

D1.2 Mapiranje nacionalnih politika rodne ravnopravnosti u energetskom sektoru - Hrvatska





Naslov: Mapiranje nacionalnih politika rodne ravnopravnosti u energetske sektoru - Hrvatska

Voditelji radnog paketa: DOOR

Verzija: Konačna

Datum: Listopad 2023.

VAŽNA OBAVIJEST: Reprodukacija sadržaja ili dijela sadržaja dopuštena je uz odobrenje autora i pod uvjetom da se navede izvor.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

1	UVOD	3
2	METODOLOGIJA	4
3	OPĆI PREGLED RODNE LEGISLATIVE	6
3.1	Pravni i politički okvir	6
3.2	Institucionalni mehanizmi na nacionalnoj razini	8
3.2.1	Povjerenica za ravnopravnost spolova	9
3.2.2	Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora.....	10
3.2.3	Energetsko zakonodavstvo i rodna legislativa Error! Bookmark not defined.	
3.2.4	Žene u relevantnim javnim institucijama	12
3.2.5	Žene i tržište rada.....	14
3.2.6	Analiza tvrtki u energetsom sektoru	17
3.2.7	Analiza sektora visokog obrazovanja - opis na studijske programe.....	19
4	ZAKLJUČAK	27
5	PREPORUKE	30
	Prilog 1	32
	Prilog 2.....	33
	Prilog 3.....	35
	Prilog 4.....	39
	Prilog 5.....	39
	Prilog 6.....	41
6	LITERATURA/IZVORI:.....	43

1 UVOD

Glavna premisa ovog dokumenta je da je energetska sektor još uvijek značajno opterećen rodnom nejednakošću odnosno da su žene i dalje znatno podzastupljene u sektoru energetike. Upravo to je i osnovna ideja u pozadini projekta "Osnaživanje žena koje su nedovoljno zastupljene u sektoru energetike " (EUWES), čiji je cilj identificirati postojeće prepreke s kojima se žene suočavaju u energetska sektoru: od pristupa obrazovanju i tržištu rada do njihovog napredovanja na više upravljačke pozicije u energetska tvrtkama. Stoga je cilj projekta EUWES promocija politika i praksi koje uključuju rodnu ravnopravnost koristeći argumentirano zagovaranje. Tijekom projekta, partneri će raditi na osnaživanju žena i poticanju prilika za aktivno sudjelovanje i doprinos žena procesima donošenja odluka unutar energetska sektora (energetska poduzeća, energetska upravljačke strukture, istraživačke i visokoobrazovne organizacije te studijske programe u području energetike).

Ovaj dokument daje pregled nacionalne situacije, uključujući identifikaciju najrelevantnijih nacionalnih rodni ili rodno relevantnih politika, politika zapošljavanja u energetska sektoru, pristupa obrazovanju, pristupa jednakim uvjetima rada i mogućnosti napredovanja i plaće. Dokument također sadrži neke ključne preporuke identificiranih ključnih dionika iz energetska sektora i sektora visokog obrazovanja, kao i reference na druge projekte i organizacije aktivne u energetska sektoru. Zaključno, dokument istražuje prethodna razdoblja u sektoru energetike i obrazovanja te pokušava rasvijetliti utjecaj prethodnih razdoblja na položaj žena u društvu općenito, a posebno u energetska sektoru.

2 METODOLOGIJA

U ovom kontekstu, pojam "politika" odnosi se na javne politike koje vode javna tijela (npr. nacionalna ministarstva i jedinice lokalne samouprave). Mapiranje politika je sustavna metoda analize sadržaja kojom istraživači prate i analiziraju sadržaj politika u određenom području. Kao metodologiju, istraživači mogu koristiti mapiranje politika s ciljem evaluacije odgovora javnih politika na određene probleme ili pitanja, dok je drugi dionici sustava mogu koristiti s ciljem informiranja javnosti o uložnim naporima za promjenu javnih politika¹.

Mapiranje nacionalnih politika rodne ravnopravnosti u energetske sektoru ispituje u kojoj mjeri javne politike u energetske sektoru koreliraju s rodnim politikama, kao i moguće preklapanje javnih politika u području rada i visokog obrazovanja te javnih politika povezanih s energetske sektorom.

Ovaj dokument mapira nacionalne politike i zakonodavstvo u području rodne ravnopravnosti, planova rodne ravnopravnosti i etičkih kodeksa koji su usvojeni na visokim učilištima ili u organizacijama koje su aktivne u energetske sektoru. Prilikom mapiranja primijenjena je jednostavna analiza sadržaja različitih dokumenata kako bi se dobio široki pregled dokumenata koji uključuju sljedeće termine: spol, rod, žena, žene, ženski, jednakost, ravnopravnost, diskriminacija, ljudska prava. Dokument također ispituje razliku u plaćama između muškaraca i žena u energetske sektoru.

Za potrebe engleske inačice ovog dokumenta, hrvatski pojam "spol" preveden je terminom "sex", dok je hrvatski pojam "rod" preveden kao "gender". Dakle, pojmovi "spol" i "rod" koji se koriste u originalnim dokumentima na hrvatskom jeziku, u engleskoj verziji dokumenta prevedeni su kao "sex" i "gender". Ovu razliku je važno naglasiti zbog njezinih političkih konotacija: od opreza prema razlikovanju spola/roda od strane nekih političkih pokreta u kontekstu rodnih politika do potpunog poricanja postojanja roda od strane konzervativnih političkih pokreta.

U službenim engleskim prijevodima hrvatskih imena određenih institucija ili zakonodavstva često se koristi izraz "gender", dok se na hrvatskom koristi izraz "spol", kako je prikazano u tablici u nastavku.

Naziv ustanove/akta na hrvatskom jeziku	Službeni prijevod	Prijevod korišten u ovom izvješću
Zakon o ravnopravnosti spolova	Act on Gender Equality	Sex Equality Law
Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova	Ombudsperson for Gender Equality	Ombudsperson for Sex Equality
Ured za ravnopravnost spolova	The Office for Gender Equality	The Office for Sex Equality

¹ Mapping Methodology, Deliverable 1.1, for the project EUWES, WECF, 2023 <https://euwes.door.hr/wp-content/uploads/sites/15/2024/01/D1.1-Mapping-Methodology.pdf> (preuzeto 8. siječnja, 2024.)

Čak i kad Zakon o ravnopravnosti spolova na hrvatskom jeziku dosljedno koristi pojam "spol" za definiranje ravnopravnosti rodova, službeni engleski prijevod koji se može pronaći na internetskoj stranici Povjerenice za ravnopravnost spolova koristi terminologiju "gender equality"² te je vidljivo da se u prijevodu koriste oba termina i spol i rod. U članku 1. Zakona o ravnopravnosti spolova službeni engleski prijevod za koji je zaslužno Ministarstvo vanjskih i europskih poslova navodi sljedeće: "This Act lays down a general framework for the protection and promotion of gender equality as a fundamental value of the constitutional order of the Republic of Croatia and it defines and regulates the method of protection from discrimination on grounds of sex and establishment of equal opportunities for women and men." Istovremeno, hrvatska verzija glasi: "Ovim se Zakonom 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."

Dakle, originalna hrvatska verzija koristi samo pojam "spol" u opisu ravnopravnosti i kao osnovu za izbjegavanje diskriminacije. Međutim, prijevod koristi pojmove "gender" i "sex" naizmjenično. Isto se može primijetiti i u engleskom prijevodu hrvatskog Ustava³ – u prevedenom tekstu rodna ravnopravnost jedna je od najviših vrijednosti ustavnog poretka Republike Hrvatske (Članak 3.), dok originalni tekst Ustava koristi izraz "ravnopravnost spolova".

Za potrebe hrvatske inačice ovog dokumenta u svim slučajevima u kojima se tekst referira poziva ili izravno citira hrvatski original koji koristi termine „spol, spolna orijentacija, spolno uznemiravanje, ravnopravnost spolova“ i slično, ovaj dokument će koristiti istu terminologiju, dok će u slučajevima u kojima se iznose mišljenja autora ili se koristi prijevod koji se u originalu koristi termin „gender“ u hrvatskoj inačici teksta koristiti termin „rod“.

²Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, broj: 82/08, 67/17), <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Zakoni/2018/Zakon%20o%20ravnopravnosti%20spolova%20HRV.pdf> (pristupljeno 29. prosinca, 2023.)

³ Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, broj: 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014), <https://www.sabor.hr/hr/o-saboru/vazniji-propisi/ustav-republike-hrvatske-narodne-novine-broj-561990-1351997-81998-1132000> (pristup 29. prosinca, 2023.)

3 OPĆI PREGLED RODNE LEGISLATIVE

3.1 Pravni i politički okvir

2. rujna 1992., Republika Hrvatska postala je članicom Konvencije Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)⁴. Ova Konvencija ima pravni položaj iznad zakona i snažan je instrument za pravnu regulaciju položaja žena u Republici Hrvatskoj. Godine 1994. Vlada Republike Hrvatske podnijela je Odboru za eliminaciju diskriminacije protiv žena (CEDAW) početno izvješće o primjeni Konvencije. Izvješće je obuhvatilo razdoblje od 1990. do 1994. godine s usmenim dodatkom izvješću o primjeni Konvencije od 1994. do 1998. godine. CEDAW je razmotrio izvješće u siječnju 1998. i usvojio Preporuke za daljnju primjenu Konvencije u Republici Hrvatskoj. U siječnju 1995., na zahtjev CEDAW-a, Vlada je također podnijela Posebno izvješće o stradanju žena u ratu.

Kada se razmatra rodna ravnopravnost na nacionalnoj razini, ona je zajamčena Ustavom Republike Hrvatske (Narodne Novine, broj: 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), gdje članak 3. sljedeće: „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova [...] najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.” Člankom 14. dodatno se jamči sloboda svakoj osobi u Republici Hrvatskoj bez obzira na rasu, boju kože ili spol.

Nadalje, Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj: 85/08, 112/12) definira spolno uznemiravanje i određuje slučajeve u kojima je spolno uznemiravanje kažnjivo. Zakon detaljnije opisuje prevenciju diskriminacije temeljene na spolu ili spolnoj orijentaciji i preferencijama te opisuje politike koje pozitivno diskriminiraju na temelju spola i spolne orijentacije radi pružanja bolje zdravstvene zaštite ili drugih socijalnih prava pojedincima. Ovaj Zakon također propisuje prikupljanje podataka razvrstanih prema spolu pučkoj pravobraniteljici (i drugim pravobraniteljicama imenovanim za posebna područja). Kazneni zakon (Narodne novine, broj: 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23) definira različita kaznena djela koja uključuju napade, među ostalim, temeljene na spolu ili spolnoj orijentaciji.

Zakon o radu (Narodne novine, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) u članku 91. definira da poslodavac mora plaćati istu naknadu muškarcima i ženama za isti rad ili rad iste vrijednosti. Načelo jednakosti također se mora poštovati i u slučajevima kada su zaposleni radnici različitog spola, a njihov radni odnos definiran je ugovorom o radu. Isti Zakon također zabranjuje spolno uznemiravanje ili zlostavljanje na radnom mjestu i definira da poslodavci koji zapošljavaju više od 75 radnika moraju imenovati dva radnika različitog spola koji su odgovorni za rješavanje mogućih pritužbi na uznemiravanje, ali i za zaštitu dostojanstva radnika. Ugovor s radnikom koji je kriv za spolno

⁴Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/cedaw-for-youth#:~:text=The%20Convention%20on%20the%20Elimination,women's%20and%20girls'%20equal%20rights> (pristup 29. prosinca, 2023.)

uznemiravanja može raskinuti zbog kršenja uvjeta zapošljavanja. Ovaj zakon dodatno propisuje da zaposlenici mogu osnovati radnička vijeća čija je uloga zaštita prava zaposlenika. Takva vijeća moraju voditi brigu o jednakoj zastupljenosti radnica i radnika u svom sastavu.

1996. godine Vlada Republike Hrvatske je osnovala Povjerenstvo za pitanja jednakosti kao koordinacijsko tijelo za praćenje položaja žena i promicanje ravnopravnosti spolova sastavljeno od predstavnika ministarstava i drugih državnih tijela, s tajništvom u Ministarstvu rada i socijalne skrbi. Temeljem Pekinške platforme za djelovanje, Povjerenstvo je izradilo Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti, koju je Vlada usvojila u prosincu 1997. godine, a koja je, između ostaloga, prepoznala "nedovoljno sudjelovanje žena u javnom i političkom životu" kao jedan od glavnih izazova.

Vrijedi napomenuti da je nakon parlamentarnih izbora u siječnju 2000. godine broj zastupnica u Hrvatskom saboru značajno porastao (s 5,7% u prethodnom sazivu Sabora na 22,5% u sazivu Sabora u razdoblju 2000.-2003.). Što je rezultiralo i osnivanjem Odbora za ravnopravnost spolova u Saboru. Iako se povećanje broja zastupnica u Saboru vjerojatno može djelomično pripisati provedbi politika ravnopravnosti, vjerojatnije je za pretpostaviti da je do povećanja prije došlo radi povijesne važnosti parlamentarnih izbora koji su održani početkom 2000. godine, a koji su bili presudni za promjenu parlamentarne većine. Ovi su izbori značaji upravo stoga što je na izborima pobijedila koalicija oporbenih stranaka lijeve političke provenijencije te su većinu zastupnica činile članice iz većinske lijeve koalicije.

Kao nastavak prethodnih nacionalnih politika o ravnopravnosti, u prosincu 2001. godine Hrvatski sabor usvojio je Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova, s programom provedbe nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj od 2001. do 2005. godine⁵. U uvodnom dijelu dokumenta navodi se da je ona "funkcionalna politika za promicanje ženskih prava". Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova donijeta je sa svrhom da "redefinira program rada Povjerenstva Vlade Republike Hrvatske za ravnopravnost spolova te se bazira na pretpostavci uspostave nacionalne mreže tijela za promicanje prava žena". Također, navedeni su različiti prioriteti koje će politika obuhvatiti, između ostalog i usvajanje konkretnih zakona o ravnopravnosti spolova. Zakon o ravnopravnosti spolova usvojen je u srpnju 2003. godine (Narodne novine, broj: 116/2003).

Hrvatski sabor dosljedno je usvajao nove nacionalne politike o ravnopravnosti spolova za razdoblje 2006.-2010. godine (listopad, 2006)⁶, i razdoblje od 2011. do 2015. godine (srpanj, 2011)⁷. Nijedna nova nacionalna politika o ravnopravnosti spolova nije usvojena između 2016. i 2020. godine. 2020. godine Vlada je službeno započela proces razvoja Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova i pratećeg Akcijskog plana. Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027⁸ i Akcijski

⁵ Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, s programom provedbe nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj od 2001. do 2005. godine (Narodne Novine, broj: 112/01) (pristup, 29. prosinac, 2023.)

⁶ Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.–2010. (Narodne Novine, broj: 114/06)

⁷ Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2011.–2015. (Narodne Novine, broj: 88/11)

⁸ Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine i Akcijski plan za provedbu nacionalnog plana za razdoblje do 2024. Godine (Narodne Novine, broj: 28/23), <https://ravnopravnost.gov.hr/nacionalni-plan->

plan za provedbu Nacionalnog plana za razdoblje do 2024. godine usvojeni su početkom 2023. godine. 2015. godine Vlada je podnijela objedinjeni Četvrti i peti periodični izvještaj Hrvatske CEDAW Odboru.⁹ U preporukama CEDAW-a Republici Hrvatskoj posebno je zanimljivo što Odbor još jednom navodi da su „žene i dalje nedovoljno zastupljene na rukovodećim i vodećim pozicijama u državnim i privatnim poduzećima“. Novi Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. srednjoročna je politika, a cilj mu je dostići prosjek Europske unije na Indeksu rodne ravnopravnosti (EIGE), od 7.2 bodova. Prema Indeksu rodne ravnopravnosti (EIGE) iz 2023., Hrvatska se nalazi na 20. mjestu (s 60,7 bodova) u Europskoj uniji.

Akcijski plan za provedbu Nacionalne politike za ravnopravnost spolova do 2024. godine objašnjava mjere i očekivane rezultate za 2024. Vrijedi spomenuti da je proračun za provedbu Akcijskog plana do 2024. godine 36.551.748,00 eura. Akcijski plan i proračun za razdoblje od 2025. do 2027. godine još nisu razvijeni.

3.2 Institucionalni mehanizmi na nacionalnoj razini

Vlada je prepoznala važnost osnivanja odvojenih ureda koji se bave određenim podzastupljenim skupinama, djelomično zbog pristupnog procesa Europskoj uniji. Godine 2004. Vlada je osnovala Ured za ravnopravnost spolova - stručnu službu Vlade Republike Hrvatske. Glavna uloga Ureda je zagovaranje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj te obavljanje stručnih i administrativnih zadataka vezanih za ostvarivanje ravnopravnosti spolova. Ured za ravnopravnost spolova odgovoran je za pružanje stručne usluge Vladi, nadgleda razvoj Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova te prati njenu provedbu kao i provedbu različitih zakona i drugih dokumenata vezanih za ravnopravnost spolova u skladu s propisima Europske unije. Ured je također odgovoran za pripremu nacionalnih izvješća o ispunjavanju međunarodnih standarda.

Prema informacijama iz letka za Hrvatsku koji je prikupio Europski institut za rodnu ravnopravnost (EIGE) u 2021. godini, kao dio prikupljanja podataka o institucionalnim mehanizmima za promicanje rodne ravnopravnosti i rodne integracije¹⁰ Ured za ravnopravnost spolova podnosi godišnje pisane izvještaje o aktivnostima Vladi do kraja svakog travnja za prethodnu godinu, ali Vlada nema obvezu izvještavanja Saboru o pitanjima vezanim za rodnu ravnopravnost. Postoji poseban parlamentarni Odbor za ravnopravnost spolova, ali ne postoji obveza da vladino tijelo za ravnopravnost spolova redovito izvještava tom Odboru.

[za-ravnopravnost-spolova-za-razdoblje-do-2027-godine/3442](#), (pristupljeno 8. siječnja, 2024.)

⁹ Četvrto i peto periodičko izvješće za Hrvatsku,

<https://mup.gov.hr/UserDocsImages/PDF/Ravnopravnost%20spolova/CEDAW%20zaklju%C4%8Dne%20primjedbe%20o%204%20i%205%20periodi%C4%8Dnom%20izvje%C5%A1%C4%87u%20za%20RH.pdf> (pristup 29. prosinca, 2023)

¹⁰ Podaci za Hrvatsku koje je prikupio Europski institut za rodnu ravnopravnost u 2021. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/croatia?language_content_entity=en (pristup, 8. siječnja, 2024.)

3.2.1 Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Potreba za osnivanjem ureda Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova utvrđena je Zakonom o ravnopravnosti spolova (Narodne Novine, broj: 116/03) još 2003. godine. Prema Zakonu, Pravobraniteljica bi trebala djelovati neovisno te neovisno nadzirati provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova. Pravobraniteljica je obvezna izvještavati Hrvatski sabor najmanje jednom godišnje o ravnopravnosti spolova i mogućim problemima koji proizlaze iz kršenja ravnopravnosti spolova.

Pravobraniteljica istražuje slučajeve povrede načela ravnopravnosti spolova, slučajeve diskriminacije pojedinaca ili skupina pojedinaca od strane javnih tijela, jedinica lokalne ili regionalne samouprave ili drugih tijela s javnim ovlastima, od strane zaposlenika tih tijela ili drugih pravnih ili fizičkih osoba. Svatko ima pravo obratiti se uredu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova zbog povreda Zakona o ravnopravnosti spolova, bez obzira na to je li izravno pretrpio ozljedu od takve povrede ili podnosi pritužbu u ime nekoga, pod uvjetom da stranka koja je pretrpjela štetu nije izričito protiv.

Projekti vezani uz ravnopravnost spolova na tržištu rada koje provodi ured Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova:

Naziv projekta na hrvatskom jeziku:	Naziv projekta na engleskom jeziku:	Cilj projekta	Trajanje projekta	Poveznica
“Jednaka prava – jednake plaće – jednake mirovine” – Širenje opsega implementacije akcija i zakonskih standarda rodne ravnopravnosti s ciljem dostizanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja siromaštva u Hrvatskoj	“Equal rights – Equal Pay – Equal Pensions” – Expanding the scope of implementation of gender equality actions and legal standards towards achieving gender equality and combating poverty in Croatia	Cilj projekta je osigurati standarde, mjere i akcije koje će doprinijeti podizanju svijesti o problemu razlike u plaćama i mirovinama između muškaraca i žena s ciljem smanjenja rizika od siromaštva za žene.	1. listopada, 2018. - 30. rujna 2020.	https://gppg.prs.hr/?page_id=1733&lang=en
Potruga za stvarnom ravnopravnosti muškaraca i žena: usklađivanje profesionalnog i obiteljskog života	In Pursuit of Full Equality between Men and Women: Reconciliation of Private and Family Life	Sučeljavanje s rodno uvjetovanim stereotipima; Održavanje ravnoteže između posla i privatnog života za muškarce i žene, podizanje	1. siječnja, 2016. - 31. prosinca, 2018.	https://rec.prs.hr/

		svijesti među zaposlenicima o majčinstvu, promicanje uloge oca u razvoju djeteta.		
Uklanjanje staklenog labirinta – jednakost prilika u pristupu pozicijama ekonomskog odlučivanja u Hrvatskoj	Dismantling the Glass Labyrinth – Equal Opportunity Access to Economic Decision-making in Croatia	Podizanje svijesti o jednakom zastupanju žena i muškaraca na upravljačkim pozicijama u tvrtkama u Hrvatskoj.	10. listopada, 2013. - 9. listopada, 2015.	https://staklenilabirint.prs.hr

3.2.2 Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora

Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora osnovan je kao jedan od stalnih saborskih odbora čija je uloga uspostavljanje i praćenje provedbe politika te promicanje i nadgledanje primjene načela ravnopravnosti spolova u zakonodavstvu Republike Hrvatske. Osim praćenja ravnopravnosti spolova i osiguravanja uključivanja pitanje ravnopravnosti u nacionalno zakonodavstvo, jedna od najvažnijih uloga Odbora u političkom području jest organiziranje sastanaka Odbora posvećenih određenim temama važnim za razvoj politike i javne politike. Na primjer, u trenutnom razdoblju od 2020. do 2023. godine Odbor je organizirao nekoliko tematskih sastanaka, a zadnji 2023. godine na temu "Kako poboljšati radna prava žena". Sastanci održani tijekom 2022. godine bili su posvećeni temi femicida, mentalnog zdravlja djece i mladih, a održani su zajedno s Odborom za obitelj, mlade i sport, te temi integracije ukrajinskih izbjeglica u Hrvatskoj. Sastanci održani 2021. godine raspravljali su o rezultatima izvješća Svjetske banke o utjecaju pandemije COVID-a na žene u Hrvatskoj, kao i izvješću o menstrualnom siromaštvu. Iako bi broj tematskih sastanaka mogao biti veći, a sami sastanci inkluzivniji i otvoreniji za veći broj stručnjakinja i dionika, teme koje se raspravljaju su važne, posebno imajući u vidu da većinu Sabora čine bijeli konzervativni muškarci.

Važno je napomenuti da pri opisu uloge Pravobraniteljice, Zakon o ravnopravnosti spolova propisuje da će Pravobraniteljica i njezin zamjenik biti osobe različitog spola kako bi u svim slučajevima osobe različitog spola bile jednako zastupljene u Uredu. U slučaju saborskog Odbora, od 16 trenutnih članova u razdoblju od 2020. do 2023. godine samo jedna osoba je muškarac. Također je zanimljivo da Odbor ima predsjednicu i zamjenicu.

Nadalje, zanimljivo je primijetiti da je u prethodnom razdoblju Odbor imao pet muških članova, a u razdoblju od 2011. do 2015. godine samo dvoje. Također treba napomenuti da bi se možda daljnja usporedba mogla provesti promatranjem članstva i u drugim odborima te vidjeti rodnu raspodjelu u svakom odboru (Prilog 2). Gledajući samo raspodjelu članica i članova u različitim odborima, može se

primijetiti još jedna zanimljivost - Odbor za obranu možemo promatrati kao potpunu suprotnost Odboru za ravnopravnost spolova, budući da je od ukupnog broja od devetnaest članova samo jedna članica. Bez ulaska u ikakvu dublju analizu, na površini se čini da se Odbor za ravnopravnost spolova bavi samo ženama i pitanjima vezanim uz žene, dok se Odbor za obranu bavi samo muškarcima i pitanjima vezanim uz muškarce.

Razlozi iza niskog broja članica u Odboru za obranu i drugim odborima mogu se djelomično pripisati patrijarhatu, no oni su svakako mnogo dublji i sustavniji. Nisu vezani samo uz nejednakost, već su ukorijenjeni u nemogućnosti postizanja jednakosti. Isti razlozi stoje iza niskog broja žena čija se imena nalaze na izbornim listama i niskog broja žena koje su izabrane u Sabor. Iste razloge možemo pronaći iza niskog broja žena koje značajno sudjeluju u procesu donošenja odluka stranaka čije su članice. Isto stoji i iza objašnjenja niskog broja žena s višim činovima u vojsci, ali i iza nejednakog pristupa obrazovanju i nejednakih prilika za žene i njihove karijere u tehničkim područjima. Ne može se raspravljati o rodnim pitanjima bez rasprave o financijskim i monetarnim posljedicama te slobodi i društvenim ulogama koje takva vrsta moći donosi. Jedan od razloga za niži broj žena na ovim, ali i drugim pozicijama i područjima je nedostatak financijske neovisnosti, društvena marginalizacija te zasigurno i nemogućnost odnosno nedostupnost sudjelovanja u svim aspektima društva, obrazovanju i moći kao takvoj. Dakle, u raspravi o broju žena u različitim saborskim odborima i drugim položajima povezanim s moći, mora se imati u vidu da za svaku ženu koja se bori za neku razinu moći postoji još tisuće drugih koje su svakodnevno marginalizirane i koje nemaju mogućnost pristupa.

3.2.3 Rod i zakonodavstvo vezano za energetiku

Zakoni (Prilog 1.) koji su relevantni za energetske sektor i oblikovanje energetske politike u Hrvatskoj relevantni su i utječu na rodne politike, iako sami nemaju rodnu dimenziju. Usprkos tome što su energetske javne politike i dalje osmišljene za „rodno neutralne“ potrošače energije, energetska potrošnja nije rodno neutralna. Naime iz dosadašnjih istraživanja koja su promatrala, između ostalog, i odlučivanja u kućanstvima o potrošnji energije, proizlazi da se odlučivanje o potrošnji značajno razlikuje ovisno o rodu, ali i da su potrebe žena vezane uz energetske potrošnju različite u odnosu na muškarce. Hrvatski pravni okvir relevantan za energetske sektor također ne spominje niti definira posebne mjere usmjerene na rodnu ravnopravnost.

Može se ustvrditi da Zakon o energiji (Narodne novine, broj: 120/12, 14/14, 95/15, 102/15, 68/18) i Integrirani nacionalni energetske i klimatski plan za razdoblje 2021. – 2030. implicitno spominju rod u kontekstu kategorije ranjivih potrošača – ako zanemarimo činjenicu da se žene definiraju kao ranjive kategorijom ranjivih potrošača. Ugroženi potrošači definirani zakonom su potrošači iz kategorije kućanstvo koji zbog svog socijalnog statusa i/ili zdravstvenog stanja imaju pravo na opskrbu energijom pod posebnim uvjetima. Ti se potrošači obično smatraju i energetske siromašnima.

3.2.4 Žene u relevantnim javnim institucijama

Trenutni saziv Sabora¹¹ ima 151 člana, od toga samo 50 članica, što je otprilike jedna trećina. Od 18 članova trenutne Vlade¹², samo su 4 žene, od kojih je jedna potpredsjednica Vlade, jedna ministrica poljoprivrede, jedna ministrica sporta i turizma i jedna ministrica kulture i medija.

Dublji uvid u strukturu ministarstava nadležnih za energetiku, energetske učinkovitost, graditeljstvo ili promet, sve energetske relevantna područja, otkriva da se višim rukovodećim pozicijama uglavnom nalaze muškarci, dok se na nižim nalaze žene. Primjerice, ministar Ministarstva gospodarstva i održivog razvoja trenutno ima tri državna tajnika. Ministar Ministarstva prostornog uređenja, graditeljstva i državne imovine trenutno ima dva državna tajnika i dvije državne tajnice. Ministar Ministarstva pomorstva, prometa i infrastrukture ima tri državna tajnika.

U strukturi ministarstava, državni tajnici nadziru uprave koje se dalje dijele na sektore koji se granaju u službe i odjele. U tablici niže naveden je broj voditelja u Ministarstvu gospodarstva i održivog razvoja, Ministarstvu prostornog uređenja, graditeljstva i državne imovine te Ministarstvu pomorstva, prometa i infrastrukture. Ukupno gledano, može se slobodno zaključiti da je broj žena veći što je niža razina odgovornosti.

