



Občina Ankaran
Comune di Ancarano

OBČINSKA UPRAVA | AMMINISTRAZIONE
COMUNALE

SEKRETARIAT
SEGRETERIA GENERALE

Odsek za splošne zadeve
Settore affari generali

AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV V OBČINI ANKARAN ZA OBDOBJE 2023 - 2028

Dokument pripravili:

Barbara Švagelj, podžupanja
mag. Anita Cek, vodja Kabineta župana
Nataša Mahne, vodja Sekretariata
Jani Krstić, vodja Oddelka za pravne zadeve in
lokalno samoupravo

Dokument sprejme:

Gregor Strmčnik, župan

Ankaran, marec 2025



Jadranska cesta 66, p.p. 24 | Strada dell'Adriatico 66,
c.p. 24
6280 Ankaran - Ancarano | T: +386 (0)5 66 53 000
E: info@obcina-ankaran.si | www.obcina-ankaran.si
DŠ: SI71620176 | MŠ: 2482851000



KAZALO

UVOD.....	3
PRAVNE PODLAGE.....	4
ANALIZA STANJA IN IZZIVI PO POSAMEZNIH PODROČJIH.....	5
Demografski oris in ostale statistične značilnosti Občine Ankaran.....	5
Struktura zaposlitev občinske uprave, občinskega sveta ter javnih zavodov.....	6
Preprečevanje nasilja v OA.....	7
CILJI IN UKREPI AKCIJSKEGA NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV.....	9
Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	9
Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.....	10
Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture.....	11
Upoštevanje dimenzije spola v vsebini dokumentov.....	11
Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu.....	12
URESNIČEVANJE IN EVALVACIJA.....	12
ZAKLJUČEK.....	13
VIRI.....	13



V sodobnem svetu je enakost spolov temeljna vrednota, ki zagotavlja pravične priložnosti in dostop do virov za vse, ne glede na spol. V demokratičnih družbah postavljamo enakost med spoloma med najpomembnejša načela, ki jih določajo tako pravni akti kot praksa pri njihovem izvajanju. Ključnega pomena je, da se zavedamo, da enakost spolov ni le vprašanje pravic žensk, temveč vpliva na vse strukture družbe in njeno celotno blaginjo. Enakost spolov ne pomeni, da bi si bila oz. da bosta spola enaka, pač pa da spol osebe nima nikakršnega vpliva na pravice, možnosti in priložnosti ter odgovornosti enih ali drugih. Republika Slovenija se je k izvajanju politike enakosti spolov zavezala s podpisom mednarodnih sporazumov ter sprejemom pravil evropskega pravnega reda in notranje nacionalne zakonodaje. Enakost spolov je torej vrednota družbe, ki jo priznava tudi Občina Ankaran (v nadaljevanju tudi »OA«).

Evropska unija je glede enakosti spolov v zadnjih desetletjih sprejela posebno zakonodajo in integrirala vključevanje vidika enakosti spolov v vse druge politike. Največ ukrepov je sprejela na področju trga dela, zaposlovanja in izobraževanja. Da bi dobre rezultate povečala, je v projekte iz programa Obzorje Evropa vključila še načrte enakosti spolov za različne ciljne skupine, predvsem javne institucije, raziskovalne in visokošolske organizacije.

Enakost spolov Evropska komisija razume kot medsektorsko prednostno nalogo, saj gre v osnovi za vprašanje človekovih pravic. S ciljem upoštevanja vseh potencialov ljudi, ki sodelujejo pri prijavah in izvajanju evropskih projektov, se mora prijavitelj tudi zavezati k upoštevanju in realizaciji načel iz akcijskega načrta za enakost spolov (v nadaljevanju tudi: »ANES«).

Namen ANES je zagotoviti tako delovno okolje, ki bo v največji možni meri onemogočalo in preprečevalo spolno in drugo diskriminacijo, zaradi katere bi lahko prišlo do različne obravnave zaposlenih znotraj organizacije ali drugih diskriminatornih ravnanj.

