

# Rodna ravnopravnost u javnom i poslovnom sektoru s posebnim naglaskom na sektor energetike

## Preporuke za javne politike

*Žene su i dalje znatno podzastupljene u svim aspektima energetskeg sektora, ali i u javnom političkom, gospodarskom i akademskom sektoru.*

*Mapiranje nacionalnih politika rodne ravnopravnosti u energetskeg sektoru – slučaj Hrvatske<sup>1</sup>* izrađeno u okviru projekta EUWES – Osnaživanje žena koje su podzastupljene u sektoru energetike (*Empowering underrepresented women in the energy sector*) ukazuje na znatnu podzastupljenost žena u usporedbi s muškarcima na vodećim pozicijama. Prema analizi javno dostupnih podataka (javnih i privatnih) energetskeg tvrtki u Hrvatskoj pozicije direktora/direktorica popunjava samo 13% žena, zamjenika/zamjenica direktora/direktorica samo 17% žena, i članova/članica upravnih i/ili nadzornih odbora samo 31% žena.

U većini ministarstava<sup>2</sup>, na vodećim upravljačkim pozicijama poput ministara ili državnih tajnika su muškarci, dok su žene zaposlene većinom na nižim pozicijama službenica. Podaci o tržištu rada pokazuju da žene čine oko 30% aktivne radne snage u sektoru energetike. Taj podatak korespondira i podatku da samo 30% studentske populacije studenata upisanih na tehničke studije čine studentice.

Iako podaci sami za sebe ne govore o razlozima niske zastupljenosti žena na vodećim i upravljačkim pozicijama u sektoru energetike ili drugim sektorima, pretpostavlja se da je jedan od razloga povezan uz manjak transparentnosti u postupku odabira, ali i kreiranja kriterija kvalificiranosti za vodeće i upravljačke pozicije koji negativno utječe i na motiviranost potencijalnih kandidatkinja za prijavu na vodeće položaje i radna mjesta. Ujedno pretpostavka je i da je efekt „staklenog stropa“<sup>3</sup> jedan od dominantnih razloga otežanog napredovanja žena u velikom broju sektora, ne samo u energetici. Upravo zbog manjka transparentnosti u zapošljavanju na upravljačkim pozicijama i otežanog napredovanja žene se često susreću s preprekama i pristranošću koje im otežavaju napredovanje na upravljačke pozicije.

---

<sup>1</sup> Dokument je dostupan ovdje: <https://euwes.door.hr/wp-content/uploads/sites/15/2024/03/D1.2-Mapiranje-nacionalnih-politika-rodne-ravnopravnosti-u-energetskom-sektoru-Hrvatska.pdf>

<sup>2</sup> Mapiranje je rađeno u prosincu 2023. i siječnju 2024. godine te je tadašnji petnaesti saziv Vlade imao tri ministricu i jednu potpredsjednicu. Nakon parlamentarnih izbora u travnju 2024. šesnaesti saziv Vlade ima svega dvije ministricu, a svi potpredsjednici su muškog roda.

<sup>3</sup> Fenomen „staklenog plafona“ odnosno „stropa“ označava barijere s kojima se žene susreću kod napredovanja do visokih menadžerskih pozicija u poslovnom svijetu. Metaforički, plafon je staklen, jer te barijere nisu toliko vidljive, ali ipak postoje i stoje ženama na putu prema vrhu hijerarhije u organizacijama. Stakleni plafon se može vidjeti u ukorijenjenim stavovima prema rodnim ulogama u društvu, segregaciji zanimanja po spolu, nejednakim visinama plaća za isti posao te u poteškoćama žena u usklađivanju privatnih i poslovnih obaveza.“ (Preuzeto iz **Stakleni plafon**; Izv.prof.dr.sc. Nina Begičević Ređep, <https://decision-lab.foi.hr/kratka-prica/stakleni-plafon>)

**Stoga je od iznimne važnosti uvesti transparentne i javne kriterije odabira kandidata i kandidatkinja na vodeće pozicije u javnim, ali i poslovnim organizacijama u javnom i privatnom vlasništvu.**

Analiza javno dostupnih podataka napravljena za potrebe izrade *Mapiranja nacionalnih politika* pokazuje da od 479 tvrtki u sektoru energetike samo 16 ima etički kodeks koji, osim različitih etičkih aspekata i smjernica, obuhvaćaju i rodnu i/ili spolnu ravnopravnost, anti-diskriminacijske i slične pojmove.

Pronađenih 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. Pojedini analizirani dokumenti uz zabranu diskriminacije navode i jednakost bez obzira na spol ili poštovanje načela jednakosti i pravednosti u pogledu profesionalnog napredovanja.

Analiza 16 etičkih kodeksa pruža važne 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. Detaljna analiza 16 etičkih kodeksa nalazi se na kraju teksta.

**Ključno je da organizacije iz javnog i poslovnog sektora u javnom i privatnom vlasništvu razviju i usvoje politike i dokumente koji uspostavljaju i promiču rodnu ravnopravnost kako bi se postigla uravnoteženija rodna zastupljenost na svim razinama.**

Stoga su u okviru projekta *EUWES – Osnaživanje žena koje su podzastupljene u sektoru energetike*, kojim se žele potaknuti usvajanja politike jednakih mogućnosti, sustava mentoriranja i transparentnog prikaza plaća u javnom i privatnom sektoru, izrađene sljedeće preporuke koje se usredotočuju na borbu protiv rodni stereotipa, promicanje žena na rukovodećim pozicijama u pojedinim sektorima s posebnim naglaskom na sektor energetike te uspostavu programa mentorstva.