¹¹ Sastav Sabora izglasan na izborima održanim 5. srpnja, 2020. A koji je bio aktivan u 2023. za vrijeme pisanja ovog Izvješća.

¹² Vlada formirana u 2020., poslije izbora održanih 5. srpnja, 2020. s koja je bila aktivna u 2023. za vrijeme pisanja ovog Izvješća.

	Broj jedinica	Broj muškaraca	Broj žena	Broj jedinica	Broj muškaraca	Broj žena	Broj jedinica	Broj muškaraca	Broj žena	Broj jedinica	Broj muškaraca	Broj žena
Uprava	11	5	6	8	4	4	12	5	7	31	14	17
Sektor	29	10	19	22	8	14	7	6	1	58	24	34
Služba	61	17	44	7	3	4	12	4	8	80	24	56
Odjel	54	15	39	0	0	0	2	1	1	56	16	40

Fond za zaštitu okoliša i energetska učinkovitost (FZOEU) osnovala je Vlada s posebnom ulogom financiranja energetskih projekata usmjerenih prema građanima i privatnom sektoru te on upravlja većinom sredstava koja se prikupljaju putem Europskog sustava trgovanja emisijama stakleničkih plinova (ETS). Fond ima Upravni odbor i ravnatelja, a Upravni odbor ima dvije članice i pet članova.

Može se zaključiti da su na svim relevantnim upravljačkim položajima u ministarstvima vezanima za energetska politiku i Fondu muškarci. Nadalje, može se implicirati da razlog tome jednostavno leži u omjeru muškaraca i žena među diplomiranim studentima tehničkih studija i da je bazen radne snage veći za muškarce nego za žene. Ipak, udio žena u radnoj snazi na nižim položajima čini se jednak muškarcima. Bismo li mogli pronaći i neke dodatne razloge nejednakog omjera muškaraca i žena na upravljačkim pozicijama vezanim za energetska politiku, bez ulaženja u njihovu zasnovanost ili interpretaciju? Jedan razlog koji se često spominje, posebno kada muškarci raspravljaju o razlozima zašto žene ne sudjeluju u višim upravljačkim pozicijama, jest da su žene manje ambiciozne u usporedbi s muškarcima. Drugi česti argument koji se koristi u raspravama jest postojanje nevidljivog staklenog stropa koja sprječava žene u napredovanju na viša radna mjesta. Tu naposljetku dolazimo i do argumenta koji tvrdi da se položaji koji donose ikakvu moć i dalje dodjeljuju na temelju neformalnog i duboko ukorijenjenog patrijarhalnog ustrojstva gdje su muške neformalne veze, poznanstva, ali i prijateljstva i dalje dominantan i preferiran način dijeljenja položaja.

Analiza 20 županija, isključujući Grad Zagreb (koji se analizira zasebno), pokazala je da neke županije imaju odvojeni sektor za energetiku. Ostale županije, aktivnosti vezane uz energetska sektor raspoređuju po različitim upravnim odjelima. Ti odjeli mogu uključivati gospodarstvo i održivi razvoj, infrastrukturu ili zaštitu okoliša. Od 20 županija, samo dvije na čelu imaju izabranu županicu, i to Karlovačka županija i Požeško-slavonska županija.

Jednostavna analiza 128 gradova pokazuje da gradovi također nemaju odvojeni sektor za energetiku. Vjerojatno je da su aktivnosti vezane uz energetska sektor unutar grada podijeljene između različitih upravnih odjela. Ti odjeli najčešće uključuju gospodarstvo i održivi razvoj, infrastrukturu ili zaštitu okoliša. Samo 18 žena izabrano je za gradonačelnice na zadnjim regionalnim izborima održanim 2021. godine. Gradovi s gradonačelnicama su Čakovec, Delnice, Komiža, Korčula, Ilok, Mali Lošinj, Novska, Ozalj, Pakrac, Pazin, Petrinja, Pleternica, Samobor, Sisak, Slunj, Supetar, Varaždinske Toplice i Zlatar. Ove informacije ističu rodni disparitet u vođenju gradova, s relativno malim brojem gradonačelnica u usporedbi s ukupnim brojem analiziranih gradova.

Prikaz civilnog društva i nevladinih organizacija pokazuje da je samo 15 organizacija aktivno u sektoru energetike. Žene su na čelu 8 organizacija, dok 7 organizacija ima muškarce na čelu. S druge strane, što se tiče energetske agencije, svih 6 ima direktore, a od 9 energetske zadruge, 5 ima direktore, dok za 4 podaci nisu dostupni. Analiza 30 organizacija detaljno je prikazana u Prilogu 5.

Energetski sektor	Broj organizacija	Broj direktora Muškarca	Broj direktorica	Nema podataka
Civilno društvo	15	7	8	/
Energetska agencija	6	6	0	/
Energetska zadruga	9	5	0	4
Ukupno	30	18	8	4

3.2.5 Žene i tržište rada

Zakon o radu eksplicitno zabranjuje diskriminaciju temeljem naknade za jednaki rad i rad jednake vrijednosti. Isti Zakon također navodi i što se smatra plaćom, koja se opisuje kao osnovna ili minimalna, te sve dodatne benefite bilo koje vrste koje poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili prirodi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, radnih propisa ili drugih propisa plaća zaposleniku za obavljeni rad.

Članak 91. Zakona određuje uvjete pod kojima se smatra da dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti "1) ako obavljaju isti rad u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogli zamijeniti jedan drugoga što se tiče obavljenog rada; 2) ako je rad koji jedna od njih obavlja slične prirode kao rad koji obavlja druga, i razlike između obavljenog rada i uvjeta pod kojima svaka od njih obavlja svoj rad nebitne su za prirodu rada kao cjeline ili se javljaju tako rijetko da ne utječu na prirodu rada i 3) ako je rad koji jedna od njih obavlja iste vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije poput obrazovanja, vještina, odgovornosti, uvjeta u kojima se rad obavlja i je li rad fizičke prirode." Konačno, svaka odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika ili drugog pravnog akta koja je suprotna obvezi poslodavca da isplaćuje jednaku plaću zaposlenicima i zaposlenicama za jednaki rad i rad jednakog vrijednosti, smatra se "ništavnom".

Prema Izvješću o radnoj snazi u Republici Hrvatskoj za 2022. godinu - Godišnji izvještaj Državnog zavoda za statistiku (2022)¹³ u 2022. godini, broj nezaposlenih smanjio se za 7,6% u usporedbi s 2021. godinom. Navedeno razdoblje je od siječnja do prosinca 2021. i 2022. godine. Kada se razdvoji prema spolu, stopa nezaposlenosti za radno sposobno stanovništvo bila je 7,2% (2019.), 7,6% (2020.), 8%

¹³ Radna snaga u Republici Hrvatskoj, 2022 – Godišnji izvještaj, <https://podaci.dzs.hr/2023/en/58058> (pristup 19. prosinca, 2023.)

(2021.) i 7,9% (2022.) za žene, dok je za muškarce bila 6,2% (2019.), 7,5% (2020.), 7,3% (2021) i 6,1% (2022). Primjetna je dakle kontinuirana veća stopa nezaposlenosti žena.

Posebno zanimljivi statistički podatci o radnoj snazi tiču se osoba koje su zaposlene prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (NKD) 2007 i po spolu (Tablica 6 u Izvješću) gdje možemo vidjeti da nema podataka o zapošljavanju žena u području opskrbe električnom energijom, plinom, parom i klimatizacijom, a čak su i podaci o muškarcima samo nepouzdanе procjene. Također, vidi se da i u drugim područjima koje se generalno može nazvati muški dominantnim područjima podaci o ženama su rijetki ili nepouzdanе procjene. Podaci za muškarce prikazani su za opskrbu vodom; odvodnja, gospodarenje otpadom i sanacija, ali za žene su nepouzdanе procjene, isto je i za sljedeća područja: Graditeljstvo, Prijevoz i skladištenje, Informacije i komunikacije, Financijske i osiguravajuće djelatnosti. Za nekoliko drugih kategorija podaci su jednako nepouzdanі i za muškarce i za žene.

Iako ovo nije dovoljan dokaz za izvlačenje određenih zaključaka, činjenica da za određena područja postoje statistički podaci za muškarce, ali ne i za žene (i obrnuto) trebala bi biti predmet daljnjeg istraživanja. Istovremeno, prema publikaciji *Žene i muškarci u Hrvatskoj*¹⁴ koji je objavio Državni zavod za statistiku, sektor *Opskrba električnom energijom, plinom, parom i klimatizacija* zapošljavao je 21,7% žena i 78,3% muškaraca (2019.) te 22,1% žena i 77,9% muškaraca (2020.).

Ponovno se moramo zapitati, koliko su ovi podaci točni i kako je moguće da nemamo podatke o zapošljavanju u jednom izvješću, ali ih imamo u drugom, posebno s obzirom na to da podaci pokazuju blagi porast zaposlenih žena u sektoru energetike u 2020. u usporedbi s 2019. Ovi podaci možda ne bi izazvali pitanja da je 2020. bila samo prosječna godina, no 2020. godine se dogodila globalna pandemija koja je, između ostalog, uzrokovala povećanje stope nezaposlenosti i povećanje udjela sudjelovanja u neplaćenom radu za žene.

U najnovijem dostupnom broju "Žene i muškarci u Hrvatskoj" za 2021., prosječna mjesečna bruto plaća osoba u pravnim subjektima prema djelatnosti, u 2019. godini iznosila je 1.263,91 eura (muškarci) i 1.101,59 eura (žene). Prosječna plaća žene iznosi 87,2 % prosječne plaće muškarca prema Hrvatskom zavodu za statistiku. Iako u sektoru *Električne energije, plina, pare i klimatizacije* prosječna plaća žene iznosi 101,3 % prosječne plaće muškarca, a u sektoru Građevinarstva čak više i iznosi 109,9 %.

Unatoč reguliranom zakonodavnom okviru, žene u Republici Hrvatskoj još uvijek se suočavaju s višestrukom diskriminacijom na tržištu rada, a razlika u plaći samo je najuočljivija. Čak i u slučaju postizanja poštenih i poticajnih radnih uvjeta, zbog visokog tereta obiteljskih i roditeljskih dužnosti i nedostatka institucionalne podrške za usklađivanje privatnog i radnog života, žene ne uspijevaju postići maksimalnu financijsku dobit, odnosno dobivaju niže financijske naknade za svoj rad, a što se u konačnici odražava u njihovim nižim mirovinama u prosjeku.

¹⁴ Žene i muškarci u 2022., Državni zavod za statistiku, https://podaci.dzs.hr/media/04pff1do/women_and_man_2022.pdf (pristup 19. prosinca, 2023.)

Prema podacima Eurostata, neprilagođena razlika u plaćama između spolova u 2021. godini (razlika između prosječne bruto satne plaće muških i ženskih zaposlenika kao % muških bruto plaća) za Hrvatsku iznosi 11,1%, dok je razlika u plaćama između spolova u EU 12,7%. Najveća razlika u plaćama između spolova u Hrvatskoj zabilježena je u financijskim i osiguravajućim djelatnostima (23,5%) i proizvodnji (23,6%).¹⁵

U nastavku su navedeni uzroci razlike u plaćama između rodova prema izvješću Europskog parlamenta ¹⁶:

- Rad na nepuno radno vrijeme: Mnoge žene ne rade puno radno vrijeme jer više žena nego muškaraca ima posao na nepuno radno vrijeme. Zbog rodno uvjetovanih društvenih normi, žene obavljaju više kućanskih poslova i pružaju više obiteljske skrbi nego muškarci. To ostavlja manje vremena za plaćeni rad.
- Karijerne odluke pod utjecajem obiteljskih odgovornosti: Žene se češće suočavaju s izborom između karijere i obitelji nego muškarci. Razvoj karijere često je pod utjecajem očekivanja žena u obitelji. Tradicionalna uloga žene je briga o obitelji i moraju prilagoditi karijeru prema obiteljskim obavezama. Žene uzimaju pauze u karijeri tijekom svog profesionalnog života iz nekoliko razloga, uglavnom zbog obiteljskih obaveza. Također, izbori karijere žena usmjereni su na brigu o kući i obitelji.
- Više žena u nisko plaćenim sektorima: Oko 24% ukupne razlike u plaćama između rodova može se objasniti prekomjernom zastupljenošću žena u relativno nisko plaćenim sektorima, poput skrbi, zdravstva ili obrazovanja. Rad žena je podcijenjen. Budući da žene nisu podržane i poticane u razvoju karijere, a njihove odluke su pod utjecajem rodne socijalizacije i očekivanja, vjerojatnije je da će žene odabrati posao s nižom plaćom.
- Manje menadžerica i manje plaćene menadžerice: Žene su podzastupljene u menadžerskim ulogama, posebno u „muškim“ sektorima. Ako pogledamo razliku u plaćama u različitim zanimanjima, menadžerice su najviše pogođene: zarađuju i do 23% manje po satu od menadžera.

Razlika u plaći između rodova ima utjecaj na razliku u mirovinama. Razlika u mirovinama u Hrvatskoj (2019) iznosila je 27,6%¹⁷.

Faktori koji utječu na razliku u mirovinama uključuju nižu participaciju žena na tržištu rada, visoku

¹⁵ Eurostat: Gender pay gap statistics, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highest_gender_pay_gap_in_financial_and_insurance_activities (pristup 8. siječnja, 2024.)

¹⁶ Understanding the gender pay gap: definition and causes, European Parliament, News, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes#:~:text=Some%20of%20the%20reasons%20for,the%20adjusted%20gender%20pay%20gap> (pristup 8. siječnja, 2024.)

¹⁷ Eurostat, Gender pension gap by age group – EU-SILC: survey https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_470372/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=ca6425d8-bd3e-4a09-b6d8-c181ea76bc6a (pristup 8. siječnja, 2024.)

zastupljenost žena u feminiziranim sektorima s niskim plaćama, nisku zastupljenost žena u upravljanju, „kaznu majčinstva“ (žene koje imaju djecu, za razliku od onih koji nemaju, zarađuju manje)¹⁸.