Akcijski načrt za enakost spolov tako vsebuje ukrepe, ki naslavlajo naslednje tematike:

- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju,
- uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih,
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture,
- upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja,
- ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

OA se z izvajanjem ANES zavezuje k sprotnemu spremljanju in izvajanju ciljev, ki jih naslavlja. ANES 2023 – 2028 je uraden in javen dokument, sprejet s strani župana in objavljen na občinski spletni strani. Poleg sprejetja akcijskega načrta je predvideno, da bo župan imenoval osebo, ki bo koordinirala ukrepe in ostalo potrebno za zagotavljanje enakih možnosti ter predlagala rešitve in aktivnosti za implementacijo. Skladno s časovnico izvajanja načrta se bodo v proračunu predvidela tudi potrebna sredstva za izvedbo nekaterih aktivnosti.

O vsebinah, ciljih in ukrepih bodo organizirana usposabljanja za zaposlene v občinski upravi, hkrati se bo uresničevanje ciljev in ukrepov preverjalo ob vsakoletnem poročanju o realizaciji občinskega proračuna.

Spol kot osebna okoliščina je opredeljen že v **Ustavu Republike Slovenije**, ki v 14. členu določa, da so v Sloveniji »vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino.«

Vzporedno tudi EU prepoveduje diskriminacijo na temelju vseh splošno priznanih osebnih okoliščin, kar je zapisano tudi v **Pogodbi o delovanju EU**. V pogodbi je določeno, da si EU prizadeva odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med spoloma ter si prizadeva za boj proti diskriminaciji na podlagi spola ali spolne usmerjenosti ter drugih osebnih okoliščin. Podobno določbo vsebuje tudi Listina EU o temeljnih pravicah.

Poleg ustave **Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg) določa varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju.

Formalno je področje enakosti spolov krovno urejeno v **Zakonu o enakih možnostih žensk in moških** (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19, v nadaljevanju ZEMŽM), ki določa temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti spolov. V 30. členu je določena vloga samoupravnih lokalnih skupnosti, kjer je določeno, da samoupravne lokalne skupnosti spodbujajo in ustvarjajo enake možnosti v okviru svojih pristojnosti ter pri sprejemanju ukrepov in aktivnosti, pomembnih za ustvarjanje enakih možnosti, upoštevajo vidik enakosti spolov. V 30.a členu pa je določeno tudi načelo uravnotežene zastopanosti spolov, kjer je določeno, da pristojni organ samoupravne lokalne skupnosti in pristojni organ samoupravne narodne skupnosti pri imenovanju ali predlaganju svojih predstavnic ali predstavnikov v organe upravljanja in nadzora oseb javnega prava upoštevata načelo uravnotežene zastopanosti spolov, to je najmanj 40-odstotno zastopanost enega spola.

Na podlagi navedenega Zakona o enakih možnostih žensk in moških je bila zadnje sprejeta Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, ki je veljala za obdobje 2015-2020. Resolucija na nacionalnem nivoju določa cilje in ukrepe ter nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov. Nova **Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, ki naj bi bila v veljavi do leta 2030** (feb. 2021), je pripravljena v osnutku, ki pa še ni medresorsko usklajen.

V Sloveniji deluje tudi Zagovornik načela enakosti, ki je samostojen državni organ.

S strani Evropske komisije je bila sprejeta tudi **Strategija za enakost spolov 2020-2025**, ki zahtuje okvir za delovanje komisije na področju enakosti spolov ter določa cilje politike in ključne ukrepe.



ANALIZA STANJA IN IZZIVI PO POSAMEZNIH PODROČJIH

DEMOGRAFSKI ORIS IN OSTALE STATISTIČNE ZNAČILNOSTI OBČINE ANKARAN

Občina Ankaran je del obalno-kraške statistične regije. Meri 8 km². Po površini se med slovenskimi občinami uvršča na 211. mesto.

Statistični podatki za leto 2023 kažejo o tej občini tako sliko:

Sredi leta 2023 je imela občina približno **3.370 prebivalcev (približno 1.640 moških in 1.730 žensk)**. Po številu prebivalcev se je med slovenskimi občinami uvrstila na 147. mesto. Na kvadratnem kilometru površine občine je živel povprečno 418 prebivalcev; torej je bila gostota naseljenosti tu precej večja kot v celotni državi (105 prebivalcev na km²).

Število živorojenih je bilo nižje od števila umrlih. Naravni prirast na 1.000 prebivalcev v občini je bil torej v tem letu negativen, znašal je -0,3 (v Sloveniji -2,1). Število tistih, ki so se iz te občine odselili, je bilo višje od števila tistih, ki so se vanjo priselili. Selitveni prirast na 1.000 prebivalcev v občini je bil torej negativen, znašal je -16,9. Seštevek naravnega in selitvenega prirasta na 1.000 prebivalcev v občini je bil negativen, znašal je -17,2 (v Sloveniji 3,3).

Povprečna starost občanov je bila 46,8 leta in tako višja od povprečne starosti prebivalcev Slovenije (44,1 let).

Med prebivalci te občine je bilo število najstarejših – tako kot v večini slovenskih občin – večje od števila najmlajših: na 100 oseb, starih 0–14 let, je prebivalo 194 oseb, starih 65 let ali več. To razmerje pove, da je bila vrednost indeksa staranja za to občino precej višja od vrednosti tega indeksa za celotno Slovenijo (ta je bila 145). Pove pa tudi, da se povprečna starost prebivalcev te občine dviga v povprečju hitreje kot v celotni Sloveniji. Podatki, prikazani po spolu, pokažejo, da je bila vrednost indeksa staranja za ženske v vseh slovenskih občinah, razen v šestih, višja od indeksa staranja za moške. V občini je bilo – tako kot v večini slovenskih občin – med ženskami več takih, ki so bile stare 65 let ali več, kot takih, ki so bile stare manj kot 15 let; pri moških je bila slika enaka.

V občini sta delovala **2 vrtca, obiskovalo pa ju je 114 otrok**. Od vseh otrok v občini, ki so bili stari od 1–5 let, jih je bilo 80 % vključenih v vrtec, kar je manj kot v vseh vrtcih v Sloveniji skupaj (83 %). V ankaranski osnovni šoli se je v šolskem letu 2023/2024 izobraževalo približno 260 učencev. Različne srednje šole je obiskovalo okoli 110 dijakov. Med 1.000 prebivalci v občini je bilo 32 študentov in 7 diplomantov; v celotni Sloveniji je bilo na 1.000 prebivalcev povprečno 38 študentov in 8 diplomantov.

Med osebami v starosti 15–64 let (tj. **med delovno sposobnim prebivalstvom**) je bilo približno **69 % zaposlenih** ali samozaposlenih oseb (tj. delovno aktivnih), to je enako slovenskemu povprečju.

Povprečna mesečna plača na osebo, zaposleno pri pravnih osebah, je bila v tej občini v bruto znesku za približno 2 % višja od letnega povprečja mesečnih plač v Sloveniji, v neto znesku pa prav tako za približno 2 % višja.

Med 1.000 prebivalci občine jih je 596 imelo osebni avtomobil. Ta je bil star povprečno 11 let.

V obravnavanem letu je bilo v občini zbranih 470 kg komunalnih odpadkov na prebivalca, to je 92 kg več kot v celotni Sloveniji.



STRUKTURA ZAPOSLOSTEV OBČINSKE UPRAVE, OBČINSKEGA SVETA TER JAVNIH ZAVODOV

A. OBČINSKA UPRAVA

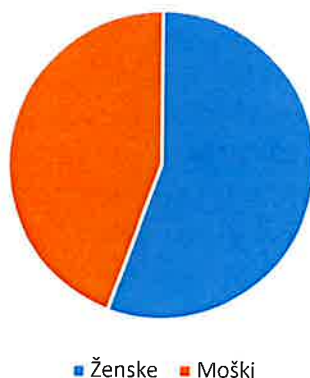
Na dan 6. 3. 2025 je bilo na OA zaposlenih 39 oseb, od tega **22 žensk** in **17 moških**.

Od leta 2015, ko je bila OA konstituirana, je občino vodil **en župan**.

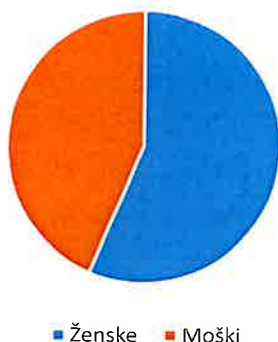
V aktualnem mandatu (obdobje 2022 – 2026) OA vodi župan, ki je na funkcijo **podžupanje imenoval dve ženski**. Za **direktorja občinske uprave je imenovan moški**, za **vodjo kabineta pa ženska**, kar nakazuje na ugodno spolno zastopanost najvišjih delovnih mest v občinski upravi.

Občinska uprava je sestavljena iz devet oddelkov oz. služb, ki jih vodijo vodje (položaj vodij), in sicer od tega 5 žensk ter 4 moški. V občinski upravi je torej malo višji odstotek žensk na položajih vodij (55,56%), kot tudi med vsemi zaposlenimi na občini (56,41%).

Zastopanost posameznega spola med vodji služb



Zastopanost posameznega spola med vsemi zaposlenimi



Zgornji podatki so bili pripravljani in obdelani brez upoštevanja občinskih redarjev in inšpektorjev v (skupni) Medobčinski upravi Istre, kjer pa je odstotek izrazito v korist moških. V Medobčinski

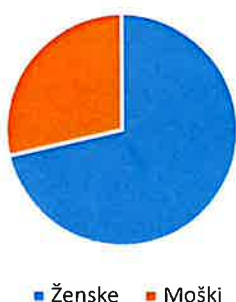


upravi Istre, ki ima precejšnjo fluktuacijo kadra, je zaposlenih približno 50 ljudi v razmerju 5:1 v korist moških. Vključitev tega podatka bi lahko bila precej zavajajoča in je bil zato izpuščen.

B. OBČINSKI SVET OA

V občinskem svetu, izvoljenem za obdobje 2022-2026, svojo funkcijo v trenutku priprave tega načrta opravlja 8 svetnic in 5 svetnikov. Tako razmerje je nastalo z odstopom enega izmed svetnikov, ki ga je zamenjala svetnica. Organ je torej začel svoj mandat s 7 svetnicami in 6 svetniki. Razlog za tako uravnoteženo zastopanost v političnem odločanju je v volilni zakonodaji, ki določa, da se kandidatne liste oblikujejo po t.i. sistemu zadrge, kjer se na listi kandidatov pojavljata oba spola.

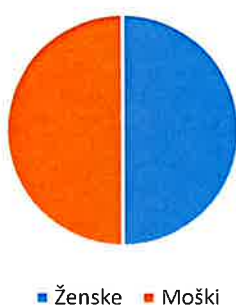
Zastopanost posameznega spola v občinskem svetu - marec 2025



c. Pravne osebe, katerih ustanovitelj je občina (javni zavodi, podjetja):

Občina Ankaran je tudi (izključna) ustanoviteljica 2 pravnih oseb (Javni zavod Osnovna šola in vrtec Ankaran ter Javni zavod za naravo in družbo Ankaran), v katerih sta na vodilnem položaju 1 ženska in 1 moški. Pravne osebe, kjer je OA zgolj soustanoviteljica v manjšinskem deležu, niso vključene v analizo.

Zastopanost posameznega spola pri poslovodstvu pravnih oseb v izključni lasti OA





Po definiciji Društva za nenasilno komunikacijo (DNK) je nasilje »vedenje, s katerim oseba zlorabi svojo moč, da bi drugo osebo (ali osebe) nadzorovala, ustražovala, ji škodovala, jo ponižala, razvrednotila, ji vzela moč, si jo podredila, jo izkoristila ali jo uničila. Izhaja iz neravnovesja moči med dvema ali več osebami oziroma skupinami ljudi. Nasilje praviloma povzroča oseba z več moči nad osebo z manj moči. Oseba ima lahko več moči zaradi družbenega položaja, starosti, nacionalnosti, telesnih značilnosti, kognitivnih sposobnosti ali drugih dejavnikov. Osebe, ki so na položajih z močjo (npr. politiki in političarke, pedagoško osebje, zdravniki in zdravnice, ljudje v pomagajočih poklicih, športni trenerji in trenerke, ...), morajo biti še posebno pozorne pri njeni uporabi, da ne pride do zlorab«.

