



MESTNA OBČINA
VELENJE



STRATEGIJA ENAKIH MOŽNOSTI MESTNE OBČINE VELENJE

NOVEMBER 2022

NAZIV: STRATEGIJA ENAKIH MOŽNOSTI MESTNE OBČINE VELENJE

PROJEKTNA EKIPA

KOORDINATOR ZA ENAKE MOŽNOSTI MOV:

MAG. ZDRAVKA VASILJEVIĆ RUDINIĆ, PRAVNA SLUŽBA

KOORDINATOR PRIPRAVE STRATEGIJE:

DOMEN GRUDNIK, URAD ZA GOSPODARSKI RAZVOJ IN PRESTRUKTURIRANJE

KAZALO VSEBINE

Predgovor in nacionalne podlage.....	4
Enakost spolov.....	4
Diskriminacija	4
Enakovredna vloga žensk v znanosti	4
Zakonske podlage in smernice EU	4
Enake možnosti v Mestni občini Velenje.....	6
Zaposlitvena struktura MOV 2002-2022	8
Enake možnosti v letu 2022 in naprej	9
Strateški cilj 1: Integracija načela enakosti spolov in procesi odločanje.....	9
Strateški cilj 2: Ekonomska neodvisnosti.....	11
Strateški cilj 3: Usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja	12
Ukrep:	12
Strateški cilj 4: Brez nasilja na podlagi spola	13
Strateški cilj 5: Spolno občutljiva raba jezika	13
Akcijski načrt.....	15

PREDGOVOR IN NACIONALNE PODLAGE

Načelo enakosti je temeljna človekova pravica in svoboščina, zato je cilj vseh predstavnikov države, lokalnih skupnosti in državljanov, da omogočamo enake možnosti posameznic in posameznikov na različnih področjih bivanja in sobivanja, kot so enakost med spoloma, varstvo pred diskriminacijo, enake možnosti v znanosti in drugo. V Sloveniji so posameznice in posamezniki varovani pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso, etnično poreklo, jezik, vero, prepričanja, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto, izobrazbo, premoženjsko stanje ali družbeni položaj.

Enakost spolov

Enakost žensk in moških združuje tako pravno-formalno enakost kot enakost, ki se nanaša na dejanske situacije v vsakdanjem življenju. V Sloveniji z zakonodajo in drugimi ukrepi zagotavljamo enako obravnavanje spolov, kar pomeni, da je prepovedana diskriminacija zaradi spola na vseh področjih javnega in zasebnega življenja: na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih. Ker enakost med spoloma v praksi še vedno ni dosežena, je naš glavni cilj povečanje ukrepov na področjih, kjer so razlike najbolj očitne. Med njih spadajo predvsem nasilje nad ženskami, odprava neenakosti na področju zaposlovanja, znanosti in politike.

Diskriminacija

Enakost spolov pa še zdaleč ni edino področje, ki opredeljuje enake možnosti posameznic in posameznikov v družbi. Sem spada tudi varstvo ljudi pred diskriminacijo oz. neenakim obravnavanjem glede na raso, etnično pripadnost, versko prepričanje, starost, invalidnost itd. Diskriminacija se lahko pojavlja v različnih oblikah, kot npr. neposredna ali posredna diskriminacija, (spolno) nadlegovanje, večkratna, dolgotrajna ali množična diskriminacija, pa tudi pozivanje k diskriminaciji. V Sloveniji so posameznice in posamezniki varovani z Zakonom o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), ki zahteva enako obravnavanje vseh oseb, zlasti v zvezi z zaposlitvijo, izobraževanjem, pogoji dela, socialno zaščito in socialnimi ugodnostmi, vzgojo ter dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti.

Enakovredna vloga žensk v znanosti

V znanosti je bila v preteklosti močno prisotna neenakost spolov. V Sloveniji si zato v zadnjih desetletjih močno prizadevamo, da bi izboljšali položaj žensk in njihov vpliv na odločanje v znanosti. Naš cilj je spodbujati intelektualni potencial žensk v znanosti ter zagotoviti enake možnosti žensk in moških pri znanstveni karieri¹.