Mjere

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike te Hrvatski zavod za zapošljavanje provode nekoliko mjera aktivne politike zapošljavanja kako bi potaknuli zapošljavanje, dodatno osposobili zaposlenike te sačuvali radna mjesta.¹⁹ Rodno specifične mjere za promicanje sudjelovanja žena na tržištu rada nisu razvijene te se stoga niti ne provode. Rodno specifične mjere obično su rezervirane za žrtve obiteljskog nasilja. Godine 2022. Hrvatski zavod za zapošljavanje uveo je zelena i digitalna radna mjesta²⁰: ublažavanje klimatskih promjena, prilagodbu na klimatske promjene, održivo korištenje i zaštita vode i morskih resursa, prijelaz na kružno gospodarstvo, prevenciju i kontrolu onečišćenja te zaštitu i obnovu biološke raznolikosti i ekosustava.

3.2.6 Analiza tvrtki u energetsom sektoru

Analiza tvrtki u energetsom sektoru imala je nekoliko glavnih izazova, pri čemu je najvažniji bio odabir kriterija za analizu. Na kraju se ovaj izvještaj usredotočio samo na tvrtke navedene u Registru dozvola za obavljanje energetske djelatnosti²¹ na internetskoj stranici Hrvatske energetske regulatorne agencije (HERA) i koje imaju aktivne dozvole za obavljanje energetske djelatnosti.

Registar navodi ukupno 32 različite vrste mogućih dozvola. Potpuni popis dostupan je u Prilogu 4. Broj tvrtki u svakoj kategoriji varira, a neke tvrtke imaju više od jedne dozvole, na primjer, postrojenja za termalnu energiju često imaju dozvole i za proizvodnju i za distribuciju energije. Važno je naglasiti da ovo nisu jedine tvrtke koje su aktivne u energetsom sektoru i da neke od ovih tvrtki pokrivaju više od jednog sektora. Međutim, iscrpnu analizu svih tvrtki i organizacija koje su aktivni poslodavci u energetsom sektoru bilo bi teško provesti s dostupnim resursima.

Drugi kriterij izvještaja je upravljačka struktura tih tvrtki provedena putem osnovne pretrage javno dostupnih podataka. Treba uzeti u obzir da za neke tvrtke podaci o upravljačkoj strukturi nisu dostupni (bilo zato što je nemaju ili zato što izvor na Internetu korišten u izvještaju nije naveden), podaci navedeni

¹⁸ Guidelines for the National Legislative Framework for Equal Pay and Pensions, The Ombudsperson for gender equality, 2020, <https://gppg.prs.hr/wp-content/uploads/2021/02/guidelines-for-the-national-legislative-framework-for-equal-pay-and-pensions.pdf> (pristup 8. siječnja, 2024.)

¹⁹ Mjere politike zapošljavanja su potpore za zapošljavanje, potpore za prvo zapošljavanje/pripravništvo, potpore za osposobljavanje, potpore za samozapošljavanje, obrazovanje nezaposlenih osoba, obrazovanje zaposlenih osoba, osposobljavanje na radnom mjestu, obrazovanje za završenu osnovnu školu i stjecanje prvog zaposlenja. Javni radovi, Pomoć za očuvanje posla, Stalni sezonski radnik, <https://mjere.hr/katalog-mjera/mjere-aktivnog-zaposljavanja/> (pristup 19. prosinca, 2023.)

²⁰ Zelena i digitalna radna mjesta <https://mjere.hr/katalog-mjera/zelena-i-digitalna-radna-mjesta/> (pristup 8. siječnja, 2024.)

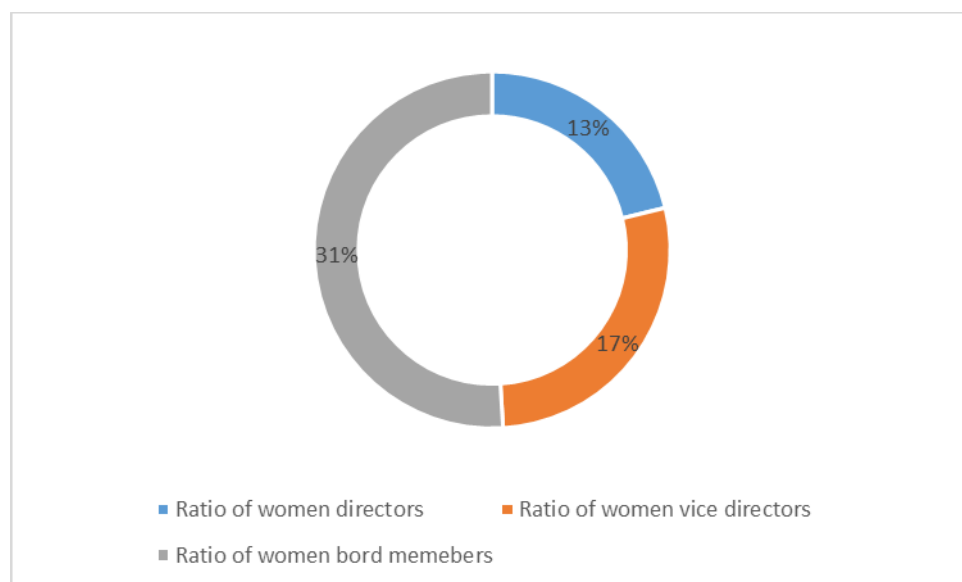
²¹ Zbirni pregled Registra dozvola za obavljanje energetske djelatnosti, https://www.hera.hr/hr/html/registar_dozvola.html (pristup 30. prosinca, 2023.)

u nastavku mogu se smatrati samo približnom procjenom na temelju javno dostupnih podataka.

U izvještaju se navodi broj direktora podijeljenih prema rodu, zamjenika direktora (ako su navedeni) i članova upravnih i nadzornih odbora (ako su navedeni). Izvještaj nije diskriminirao tvrtke prema veličini - neke tvrtke imaju nekoliko stotina zaposlenika, a neke samo direktora. U izvještaju su tvrtke podijeljene u samo pet glavnih grupa: električna energija, plin, toplinska energija, tvrtke za biogoriva i nafta.

Rezultati su sljedeći:

Područje energije	Broj tvrtki prema registru	Broj direktora Muškarci	Broj direktora Žene	Broj zamjenika direktora Muškarci	Broj zamjenika direktora Žene	Broj članova Uprave/Upravnog odbora Muškarci	Broj članova Uprave/Upravnog odbora Žene
Električna energija	176	127	13	12	3	186	49
Plin	120	51	6	7	1	80	14
Toplinska energija	91	44	8	16	2	43	12
Biogorivo	18	8	0	4	0	7	4
Nafta	74	30	6	3	1	100	48
Ukupno	479	260	33	42	7	416	127



Primjetno je da su žene znatno podzastupljene u upravljačkim strukturama energetske tvrtke. Tablica i grafikon iznad prikazuju da je omjer žena u usporedbi s muškarcima na pozicijama direktora 13% žena, zamjenika direktora 17% žena i članova upravnih odbora 31% žena.

Vidimo da su u svim ministarstvima muškarci na vodećim upravljačkim pozicijama poput ministara ili državnih tajnika, ali kada je riječ o nižim pozicijama omjer se okreće u korist žena. Podaci o tržištu rada

pokazuju da žene čine oko 30% aktivne radne snage u sektoru energije. Međutim, ovi brojevi ne pokazuju zašto su žene dominantne na nižim pozicijama u strukturama ministarstava i zašto su zaposlene na nižim pozicijama u energetske tvrtkama. Broj od otprilike 30% ženske radne snage samo odgovara broju studentica upisanih na tehničke studije, kako pokazuju tablice u nastavku - ali opet ne govori ništa o potencijalnim preprekama s kojima se žene suočavaju na tržištu rada općenito, a zatim i posebno u sektoru energije. Efekt staklenog stropa dominantan je razlog zbog teškog napredovanja žena u mnogim sektorima. Žene često susreću prepreke i pristranost koje im otežavaju napredovanje na upravljačke pozicije - što je vjerojatno dominantan razlog i u sektoru energije.

Neke tvrtke imaju etičke kodekse koji osim različitih etičkih aspekata i smjernica, obuhvaćaju i rodnu i/ili spolnu ravnopravnost, anti-diskriminacijske i slične pojmove. Pretraživanjem internetskih stranica tvrtki, utvrđeno je da 16 od 479 tvrtki ima etički kodeks. Tih 16 dokumenta uključuju zabranu i sprječavanje diskriminacije na temelju rase, boje kože, spola, roda, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja, etničkog, nacionalnog ili društvenog podrijetla, imovine, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog statusa, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, rođenja, spolne orijentacije, rodnog identiteta ili bilo kojeg drugog statusa uključujući bračni ili roditeljski status. U samo jednom dokumentu se spominju pružanje jednakih prilika i pravo na jednakom plaću za jednak rad.

Analiza 16 etičkih kodeksa, detaljno prikazana u Prilogu 6, pruža vrijedne uvide u način na koji tvrtke obrađuju pitanja rodne ravnopravnosti unutar svojih organizacijskih okvira. Ova analiza služi kao ključni alat za procjenu praksi rodne ravnopravnosti u korporativnim okruženjima i predstavlja dobar izvor podataka za izradu preporuka.

3.2.7 Analiza sektora visokog obrazovanja - upis na studijske programe

Dostupni javni podaci Državnog zavoda za statistiku (DZS) o upisu novih studenata u prvu godinu studija jasno pokazuju podzastupljenost žena u studijskim programima tehničkih znanosti gdje je otprilike samo trećinu čine studentice. To potvrđuje tvrdnju da se tehnički studiji i dalje percipiraju kao dominantno muški te da ih većinom pohađaju studenti.

Iako doktorski studiji pokazuju blagi porast upisanih studentica, rodna razlika u prijediplomskim i diplomskim studijima ostaje značajna jer studentice čine samo 28% od ukupno upisanih studenata.

Studenti upisani na prijediplomske i diplomski studijske programe tehničkih znanosti, razvrstani prema spolu 2020./2021.²²

	Ukupno	Žene	Muškarci	Raspodjela po spolu	
				Žene	Muškarci
Tehnički studiji	40 301	11 267	29 034	28%	72%

Studenti upisani na poslijediplomske doktorske programe tehničkih studija, razvrstani prema spolu

²² Državni zavod za statistiku, *Studenti, 2020/2021 Akademska godina*, Statistički izvještaj ISSN 1845-9927

2020./2021.²³

	Ukupno	Žene	Muškarci	Raspodjela po spolu	
				Žene	Muškarci
Tehnički studiji	845	297	548	35,1%	64,9%

Sveučilišni specijalisti u tehničkim studijima, razvrstani prema spolu 2021.²⁴

	Ukupno	Žene	Muškarci	Raspodjela po spolu	
				Žene	Muškarci
Tehnički studiji	38	14	24	36,8%	63,2%

Doktori znanosti u tehničkim studijima, razvrstani prema spolu 2021²⁵

	Ukupno	Žene	Muškarci	Raspodjela po spolu	
				Žene	Muškarci
Tehnički studiji	140	44	96	31,4%	68,6%

U Hrvatskoj djeluje 9 javnih sveučilišta (koja se sastoje od ukupno 84 sastavnica), 13 javnih veleučilišta, 1 javno sveučilište, 3 privatna sveučilišta, 5 privatnih veleučilišta i 13 privatnih visokih učilišta/škola. Prema bazi podataka Agencije za znanost i visoko obrazovanje, u Hrvatskoj postoji 290 studijskih programa u tehničkim znanostima, od kojih je mnogo njih usko povezano s energetskektorom.²⁶ Studijski programi koji su povezani s energetskektorom (na temelju svojeg kurikulumu) nalaze se na 5 sveučilišta i na 1 javnom veleučilištu. Neke institucije nude specifične studijske programe koji su izravno povezani s energetskektorom u istraživanju, javnim politikama i tržištu rada. Međutim, drugi su neizravno povezani s energetskektorom. Kriterij koji se je koristio za kategorizaciju studijskog programa povezanog s energetskektorom u ovom izvješću jest da sadrži barem jedan kolegij o izvorima energije, mrežama, ili energetskekoj infrastrukturi u svakoj akademskoj godini.

Sveučilište u Zagrebu
Fakultet elektrotehnike i računarstva
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije
Fakultet strojarstva i brodogradnje
Fakultet šumarstva i drvne tehnologije
Geotehnički fakultet
Rudarsko-geološko-naftni fakultet

Sveučilište u Splitu
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije
Sveučilišni odjel za stručne studije

Sveučilište u Rijeci
Tehnički fakultet

²³ Ibid.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ <https://mozvag.srce.hr/preglednik/> (pristup 21. prosinca, 2023.)

Sveučilište u Slavonskom Brodu
Strojarski fakultet
Sveučilište u Osijeku
Fakultet elektrotehnike računarstva i informacijskih tehnologija
Tehničko veleučilište u Zagrebu
Elektrotehnika

Broj studentica upisanih na studije povezane s energetskektorom pokazuje zanimljivu i nejednaku strukturu. Fakultet elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu (FER) ima dugogodišnji status kao posebno dominantno muška ustanova visokog obrazovanja. Podaci u tablici ispod pokazuju da se u razdoblju od 9 godina, od akademske godine 2013./2014. do akademske godine 2021./2022., udio studentica na Fakultetu povećao za samo 6%. Drugim riječima, udio studentica na Fakultetu se u 9 godina promijenio od petine ukupnog studentskog tijela do četvrtine ukupnog studentskog tijela, što se teško može tumačiti kao napredak.

Situacije je čak i lošija na još jednom tradicionalno dominantno muškom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu - Fakultetu strojarstva i brodogradnje (FSB). U istom razdoblju, FSB je zabilježio povećanje od samo 1% ukupno upisanih studentica, što predstavlja samo petinu ukupnog studentskog tijela. Iako su brojke znatno bolje, negativni trend prisutan je i na Fakultetu šumarstva i drvne tehnologije na kojem je udio studentica pao s 42% u akademskoj godini 2013./2014. na 36% u akademskoj godini 2021./2022.

Unatoč tome, neki fakulteti sa studijskim programima ili kolegijima koji su povezani s energetskektorom pokazuju visoke brojke studentica. Ovdje se posebno ističu Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije Sveučilišta u Zagrebu sa 76% udjela studentica, Geotehnički fakultet u Varaždinu Sveučilišta u Zagrebu sa 62%, Fakultet kemijske tehnologije Sveučilišta u Splitu s 87% te Strojarski fakultet Sveučilišta u Slavonskom Brodu s 50% studentica u akademskoj godini 2021./2022.