Izzivi moderne družbe, ki ima v svoji kulturi globoko zakoreninjene neenakosti med spoloma, so najmočnejše zaznani v nasilju nad ženskami. Po definiciji Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) je nasilje nad ženskami zaradi spola oblika diskriminacije in kršitev temeljnih svoboščin in pravic. Vključuje vsa nasilna dejanja nad ženskami, ki povzročijo ali bodo verjetno povzročila fizične poškodbe, psihično ali ekonomsko škodo ali imele škodljive posledice za spolnost žensk ali povzročile njihovo trpljenje in ki vključujejo tudi grožnje s takimi dejanji, prisilo ali samovoljni odvzem prostosti, ne glede na to, ali do njih pride v javnem ali zasebnem življenju.

Najpogostejša oblika nasilja v naši regiji je psihično nasilje, kar predstavlja cca. 40% vseh primerov, sledi mu fizično nasilje, ki predstavlja cca. 30%. Preostali odstotek predstavljajo druge oblike nasilja (spolno, ekonomsko).

Nasilje nad ženskami zaradi spola temelji na hierarhični in strukturni neenakosti razmerij moči, ki koreninijo v spolnih normah, povezanih s kulturo. Razkriva tudi nadvlado v simbolnem in kulturnem redu in se pogosto manifestira v neposrednem nasilju. Ta opredelitev izpostavlja dejstvo, da nasilje nad ženskami temelji na spolu, njen cilj je narediti zgodovinsko neravnovesje moči med ženskami in moškimi bolj vidno in si prizadeva prikazati zatiralski vzorec prisilnega nadzora, ki ženskam odvzema temeljne svoboščine. V veliko primerih se nasilje nad ženskami prenaša na otroke.

OA si kot delodajalec prizadeva ustvarjati varno delovno okolje, brez nadlegovanja in nasilja zaradi katerekoli okoliščine, posebej spola in to spodbuja tudi pri javnih zavodih, katerih ustanovitelj je občina.

Vse oblike nasilja pomenijo oviro pri izboljšanju pogojev za delo zaposlenih, posledice nasilja pa se lahko dolgotrajne in boleče. V OA bomo še naprej zagovarjali ničelno toleranco do nasilja v zasebni in javni sferi.



CILJI IN UKREPI AKCIJSKEGA NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV

ENAKE MOŽNOSTI SPOLOV PRI ZAPOSLOVANJU IN KARIERNEM NAPREDOVANJU

Cilji:

1. Letni pregled stanja zaposlenih po spolu in drugih relevantnih kazalnikih.
2. Povišanje deleža podreprezentiranega spola na posameznih delovnih mestih oz. službah.
3. Dvig znanja o enakosti med spoloma v občinski upravi.
4. Uporaba spolno občutljivega jezika in ustrezne komunikacije.
5. Imenovanje koordinatorice oz. koordinatorskega za enake možnosti.

UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR
1	Letni pregled statističnih podatkov po spolu	Število zaposlenih po področjih (oddelkih) po spolu	Sekretariat OU Letno
2	Spodbujanje podreprezentiranega spola h kariernemu napredovanju	Število posameznega spola v posameznih nazivih, oddelkih, službah Število prijavljenih kandidatov na prosta delovna mesta po spolu	Direktor OU Sekretariat OU Vodje oddelkov Na vsaki 2 leti
3	Organizacija izobraževanj ali usposabljanj ali video seminarjev za zaposlene	Število izvedenih dogodkov	Direktor OU Sekretariat OU Letno
4	Uporaba spolno občutljivega jezika	Redno spremljanje in opozarjanje, seznaničev s smernicami za rabo spolno občutljivega jezika (MDDSZ)	Direktor OU Sekretariat OU Letno
5	Določitev odgovorne osebe za izvajanje ter poročanje ANES	Sklep o imenovanju Letna poročila o stanju	Župan Letno
6	Udeležba odgovorne osebe za ANES na izobraževanjih in usposabljanjih	Št. usposabljanj	Odgovorna oseba za ANES letno
6	Priprava priporočil in smernic za osveščanje zaposlenih o enakosti spolov ter vključujočo komunikacijo	Dokument	Odgovorna oseba za ANES, pravna služba Sekretariat OU V prvem letu po začetku veljave ANES



URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST SPOLOV NA VODILNIH IN ODLOČEVALSKIH POLOŽAJIH

Cilji:

1. Uravnoveženje zastopanosti spolov na odločevalskih mestih in znotraj oddelkov/služb.
2. Uravnoveženje zastopanosti spolov na odločevalskih mestih preko udejanjanja demokratičnih procesov.

UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR	
1	Poskus izenačitve zastopanosti spolov pri kandidiranju za višja delovna mesta (planiranje nasledstva – prepoznavanje zaposlenih, ki kažejo potencial)	Spremljanje podatkov o zastopanosti spolov	Vodje oddelkov	Letno
2	Promocija demokratičnih procesov v lokalni politiki	Število sodelujočih v participativnem proračunu, ki spodbujajo enakost	Skrbnik procesa za participativni proračun	Ob zaključku procesa
3	Upoštevanje spolne uravnoveženosti pri imenovanju različnih posvetovalnih in delovnih teles, komisij, delegacij in podobno, ob upoštevanju kompetenc	Spremljanje podatkov o zastopanosti spolov	Odgovorna oseba za ANES	letno



USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA ZNOTRAJ ORGANIZACIJSKE KULTURE

Cilji:

1. Spremljanje in uvajanje dobrih praks glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.
2. Posamezniku prilagojeni pogoji dela.
3. Uvedba najnovejših načinov optimizacije delovnih procesov, razmejitev delovnega in prostega časa.

UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR
1 Letni pogovor o zadovoljstvu zaposlenih Anketa o zadovoljstvu zaposlenih	Število opravljenih razgovorov Rezultati ankete	Vodje oddelkov Sekretariat OU	Letno
2 Izobraževanja, delavnice o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter spopadanje s stresom	Število izobraževanj	Sekretariat OU	Letno
3 Prilagoditev delovnega časa in organizacija dela, prostorske prožnosti	Delež zaposlenih s posebnimi zahtevami	Direktor OU Sekretariat OU	Letno
4 Ozaveščanje in spodbuda moškim za prevzemanje skrbstvenih obveznosti med starševskim dopustom in v času odrasčanja otrok	Delež moških na očetovskem dopustu, delež moških na negi	Sekretariat	letno

UPOŠTEVANJE DIMENZIJE SPOLA V VSEBINI DOKUMENTOV

Cilj:

1. Podpora in spodbuda enakosti spolov v dokumentih

UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR
1 Upoštevanje vidika spola pri raziskavah, kjer je naročnik OA	Število raziskav	Vsi oddelki in službe OU	Po potrebi
2 Upoštevanje vidika spola v strateških in drugih dokumentih OA	Št. predpisov, dokumentov, v katerih je vidik upoštevan	Vsi oddelki in službe OU	Ob oblikovanju, pripravi in sprejemanju dokumentov
3 Pregled internih aktov in ustrezne spremembe v sozvočju z načelom enakosti spolov	Št. pregledanih in usklajenih dokumentov	Sekretariat Vsi oddelki in službe OU	Do konca I. 2026



UKREPI ZA PREPREČEVANJE NASILJA NA PODLAGI SPOLA, VKLJUČNO S SPOLNIM NADLEGOVANJEM IN TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

Cilji:

1. Zagotavljanje varnega delovnega okolja brez prisotnosti nasilja in spolnega nadlegovanja za zaposlene
2. Krepitev kulture strpnosti in obsodba vseh oblik nasilja
3. Zaščita žrtev vseh oblik nasilja

UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR	
1	Ozaveščanje zaposlenih o problematiki nasilja na podlagi spola ter drugem nasilju in ustrezni komunikaciji	Št. izobraževanj	Sekretariat OU	letno
1	Pregled in priprava pravnih podlag za preprečevanje nasilja na podlagi spola	Število pravnih aktov Seznanjanje s pravnimi akti – št. delavnic	Sekretariat OUOddelek za pravne zadeve	Po potrebi
3	Aktivnosti za preprečevanje mobinga na delovnem mestu	Objave različnih primerov dobrih praks Izvedba izobraževanj	Kabinet župana Sekretariat OU	Letno
4	Podpora programom in aktivnostim za pomoč žrtvam, programom nenasilne komunikacije in vzpostavitev dodatnih varnih točk	Komunikacija oz. srečanja z društvi, organi pregona, CSD	Oddelek za družbene dejavnosti	Po potrebi

URESNIČEVANJE IN EVALVACIJA

Za uresničevanje načrta je odgovoren župan OA, ki bo imenoval odgovorno osebo za načrt. Ta bo spodbujala in pomagala nosilcem posameznih ukrepov in spremljala napredek izvajanja načrta. Vsaki dve leti bo pripravila poročilo o napredku ANES, ki bo objavljeno tudi na spletni strani OA.

Skladno z ugotovitvami napredka ANES bo OA pripravila tudi morebitne potrebne popravke, dopolnitve ali nadgradnjo ANES.



ZAKLJUČEK

Priprava Akcijskega načrta enakosti spolov se je izkazala kot odlična priložnost za analizo trenutnega stanja glede zastopstva ter enakosti moških in žensk v OA. Pri analizi so rezultati pokazali uravnoteženo zastopanost med zaposlenci občine, pri političnih odločevalcih v občinskem svetu, na najvišjih političnih funkcijah (podžupanje in podžupani) v občini ter pri poslovodstvih javnih zavodov.

OA glede na poselitev, gospodarski in prometni potencial ter po merilih glede opremljenosti s storitvami splošnega pomena uvrščamo med urbana območja. OA se razvija v duhu trajnosti, mobilnosti in ostalih modernih smernic razvoja. Temu primeren bo demografski razvoj prebivalstva in opremljenost (predvsem) urbanega območja Ankarana s storitvami, ki bodo sledile tem trendom. Število prebivalstva bi se glede na prostorske zmožnosti, ki jih omogoča občinski prostorski načrt, iz sedanjih cca. 3200 prebivalcev lahko povečalo vse do 5000 prebivalcev.

Analiza demografskega stanja je pokazala jasno sliko, da se prebivalstvo stara, zaradi ugodnih pogojev bivanja pa postajamo dolgoživa družba, kar je seveda dobrodošlo, a hkrati kaže na nujno prilagajanje potreb takim spremembam. Pri pripravi razvojnih projektov je vredno v prihodnje posvečati večjo pozornost načelom in ciljem iz ANES.

Na ravni občinske uprave ANES naslavlja področja, kjer je enakost med spoloma ranljiva in predlaga dosegljive cilje, ki bodo merljivi ob vsakoletnem poročanju o realizaciji občinskega proračuna. Gre za dokument, ki se bo redno dopolnjeval in spreminjal v skladu z zakonodajo, potrebami in željami zaposlenih, da bodo le-ti delali in ustvarjali v spodbudnem okolju, kjer lahko razvijejo vse svoje potenciale.

VIRI

- Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03– UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a);
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19- ZEMŽM);
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg);
- Akcijski načrt za enakost spolov v lokalni skupnosti, smernice (MDDSZ);
- Statistični urad RS (<https://www.stat.si/statweb>);
- Društvo za nenasilno komunikacijo (<https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/kaj-jenasilje.html>);
- Občinski prostorski načrt Občine Ankarana (<https://www.obcina-ankaran.si/sl/zivljenje-v-ankaranu/obcinski-prostorski-nacrt/odlok-o-obcinskem-prostorskem-nacrtu>).