Zakonske podlage in smernice EU

V Sloveniji je področje formalno-pravno urejeno z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)², ki je stopil v veljavo 20. 07. 2002. Ta določa temelje za ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških, splošne in posebne ukrepe, nosilce nalog, njihove pristojnosti in obveznosti, uvaja neformalno obravnavanje primerov domnevne neenakosti spolov in institut zagovornika/-ce načela enakih možnosti ter pravice in obveznosti udeleženih v takih primerih. ZEMŽM določa tudi mejo pri kateri še govorimo o neuravnoteženi zastopanosti spolov za neuravnoteženo zastopnost spolov, in sicer je neuravnotežena zastopnost podana, če je zastopnost enega spola na posameznem področju družbenega življenja ali njegovem delu nižja od 40 % (ZEMŽM, 2. odstavek 7. člena). Prav tako tudi

¹ [Enake možnosti | GOV.SI](https://gov.si)

² [Zakon o enakih možnostih žensk in moških \(ZEMŽM\) \(pisrs.si\)](https://pisrs.si)

Zakon o lokalnih volitvah³ (ZLV) kot obveznost političnih strank ali volivcev pri kandidiranju nalaga spoštovanje načela enakopravne zastopanosti obeh spolov, kar pomeni, da so skupine volivcev in politične stranke, ki v volilni enoti določijo več kot enega kandidata za člana občinskega sveta, določiti kandidate oziroma kandidatne liste tako, da pripada vsakemu od spolov najmanj 40% kandidatur oziroma mest na kandidatni listi ter svoje kandidate oziroma kandidatke na prvi polovici kandidatne liste razporediti izmenično po spolu. Posledice tega so vidne zlasti pri večji udeležbi žensk v politiki - najverjetneje zaradi obveznih ženskih kvot na volilnih listah, na drugih področjih javnega življenja pa določila večinoma niso bila udejanjena. Pomemben razlog za to je morda tudi dejstvo, da zakon ne določa načina izvrševanja določil in sankcij.

Pomemben korak v napredku in boljšemu razumevanju problematike na nacionalnem nivoju je tudi sprejeta resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020 (ReNPEMŽM15-20)⁴, ki poudarja pomen raziskav o enakosti spolov in vključitev vidika spola v relevantne analize in raziskave. Tudi Resolucija o raziskovalni in inovacijski strategiji Slovenije (ReRIS11-20) med svojimi cilji navaja izboljšanje kariernih možnosti ter dosledno vključitev načela enakosti spolov.

Ključne usmeritve obravnavanja tematike je podala tudi Evropska komisija v zahtevi za Načrt za enakost spolov (NES), kjer so kot cilji raziskovalnih in visokošolskih organizacij navedene naslednje aktivnosti:

- izvajanje ocene učinka / revizije postopkov in praks za ugotavljanje pristranskosti med spoloma;
- prepoznavanje in izvajanje inovativnih strategij za odpravo pristranskosti;
- določanje ciljev in spremljanje napredka z uporabo kazalnikov.

Enakost spolov in integracija načela enakosti spolov v raziskavah je ena izmed petih prednostnih nalog za krepitev Evropskega raziskovalnega prostora (European Commission's Communication for a reinforced European research area, 2012), katere namen je odprava izgube intelektualnega potenciala žensk in pospeševanje odličnosti raziskav z diverzifikacijo pogledov in pristopov v izvajanju in vsebini raziskav.

Evropska komisija glede te naloge poziva zlasti k:

- spolno uravnoteženi zastopanosti v organih odločanja, kot so znanstveni in upravni odbori, odbori za zaposlovanje in napredovanje ter ocenjevalni odbori, da se doseže ravnotežje med spoloma na vodstvenih položajih in položajih odločanja;
- usmerjanju izbornih postopkov za bolj uravnoteženo zastopanost spolov v najvišjih pedagoških oziroma znanstvenih nazivih;
- spremljanju izvajanja politik in ukrepov enakosti spolov z ustreznimi kazalniki na institucionalni, nacionalni in ravni EU;
- vzpostavitvi orodij za ozaveščanje o enakih možnostih spolov in za krepitev zmogljivosti za doseganje institucionalnih sprememb;
- prožnim in družinam prijaznim delovnim razmeram za ženske in moške;
- pregledu ocene uspešnosti raziskovalcev brez pristranskosti glede spola.

Žal pa sama zakonodaja in upoštevanje smernic nista dovolj za spremembo miselnosti na nivoju celotne družbe, potrebne so tudi spremembe v našem vsakdanjem življenju. V veljavnem nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do leta 2020 je zato poudarjenih osem področij, na katerih ministrstva in druge institucije izvajajo konkretne dejavnosti za večjo enakost žensk in moških. Na teh področjih so ministrstva zaznala največje pomanjkljivosti glede enakosti spolov. Ta področja so: enaka ekonomska neodvisnost, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, družba znanja brez spolnih stereotipov, socialna vključenost, zdravje žensk in moških, uravnotežena zastopanost žensk in

³ [Zakon o lokalnih volitvah \(ZLV\) \(pisrs.si\)](http://pisrs.si)

⁴ [NFMPublikacijaResolucijaSI.pdf \(gov.si\)](http://gov.si)

moških na položajih odločanja, nasilje nad ženskami ter enakost spolov v zunanji politiki in mednarodnem razvojnem sodelovanju⁵.

Marca 2020 je Evropska komisija objavila Strategijo za enakost spolov 2020-2025 (COM/2020/152 final)⁶. Strategija EU za enakost spolov je korak v uresničevanju zaveze komisije Ursule von der Leyen za Unijo enakosti. Strategija predstavlja cilje in ukrepe politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Unija, v kateri se ženske in moški, dekleta in fantje, deklice in dečki, v vsej svoji raznolikosti, svobodno odločajo o svojem življenju, imajo enake možnosti za uspeh ter enake možnosti za udeležbo in vodenje v evropski družbi. Ključni cilji so odprava nasilja zaradi spola; premagovanje spolnih stereotipov; odpravljanje spolnih vrzeli na trgu dela; doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih; obravnavanje spolne vrzeli pri plačilih in pokojninah; odpravljanje spolne vrzeli pri oskrbi in doseganje spolne uravnoteženosti pri odločanju in v politiki.

ENAKE MOŽNOSTI V MESTNI OBČINI VELENJE

Mestna občina Velenje (v nadaljevanju MOV), že od nekdaj stremi k zmanjševanju neenakosti in krepitvi načel enakih možnosti - ne zgolj glede na spol, ampak tudi glede na druge oblike prikrajšanosti, ki se v modernem času vedno bolj manifestirajo v naši družbi in vsakdanjem življenju.

MOV ima eno vidnejših vlog pri zagotavljanju in izvajanju ukrepov na področju ne-diskriminacije in upoštevanju načel enakih možnosti na vseh nivojih svojega delovanja. Ne zgolj pri doseganju meril znotraj organizacije, temveč se učinek multiplikativno prenaša tudi na ostale sodelujoče akterje, civilno družbo in lokalno skupnost. Nenazadnje pa so enake možnosti ena ključnih usmeritev in načel EU, k čemur se je zavezala tudi Slovenija s podpisom partnerskega sporazuma EKP v obdobju 2021-2027⁷.

Kaj so enake možnosti

‘Enakost žensk in moških pomeni, da morajo biti ženske in moški ne le zakonsko, ampak tudi v praksi enako prepoznavni, razpolagati morajo z enako družbeno močjo, biti enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja ter imeti enako korist od rezultatov družbenega napredka. Nikakor pa enakost žensk in moških ne pomeni istosti in ne pomeni zanikanja razlik med ženskami in moškimi⁸.’

Kot že omenjeno pa enake možnosti ne zajemajo zgolj dimenzije spolov, temveč zajemajo tudi skupine prikrajšane z drugih socialnih vidikov kot so npr. starostniki, invalidi, NEET mladi,...

Vloga lokalne samouprave pri doseganju enakosti v tem kontekstu se odraža predvsem v omogočanju lažjega socialnega vključevanja in delovanja teh skupin v družbi. MOV je v skladu s tem že sprejela tudi naslednje dokumente, ki nagovarjajo zmanjševanje neenakosti med drugimi socialnimi strukturami:

- Strategija razvoja socialnega varstva v Mestni občini Velenje za obdobje 2014-2020

⁵ [Enakost žensk in moških | GOV.SI](#)

⁶ [EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

⁷ [Sporazum-med-SLO-in-EK_2021-2027.pdf \(evropskasredstva.si\)](#)

⁸ [Enakost žensk in moških | GOV.SI](#)

- Strategija starosti prijazne usmeritve in aktivnosti v Mestni občini Velenje

- Lokalni program razvoja delovanja mladih v Mestni občini Velenje

MOV je tudi nosilec naziva '**Invalidom prijazna občina**', v sklopu katerega se preko večih mehanizmov razvijajo in implementirajo identificirane aktivnosti za lažjo dostopnost in informiranost občanov s dodatnimi potrebami. V naslednjem proračunskem obdobju EU (2021–2027) bodo projekte v zvezi z enakostjo spolov podpirali in financirali številni programi EU: od namenskih nepovratnih sredstev v okviru programa za državljane, enakost, pravice in vrednote, do obsežnih strukturnih, socialnih in kohezijskih sredstev EU. Nenazadnje pa je Strategija enakih možnosti in upoštevanje njenih konceptov podlaga za črpanje sredstev iz programa Obzorje Evropa in opisan kot eden od temeljnih SDG-jev (Sustainable Development Goals)⁹ v aktualni perspektivi.

MOV je kot prva mestna občina v Sloveniji, že leta 2008, sprejela akcijski načrt za enakost spolov. Leta je nastal v sodelovanju s koordinatorico za enake možnosti, ki si tudi v letu 2022 prizadeva za uveljavljanje konceptov enakih možnosti na vse nivoje občinskega delovanja. Na podlagi sprejetega Akcijskega načrta iz leta 2008 in z namenom doseganja uravnotežene zastopanosti žensk in moških v procesih odločanja na lokalni ravni je Svet MOV že takrat sprejel spremembo Poslovnika Mestne občine Velenje, tako da je uzakonil dolžnost sveta, da pri predlaganju kandidatov za organe, ki jih imenuje svet, zasleduje uravnoteženo zastopanost obeh spolov.

Konec leta 2008 je MOV kot prva izmed vseh lokalnih skupnosti v Sloveniji pristopila k pilotnemu projektu Celovito reševanje nasilnih dejanj¹⁰ (v nadaljevanju: CRND) ter tako podpisalo pismo o nameri z avtorskima nosilcema projektom, in sicer Belim obročem Slovenije in podjetjem SIRIUS.SI. MOV se je v projektu zavezala k zagotovitvi vseh možnosti za izvedbo projekta celovitega reševanja nasilja, zagotavljati ustrezne prostore za izvedbo posameznih načrtovanih aktivnosti in finančna sredstva ter prevzela vlogo koordinatorja in povezovalca vseh vladnih in nevladnih organizacij vključenih v projekt CRND. Mestna občina Velenje je tako izvedla več delavnic v okviru projekta CRND v sodelovanju s policijo, tožilstvom, CSD, vzgojno-izobraževalnimi institucijami in zdravstvom. V okviru projekta CRND smo v Velenju organizirali tudi predstavitev prve nacionalne raziskave o nasilju v zasebni sferi in partnerskih odnosih. Še danes pa MOV zagotavlja brezplačno uporabo pisarne v mestni hiši društvu Beli obroč.

Župan MOV je leta 2011 z namenom zagotavljanja delovnega okolja, v katerem se spoštuje dostojanstvo vseh zaposlenih in ukrepov za zaščito prijaviteljev koruptivnih, nezakonitih ali neetičnih ravnanj, sprejel Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v občinski upravi MOV in zaščiti prijaviteljev koruptivnih, nezakonitih ali neetičnih ravnanj. Na tej podlagi pa imenoval tudi tričlansko komisijo za ugotovitev okoliščin v zvezi z domnevnim spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem kot tudi svetovalko na področju dostojanstva zaposlenih v občinski upravi MOV. Slednja izvaja pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, ter nudi pomoč pri neformalnem reševanju problema med osebo z izkušnjo spolnega in drugega nadlegovanja.

⁹ [The Sustainable Development Goals in the EU budget \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e0604000-1200-4000-9000-000110000000_0000_0000_0000_000000000000.pdf)

¹⁰ [Celovito reševanje nasilnih dejanj - Mestna občina Velenje](#)

Enake možnosti v Mestni občini Velenje danes

Ena ključnih usmeritev MOV tudi v letu 2022 je uveljavljanje in implementacija konceptov enakih možnosti na vse nivoje občinskega delovanja in širjenje zavedanja o problematiki med poslovnimi subjekti in civilno družbo. Cilj izdelave strategije, implementacije ukrepov in izvajanja aktivnosti so sprememba paradigme socialnih struktur, ki bo pripomogla k bolj agilni in vključujoči družbi, s poudarkom na zavedanju o problematiki prikrajšanih skupin. S tem namenom je nastal tudi dokument Strategije enakih možnosti, ki pod svoje okrilje poleg že opravljenega dela zajema tudi Akcijski načrt za leto 2022 in usmeritve za nadaljnji razvoj.

Zaposlitvena struktura MOV 2002-2022

Trend zaposlitvene strukture MOV je od leta 2002 do 2022 prešel od izrazito moško-dominantnega do uravnoveženega v letu 2018 (64%), v zadnjih treh štiriletnih obdobjih pa je prešel v izrazito žensko-dominantno (71%). Največ zaslug nastali situaciji lahko pripišemo predvsem spremembam v oslovniku MOV in že opravljenemu delu koordinatorice za enake možnosti, ki je s svojim delom začrtala pot novim usmeritvam v MOV.

Leto	2002	2006	2010	2014	2018	2022
M	60	60	58	55	47	30
Ž	19	20	23	30	40	74
Skupaj	79	80	81	85	87	104
%Ž	24	25	28	35	46	71

Na MOV danes deluje 7 uradov kjer so zaposleni 104 uslužbenci, od tega 30 moških in 74 žensk, z 71% zastopanostjo žensk v upravi; od tega 5 na vodstvenih položajih uradov, z deležem zastopanosti žensk pri 71%.

Urad	M	Ž	Ž%
Kabinet župana	2	12	86
Urad za javne finance in splošne zadeve	3	28	90
Urad za komunalne dejavnosti	5	4	44
Urad za družbene dejavnosti	2	7	78
Urad za urejanje prostora	4	6	60
Urad za premoženje in investicije	10	9	47
Urad za gospodarski razvoj in prestrukturiranje	3	8	73

ENAKE MOŽNOSTI V LETU 2022 IN NAPREJ

Župan MOV je sprejel Akcijski načrt za enakost spolov V Mestni občini Velenje za leto 2022 (Uradni vestnik Mo Velenje, št. 13/2022; v nadaljevanju: akcijski načrt), ki vsebuje ukrepe in aktivnosti, združene v osnovne gradnike (angl. building blocks) za leto 2022, ki bodo naslavljali 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.**

V skladu s temi usmeritvami je koordinatorica v Akcijskem načrtu za leto 2022 definirala 5 strateških ciljev s pripadajočimi posebnimi cilji in ukrepi za integracijo koncepta enakih možnosti in zasledovanja spolne enakosti na vseh nivojih občinskega upravljanja in delovanja pridruženih javnih zavodov.

Sprejeti akcijski načrt, ki je izvedbeni akt namenjen izvajanju konkretiziranih ciljev z definiranimi kazalniki za leto 2022, je hkrati tudi iztočnica za nadaljnje aktivnosti MOV k čemur lokalna stremi tudi v prihajajočih letih.

Za izvedbo akcijskega načrta so zagotovljeni kadrovski viri, ki jih v največji meri podpira koordinatorica za enake možnosti v sodelovanju s sodelavkami in sodelavci iz posameznih uradov glede na konkretni cilj in predvidene aktivnosti (strokovni sodelavci s področja družbenih dejavnosti, stikov za odnose z javnostmi, svetovalka s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem, zaposleni na javnih zavodi, katerih ustanoviteljica je MOV ter zaposleni na Podjetniškem inkubatorju in Razvojne agencije Savinjsko-Šaleške regije).

Cilji zastavljeni z akcijskim načrtom so lahko preverljivi s postavljenimi kazalniki preverbe doseganja strateških oziroma posameznih posebnih ciljev po posameznih sklopih ter omogočajo letno analizo izvedbe zastavljenih aktivnosti za doseganje postavljenih ciljev.

Sredstva namenjanja izvedbi posameznih aktivnosti so zagotovljena v proračunu MOV na postavki Enake možnosti ter deloma na preostalih postavkah v proračunu MOV v odvisnosti od področja dela, v okvir katerega posamezna aktivnost spada.

Strateški cilj 1: Integracija načela enakosti spolov in procesi odločanje

Za trajno rast in demokracijo je bistvena enakopravna udeležba žensk in moških na vseh družbenih področjih, kar tudi priča o politični zrelosti določene družbe.

Integracija načela enakosti spolov se začne z analizo vsakodnevnega življenja žensk in moških. Opozori na njihove različne potrebe in vidne težave ter tako omogoči, da politika in ravnanje ne temeljita na zgrešenih domnevah in stereotipih. Pokaže tudi, da ženske in moški niso homogena skupina, kar v praksi pomeni da sta oba spola enakopravna, ne pa tudi enaka. Zato je v sklopu tega strateškega cilja MOV definirala naslednji specifične cilje in aktivnosti, ki bodo v pomoč pri izravnavi omenjenih neenakosti na področjih integracije spolov in procesov odločanja.

Posebni cilj 1: Zagotavljanje integracije načela enakosti spolov v lokalno politiko

Ukrepi:

- Spodbujanje enakosti spolov v lokalni politiki

Aktivnosti:

- Vzpostavitev spletne podstrani Enakost spolov na spletni strani Mestne občine Velenje
- Objava člankov, novic in statističnih podatkov v zvezi z enakostjo spolov na spletni podstrani Enakost spolov Mestne občine Velenje

Kazalniki:

- Postavljena spletna podstran
- Število člankov

Nosilci:

- Koordinator/-ica za enake možnosti
- Posameznimi uradi Mestne občine Velenje
- Javni zavodi, katerih ustanoviteljica je Mestna občina Velenje

Posebni cilj 2: Zagotavljanje uravnotežene zastopanosti in udeležbe žensk in moških v politiki in na različnih področjih javnega življenja na lokalni ravni

Ukrepi:

- Zagotavljanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških v odborih, komisijah in drugih delovnih telesih Sveta Mestne občine Velenje
- Spodbujanje aktivne udeležbe žensk v upravljanju in javnem življenju
- Spodbujanje aktivne udeležbe in uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravi Mestne občine Velenje

Aktivnosti:

- Spremljanje strukture odborov, komisij in drugih delovnih teles Sveta Mestne občine Velenje na podlagi spola
- Predstavitev zgodb uspešnih žensk na podstrani Enakost spolov
- Spremljanje strukture vodstva v upravi MOV po spolu

Kazalniki:

- Struktura odborov, komisij in delovnih teles Sveta Mestne občine Velenje na podlagi spola
- Število novic na spletni podstrani
- Število žensk in moških na vodstvenih položajih v upravi MOV

Nosilci:

- Koordinator/-ica za enake možnosti

Posebni cilj 3: Preseganje tradicionalnih družbenih vlog spolov in odprava stereotipov o ženskah in moških na različnih področjih življenja

Ukrep:

- Prepoznavanje in odprava stereotipnih ravnanj

Aktivnosti:

- Ozaveščanje zaposlenih o stereotipnih ravnanjih

Kazalnik:

- Izobraževanje

Nosilec:

- Koordinator/-ica za enako možnosti
- Zagovornik načela enakosti

Strateški cilj 2: Ekonomska neodvisnosti

Neenaka moč med spoloma omejuje ekonomske priložnosti za ženske, njihov dostop do izobraževanja in dela. Ta paradigma omejuje razvojne potenciale v lokalnem gospodarstvu, civilni družbi in splošnem družbenem napredku. To dejstvo sloni na spoznanju da, kadar del človeškega kapitala nima možnosti da razvije svoje potenciale, se to negativno odraža na gospodarski rasti in produktivnosti celotne družbe. Da bi zmanjšala vplive ekonomske neenakosti, je v sklopu tega strateškega cilja MOV definirala naslednji specifične cilje in aktivnosti, ki bodo v pomoč pri povečevanju ekonomske neodvisnosti žensk v družbi.

Posebni cilj 1: Odprava vseh oblik diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju

Ukrep:

- Ozaveščanje in informiranje lokalne javnosti o problemu diskriminacije zaradi spola in možnih mehanizmih za preprečevanje in obravnavo domnevne diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu
- Ozaveščanje in informiranje o dobrih praksah na področju večje zaposlenosti žensk in ženskega podjetništva v lokalnem okolju

Aktivnosti:

- Organiziranje obiska Zagovornika načela enakosti s širšo razpravo in individualni pogovor s sodelavci Zagovornika načela enakosti
- Objava novic na spletni podstrani o uspešnih projektih zaposlovanja v lokalnem okolju

Kazalniki:

- Število udeležencev na dogodku
- Število objavljenih novic na spletni podstrani

Nosilci:

- Koordinator/-ica za enake možnosti
- Zagovornik načela enakosti
- Podjetniški inkubator
- Razvojna agencija Savinjsko-Šaleške regije

Posebni cilj 2: Preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Ukrepi:

- Vsakoletno informiranje zaposlenih v občinski upravi Mestne občine Velenje o sprejetem Pravilniku o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v občinski upravi Mestne občine Velenje
- Predstavitev pristojnosti in dela svetovalke s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem zaposlenim v občinski upravi Mestne občine Velenje

Aktivnosti:

- Izvedba izobraževanja za zaposlene v občinski upravi Mestne občine Velenje in seznaniitev z ukrepi v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja
- Posredovanje Pravilnika o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v občinski upravi Mestne občine Velenje s predstavitvijo dela svetovalke

Kazalniki:

- Število udeležencev na izobraževanju
- Izvedba obvestila

Nosilci:

- Svetovalka s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem

Strateški cilj 3: Usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja

Pri strateškem cilju usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja se primarno srečujemo z dinamiko usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti med spoloma. Kot organ lokalne samouprave MOV želi da k ciljem Enakih možnosti pripomorejo tudi gospodarski subjekti, ki lahko vplivajo na odpravo neenakosti med moškimi in ženskami tudi v zasebnem sektorju. Zato je v sklopu tega strateškega cilja MOV definirala naslednji specifične cilje in aktivnosti, ki bodo v pomoč pri izboljšanju usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja.

Posebni cilj: Odprava vseh oblik diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju

Ukrep:

- Mestna občina Velenje kot družini prijazno okolje

Aktivnost:

- Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje

Kazalnik:

- Pridobljen certifikat

Nosilec:

- Urad za družbene dejavnosti
- Koordinator/-ica za enake možnosti

Strateški cilj 4: Brez nasilja na podlagi spola

V tradicionalnem razumevanju nasilja se poudarja dejstvo, da številne ženske trpijo zaradi nasilja moških zlasti (toda ne samo) v domačem okolju. Pojem nasilje nad ženskami se nanaša na tisto vrsto nasilja, v katerem je moški storilec, ženska pa žrtev, poleg tega je povezan z vprašanjem moči in nadzorom moškega nad žensko, ki je tarča nasilja. Ker veliko tovrstnih primerov ostane skritih pred očmi javnosti, je naloga lokalne skupnosti da ozavešča o problematiki in težavah s katerimi se ženske v vsakdanjem življenju srečujejo tudi za štirimi stenami.

V ta namen je v sklopu tega strateškega cilja MOV definirala naslednji specifične cilje in aktivnosti, ki bodo v pomoč pri preprečevanju nasilja na podlagi spola.

Posebni cilj: Krepitev politik za preprečevanje vseh oblik nasilja nad ženskami

Ukrep:

- Ozaveščanje in seznanjanje širše javnosti o problemu nasilja z namenom pomoči žrtvam in pospeševanja pravno-upravnih postopkov pri reševanju nasilja

Aktivnosti:

- Objavljene novice in zgodbe na podstrani Enakost spolov

Kazalnik:

- Število novic na podstrani Enakost spolov

Nosilec:

- Koordinator/-ica za enake možnosti

Strateški cilj 5: Spolno občutljiva raba jezika

Spolno občutljiva raba jezika označuje prizadevanja, da v govoru in pisanju tudi z jezikovnimi sredstvi, ne le z vsebinskimi prvinami, naslavljamo in obravnavamo ženske in moške enakovredno. S tako jezikovno rabo se lahko izognemo stereotipnemu in diskriminatornemu naslavljanju ter ohranjanju družbene nevidnosti žensk.

Posebni cilj: Preseganje tradicionalnih družbenih vlog spolov in odpravljanje stereotipov o moških in ženskah

Ukrepi:

- Spodbujanje spolno občutljive rabe jezika
- Spolno občutljiva raba jezika v internih aktih, predlogih pravnih in kadrovskih dokumentih

Aktivnosti:

- Izobraževanje zaposlenih o spolno občutljivi rabi jezika
- Pregled jezikovnih praks spolno občutljive rabe jezika v internih aktih in predlogih pravnih in kadrovskih dokumentov ter njihovo ažuriranje

Kazalnik:

- Število udeležencev na izobraževanju
- Število pregledanih internih aktov, pravnih in kadrovskih dokumentov

Nosilci:

- Koordinator/-ica za enako možnosti
- Strokovni sodelavci iz dotičnega področja

AKCIJSKI NAČRT

Priloga 1

1. INTEGRACIJA NAČELA ENAKOSTI SPOLOV IN PROCESI ODLOČANJA

UKREP	AKTIVNOST	KAZALNIK	ROK IZVEDBE	NOSILEC
<i>Cilj 1: Zagotavljanje integracije načela enakosti spolov v lokalno politiko</i>				
Spodbujanje enakosti spolov v lokalni politiki	Vzpostavitev spletne podstrani Enakost spolov na spletni strani Mestne občine Velenje	Postavljena spletna podstran	2022	Koordinatorica za enake možnosti
	Objava člankov, novic in statističnih podatkov v zvezi z enakostjo spolov na spletni podstrani Enakost spolov Mestne občine Velenje	Število člankov	2022	Koordinatorica za enake možnosti v sodelovanju s posameznimi uradi Mestne občine Velenje in javnimi zavodi, katerih ustanoviteljica je Mestna občina Velenje
<i>Cilj 2: Zagotavljanje uravnotežene zastopanosti in udeležbe žensk in moških v politiki in na različnih področjih javnega življenja na lokalni ravni</i>				
Zagotavljanje uravnotežene zastopanosti žensk in moških v odborih, komisijah in drugih delovnih telesih Sveta Mestne občine Velenje	Spremljanje strukture odborov, komisij in drugih delovnih teles Sveta Mestne občine Velenje na podlagi spola	Struktura odborov, komisij in delovnih teles Sveta Mestne občine Velenje na podlagi spola	2022	Koordinatorica za enake možnosti
Spodbujanje aktivne udeležbe žensk v upravljanju in javnem življenju	Predstavitev zgodb uspešnih žensk na podstrani Enakost spolov	Število novic na spletni podstrani	2022	Koordinatorica za enake možnosti

Spodbujanje aktivne udeležbe in uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravi Mestne občine Velenje	Spremljanje strukture vodstva v upravi MOV po spolu	Število žensk in moških na vodstvenih položajih v upravi MOV	2022	Koordinatorica za enake možnosti
Cilj 3: Preseganje tradicionalnih družbenih vlog spolov in odprava stereotipov o ženskah in moških na različnih področjih življenja				
Prepoznavanje in odprava stereotipnih ravnanj	Ozaveščanje zaposlenih o stereotipnih ravnanjih	Izobraževanje	2022	Koordinatorica za enake možnosti v sodelovanju z Zagovornikom načela enakosti

2. EKONOMSKA NEODVISNOST

UKREP	AKTIVNOST	KAZALNIK	ROK IZVEDBE	NOSILEC
Cilj 1: Odprava vseh oblik diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju				
Ozaveščanje in informiranje lokalne javnosti o problemu diskriminacije zaradi spola in možnih mehanizmih za preprečevanje in obravnavo domnevne diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju in delu	Organiziranje obiska Zagovornika načela enakosti s širšo razpravo in individualni pogovor s sodelavci Zagovornika načela enakosti	Število udeležencev na dogodku	2022	Koordinatorica za enake možnosti v sodelovanju z Zagovornikom načela enakosti

Ozaveščanje in informiranje o dobrih praksah na področju večje zaposlenosti žensk in ženskega podjetništva v lokalnem okolju	Objava novic na spletni podstrani o uspešnih projektih zaposlovanja v lokalnem okolju	Število objavljenih novic na spletni podstrani	2022	Koordinatorica za enake možnosti v sodelovanju s Podjetniškim inkubatorjem in razvojna agencija Savinjsko-Šaleške regije
--	---	--	------	--

Cilj 2: Preprečevanje spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Vsakoletno informiranje zaposlenih v občinski upravi Mestne občine Velenje o sprejetem Pravilniku o ukrepih za varovanje dostojanstva	Izvedba izobraževanja za zaposlene v občinski upravi Mestne občine Velenje in seznaništev z ukrepi v primeru spolnega in drugega nadlegovanja ter	Število udeležencev na izobraževanju	2022	Svetovalka s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem
Predstavitev pristojnosti in dela svetovalke s področja varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem zaposlenim v občinski upravi Mestne občine Velenje	Posredovanje Pravilnika o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v občinski upravi Mestne občine Velenje s predstavitvijo dela svetovalke	Izvedba obvestila	2022	Svetovalka s področja pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem

3. USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA TER ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

UKREP	AKTIVNOST	KAZALNIK	ROK IZVEDBE	NOSILEC
Cilj 1: Odprava vseh oblik diskriminacije zaradi spola pri zaposlovanju				
Mestna občina Velenje kot družini prijazno okolje	Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje	Pridobljen certifikat	Začetek aktivnosti v 2022	Urad za družbene dejavnosti v sodelovanju s koordinatorico za enake možnosti

4. BREZ NASILJA NA PODLAGI SPOLA

UKREP	AKTIVNOST	KAZALNIK	ROK IZVEDBE	NOSILEC
Cilj 1: Krepitev politik za preprečevanje vseh oblik nasilja nad ženskami				
Ozaveščanje in seznanjanje širše javnosti o problemu nasilja z namenom pomoči žrtvam in pospeševanja pravno-upravnih postopkov pri reševanju nasilja	Novice na podstrani Enakost spolov	Število novic na podstrani Enakost spolov	2022	Koordinatorica za enake možnosti

5. SPOLNO OBČUTLJIVA RABA JEZIKA

UKREP	AKTIVNOST	KAZALNIK	ROK IZVEDBE	NOSILEC
Cilj 1: Preseganje tradicionalnih družbenih vlog spolov in odpravljanje stereotipov o ženskah in moških				
Spodbujanje spolno občutljive rabe jezika	Izobraževanje zaposlenih o spolno občutljivi rabi jezika	Število udeležencev na izobraževanju	2022	Koordinatorica za enake možnosti z izvajalce m
Spolno občutljiva raba jezika v internih aktih, predlogih pravnih in kadrovskih dokumentih	Pregled jezikovnih praks spolno občutljive rabe jezika v internih aktih in predlogih pravnih in kadrovskih dokumentov ter njihovo ažuriranje	Število pregledanih internih aktov, pravnih in kadrovskih dokumentov	2022	Strokovni sodelavci za svoje področje