Udio studentica po akademskoj godini i visokoobrazovnoj ustanovi s programima studija povezanim s energetskektorom, od akademske godine 2013./2014. do 2021./2022. (izvor: AZVO 2023)²⁷

Institucija	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Fakultet elektrotehnike i računarstva (Sveučilište u Zagrebu)	19%	21%	23%	17%	22%	22%	22%	26%	25%
Fakultet strojarstva i brodogradnje (Sveučilište u Zagrebu)	20%	18%	18%	19%	16%	15%	13%	26%	21%
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije (Sveučilište u Zagrebu)	71%	70%	70%	72%	71%	71%	70%	71%	76%
Fakultet šumarstva i drvne tehnologije (Sveučilište u Zagrebu)	42%	39%	36%	35%	37%	44%	37%	33%	36%
Geotehnički fakultet Varaždin (Sveučilište u Zagrebu)	47%	51%	53%	55%	57%	53%	52%	52%	62%

²⁷ <https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje/statistike> (pristup 21. prosinca, 2023.)

Rudarsko-geološko-naftni fakultet (Sveučilište u Zagrebu)	27%	28%	33%	33%	35%	34%	31%	43%	41%
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje (Sveučilište u Splitu)	24%	23%	23%	24%	27%	27%	27%	26%	24%
Sveučilišni odjel za stručne studije (Sveučilište u Splitu)	41%	42%	42%	39%	39%	35%	42%	42%	41%
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije (Sveučilište u Splitu)	84%	80%	80%	81%	81%	82%	82%	85%	87%
Strojarski fakultet (Sveučilište u Rijeci)	15%	15%	15%	14%	15%	17%	13%	15%	15%
Fakultet strojarstva (Sveučilište u Slavanskom Brodu)	/	/	/	/	/	/	/	26%	50%
Fakultet elektrotehnike, računarstva i informacijskih tehnologija (Sveučilište u Osijeku)	8%	17%	8%	14%	11%	13%	10%	12%	14%
Elektrotehnika, Tehničko veleučilište u Zagrebu	10%	10%	11%	11%	18%	19%	15%	15%	15%

Povećanje upisa studentica (kao rezultat provedene politike) samo je jedan od pokazatelja (ili ishoda) uspješnih politika rodne jednakosti. Uspješan završetak studija i prijelaz na tržište rada predstavljaju drugi skup prepreka te stoga zahtijevaju poseban skup politika i mehanizama s ciljem osiguranja provedbe takvih politika.

Jedan od načina osiguranja uspješnog završetka studija za upisane ženske studentice je uspostava funkcionalnih i podržavajućih mehanizama koji osiguravaju rodnu jednakost tijekom njihovih studija. Međutim, to se teško može postići bez službenog plana za rodnu ili spolnu jednakost, koji bi trebao biti osmišljen, usvojen i proveden ili na razini sastavnice sveučilišta ili na razini sveučilišta.

Od 2020. godine, **Fakultet elektrotehnike i računarstva (FER)** član je projekta CALIPER financiranog programom HORIZON 2020. Projekt CALIPER traje do 2024. godine i cilj mu je povećati broj istraživačica u STEM području, poboljšati njihove izgleda za karijeru te integrirati rodnu dimenziju u istraživanje. U sklopu projekta FER je u rujnu 2021. godine među prvim ustanovama visokog obrazovanja u Hrvatskoj usvojio plan za rodnu jednakost - Plan za ravnopravnost spolova 2021.-2025²⁸. Plan definira vremenske okvire, ciljeve, aktivnosti, resurse i pokazatelje četrnaest mjera koje obuhvaćaju šest područja: ljudske resurse, institucijsko upravljanje, institucijsku komunikaciju, nastavu i istraživanje, studentske usluge te seksizam i spolno uznemiravanje. Ciljevi i pokazatelji su podijeljeni na kratkoročne, srednjoročne i dugoročne. Osim Plana za ravnopravnost spolova, FER je pokrenuo internetsku stranicu Ravnopravnost@FER posvećenu ravnopravnosti spolova te podcast ŽensCast koji nudi priče zainteresiranim budućim studenticama o ženama koje su započele svoje profesionalne karijere na Fakultetu. Ideja podcasta jest potaknuti studentice da upišu FER.

Prema brojkama AZVO-a i DZS-a, na **Fakultetu strojarstva i brodogradnje (FSB)**²⁹ dominiraju

²⁸ https://www.fer.unizg.hr/_download/repository/UNIZG-FER-Gender-Equality-Plan-2021-2025 [2].pdf (pristup 8. siječnja, 2024.)

²⁹ Plan rodne ravnopravnosti 2022. - 2024. Fakultet strojarstva i brodogradnje na Sveučilištu u Zagrebu

muškarci. FSB je usvojio Plan jednakosti spolova 2022-2024³⁰ u ožujku 2022. godine. Uz usvajanje plana, osnovan je Odbor za provedbu i praćenje plana. Iako kratak, plan je postavio složene i ambiciozne ciljeve. Plan identificira sedam područja ciljeva jednakosti spolova na Fakultetu: princip jednakih mogućnosti u svim područjima rada Fakulteta, promicanje kulture jednakosti spolova, osiguranje jednakih mogućnosti u pristupu, obuci i razvoju profesionalnih karijera, osnaživanje znanstvenica za aktivno sudjelovanje u upravljačkim i vodećim pozicijama, povećanje znanja o pitanjima spolova, upravljanje opterećenjem posla koje podupire ravnotežu između poslovnog i privatnog života za oba roditelja, borba protiv seksizma i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu te podrška žrtvama seksualnog uznemiravanja. S ciljem osiguranja provedbe, plan propisuje akcijski plan koji uključuje, između ostalog, online seminare, provedbu politika i protokola, te kontinuirano praćenje.

Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije³¹ Sveučilišta u Zagrebu usvojio je Gender Equality Plan u siječnju 2022. za razdoblje 2022.-2026. ponajviše radi pridržavanja kriterijima pristupa Glavne uprave za istraživanje i inovacije Europske komisije te programu Obzor Europa. Fakultet je pritom osnovao Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost. Plan je moguće pronaći isključivo na engleskom jeziku te pruža sveobuhvatan pregled rodne distribucije među osobljem i studentima Fakulteta. Primjerice, kao što je naznačeno u tablici iznad, udio studentica na Fakultetu među najvišima je na fakultetima s programima ili kolegijima povezanim s energetskektorom, žene su bile na ukupno 60% pozicija na fakultetu. Plan predviđa pet područja poboljšanja rodne ravnopravnosti, pri čemu svako područje ima svoje ciljeve koji su pak popraćeni mjerama, pokazateljima, odgovornim osobama, tijelima za provedbu te vremenskim okvirima. Ta područja su *Ravnoteža profesionalnog i privatnog života te organizacijska kultura, Rodna ravnoteža u vođenju i donošenju odluka, Rodna ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju u karijeri, Integracija rodne dimenzije u istraživačke i nastavne sadržaje, Mjere protiv rodno utemeljenog nasilja, uključujući seksualno uznemiravanje*. Ciljevi, mjere i pokazatelji prilično su dobro opisani i za većinu njih plan predviđa neki oblik podrške, bilo u obliku financiranja, edukacije osoblja, nagrada ili nečeg drugog.

Fakultet šumarstva i drvne tehnologije³² Sveučilišta u Zagrebu u siječnju 2022. godine usvojio je "Plan jednakosti spolova". za razdoblje od 2022. do 2027. Iako se dokument naziva "Plan jednakosti spolova", u tekstu koristi terminologiju „spolna (rodna) jednakost“. Fakultet je osnovao Radnu skupinu koju čine dva prodekana, dvije profesorice i tajnica Fakulteta. Radna skupina postavila je pet područja poboljšanja zastupljenosti žena na Fakultetu: ljudski potencijali, upravljanje Fakultetom, nastava i studenti, istraživanje i znanstveni rad te prevencija seksizma, seksualnog uznemiravanja i zlostavljanja.

https://www.fsb.unizg.hr/index.php?fsbonline&o_fakultetu&zastita_osobnih_podatka&pravilnici (pristup 29. siječnja, 2023.)

³⁰ Ibid

³¹ Plan jednakosti spolova Fakulteta kemijskog inženjerstva i tehnologije

https://www.fkit.unizg.hr/images/50012484/Gender_Equality_Plan.pdf (pristup 29. prosinca, 2023.)

³² Plan ravnopravnosti spolova 2022.-2027.

https://www.sumfak.unizg.hr/site/assets/files/3498/plan_ravnopravnosti_spolova_fsdt.pdf (pristup 29. prosinca, 2023.)

Za svako područje, postavljeni su ciljevi, mjere, rokovi, odgovorne institucije i pokazatelji. Iako je cilj plana povećati sudjelovanje žena na ključnim pozicijama na Fakultetu i u studentskom tijelu, plan obiluje tvrdnjama koje su oblikovane neobičnim jezikom s nejasnim značenjem i bez puno objašnjenja. Primjerice, na jednom mjestu plan navodi da postoji "potreba uvođenja dimenzije spola u nastavu i stvaranje nastavnog sadržaja, što bi sigurno rezultiralo povećanim interesom osoba ženskog spola za studij na Fakultetu"³³. Nejasno je što je to dimenzija spola, kako se može uvesti u nastavu i stvaranje nastavnog sadržaja te na koji način će to povećati uvećanim interesom studentica. Također, valja dodati da je financiranje radne skupine navedeno kao jedna od mjera, no bez dogovorenog datuma osnivanja ili trajanja. Ukratko, dokument ne predstavlja jasno definiranu i konzistentnu strategiju rodne jednakosti te je svakako diskutabilno može li osigurati ciljeve koje propisuje.

Geotehnički fakultet Varaždin Sveučilišta u Zagrebu, prema istraživanju provedenom za ovaj izvještaj nema dokument o rodnoj i/ili spolnoj ravnopravnosti.

Fakultet rudarstva, geologije i naftnog inženjerstva Sveučilišta u Zagrebu usvojio je Akcijski plan za ravnopravnost spolova i rodni identiteta u prosincu 2021.³⁴ Zanimljivost ovog plana jest da započinje rječnikom pojmova koji uključuje rod, spol, rodne uloge, rodni identitet i sl. Plan propisuje djelovanja, odgovorna tijela, vremenske okvire i pokazatelje podijeljene u četiri strateška područja: kriteriji zapošljavanja, praćenje napredovanja u karijeri, sprečavanje diskriminacije na temelju spola/roda na studiju/radnom mjestu i smjernice za pritužbe na diskriminaciju na temelju spola/roda na fakultetskim pozicijama, odborima, povjerenstvima i drugim upravljačkim pozicijama. Međutim, većina ovih područja ima samo jedno propisano djelovanje koje se obično odnosi samo na prikupljanje podataka. Konkretnih akcija, poput obrazovanja ili radionica za zaposlenike, ima malo i upitno je mogu li postići postavljene ciljeve na početku dokumenta.

Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje, Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije te **Sveučilišni odjel za stručne studije** na Sveučilištu u Splitu nemaju službene dokumente kojima se propisuju planovi za rodnu ili spolnu ravnopravnost. Unatoč tome, takav dokument postoji na razini sveučilišta i usvojen je od strane **Sveučilišta u Splitu**.

Plan za rodnu ravnopravnost³⁵ **Sveučilišta u Splitu** usvojen je u studenom 2021. godine i propisuje plan aktivnosti za rodnu ravnopravnost na Sveučilištu u razdoblju od 2021. do 2027. godine. Plan prepoznaje četiri strateška područja koja, kako dokument tvrdi, proizlaze iz podataka i smjernica Europske komisije: rodna ravnopravnost u institucijskim procesima, rodna ravnopravnost u istraživanju, rodna ravnopravnost u studiranju i poučavanju te institucijska kultura rodne ravnopravnosti poticanjem ravnoteže između radnog i privatnog života. Dokument priznaje rodnu nejednakost (kako žena tako i

³³ Ibid pp. 10

³⁴ Akcijski plan o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti Rudarskogeološko-naftnog fakulteta https://www.rgn.unizg.hr/images/interni_dokumenti/Akcijски_plan_o_rodnoj_i_spolnoj_ravnopravnosti_RGNF.pdf (pristup 29. prosinca, 2023.)

³⁵ Sveučilište u Splitu plan rodne ravnopravnosti 2021.-2027. https://arhiva.unist.hr/DesktopModules/Bring2mind/DMX/API/Entries/Download?language=hr-HR&EntryId=1970&Command=Core_Download&PortalId=0&TabId=1515 (pristup 29. prosinca, 2023.)

muškaraca) u različitim područjima poučavanja i istraživanja te propisuje aktivnosti, odgovornosti i tijela ili pozicije za provedbu. Aktivnosti su opisane detaljno, a mnoge zahtijevaju njihovu integraciju u određene sveučilišne projekte i programe, kako na sveučilišnoj razini, tako i na razini EU-a. Možda je najmanje razvijeni dio plana onaj koji se tiče institucijske kulture, budući da se uglavnom samo propisuje poticanje određenih aktivnosti, a ne i njihova provedba u već postojeće unutarnje i međusveučilišne procese.

Tehnički fakultet Sveučilišta u Rijeci nema plan za rodnu ravnopravnost. No, takav plan postoji na razini Sveučilišta u Rijeci³⁶.

Sveučilište u Rijeci prva je visokoobrazovna ustanova u Hrvatskoj koja je usvojila plan rodne ravnopravnosti. Plan je razvijen i usvojen kao dio projekta SPEAR čiji je cilj bio povećati broj institucija visokog obrazovanja i istraživačkih institucija s razvijenim i implementiranim planovima za rodnu ravnopravnost i ukloniti opće prepreke i prepreke za žene u akademskoj zajednici. Plan rodne ravnopravnosti na Sveučilištu u Rijeci identificirao je četiri područja interesa: institucionalna kultura rodna ravnopravnost, rodna ravnopravnost u znanstvenom i umjetničkom istraživanju, rodna ravnopravnost u nastavi i obuci te usklađenost između osobnog života i profesionalnih obveza. Područja interesa razlikuju se po dobro razrađenim ciljevima, pokazateljima i mjerama zajedno s propisanim tijelima za provedbu i odgovornim tijelima. Osim što osigurava Sveučilište kao mjesto jednakih mogućnosti, plan tvrdi da će se Sveučilište pozicionirati u nacionalnom i međunarodnom okruženju na temelju pozicija u rangiranju rodne ravnopravnosti, europskih certifikata i sličnog. Cilj plan je djelovati na smanjenju rodne nejednakosti prikupljanjem podataka o rodnoj nejednakosti i razvijanjem odgovarajućih akcijskih planova. Zanimljivo je da sveučilište već ima nekoliko tijela koja bi mogla ili trebala osigurati provedbu takvih aktivnosti, primjerice, Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost sveučilišta ili Centar za ženske studije/Laboratorij za rodnu ravnopravnost na Sveučilištu. Ukratko, plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Rijeci jedan je od najjasnijih strategija i dokumenata o rodnoj ravnopravnosti u Hrvatskoj.

Dokument „Sveučilište u Rijeci - sigurno okruženje bez seksualnog uznemiravanja“³⁷ predstavlja još jedan skup smjernica koje je razvilo Sveučilište u Rijeci, a može se smatrati dodatkom strategiji razvijenoj u Planu rodne ravnopravnosti. Ovaj skup smjernica nudi i smjernice za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja i za preventivno djelovanje kako bi Sveučilište u Rijeci postalo sigurno mjesto studiranja i rada za sve. Kako tvrdi dokument, smjernice su namijenjene svim studentima, zaposlenicima, poslovnim partnerima i posjetiteljima bilo kojeg dijela Sveučilišta u Rijeci kako bi im pomogle da lakše prepoznaju čimove spolnog uznemiravanja.

Strojarski fakultet Sveučilišta u Slavanskom Brodu nema plan rodne ravnopravnosti, ali takav

³⁶ https://uniri.hr/wp-content/uploads/2022/05/UNIRI_plan_rodne_ravnopravnosti_ENG_2022_final.pdf (pristup 29. prosinca, 2023.)

³⁷ Sveučilište u Rijeci — sigurno mjesto, bez spolnog uznemiravanja; Smjernice za prevenciju i djelovanje https://uniri.hr/wp-content/uploads/2021/07/UNIRI_sigurno-mjesto_smjernice.pdf (pristup 29. prosinca, 2023.)

dokument postoji na razini sveučilišta.

Sveučilište u Slavanskom Brodu usvojilo je Plan rodne ravnopravnosti 2022. – 2026.³⁸ u travnju 2022. temeljem analize provedene tijekom akademske godine 2021./2022. Plan definira četiri "strateška cilja plana": rodna ravnopravnost u znanstvenim karijerama, rodna ravnoteža u donošenju odluka i integracija dimenzije rodne ravnopravnosti u istraživanje i inovacije. Kao i sa sličnim planovima na institucijama visokog obrazovanja u Hrvatskoj, plan pruža ciljeve, mjere, pokazatelje, tijela za provedbu i vremenske rokove. Iako u dokumentu nema mnogo ciljeva, mjera i pokazatelja, ipak su prilično dobro razvijeni i definirani, s nizom aktivnosti i analiza predviđenih za svaki od četiri strateška cilja.

Fakultet elektrotehnike, računarstva i informacijskih tehnologija Sveučilišta u Osijeku nema plan rodne ravnopravnosti, ali na razini sveučilišta postoji - Plan jednakosti spolova Sveučilišta **Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku 2022 - 2026**³⁹. Vrijedi istaknuti kako je to jedan od najranije usvojenih planova u Hrvatskoj (prosinac 2021.). Četiri strateška cilja Plana su razvoj sustava rodne ravnopravnosti na Sveučilištu, Rodna ravnopravnost u istraživanju i nastavnom procesu, Ravnoteža između radnih obveza i privatnog života, Nulta tolerancija na diskriminaciju i nasilje temeljeno na spolu. Plan ima dobro razvijene zadatke, mjere, pokazatelje, odgovorna tijela i vremenske rokove. Aktivnosti svakog od ciljeva, kako je navedeno u Planu, usklađena su s ciljevima održivog razvoja UN-a za razdoblje do 2030. godine (kvalitetno obrazovanje, rodna ravnopravnost, dostojan rad i ekonomski rast, mir, pravda i snažne institucije). Osim toga, ciljevi Plana dodatno su potvrđeni potpisivanjem i pridruživanjem Sveučilišta Europskoj povelji za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača.

Tehničko veleučilište nema plan rodne ravnopravnosti.

³⁸Plan rodne ravnopravnosti 2022. – 2026

<https://unisbhr.sharepoint.com/sites/WebRepozitorij/Zajednicki%20dokumenti/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FWebRepozitorij%2FZajednicki%20dokumenti%2FDokumenti%2FAktiSveucilista%2FPravilnici%2FPLAN%20RODNE%20RAVNOPRAVNOSTI%20UNISB%202022%2D2026%2Epdf&parent=%2Fsites%2FWebRepozitorij%2FZajednicki%20dokumenti%2FDokumenti%2FAktiSveucilista%2FPravilnici&p=true&ga=1> (pristup 28. prosinca, 2023.)

³⁹ Plan rodne ravnopravnosti Sveučilište Josip Juraj Strossmayer Osijek <https://www.ferit.unios.hr/about-ferit/documents#dokument-gender-equality-plan-of-the-universitypdf> (pristup 8. siječnja, 2024.)

4 ZAKLJUČAK

Suvremena Republika Hrvatska je relativno mlada država - neovisna demokracija malo starija od 30 godina. U tom kontekstu, ne bi trebalo biti iznenađujuće da je rodna ravnopravnost nova tema javnih politika. U 30 godina neovisnosti i demokracije, Hrvatska je prošla kroz neke velike promjene, a politički dokumenti koji se odnose na rodnu ravnopravnost i različiti odbori i ustanove (ponovno) su izgrađeni. Ova analiza je usmjerena na položaj žena u suvremenom hrvatskom društvu, međutim, treba napomenuti da je suvremena država izgrađena na ostacima Socijalističke Federativne Republike Jugoslavije. Kako pokazuje primjer CEDAW-a (koji je Jugoslavija potpisala 1979. a ratificirala 1981.), suvremena Hrvatska je putem sukcesije naslijedila više obveza prema građanskim slobodama i rodnoj ravnopravnosti.

Složen položaj žena u modernoj Hrvatskoj državi ne bi mogao biti potpuno shvaćen bez pokušaja da se sagleda položaj žena u društvu kroz povijest 20. stoljeća, posebno bez naglaska na period prije, za vrijeme i nakon završetka Drugog svjetskog rata. U davanju pregleda feminističkog pokreta u Jugoslaviji, Nađa Bobić⁴⁰ je navela sljedeće: „Teza prema kojoj u socijalizmu uopće nije bilo feminizma, najčešće bez ideje o mnogobrojnim razlikama u zemljama sa socijalističkim uređenjima, ili o totalitarnom pristupu „komunizma“ prema svemu pa i ženama, imala je apsolutnu hegemoniju u periodu tzv. kraja povijesti. Kako je sredinom 2000. postalo jasno da taj kraj nije ni na vidiku, a da zemljama u tzv. tranziciji nije došlo blagostanje čim su prešle u kapitalizam, već obratno, tako su se sve češće javljale nijansiranije perspektive na period socijalizma.“ U razdoblju nakon Drugog svjetskog rata, promjene u ulozi žena usko su pratile promjene u ulozi radnika i radnica. Primjećuje se da je ova bliska povezanost položaja žena kao radnica u društvu s istim pravima i mogućnostima kao i radnika u mnogim aspektima definirala ulogu žena u modernom hrvatskom društvu i doprinijela izazovima na čijem rješavanju također pokušavamo raditi putem ovog projekta.

U procesu pridruživanja Europskoj uniji, Hrvatska je morala prilagoditi svoj pravni sustav kako bi on bio kompatibilan i usporediv s EU-om, ali u mnogim aspektima koji se tiču roda i rodnih politika to je značilo da se rodne politike moraju samo ponovno upakirati. Temelji rodnih politika su već postojali, no to, nažalost, također znači da su mnogi izazovi koji su postojali i dalje vrlo aktualni.

U tekstu „Žene u socijalizmu - od ubranog oslobađanja do ubrzane repatrijarhalizacije“⁴¹ autori su se pozvali na istraživanje provedeno 1980. godine prema kojem su „gotovo 80% zaposlenih u socijalnim uslugama bile žene, a gotovo 75% medicinske tehničarke. Žene su također bila većina radne snage u hotelijerstvu, turizmu, kožarskoj industriji i osnovnim školama, dok su vrlo malo bile novinarke,

⁴⁰ „Jugoslovenska – socijalistička – feministička istorija“, Nađa Bobić, 28. prosinca 2021., <https://slobodnifilozofski.com/2021/12/jugoslovenska-socijalisticka-feministicka-istorija.html> (pristup 29. prosinca, 2023.)

⁴¹ Žene u socijalizmu – od ubrzane emancipacije do ubrzane repatrijarhalizacije, <https://6yka.com/kolumne/zene-u-socijalizmu-od-ubrzane-emancipacije-do-ubrzane-repatrijarhalizacije> (pristup 29. prosinca, 2023.)

profesorice i sutkinje“.

Autori također citiraju autore originalnog istraživanja koji, istražujući razloge zašto su žene zaposlene pretežno u ovim sektorima, utvrđuju da: „rizik [...] zapošljavanja žena na određenim radnim mjestima dovodi do otpuštanja muških radnika, što bi izazvalo sukobe u obitelji.“ Autori ističu da je, unatoč nominalnom izjednačavanju radnika i radnica u plaćama, novi socijalistički poredak ipak podržavao podjelu profesija na takozvane muške i ženske. Nadalje, autori pišu: „Kako bi olakšali životne odgovornosti radnica, što se prije svega odnosi na njihove obiteljske i kućanske obveze, kao i podizanje djece, što je bila samo ženina odgovornost, socijalistička vlada donijela je niz uredbi koje su se bavile pitanjima djece i majčinstva i omogućile ženama da bez obzira na osnivanje obitelji, ostanu posvećene aktivnostima u javnoj sferi, ali i olakšale im rad na fizički zahtjevnim poslovima [...] Iako je cilj ovih uredba bio olakšati ženama poslovanje, ne možemo ne primijetiti da ih je ipak držalo u okovima bioloških okvira i da je briga o djeci ostala isključivo ženska odgovornost“.

Nadalje, autori navode da je fraza „žena kao radnica i 'samo-upraviteljica“ bila popularna u javnom prostoru kao način promocije političke i društvene uloge žena, ali primjećuju da su istovremeno žene u prosjeku predstavljene s manje od 15% u političkim procesima te da su u nekim aspektima političkog života nakon Drugog svjetskog rata imale jednu ili manje predstavnica. Ako usporedimo podatke iz kasnih 1990-ih na koje se referira ovaj izvještaj, možemo vidjeti da se u prijelaznom razdoblju nije puno promijenilo. Čak ni sadašnja situacija, kada je Hrvatska punopravna članica EU, nije bitno drugačija, s obzirom da su samo trećina trenutnih saborskih zastupnika žene. Autori zaključuju u svom pregledu da „iako su ovi dekreti imali za cilj olakšati ženama, ipak su ih držali u okovima bioloških okvira“.

Teško je ne doći do istog zaključka kada se sagleda trenutno stanje položaja žena u društvu. Analizirajući povezanost roda i energetike u Hrvatskoj, podaci pokazuju da su samo otprilike trećina radnika u energetske sektoru žene, a još manji broj njih se nalazi na višim upravljačkim pozicijama. Koncepti spola i roda (ravnopravnost, diskriminacija, zastupljenost žena, upravljanje, mjere...), iako prisutni u nacionalnom zakonodavnom okviru, nisu dio zakonodavnog okvira koji se odnosi na energetiku.

Tijekom intervjua sa ženama zaposlenima u energetske sektoru ili obrazovanima u tehničkim područjima utvrđeno je da većina smatra da, iako su žene u energetske sektoru općenito još uvijek podzastupljene, situacije se ipak razlikuju u različitim područjima energetske sektora. Naime, vjerojatnije je da će žene biti angažiranije u takozvanim „mekim“ područjima poput komunikacije i raznih pozicija istraživanja društvenih aspekata energetske tranzicije, klimatskih promjena i obnovljive energije. Prema našim ispitanicama, muškarci se još uvijek percipiraju kao obrazovaniji, pouzdaniji i veći stručnjaci za sve što se smatra „tehničkim“. Tehnički studiji uvijek su smatrani dominantno muškim studijima i na neki način rezerviranim za muške studente. U takvim studijskim programima često je bilo prisutno samo nekoliko upisanih studentica. Neke ispitanice su čak istaknule da ženama nije bilo ni

dopušteno raditi na platformama za naftu i plin.⁴²

Naše ispitanice također se slažu da bi akademski sektor trebao doprinijeti smanjenju rodne diskriminacije u energetsom sektoru, ali nažalost to ne čini. Još uvijek nedostaje ženskih istraživačica u energetsom sektoru, a stakleni strop ne dominira samo u energetsom sektoru, već i u znanosti i istraživanju općenito.

⁴² Vlada je 1996. godine donijela uredbu pod nazivom Uredba o poslovima na kojima žene ne smiju raditi. Pravilnik propisuje posebne uvjete pod kojima žene ne mogu raditi. stavljena je van snage 2010. Godine. Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1996_06_44_858.html

5 PREPORUKE

Preporuke su podijeljene u dva dijela: jedan dio odnosi se na inicijative za tvrtke kako bi poboljšale rodnu ravnopravnost, a drugi dio fokusira se na strategije za promicanje rodne ravnopravnosti unutar obrazovnih institucija. Cilj ovakvog podijeljenog pristupa jest stvaranje sveobuhvatnog okvira za rodnu ravnopravnost u energetsom sektoru.

Kampanja podizanja svijesti usredotočit će se na podizanje svijesti i u korporativnom i u obrazovnom sektoru, istovremeno zagovarajući poboljšanje javne politike koje promiču rodnu ravnopravnost unutar energetskega sektora. Cilj ovog pristupa na više razina jest potaknuti društvene promjene rješavanjem problema svijesti i politika u ključnim područjima povezanim s rodnom ravnopravnošću.

Javne politike – preporuke

1. Politike ravnoteže poslovnog i privatnog života radi poboljšanja rodne ravnopravnosti i sprječavanja diskriminacije.
2. Podrška poduzećima koja vode žene - financijska inicijativa vlade/lokalne vlasti za potporu poduzećima kojima upravljaju žene u energetsom sektoru.

Poslovni sektor – preporuke

1. Implementacija politika koje osiguravaju jednake mogućnosti za muškarce i žene u zapošljavanju, promociji i vodećim pozicijama unutar energetskega sektora - Etički kodeks s politikama osjetljivim na rod koji se bave jedinstvenim izazovima s kojima se suočavaju žene u energetsom sektoru, poput osiguravanja pravednih prilika za napredovanje unutar hijerarhije tvrtke i osiguravanja pravedne plaće.
2. Implementacija programa mentorstva i sponzorstva u tvrtki - programi mentorstva kako bi se pružila podrška i smjernice ženama koje teže napredovati u karijeri u tom području.

Obrazovni sektor - preporuke

1. Promocija žena u vodstvu - stvaranje programa i inicijativa koje prepoznaju ženske vođe.
2. Stereotipi u obrazovanju utječu na uspjeh učenika, izbor karijere i škole. Suprotstavljanje rodnom stereotipu u obrazovnom sustavu trebao bi biti prisutan u kurikulumu s ciljem osiguravanja rodne raznolikosti na radnom mjestu, školi i zanimanjima.

Sinergija javnih politika i poslovnog sektora - preporuke

1. Mjere transparentnosti plaće - informacije o kriterijima i postupcima za određivanje plaća poslodavaca, redoviti izvještaji o plaćama i razlika u plaćama između spolova.
2. Rješavanje razlika u plaćama između spolova provođenjem redovitih revizija pravičnosti plaća, identificiranje razlike u plaćama i provođenje ispravnih mjera.

Sinergija obrazovanja i poslovnog sektora - preporuke

1. Implementacija programa mentorstva i sponzorstva u tvrtki - programi mentorstva kako bi se pružila podrška i smjernice ženama koje teže napredovati u karijeri u tom području.
2. Razvijanje partnerstava s obrazovnim institucijama kako bi se stvorili putovi za ulazak žena u energetske sektor.
3. Olakšavanje prilika za umrežavanje za žene u energetske sektoru kako bi se povezale s mentorima, kolegama i stručnjacima iz industrije.

Sinergija nevladinih organizacija i obrazovnog sektora - preporuke

1. Podizanje svijesti o rodnoj ulozi te društvenim i kulturnim normama u školi i na tržištu rada od rane dobi.
2. Poticanje i podrška obrazovnim programima koji promoviraju STEM (znanost, tehnologiju, inženjerstvo i matematiku) područja među djevojkama i ženama.
3. Poticanje suradnje između energetske tvrtki, vladinih agencija i nevladinih organizacija kako bi se dijelile najbolje prakse.

Prilog 1

Popis relevantnih zakona u području energetike.

1. Zakon o energetici (Narodne novine, br. 120/12, 14/14, 102/15, 68/18),
2. Zakon o tržištu električne energije (Narodne novine, br. 22/13, 102/15, 68/18, 52/19),
3. Zakon o tržištu plina (Narodne novine, br. 18/18, 23/20),
4. Zakon o terminalu za ukapljeni prirodni plin (Narodne novine, br. 57/18),
5. Zakon o tržištu toplinske energije (Narodne novine, br. 80/13, 14/14),
6. Zakon o tržištu nafte i naftnih derivata (Narodne novine, br. 19/14, 73/17, 96/19),
7. Zakon o biogorivima za prijevoz (Narodne novine, br. 65/09, 145/10, 26/11, 144/12, 14/14, 94/18, 52/21),
8. Zakon o regulaciji energetske djelatnosti (Narodne novine, br. 120/12, 68/18),
9. Zakon o obnovljivim izvorima energije i visokoučinkovitoj kogeneraciji (Narodne novine, br. 100/15, 111/18),
10. Zakon o energetske učinkovitosti (Narodne novine, br. 127/14, 116/18, 25/20, 41/21),
11. Zakon o provedbi Uredbe Vijeća (EU) 2022/1854 od 6. listopada 2022. o hitnoj intervenciji za rješavanja pitanja visokih cijena energije (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske),
12. Zakon o klimatskim promjenama i zaštiti ozonskog sloja (Narodne novine, br. 127/19),
13. Strategija energetske razvoja Republike Hrvatske do 2030. s pogledom na 2050. godinu (Narodne novine, br. 25/2020),
14. Integrirani nacionalni energetske i klimatske plan za Republiku Hrvatsku za razdoblje 2021.-2030. godine (Narodne novine, br. 123/17, 151/22).

Prilog 2

Popis članova saborskih odbora u razdoblju od 2020. do 2023. godine prema spolu.

Odbori Hrvatskog sabora	Predsjednik	Potpredsjednik	Članovi		Naznačeni članovi	
			Muški članovi	Ženski članovi	Muški članovi	Ženski članovi
Odbor za ustav, Poslovnik i politički sustav	Muškarac	Žena	9	2	3	3
Odbor za europske poslove	Muškarac	Muškarac	10	4	4	2
Odbor za vanjske poslove	Muškarac	Žena	8	3	2	4
Odbor za unutarnju politiku i nacionalnu sigurnost	Muškarac	Muškarac	9	2	0	0
Odbor za obranu	Muškarac	Muškarac	11	0	5	1
Odbor za financije i državni proračun	Žena	Muškarac	9	2	3	3
Odbor za gospodarstvo	Muškarac	Žena	6	4	6	0
Odbor za turizam	Muškarac	Muškarac	6	5	2	1
Odbor za ljudska prava i prava nacionalnih manjina	Muškarac	Muškarac	8	5	2	2
Odbor za pravosuđe	Muškarac	Muškarac	5	5	4	2
Odbor za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo	Muškarac	Žena	6	5	2	2
Odbor za zdravstvo i socijalnu politiku	Žena	Žena	7	4	6	0
Odbor za obitelj, mlade i sport	Žena	Muškarac	3	8	2	1

Odbor za Hrvate izvan Republike Hrvatske	Žena	Muškarac	7	4	4	0
Odbor za branitelje	Muškarac	Muškarac	9	2	2	1
Odbor za prostorno uređenje i graditeljstvo	Muškarac	Žena	8	3	2	1
Odbor za zaštitu okoliša i prirode	Žena	Muškarac	5	6	1	2
Odbor za obrazovanje, znanost i kulturu	Žena	Muškarac	9	2	3	3
Odbor za poljoprivredu	Žena	Žena	8	3	2	1
Odbor za regionalni razvoj i fondove Europske unije	Muškarac	Žena	4	7	3	0
Odbor za pomorstvo, promet i infrastrukturu	Muškarac	Muškarac	9	2	3	2
Odbor za izbore, imenovanja i upravu	Žena	Muškarac	7	3	0	0
Odbor za predstavke i pritužbe	Žena	Muškarac	8	3	0	0
Odbor za međuparlamentarnu suradnju	Muškarac	Muškarac	23	16	0	0
Odbor za informiranje, informatizaciju i medije	Muškarac	Žena	9	2	4	1
Odbor za ravnopravnost spolova	Žena	Žena	1	10	0	3
Odbor za lokalnu i područnu (regionalnu) samoupravu	Muškarac	Muškarac	9	2	7	2
Mandatno-imunitetno povjerenstvo	Muškarac	Žena	5	2	0	0
Ukupno			223	121	75	39

Prilog 3

Popisi mjera u Nacionalnom planu za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine

Cilj	Indikator	Početna vrijednost	Ciljna vrijednost
Povećanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti i višestrukoj diskriminaciji	Dio ispitanika koji nisu zainteresirani za pitanja rodne ravnopravnosti	17%	10%
	Javno mišljenje o učinkovitosti države u eliminaciji svih oblika diskriminacije	2%	8%
Poboljšanje položaja žena na tržištu rada	Stopa zaposlenosti žena	42,1% (2021.)	60%
	Stopa aktivnosti žena	45,8% (2021)	58%
	Dio žena koje smatraju da imaju poduzetničke kompetencije u odnosu na ukupan broj žena u poduzetničkim aktivnostima	42%	60%
Stvaranje preduvjeta za eliminaciju nasilja temeljenog na spolu	EIGE indeks povezan s prisutnošću nasilja nad ženama (0=odsutnost; 100=visoka razina nasilja)	23,2 (2017.)	22
	Broj žena ubijenih od strane intimnih partnera ili članova obitelji (na 100 000 građana)	0,24 (2018.)	0,10
Povećanje rodne osjetljivosti u obrazovnom sustavu (rodna ravnopravnost i prevladavanje stereotipa u izboru obrazovnih programa u predškolskim, osnovnim i srednjim školama)	Dio djevojčica upisanih u industrijske i trgovačke škole u ukupnom broju djevojčica upisanih u srednje škole.	16,5% 2019./2020.)	25%
	Dio djevojčica upisanih u institucije visokog obrazovanja, škole informacijske i komunikacijske tehnologije, u ukupnom broju djevojčica upisanih u visoko obrazovanje.	1,8% (2019.)	2,5%
Povećanje zastupljenosti žena u javnom donošenju odluka	EIGE indeks povezan s predstavljanjem žena na rukovodećim pozicijama (0-100)	49,7 (2022.)	57,2
Uvođenje rodne	EIGE pokazatelj indeksa H3 (1-16), mjeri napredak u	4,5 (2018.)	9

perspektive u javne politike	provedbi poglavlja H u Pekinškoj deklaraciji		
Povećanje vidljivosti Hrvatske u promicanju rodne ravnopravnosti u međunarodnim odnosima	Broj godišnjih pregleda obveza i odgovornosti vlasti povezanih s međunarodnim obvezama u području rodne ravnopravnosti	0	6
	Broj projekata unutar međunarodne razvojne pomoći usmjerenih na osnaživanje žena i rodnu ravnopravnost	1	7

Prilog 4

Popis tvrtki navedenih u Zbirnom pregledu Registra dozvola za obavljanje energetske djelatnost

	Vrsta dozvole	Broj tvrtki
1.	Proizvodnja električne energije	114
2.	Prijenos električne energije	1
3.	Distribucija električne energije	1
4.	Organiziranje tržišta električne energije	1
5.	Opskrba električnom energijom	11
6.	Agregiranje	4
7.	Trgovina električnom energijom	42
8.	Skladištenje energije	0
9.	Organiziranje energetske zajednice građana	0
10.	Operator zatvorenog distribucijskog sustava	2
11.	Proizvodnja prirodnog plina	1
12.	Transport plina	1
13.	Skladištenje plina	1
14.	Upravljanje terminalom za ukapljeni prirodni plin	1
15.	Distribucija plina	30
16.	Organiziranje tržišta plina	1
17.	Trgovina plinom	41
18.	Opskrba plinom	39
19.	Upravljanje mjestom za opskrbu ukapljenim prirodnim plinom i/ili stlačenim prirodnim plinom	5
20.	Proizvodnja toplinske energije	47
21.	Opskrba toplinskom energijom	44
22.	Distribucija toplinske energije	6
23.	Proizvodnja biogoriva	4
24.	Trgovina na veliko biogorivom	8
25.	Skladištenje biogoriva	6
26.	Proizvodnja naftnih derivata	1
27.	Transport nafte naftovodima	1
28.	Transport naftnih derivata produktovodima	0
29.	Trgovina na veliko naftnim derivatima	53
30.	Skladištenje nafte i naftnih derivata	19
31.	Skladištenje ukapljenog naftnog plina	3

Prilog 5

Popis energetskih nevladinih organizacija i energetskih agencija:

Službeni naziv organizacije na nacionalnom jeziku.	Naziv organizacije ili pojedinca na engleskom jeziku.	Dodajte akronim organizacije (ako postoji).	Vrsta organizacije.	Členica M/Ž.
Društvo za oblikovanje održivog razvoja	Society for Sustainable Development Design	DOOR	Civilno društvo	F
Održivi razvoj zajednice	Sustainable community development	ODRAZ	Civilno društvo	F
Hrvatski savjet za zelenu gradnju	Croatia Green Building Council	GBC (HSZG)	Civilno društvo	M
Hrvatska stručna udruga za sunčevu energiju	Croatian solar energy professional association	HSUSE	Civilno društvo	M
Studentska Udruga za Promicanje Energetske Učinkovitosti i Savjetovanje	Student association for promoting energy efficiency and consulting	SUPEUS	Civilno društvo	M
Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj	Croatian Business Council for Sustainable Development	HPRSOR	Civilno društvo	Ž
Hrvatska udruga energetskih certifikatora	Croatian association of energy certifiers	HUEC	Civilno društvo	Ž
Hrvatska udruga proizvođača toplinsko-fasadnih sustava	Croatian association of thermal facade system manufacturers	HUPFAS	Civilno društvo	M
Terra hub	Terra hub	/	Civilno društvo	F
Zelena akcija	Green action	/	Civilno društvo	M
Greenpeace Hrvatska	Greenpeace Croatia	/	Civilno društvo	M
Gospodarsko interesno udruženje Obnovljivi izvori energije Hrvatske	Economic and Interest Association Renewable Energy Sources of Croatia	OIE Hrvatska (RES Croatia)	Civilno društvo	F
Regionalna energetska agencija Sjeverozapadne Hrvatske	Regional energy agency north-west Croatia	REGEA	Agencija za energetiku	M

Istarska Regionalna Energetska Agencija d.o.o.	Istrian Regional Energy Agency	IRENA	Agencija za energetiku	M
Međimurska energetska agencija d.o.o. MENEAA	Medjimurje Energy Agency Ltd (MENEAA)	MENEAA	Agencija za energetiku	M
Regionalna energetska agencija Sjever	Regional Energy Agency North - Croatia	REA Sjever	Agencija za energetiku	M
Regionalna energetska agencija Kvarner	Institution Regional Energy Agency Kvarner	REA Kvarner	Agencija za energetiku	M
Dalmatinska energetska agencija	Dalmatian Energy Agency	DEA	Agencija za energetiku	M
Zelena energetska zadruga	Green Energy Cooperative	ZEZ	Energetska zadruga	M
Energetska zadruga otok Krk	Energy cooperative island Krk	Energy cooperative	Energetska zadruga	M
BAN-UNION	BAN-UNION	/	Energetska zadruga	x
Energetska zadruga Kaštela	Energy cooperative Kaštela	/	Energetska zadruga	x
Energetska zadruga Lug	Energy cooperative Lug	/	Energetska zadruga	x
Energetske zadruge Sunčani Hvar	Energy cooperative Sunčani Hvar	EZSH	Energetska zadruga	x
Braniteljske zadruge Ka-Solar	Energy cooperative Ka-Solar	/	Energetska zadruga	M
Energetska zadruga SPES	Energy cooperative SPES	/	Energetska zadruga	M
Energetska zadruga Sunce	Energy cooperative Sunce	/	Energetska zadruga	M
Međunarodni centar za održivi razvoj energije, voda i okoliša (SDEWES Centar)	The International Centre for Sustainable Development of Energy, Water and Environment Systems	SDEWES Centar	Civilno društvo	M
Centar za Edukaciju, Savjetovanje i Istraživanje	Center for Education, Counseling and Research	CESI	Civilno društvo	F
XEnergy	XEnergy	/	Civilno društvo	F

Dodatak 6

Tvrtka	Naziv kodeksa ponašanja	Opis
Alpiq Holding Ltd	Kodeks ponašanja	Kodeks navodi opću obvezu tvrtke da zabrani svaku diskriminaciju. Rodna ravnopravnost spominje se u jeziku koji se koristi u službenim dokumentima tvrtke. Nadalje, u Poglavlju 5 "Pravednost i zaštita osobnih prava", kodeks zabranjuje diskriminaciju "bilo koje vrste, posebno na temelju spola, rase, seksualne orijentacije, boje kože, vjere, dobi, nacionalnog podrijetla, invaliditeta, članstva u sindikatu ili političkoj stranci, bračnog ili vojnog statusa...". Dokument također ima zanimljiv članak koji navodi da tvrtka "će nastojati osigurati razinu raznolikosti u nadzornim i upravljačkim odborima i imenovati muške i ženske članove s potrebnim vještinama za određenu situaciju...". Međutim, direktor i svi članovi upravljačkog odbora su svi muškarci.
Gradska toplana d.o.o (Karlovac)	„Etički kodeks“	Kodeks navodi opću obvezu tvrtke da zabrani svaku diskriminaciju, a rodna ravnopravnost spominje se u zabrani diskriminacije na radnom mjestu u zapošljavanju/napredovanju na temelju, između ostalog, spola.
HEP	„Etički kodeks“	Dokument navodi opću obvezu zabrane bilo kakve diskriminacije. Rodna ravnopravnost spominje se u članku 9: „...neprihvatljiva diskriminacija bilo koje osobe, i zaposlenika se ne smije diskriminirati na temelju rase, spola,... seksualne orijentacije, bračnog statusa,...“
Hrvatska energetska regulatorna agencija	„Etički kodeks Hrvatske energetske regulatorne agencije“	Dokument navodi opću obvezu zabrane bilo kakve diskriminacije, međutim, rodna ravnopravnost nije izravno spomenuta. U članku 9 pod „Jednakost i pravednost“, općenito je navedeno da su radnici dužni ponašati se u skladu s načelom jednakosti i pravednosti, na način koji isključuje bilo kakvu diskriminaciju, zlostavljanje, uznemiravanje ili iskorištavanje.
Hrvatski operater tržišta energije	„Etički kodeks“	Dokument izjavljuje da su svi zaposlenici jednaki, bez obzira na spol, dob itd. Također navodi da bi svim radnicima trebali biti osigurani jednaki uvjeti za ispunjavanje njihovih profesionalnih obveza i napredovanje. Drugim riječima, svaki zaposlenik trebao bi imati priliku uspjeti u tvrtki, a njihova pozicija mora ovisiti isključivo o rezultatima njihovog rada.
INA Grupa d.o.o.	„Etički kodeks INA Grupe“	Etički kodeks ponašanja INA Grupe ima odjeljak o jednakom postupanju i prilikama za sve. Navodi se da je INA Grupa posvećena borbi protiv diskriminacije u svim svojim operacijama na temelju različitih karakteristika, poput rase, spola (ne spominje se rod), nacionalnosti, etničke pripadnosti, religije, seksualne orijentacije itd. Etički kodeks također posvećuje INA Grupi implementaciji programa raznolikosti i uključenosti u svoje operacije.
Komunalac d.o.o. Garešnica	„Etički kodeks za radnike Komunalca d.o.o. Garešnica“	Etički kodeks ponašanja za zaposlenike Komunalac d.o.o. Garešnica, kako mu ime sugerira, propisuje prava i odgovornosti zaposlenika u vezi s njihovim ponašanjem na radnom mjestu. Propisuje se da zaposlenici trebaju osigurati i poštivati prava drugih zaposlenika i građana te ne smiju diskriminirati na temelju dobi, nacionalnosti, etničke pripadnosti, rase, religije, spola (ali ne spominje se rod) i seksualne orijentacije.
MFT Energy	Kodeks ponašanja	Kodeks MFT Energy-a navodi da ima za cilj pružiti okruženje jednakih mogućnosti za sve i da posebno potiče veću zastupljenost žena u, kako tvrdi, posebno muški dominantnoj industriji.
MOL Group	„Etički kodeks“	Etički kodeks ponašanja MOL Grupe definira njihov mehanizam „SpeakUp!“ za rješavanje bilo kakvih pritužbi na diskriminaciju i/ili uznemiravanje te identificira ranjive skupine kao žene, nacionalne, etničke, vjerske i druge manjine. Također zabranjuje diskriminaciju na temelju spola (ne spominje rod).

PETROL Group	"ENERGIJA NAŠIH DJELOVANJA – Kodeks ponašanja tvrtke Petrol"	Kodeks propisuje jednaka prava i mogućnosti za sve pojedince u svim postupcima tvrtke. On deklarira promociju i zapošljavanje bez diskriminacije na temelju spola, rase, boje kože, dobi, zdravstvenog stanja ili invaliditeta, seksualne orijentacije itd.
Plinacro d.o.o.	„Etički kodeks“	Kodeks navodi kako se “temelji na poštovanju temeljnih ljudskih prava i etičkih načela, kao ključnih odrednica koje omogućavaju da Plinacro svojim načinom poslovanja, odnosom prema radnicima, korisnicima usluga i poslovnim partnerima te kvalitetom pruženih usluga bude ugledan i cijenjen energetska subjekt plinskog gospodarstva Republike Hrvatske koji prati suvremene međunarodne i europske razvojne trendove.” Nulta tolerancija na spolno uznemiravanja te jednakost svih bez obzira na rasu, boje kože, spol (rod se ne spominje), jezik, vjeru itd. spominje se u odjeljku 4.7. Jednakost i poštovanje dostojanstva osobe.
Podzemno skladište plina d.o.o	„Etički kodeks“	Kodeks navodi opću obvezu tvrtke da zabrani svaku diskriminaciju, a rodna ravnopravnost spominje se samo u poglavlju 5.3 "Zabrana diskriminacije", koje navodi da je "zabranjeno staviti osobu koja traži posao ili osobu koja radi za PSP d.o.o. u nepovoljan položaj na temelju rase ili etničkog podrijetla ili boje kože, spola, jezika, vjere... rodnog identiteta, izraza ili seksualne orijentacije."
SHV Energy	„Kodeks ponašanja za poslovne partnere“	Kodeks zabranjuje svaku diskriminaciju ili uznemiravanje na temelju spola (ne i roda). Također navodi da tvrtka ne zabranjuje bilo koji oblik udruživanja među zaposlenicima.
TD BROD-PLIN d.o.o.	„Etički kodeks TD BROD-PLIN d.o.o.“	Etički kodeks ponašanja tvrtke TD BROD-PLIN d.o.o. podijeljen je prema "osnovnim načelima". Jedno od tih načela je načelo jednakosti i priznavanja dostojanstva. Navodi se da su svi zaposlenici jednaki u pogledu spola (ne spominje se rod), dobi, nacionalnosti, etničke pripadnosti, religije, jezika i socijalnog statusa te zabranjuje diskriminaciju na temelju navedenih karakteristika.
Zagrebački holding d.o.o.	„Etički kodeks“	Etički kodeks zabranjuje svaku diskriminaciju ili zlostavljanje na temelju spola (ne spominje se rod) i seksualne orijentacije trenutnih i potencijalnih zaposlenika, ali i među samim zaposlenicima.

6 LITERATURA:

1. Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne Novine broj: 82/08, 67/17), <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Zakoni/2018/Act%20on%20Gender%20Equality%20ENG.pdf> (pristup 29. prosinca, 2023.)
2. Akcijski plan o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti, Rudarsko – geološko - naftnog fakulteta, https://www.rgn.unizg.hr/images/interni_dokumenti/Akcijski_plan_o_rodnoj_i_spolnoj_ravnopravnosti_RGNF.pdf (pristup 8. siječnja, 2024.)
3. Committee on the Elimination of Discrimination against Women - Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Croatia, https://www.roda.hr/media/attachments/udruga/programi/tip/CEDAW_Final_Report_Croatia_2015.pdf (pristup 29. prosinca, 2023.)
4. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/12/cedaw-for-youth#:~:text=The%20Convention%20on%20the%20Elimination,women's%20and%20girls'%20equal%20rights> (pristup 29. prosinca, 2023.)
5. Zaključne primjedbe o Četvrtom i petom periodičkom izvješće za Hrvatsku, <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/PDF/Ravnopravnost%20spolova/CEDAW%20zaklju%C4%8Dne%20primjedbe%20o%204%20i%205%20periodi%C4%8Dnom%20izvje%C5%A1%C4%87u%20za%20RH.pdf> (pristup 29. prosinca, 2023.)
6. Plan ravnopravnosti spolova 2021-2025, Fakultet elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu (FER), <https://www.fer.unizg.hr/news/103319/UNIZG-FER-Plan-ravnopravnosti-spolova-2021-2025.pdf> (pristup 8. siječnja, 2024.)
7. Gender Equality Plan for the period 2022-2026, Faculty of Chemical Engineering and Technology, https://www.fkit.unizg.hr/images/50012484/Gender_Equality_Plan.pdf (pristup 8. siječnja, 2024.)
8. Plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Rijeci 2021. – 2025., https://uniri.hr/wp-content/uploads/2021/07/UNIRI_plan_rodne_ravnopravnosti_HR_final.pdf (pristup 8. siječnja, 2024.)
9. Plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku 2022. – 2026., <https://www.ffos.unios.hr/wp-content/uploads/2022/03/Plan-rodne-ravnopravnosti-Sveuc.-u-Osijeku-HRV.pdf> (pristup 8. siječnja, 2024.)
10. Gender pay gap statistics, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Highest_gender_pay_gap_in_financial_and_insurance_activities (pristup 8. siječnja, 2024.)
11. Smjernice Nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine u Republici Hrvatskoj, 2020, <https://gppg.prs.hr/wp-content/uploads/2021/02/smjernice-nacionalnog-zakonodavnog-okvira-za-jednake-place-i-mirovine.pdf> (pristup 8. siječnja, 2024.)
12. Izvješće o radu Pravobraniteljice za 2022. godinu, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2023., <https://www.prs.hr/cms/post/948> (pristup 8. siječnja, 2024.)
13. “Jugoslavenska – socijalistička – feministička istorija”, Nađa Bobičić, 28. prosinca 2021., <https://slobodnifilozofski.com/2021/12/jugoslavenska-socijalisticka-feministicka-istorija.html> (pristup 29. prosinca, 2023.)
14. Kazneni zakon (Narodne novine, broj 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23), <https://www.zakon.hr/z/98/Kazneni-zakon> (pristup 8. siječnja, 2024.)
15. Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u 2022. – prosjek godine, Croatian Bureau of Statistics, 2023, <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057> (pristup 29. prosinca, 2023.)
16. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova, s programom provedbe nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova u Republici Hrvatskoj od 2001. do 2005. godine (Narodne Novine broj: 112/01) (pristup 29. prosinca, 2023.)
17. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2006.–2010. (Narodne Novine broj: 114/06)
18. Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova 2011.–2015. (Narodne Novine broj: 88/11)
19. Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine i Akcijski plan za provedbu nacionalnog plana za razdoblje do 2024. godine (Narodne Novine broj: 28/23),

- <https://ravnopravnost.gov.hr/nacionalni-plan-za-ravnopravnost-spolova-za-razdoblje-do-2027-godine/3442>, (pristup 8. siječnja, 2024.)
20. Integrirani nacionalni energetske i klimatski plan za Republiku Hrvatsku, https://mingor.gov.hr/UserDocsImages/UPRAVA%20ZA%20ENERGETIKU/Strategije,%20planoi%20i%20programi/hr%20necp/Integrirani%20nacionalni%20energetski%20i%20klimatski%20plan%20Republike%20Hrvatske%20%20_final.pdf (pristup 8. siječnja, 2024.)
 21. Plan ravnopravnosti spolova 2022.-2027., Fakultet šumarstva i drvne tehnologije, https://www.sumfak.unizg.hr/site/assets/files/3498/plan_ravnopravnosti_spolova_fsdt.pdf (pristup 8. siječnja, 2024.)
 22. Plan rodne ravnopravnosti 2022.-2024., Fakultet strojarstva i brodogradnje, https://www.acron.fsb.hr/atlantis/web/sites/fsbonline/content/362/754/Plan_rodne_ravnopravnosti_2022_2024.pdf (pristup 8. siječnja, 2024.)
 23. Plan rodne ravnopravnosti 2021.-2027., Sveučilište u Splitu, https://arhiva.unist.hr/DesktopModules/Bring2mind/DMX/API/Entries/Download?language=hr-HR&EntryId=1970&Command=Core_Download&PortalId=0&TabId=1515 (pristup 8. siječnja, 2024.)
 24. Plan Rodne Ravnopravnosti za 2022.-2026., Sveučilište u Slavonskom Brodu, <https://unisbhr.sharepoint.com/sites/WebRepozitorij/Zajednicki%20dokumenti/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FWebRepozitorij%2FZajednicki%20dokumenti%2FDokumenti%2FAktiSveucilista%2FPravilnici%2FPLAN%20RODNE%20RAVNOPRAVNOSTI%20UNISB%202022%2D2026%2Epdf&parent=%2Fsites%2FWebRepozitorij%2FZajednicki%20dokumenti%2FDokumenti%2FAktiSveucilista%2FPravilnici&p=true&ga=1> (pristup 8. siječnja, 2024.)
 25. Studenti u akademskoj godini 2021./2022., Državni zavod za statistiku, Statistička izvješća ISSN 1845-9927
 26. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014) (pristup 29. prosinca, 2023.)
 27. Understanding the gender pay gap: definition and causes; European Parliament; News: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200109STO69925/understanding-the-gender-pay-gap-definition-and-causes#:~:text=Some%20of%20the%20reasons%20for,the%20adjusted%20gender%20pay%20gap.> (pristup 8. siječnja, 2024.)
 28. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, broj: 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014), <https://www.sabor.hr/hr/o-saboru/vazniji-propisi/ustav-republike-hrvatske-narodne-novine-broj-561990-1351997-81998-1132000> (pristup 29. prosinca, 2023.)
 29. Zakon o energiji (Narodne novine, broj: 120/12, 14/14, 95/15, 102/15, 68/18), <https://www.zakon.hr/z/368/Zakon-o-energiji> (pristup 8. siječnja, 2024.)
 30. Zakon o radu (Narodne novine, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23),
 31. Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, broj: 82/08, 67/17),
 32. Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj: 85/08, 112/12),
 33. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2022., Državni zavod za statistiku, https://podaci.dzs.hr/media/04pff1do/women_and_man_2022.pdf (pristup 19. prosinca, 2023.)



EUWES