Preporuke su podijeljene na poslovni sektor koji mogu činiti organizacije u javnom ili privatnom vlasništvu te na obrazovni sektor, s posebnim naglaskom na sektor energetike.

## **Obrazovni sektor**

Javne politike moraju promicati jednake mogućnosti u **obrazovnom sustavu, izboru zanimanja i karijere** za učenice i učenike već od **predškolskog obrazovanja**. Izbor zanimanja ne smije biti rodno uvjetovan, te ne smiju postojati „ženska“ i „muška“ zanimanja. Učenice moraju moći imati slobodu izbora zanimanja i obrazovanja za to zanimanje bez obzira na socio-ekonomski status. Nijedna učenica ne smije biti zakinuća za obrazovanje temeljem ekonomskih, društvenih, vjerskih, kulturoloških ili drugih ograničenja.

**Obrazovne ustanove, ali i cjelokupni sustav obrazovanja mora osnaživati poticati učenice** prema svim **zanimanjima** za koja iskažu interes, a posebno prirodnim, tehničkim i biotehničkim područjima znanosti u kojima se osjeća snažan izostanak žena u sektoru obrazovanja, ali i tržišta rada.

Potrebno je unaprijediti **sustav stipendiranja** na nacionalnoj i lokalnoj razini za učenice i studentice u područjima prirodnih, tehničkih i biotehničkih znanosti.

Potrebno je kreirati **financijske mehanizme i instrumente usmjerene** prema podršci učenicama i učenicima osnovnih i srednjih škola s ciljem  **smanjivanja obrazovnih nejednakosti**, posebno uzimajući u obzir regionalni kontekst i razlike u mogućnostima.

## **Javni i poslovni sektor u javnom i privatnom vlasništvu**

Potrebno je hitno prenijeti odredbe (EU) 2022/2381 Direktive o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama u nacionalno zakonodavstvo, posebno odredbe o  **zastupljenosti žena na upravljačkim, a neizvršnim pozicijama od najmanje 40 % i zastupljenosti od najmanje 33% na svim izvršnim vodećim položajima** i primjenjivati ih ne samo na trgovačka društva na koja se direktiva odnosi, već i na cijeli poslovni i javni sektor.

Potrebno je hitno  **proširiti nadležnost Ureda pravobraniteljice za ravnopravnost spolova** i na  **promicanje, analizu, praćenje i podupiranje rodne ravnoteže u upravama javnih tijela, ali i upravama poslovnog sektora.**

Potrebno je hitno uvesti  **jasan i transparentan sustav zapošljavanja na vodeće pozicije** u javnom i poslovnom sektoru, temeljen na načelima rodne ravnopravnosti i jednakosti mogućnosti osoba svih rodova.

Ključno je uspostaviti  **programe mentorstva i smjernice za razvoj karijere za žene** u javnom i privatnom sektoru.

Ključno je uvesti i provoditi  **strategije zapošljavanja koje potiču rodnu ravnopravnost i uključivost na najvišim upravljačkim pozicijama.** Pri tome ta ravnopravnost mora biti stvarna i doprinositi povećanju upravljačkih i izvršnih, a ne nominalno upravljačkih ili neizvršnih pozicija.

Potrebno je uvesti  **sustav monitoringa kojim će se jamčiti jednakost plaća i mogućnosti napredovanja te suzbijanje rodni predrasuda** u javnom i poslovnom sektoru, posebno sektoru energetike i srodnim sektorima.

Potrebno je uvesti javni  **sustav izvještavanja** javnog i poslovnog sektora o  **rodnom sastavu svojih uprava i o mjerama koje su poduzete radi postizanja rodne ravnopravnosti.**

U javnom i poslovnom sektoru je potrebno  **uvesti procjenu napretka u postizanju rodne ravnoteže** među upravljačkim pozicijama koje će biti javno objavljivane i dostupne na internetskim stanicama.

Ključno je da se  **izvještaji o rodnom sastavu uprava, te napretku u postizanju rodne ravnopravnosti jednom godišnje dostavljaju Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova** te da se javno objavljuju na internetskim stranicama, ali i godišnjim izvješćima o radu na primjeren i lako dostupan način.

Potrebno je raditi  **na suzbijanju rodni predrasuda u energetske politikama.** Prilikom kreiranja energetske politike, potrebno je izbjegavati kreiranje politika za "rodno neutralne" potrošače energije i uključiti rodnu dimenziju u energetske politike na način da one reflektiraju različite potrebe muškaraca i žena u pogledu korištenja energenata, ali i donošenja odluka o njihovom korištenju. .

„Mapiranje nacionalnih politika rodne ravnopravnosti u energetsom sektoru“ –  
poveznica

Analiza 16 etičkih kodeksa

| 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 muškarci. |
| Gradska toplana d.o.o (Karlovac)         | „Etički kodeks“                                          | Kodeks propisuje 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 propisuje opću obvezu zabrane svake 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 propisuje opću obvezu zabrane svake 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 navodi 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, propisuje prava i odgovornosti zaposlenika u vezi s njihovim ponašanjem na radnom mjestu. Propisuje 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 Energyja navodi da mu je 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. Njime se promovira i promocija 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 propisuje 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |