



AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV V MESTNI OBČINI NOVO MESTO

Novo mesto, avgust 2024



NOVO
MESTO

Dokument:

AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV
V MESTNI OBČINI NOVO MESTO

Pripravljavec:

Mestna občina Novo mesto,
Seidlova cesta 1, Novo mesto

Odgovorna oseba pripravljavca:

mag. Gregor Macedoni, župan

Vodja projektne
skupine:

Peter Geršič

Pripravili:

Tanja Mrak
mag. Nataša Jakopin

Novo mesto, avgust 2024

Župan:

Žig in podpis



KAZALO VSEBINE

1. UVOD	4
2. PRAVNE PODLAGE	6
3. DEMOGRAFSKI ORIS MESTNE OBČINE NOVO MESTO	8
4. ANALIZA TRENUTNEGA STANJA IN IZZIVI V PRIHODONOSTI	11
4.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju	11
4.1.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost.....	15
4.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.....	17
4.2.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost.....	18
4.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	19
4.3.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost.....	20
4.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja	21
4.4.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost.....	21
4.5 Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.	21
4.5.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost.....	22
5. ZAKLJUČEK	24
6. VIRI IN LITERATURA	25

1. UVOD

Slovenija sodi med države, ki se po merjenju različnih indeksov enakosti žensk in moških umešča na visoka mesta, pri tem pa lahko ugotovimo, da nikjer v svetu še ni dosežena dejanska enakost spolov. V javnem življenju se neenakost med drugim kaže v dejstvu, da kljub višji izobrazbi manj žensk zaseda položaje gospodarskega in političnega odločanja, da so ženske pogosteje zaposlene za določen čas in s krajšim delovnim časom, da za svoje delo prejemajo nižje plačilo, da so pogosteje izpostavljene spolnemu nadlegovanju in da jih je bistveno manj v tako imenovanih poklicih prihodnosti, na primer na področju informacijsko-komunikacijskih tehnologij ter umetne inteligence.

Mestna občina Novo mesto (v nadaljevanju MONM) sledi veljavnemu nacionalnemu programu za enake možnosti žensk in moških do leta 2030 in se v svojem *Akcijskem načrtu za enakost spolov* osredotoča na področja javnega življenja, na katerih so ministrstva Republike Slovenije zaznala največje pomanjkljivosti na področju enakosti spolov, pri čemer smo največji poudarek dali naslednjim področjem:

1. enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju;
2. uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih;
3. usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture;
4. ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

Na MONM posvečamo veliko pozornosti zdravju zaposlenih, pri čemer se bomo še bolj osredotočili na ukrepe za izboljšanje zdravja žensk in zmanjšanje neenakosti v zdravju med moškimi in ženskami. Od marca 2023 je MONM uradna nosilka naziva *dojenju prijazno mesto*, kar materam v Novem mestu omogoča, da neobremenjeno dojijo otroke na številnih lokacijah, kot edina občina v Sloveniji pa je MONM maja 2023 vzpostavila Sistem lokalne blaginje, ki vzpostavlja procese koordinacije vseh obstoječih storitev na našem območju s ciljem, da bi pomagali našim občankam in občanom pri reševanju različnih življenjskih izzivov na področju socialnega ter zdravstvenega varstva in širšega družbenega življenja.

Čeprav smo v Sloveniji dosegli velik napredek na področju enakosti žensk in moških in imamo napredno zakonodajo, ki v skladu s ciljem trajnostnega razvoja Združenih narodov št. 5 – enakost spolov ustvarja ustrezne razmere za enakost žensk in moških, spodbuja spoštovanje človekovih pravic in tudi sankcionira diskriminacijo zaradi spola, še vedno obstajajo področja, na katerih je napredek počasen. Zakonodaja ni dovolj, potrebne so spremembe v našem vsakdanjem življenju, za kar ima MONM kot občina z več kot sto zaposlenimi in več kot 38 tisoč prebivalci ter kot središče Jugovzhodne Slovenije svojo odgovornost, da s sprejemanjem ustreznih ukrepov načrtuje razvoj lokalne skupnosti v smeri

spodbujanja enakih možnosti žensk in moških ter ustvarjanja pogojev za kakovostno življenje vseh občanov, ne glede na spol.

Akcijski načrt za enakost spolov v Mestni občini Novo mesto sledi trem ciljem trajnostnega razvoja:



Cilj 5: Doseči enakost spolov ter krepiti vlogo vseh žensk in deklc.

V EU kazalniki spremljajo in merijo predvsem napredek v zmanjševanju nasilja, povzročene zaradi spola, in v krepitvi enakosti med spoloma v izobraževanju, zaposlovanju in vodenju.

Kazalniki:

- plačna vrzel med spoloma;
- vrzel stopnje delovne aktivnosti med spoloma;
- delež sedežev, ki jih v nacionalnem parlamentu zasedajo ženske;
- delež žensk na vodstvenih položajih.



Cilj 8: Spodbujati trajnostno, vključujočo in vzdržno gospodarsko rast, polno in produktivno zaposlenost ter dostojno delo za vse.

V EU kazalniki spremljajo in merijo predvsem napredek v spodbujanju trajnostne gospodarske rasti, v povečevanju zaposlenosti in v zagotavljanju dostojnih delovnih priložnosti.

Kazalniki:

- realna rast bruto domačega proizvoda na prebivalca;
- mladi, ki niso niti delovno aktivni niti vključeni v izobraževanje ali usposabljanje;
- stopnja delovne aktivnosti;
- stopnja dolgotrajne brezposelnosti;
- neprostovoljne začasne zaposlitve.



Cilj 10: Zmanjšati neenakosti znotraj držav in med njimi.

V EU kazalniki spremljajo in merijo predvsem napredek v zmanjševanju neenakosti med državami in v državah ter napredek v spodbujanju varnih migracij in socialnega vključevanja.

Kazalniki:

- bruto domači proizvod na prebivalca v standardih kupne moči;
- prilagojeni bruto razpoložljivi dohodek gospodinjestev na prebivalca v standardih kupne moči;
- relativna vrzel tveganja revščine;
- Ginijev količnik ekvivalentnega razpoložljivega dohodka;
- delež skupnega razpoložljivega dohodka v spodnjih štirih decilih (dohodek na ekvivalentnega odraslega člana gospodinjstva);
- število prošenj za azil (skupaj in ugodene).

2. PRAVNE PODLAGE

Dokument se naslanja na naslednje pravne podlage:

- **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*) v 14. členu (enakost spolov) navaja, 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 katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.
- **Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (*Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg*) prav tako 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.
- **Zakon o enakih možnostih žensk in moških** (*Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19*) določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk ter ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Ustvarjanje enakih možnosti je naloga celotne družbe in pomeni odstranjevanje ovir za vzpostavljanje enakosti spolov, zlasti s preprečevanjem in odpravljanjem neenakega obravnavanja spolov kot oblike diskriminacije v praksi, ki izvira iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog, ter ustvarjanje pogojev za vzpostavljanje enake zastopanosti obeh spolov na vseh področjih družbenega življenja.
- **Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2023–2030** (*Uradni list RS, št. 105/23*) je bila sprejeta 22. 9. 2023 z namenom izboljšanja manj ugodnega položaja tistega od spolov, ki je na katerem od navedenih področij v slabšem položaju (večinoma so to ženske), ter odpravljanju strukturnih ovir, ki ohranjajo in vzdržujejo obstoječe neenakosti.
- **Strategija za enakost spolov 2020–2025** je korak k uresničevanju zaveze komisije Ursule von der Leyen za Unijo enakosti. Stremi k ciljem in ukrepom politike, da bi do leta 2025 dosegli občuten napredek v smeri spolno enakostne Evrope. Cilj je Unija, v kateri se vsak posameznik, ne glede na raznolikost, svobodno odloča o svojem življenju, ima 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 razlik med spoloma na trgu dela, doseganje enake udeležbe v vseh gospodarskih sektorjih,

obravnavanje plačnih in pokojninskih razlik med spoloma ter odpravljanje razlik glede na spol pri oskrbi in doseganje spolne uravnoveženosti pri odločanju in v politiki. Strategija temelji na dveh pristopih, in sicer na upoštevanju vidika spola v kombinaciji s ciljno usmerjenimi ukrepi in na presečnosti kot horizontalnem načelu za izvajanje strategije. Strategija se sicer osredotoča na ukrepe v EU, a je skladna z zunanjo politiko EU o enakosti spolov in opolnomočenju žensk.

Strateška prizadevanja se osredotočajo na pet prednostnih področij:

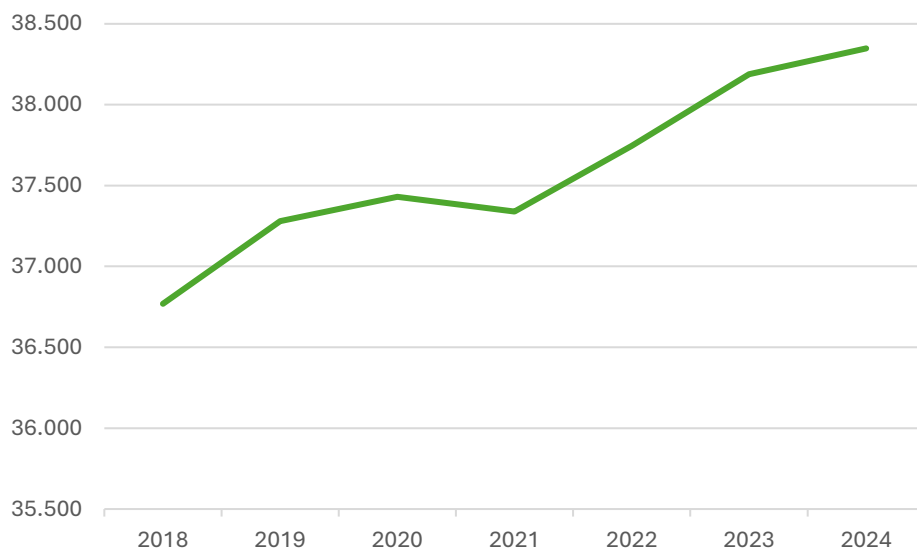
- povečanje udeležbe žensk na trgu dela in ekonomska neodvisnost žensk in moških;
- manjšanje razlik glede na spol pri plačah, zaslužkih in pokojninah in s tem omejevanje revščine žensk;
- spodbujanje enakosti žensk in moških pri odločanju;
- boj proti nasilju zaradi spola ter zaščita in podpora za žrtve;
- spodbujanje enakosti spolov in pravic žensk povsod po svetu.

Akcijski načrt za enakost spolov Mestne občine Novo mesto se navezuje in upošteva tudi smernice Demografske študije Mestne občine Novo mesto, Trajnostne urbane strategije Novo mesto do leta 2030, Strategijo Mestne občine Novo mesto za mlade do leta 2030 ter Strategijo razvoja Mestne občine Novo mesto do leta 2030.

3. DEMOGRAFSKI ORIS MESTNE OBČINE NOVO MESTO

Novomeška občina je ena izmed dvanajstih mestnih občin v Republiki Sloveniji z osrednjim in največjim naseljem Novo mesto. Občina na severu meji na občino Mokronog-Trebelno, na vzhodu na občini Šmarješke Toplice in Šentjernej, na jugu na Republiko Hrvaško ter občini Metlika in Semič, na zahodu pa na občine Mirna Peč, Straža in Dolenjske Toplice. Površina občine znaša 235,72 km², v 99 naseljih pa je po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije na dan 1. januar 2024 živelo 38.348 prebivalcev (19.283 moških in 19.065 žensk). Po številu prebivalcev se je med slovenskimi občinami uvrstila na šesto mesto. Na kvadratnem kilometru površine občine živi povprečno 163 prebivalcev; torej je gostota naseljenosti tu večja kot v celotni državi (103 prebivalcev na km²). Število prebivalcev v zadnjih letih narašča, kar lahko vidimo z grafa 1.

Graf 1: Število prebivalcev v Mestni občini Novo mesto od leta 2018 do 2024 (vir: SURS, 2024)



Po podatkih iz leta 2023 je bila povprečna starost občanov 42,5 let in tako nižja od povprečne starosti prebivalcev Slovenije (44,1 let).

Po podatkih SURS za leto 2023 je bilo število živorojenih enako številu umrlih. Naravni prirast na 1.000 prebivalcev v občini je bil v tem letu višji od slovenskega povprečja, ki je znašal -2,1. Prav tako je bilo število priseljenih na 1000 prebivalcev (7,3) večje od povprečnega za celotno državo (5,4).

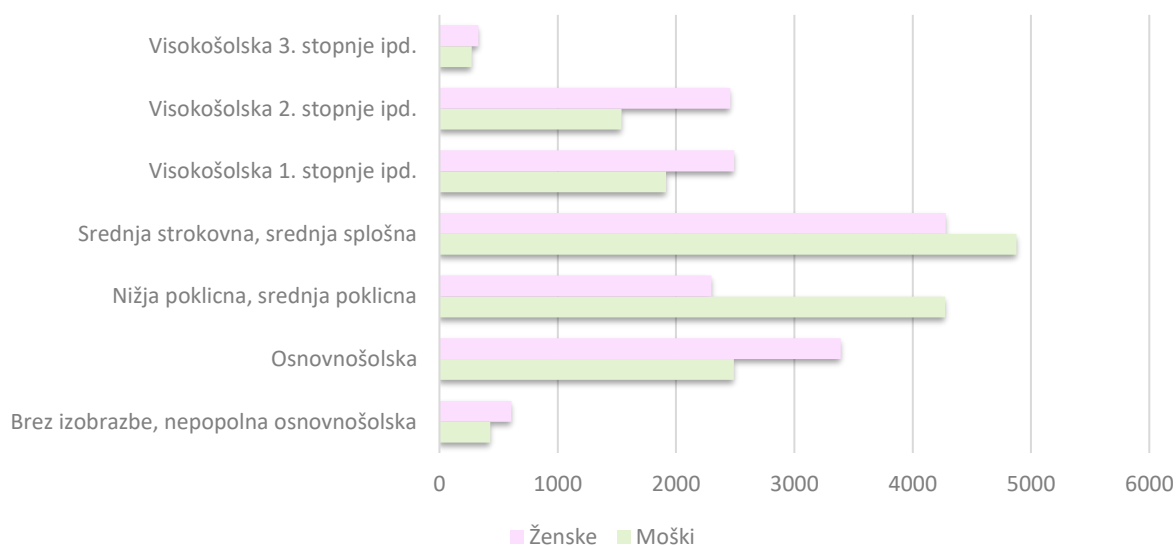
Tabela 1: Osnovne skupine prebivalstva po spolu (vir: SURS, 2024)

Mestna občina Novo mesto	Državljeni Republike Slovenije		Tuji državljani		Delež tujih državljanov med prebivalci (%)	
	Moški	Ženske	Moški	Ženske	Moški	Ženske
Mestna občina Novo mesto	16.437	17.382	2.846	1.683	15	9
Slovenija	939.969	980.707	128.460	74.813	12	7

Delež tujih državljanov, to so osebe z državljanstvom tujih držav, ki jih štejemo med prebivalce Slovenije, je v Mestni občini Novo mesto tako pri moških kot ženskah višji od slovenskega povprečja.

V Mestni občini Novo mesto je 22 vrtcev in enot, v katere je bilo v šolskem letu 2023/2024 vključenih 1763 otrok, v zgoj dvanajstih OŠ in podružnicah pa 3849 otrok. Graf 2 prikazuje izobrazbeno strukturo prebivalcev Mestne občine Novo mesto. Največ je tistih s končano srednjo šolo, med moškimi predvsem s srednjo strokovno oz. srednjo splošno šolo ter nižjo oz. srednjo poklicno, med ženskami pa s srednjo strokovno oz. splošno in zaključeno osnovno šolo. Za višješolske programe se odloča več žensk. Skrb vzbuja tudi podatek o številu oseb brez izobrazbe (608 žensk in 430 moških).

Graf 2: Prebivalstvo Mestne občine Novo mesto, staro 15 let ali več, po izobrazbi in spolu leta 2023 (vir: SURS, 2024)



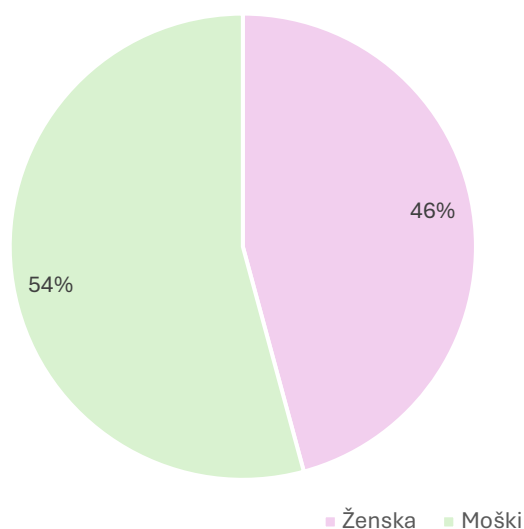
Med delovno aktivnim prebivalstvom (v starosti med 15 let in 64 let) je 70,4 % zaposlenih/samozaposlenih oseb, kar je več od slovenskega povprečja (69,3 %). Njihovo število je prikazano v tabeli 2, iz katere je razvidno tudi, da se število v zadnjem polletju povečuje.

Tabela 2: Število delovno aktivnega prebivalstva Mestne občine Novo mesto (vir: SURS, 2024)

Delovno aktivno prebivalstvo po mesecih za prvo polletje 2024					
januar	februar	marec	april	maj	junij
24.792	24.787	24.829	24.833	24.885	24.897

Če primerjamo delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov) po spolu s prebivališčem v Mestni občini Novo mesto, je nekoliko več zaposlenih moških kot žensk, vendar razlika ni tako očitna. Podatki so zbrani za leto 2023.

Graf 3: Delovno aktivno prebivalstvo po spolu (vir: SURS, 2024)



Po podatkih NIJZ je trajala bolniška odsotnost delovno aktivnih prebivalcev povprečno 22,8 koledarskih dni na leto (povprečje v Sloveniji je 21,7 dni).

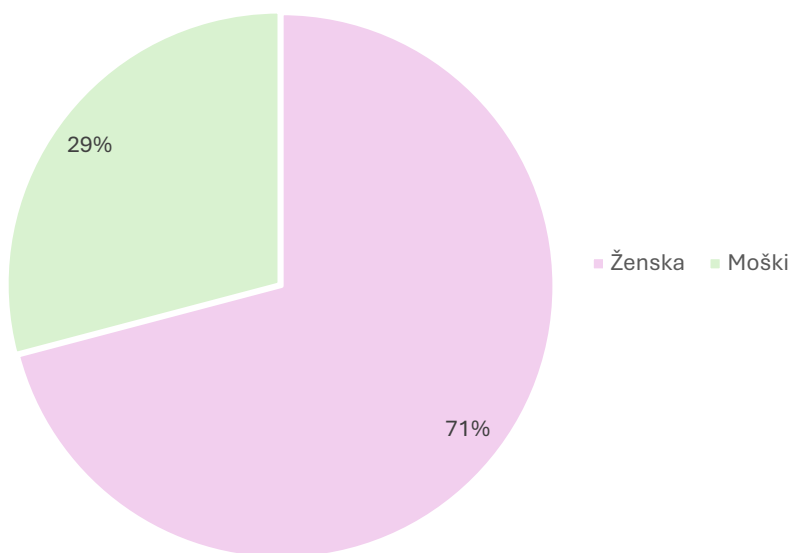
Stopnja registrirane brezposelnosti se v zadnjih letih v Mestni občini Novo mesto znižuje – za ženske znaša 4,9 %, za moške pa 4,5 % (slovensko povprečje je 4,8 % in 4,0 %). Od tega je 2,7 % dolgotrajno brezposelnih, kar pa je precej nad slovenskim povprečjem (1,9 %).

4. ANALIZA TRENUTNEGA STANJA IN IZZIVI V PRIHODONOSTI

4.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Na dan 1. avgusta 2024 je bilo na MONM zaposlenih 134 oseb, od tega 95 žensk in 39 moških. Povprečna starost zaposlenih je 46 let.

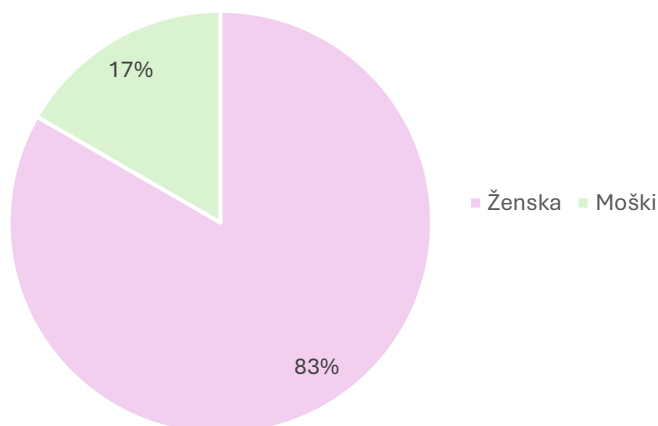
Graf 4: Zastopanost zaposlenih na MONM po spolu (vir: podatki MONM)



Mestno občino Novo mesto sestavljajo kabinet župana, občinska uprava s štirimi uradi (nekateri se nadalje delijo v oddelke) ter Skupna občinska uprava občin Dolenjske in Bele krajine. V nadaljevanju je grafično predstavljena zastopanost spolov znotraj posameznih služb na MONM.

V kabinetu župana je zaposlenih 5 žensk in 1 moški, vodja kabineta je ženska.

Graf 5: Kabinet župana – zastopanost po spolu (vir: podatki MONM)



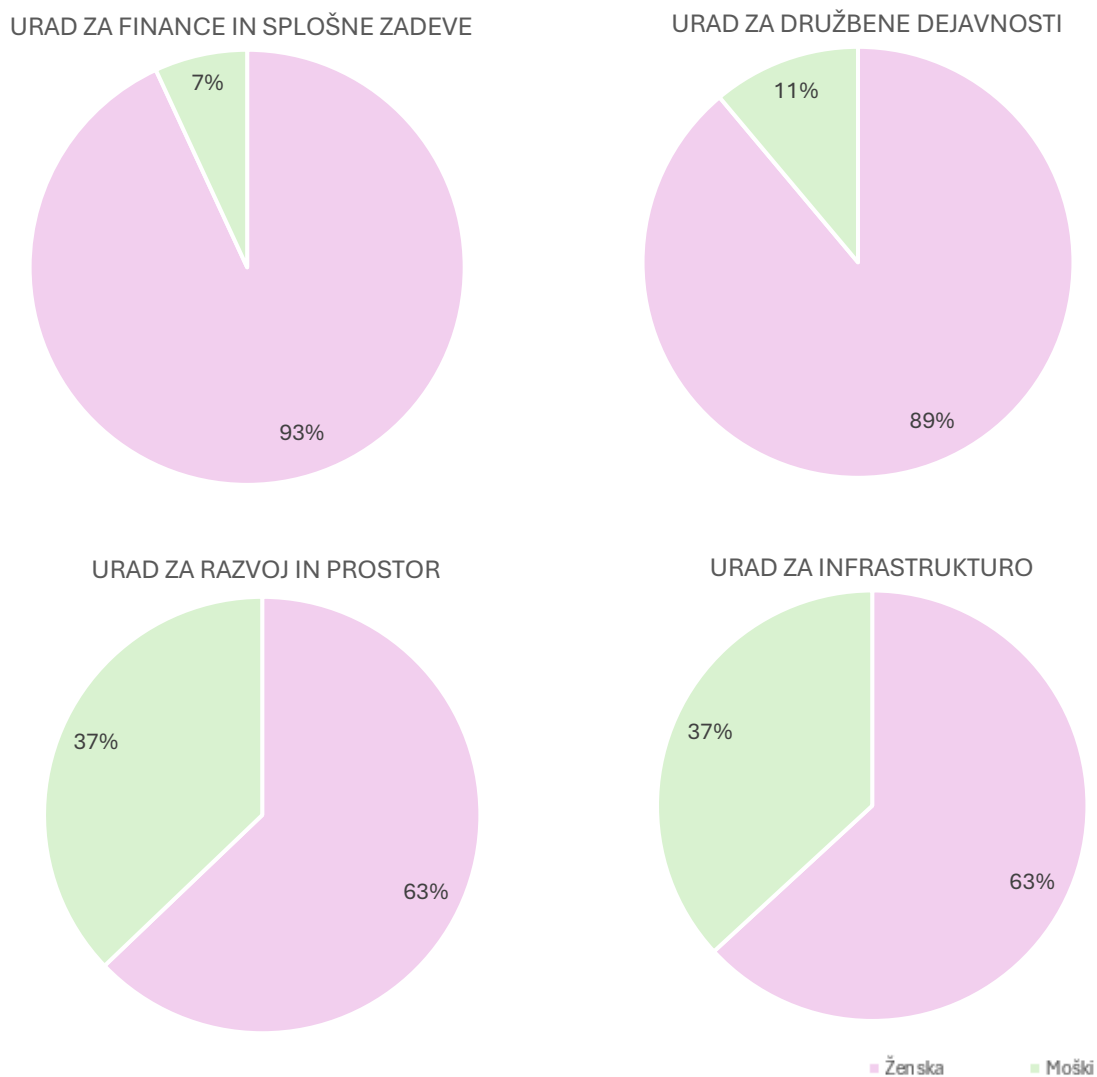
Občinsko upravo Mestne občine Novo mesto sestavljajo:

- Urad za finance in splošne zadeve;
- Urad za družbene dejavnosti;
- Urad za razvoj in prostor;

- Urad za infrastrukturo.

Iz grafičnega prikaza zaposlenih glede na spol (graf 6) je jasno razvidno, da je v vseh štirih uradih občinske uprave večja zastopanost žensk.

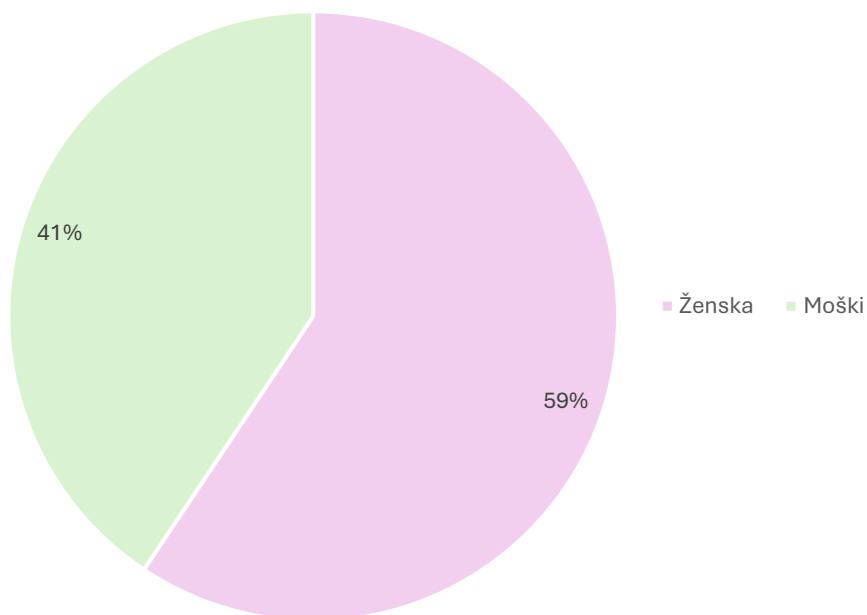
Graf 6: Grafični prikaz zastopanosti žensk in moških v posameznih uradih MONM



V Uradu za finance in splošne zadeve je 27 žensk in 2 moška, v Uradu za družbene dejavnosti pa 8 žensk in le 1 moški. Večja zastopanost moških je v Uradu za razvoj in prostor (13 moških, 22 žensk) ter Uradu za infrastrukturo (7 moških, 12 žensk); razmerje med moškimi in ženskami je v teh dveh uradih enako.

Nekoliko bolj enakovredna zastopanost obeh spolov je na Skupni občinski upravi občin Dolenjske in Bele krajine (v nadaljevanju SOUOD), kjer je skupno zaposlenih 19 žensk in 13 moških.

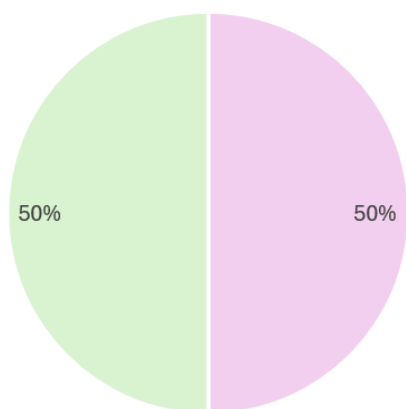
Graf 7: Zastopanost zaposlenih po spolu na SOUOD (vir: podatki MONM)



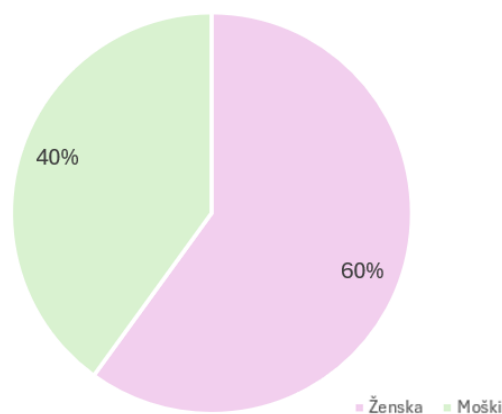
Skupna občinska uprava občin Dolenjske in Bele krajine se deli na Službo za medobčinski inšpekcijski nadzor, Službo za medobčinsko redarstvo, Pravno službo, Službo za urejanje prometa, Službo za civilno zaščito in požarno varstvo, Službo za informatiko in Službo za urejanje prostora. Najbolj enakomerna razporeditev zaposlenih med spoloma je v Službi za medobčinski inšpekcijski nadzor ter Službi za medobčinsko redarstvo.

Grafi 8: Grafični prikazi zaposlenih po spolu v dveh izmed služb na SOUOD (vir: podatki MONM)

Služba za medobčinski inšpekcijski nadzor



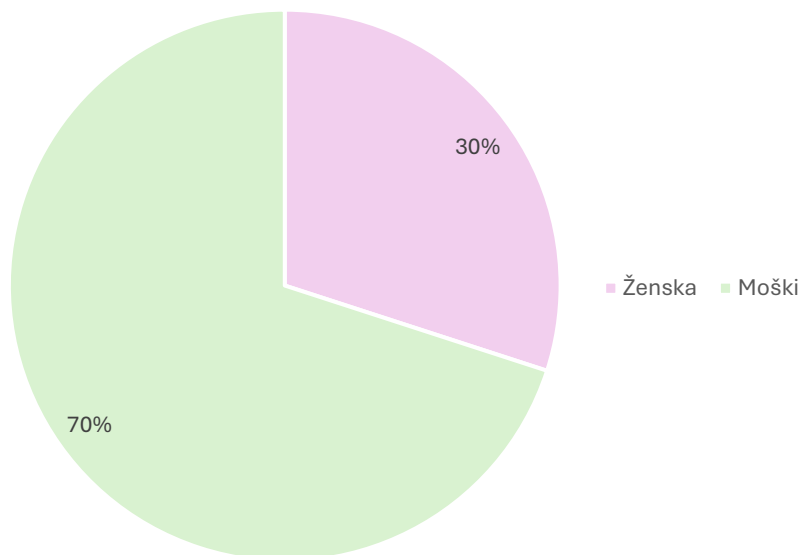
Služba za medobčinsko redarstvo



Na SOUOD v Pravni službi (7 zaposlenih), Službi za civilno zaščito in požarno varstvo (2) ter Službi za urejanje prometa (6) ni zaposlen niti en moški, v Službi za urejanje prostora (1) in Službi za informatiko (1) pa niti ena ženska.

Poleg vseh navedenih služb na Mestni občini Novo mesto deluje še Občinski svet, ki je najvišji organ odločanja o zadevah v okviru pravic in dolžnosti občine. V njem je 9 svetnic in 21 svetnikov, ki so bili izvoljeni za mandatno obdobje 2022–2026.

Graf 9: Sestava Občinskega sveta (vir: podatki MONM)



Tako v letu 2023 kot v 2024 sta bili za krajši delovni čas (20 ur tedensko) zaposleni dve osebi ženskega spola. Glede na status zaposlitve je v letu 2024 na MONM za določen čas zaposlenih enajst oseb, in sicer devet žensk in trije moški, od tega en pripravnik in dve pripravnici. Leta 2023 je bilo za določen čas zaposlenih šest žensk in dva moška, v tem letu ni bilo pripravništva. Leta 2022 je bilo za določen čas zaposlenih devet oseb: šest žensk, od tega ena pripravnica in trije moški. Iz opisanega lahko razberemo, da je več zaposlitev za določen čas pri ženskah, ki so med zaposlenimi na MONM tudi v večjem deležu, se pa to število v zadnjih treh letih povečuje (graf 5).

Graf 10: Število zaposlitev na MONM za določen čas po spolu (vir: podatki MONM)

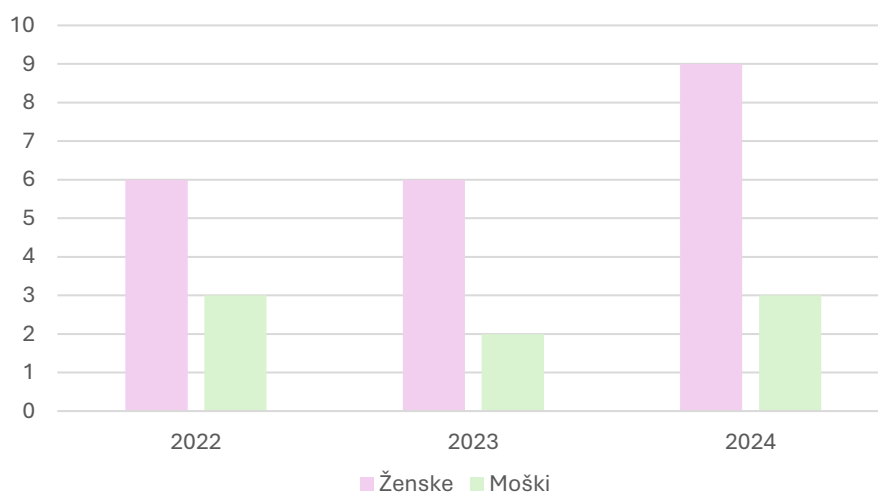


Tabela 3 prikazuje število oseb, ki so uveljavljale pravico do dopusta za nego otroka. Podatki so za leto 2023 ter 2024 do meseca avgusta. V večini ostajajo doma z otroki matere, v obeh letih sta to pravico uveljavila dva očeta. Glede na število dni odsotnosti zaradi nege otroka je razvidno, da so bili očetje v letu 2024 odsotni dlje kot leto prej. V letu 2023 sta imela po podatkih MONM očetovski dopust dva zaposlena.

Tabela 3: Uveljavljanje pravice do dopusta za nego otroka glede na število zaposlenih ter število dni (vir: podatki MONM)

		2023	2024
število OSEB	ženske	21	14
	moški	2	2
število DNI	ženske	126	95
	moški	5	21

Povzamemo lahko, da znotraj posameznih služb prihaja do velikih razlik med zastopanostjo spolov. Predvsem v pravnih službah in finančnih oddelkih prevladujejo ženske, pri službi za informatiko in urejanje prometa na SOUOD pa moški. Če posplošimo, je na Mestni občini Novo mesto zaposlenih več žensk kot moških – to pomeni, da je tako zanimanja za delo na občini kot samo karierno napredovanje med moškimi manjše, medtem ko sestava Občinskega sveta nakazuje na neuravnoteženo zastopanost tudi v političnem odločanju.

4.1.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost

V preteklosti je bila uspešno dosežena uporaba spolno občutljivega jezika, tako se danes na MONM za nazive delovnih mest upošteva tako moška kot ženska oblika.

Z namenom, da bi MONM delovala čimbolj učinkovito pri zagotavljanju enakih možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju, je treba vzpostaviti redno in ažurno zbiranje podatkov glede na spol, čas zaposlitve, naziv in plačni razred. Za zbiranje teh podatkov je odgovorna kadrovska služba v okviru Urada za finance in splošne zadeve.

Zastavljeni cilji za enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju so naslednji:

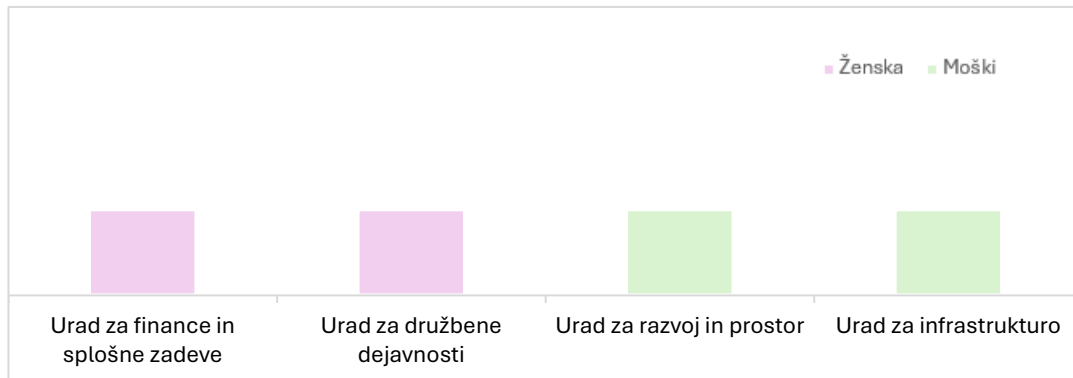
- letni pregled stanja zaposlenih po spolu in drugih relevantnih kazalnikih;
- dvig znanja o enakosti med spoloma v občinski upravi Mestne občine Novo mesto;
- imenovanje koordinatorske oz. koordinatorice za enake možnosti.

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Letni pregled statističnih podatkov po spolu	Število zaposlenih po področjih (uradih, službah) po spolu	Urad za finance in splošne zadeve	Vsi zaposleni	1 x letno
2	Spodbujanje podcenjenega spola h kariernemu napredovanju	Število prijavljenih kandidatov na prosta delovna mesta po spolu	Direktorica OU Urad za finance in splošne zadeve Vodje uradov	Vsi zaposleni	na 2 leti
3	Organizacija izobraževanj ali usposabljanj ali video seminarjev za zaposlene	Število izvedenih dogodkov	Urad za finance in splošne zadeve Kabinet župana	Vsi zaposleni	1 x letno
4	Določitev odgovorne osebe za izvajanje ter poročanje akcijskega načrta za enakost spolov	Sklep o imenovanju Letna poročila	Župan	Odgovorna oseba	1 x letno

4.2 Uravnovežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

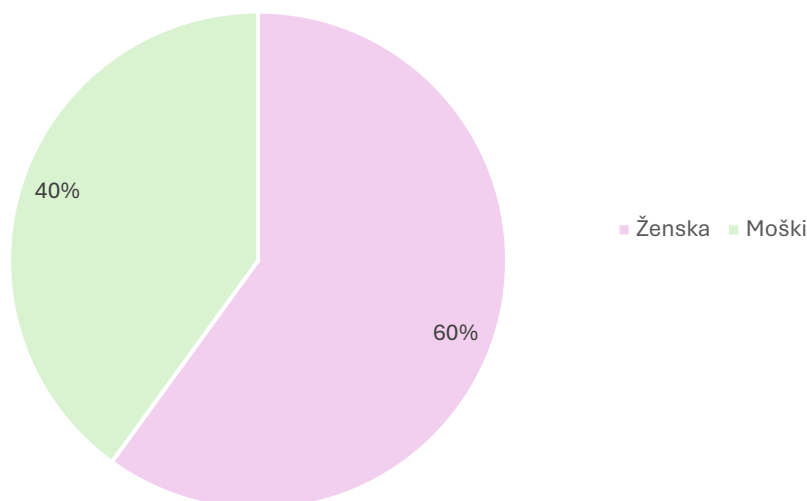
Najvišji položaj na Mestni občini Novo mesto zastopa župan. Podžupani so štirje, od tega dva poklicna podžupana, vsega skupaj ena ženska in trije moški. Zastopanost poklicnih podžupanov je enakomerno porazdeljeno med spoloma (1 ženska, 1 moški). Višji položaj na Mestni občini Novo mesto zastopata še direktorica občinske uprave in direktorica Skupne občinske uprave občin Dolenjske in Bele krajine.

Graf 11: Vodje uradov občinske uprave MONM po spolu (vir: podatki MONM)



Z razmerjem 1 : 1 je zaseden položaj vodij uradov občinske uprave MONM. Znotraj Urada za finance je Oddelek za finance in proračun, ki ga vodi ženska. Urad za razvoj in prostor se deli na pet oddelkov: Oddelek za okolje in prostor, Oddelek za premoženjsko pravne zadeve, Oddelek za ekonomiko nepremičnin, Pisarna za razvoj (v okviru pisarne je Služba za informatiko). Glede na spol je razmerje pri vodjih teh oddelkov 3 : 2 (graf 11).

Graf 12: Vodje oddelkov Urada za razvoj in prostor (vir: podatki MONM)



Urad za infrastrukturo se deli na tri oddelke; Oddelek za investicije, Oddelek za promet in mobilnost in Oddelek za komunalne dejavnosti. Vodje vseh treh so ženske.

Skupno občinsko upravo občin Dolenjske in Bele krajine vodi direktorica, znotraj posameznih služb pa so tri vodje, vse so ženskega spola.

Splošno gledano je zastopanost spolov na najvišjem položaju (župan, podžupani, direktorica OU ...) enakovredna (2 : 2), kar pomeni tudi enakovredno karierno napredovanje in položaj z višjim plačnim razredom.

4.2.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost

Glede na najvišje dokaj enakovredno zasedanje položajev bo MONM stremela k temu, da razmerje čim bolj približa vrednosti 50 : 50. Zadani cilji za uravnoteženo zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih so naslednji:

- uravnoteženje zastopanosti spolov na odločevalskih mestih in znotraj uradov/služb;
- uravnoteženje zastopanosti spolov na odločevalskih mestih prek udejanjanja demokratičnih procesov.

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Prizadevanje za izenačitev zastopanosti spolov pri kandidiranju za višja delovna mesta (prepoznavanje zaposlenih, ki kažejo potencial)	Spremljanje podatkov o zastopanosti spolov	Vodje uradov	Vsi zaposleni	1 x letno
2	Promocija demokratičnih procesov v lokalni politiki	Število sodelujočih v participativnem proračunu, ki spodbujajo enakost	Skrbnik procesa za participativni proračun	Notranja in zunanja javnost	Ob zaključku procesa

4.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture

Mestna občina Novo mesto spodbuja zdrav način življenja, vsem zaposlenim je v sodelovanju z ZD Novo mesto vsaj dvakrat letno omogočen test hoje in vzdržljivosti. Občinska uprava organizira dan uprave, na katerem se lahko športno in rekreativno udeležujejo vsi zaposleni. Prav tako MONM redno spodbuja zdravo in aktivno življenje in v ta namen večkrat letno vabi zaposlene na delavske športne igre, ki jih organizira Zavod Novo mesto.

K lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja pripomore gibljiv delovni čas – prihod na delo med 7. in 8. uro, kar omogoča lažjo organizacijo predvsem staršem predšolskih ali šoloobveznih otrok. V času pandemije covid-19 je bilo omogočeno tudi delo od doma. MONM vse otroke zaposlenih do 10. leta starosti obdari z novoletnimi darili. Skladno z zakonodajo imajo zaposleni možnost koriščenja 10 dni neprekinjenega dopusta. Pravico do krajšega delovnega časa uveljavljata dve materi. Pravico do starševskega dopusta še vedno v večini uveljavljajo matere otrok, v zadnjih treh letih je to možnost izkoristil le en moški. Nego za bolne otroke si vzamejo tudi očetje, sicer v manjšem številu, vendar po podatkih MONM je bilo od 95 dni zabeležene odsotnosti zaradi nege otroka kar 21 dni dodeljenih očetom.

Z namenom, da bi odgovorili na izpostavljene izzive v okolju ter širše v družbi, smo v Mestni občini Novo mesto oblikovali celovit Sistem lokalne blaginje, ki vzpostavlja procese koordinacije vseh obstoječih storitev na našem območju. Na ta način želimo občankam in občanom pomagati pri različnih življenjskih izzivih na področju socialnega ter zdravstvenega varstva in širšega družbenega življenja. Cilj Sistema lokalne blaginje je občane opolnomočiti za iskanje rešitev, dvigniti stopnjo njihove informiranosti in vplivati na to, da si s pomočjo organizacij, ki delujejo v lokalnem okolju, dvignejo kakovost življenja. Gre za v Sloveniji še neuveljavljen pristop – sistem temelji na spletnem katalogu storitev in informacij na spletni strani www.nmzame.si in osebnega svetovanja v Pisarni lokalne blaginje, ki je začela 31. 5. 2023. Občanom je na voljo spletni katalog *Novo mesto zame* s tematsko in starostno (Otroci, Mladi, Odrasli, Starejši) organiziranimi informacijami in odgovori na najrazličnejša vprašanja in izzive. Obenem je MONM na družbenem omrežju Facebook oblikovala tudi skupino #novomesto ZAME, in sicer s ciljem izmenjave informacij med Novomeščani za bolj kakovostno življenje vseh občanov in z željo, da se s povezovanjem na spletu utrjuje lokalna skupnost.

Mestna občina Novo mesto je od 24. marca 2023 uradna nosilka naziva *dojenju prijazno mesto*, ki ga v okviru projekta Dojenju prijazno mesto podeljuje UNICEF Slovenija v sodelovanju z Nacionalnim odborom za spodbujanje dojenja (NOSD) in Ministrstvom za zdravje. Program je usmerjen v zagotavljanje podpore doječim materam in družinam v lokalnem okolju. V sodelovanju s partnerji projekta, tj. z Zdravstvenim domom Novo mesto, Splošno bolnišnico Novo mesto, Dolenjskimi lekarnami, Lekarno Novak in Lekarno Mačkovec, smo v Mestni občini Novo mesto izpolnili vseh deset korakov mednarodne pobude, s katero si Nacionalni odbor za spodbujanje dojenja (NOSD) pod okriljem Unicefa Slovenija prizadeva izboljšati pogostost in sprejetost dojenja v lokalnem okolju. V Novem mestu lahko matere kot naraven, zdrav in običajen način zgodnjega hranjenja otrok neobremenjeno dojijo otroke na številnih lokacijah.

Splošni cilj pobude je na celotnem področju mesta povečati pogostnost dojenja otrok do drugega leta starosti ali dlje na željo otroka in matere. S povečanjem pogostnosti dojenja se povečuje raven zdravja pri dojenih otrocih, materah in v celotni družbi. Zmanjšuje se neenakost, izboljšuje se okoljsko stanje in v daljšem časovnem obdobju dojenje hkrati omogoča hitrejši napredek mesta. Mesto, ki se pridruži projektu in uresniči pobudo DPM, pokaže svojim prebivalcem, da jim želi boljše zdravje, večjo enakost, bolj zdravo okolje in tudi splošni dolgotrajni napredek. Skupnosti pošilja sporočilo, da spoštuje njene želje in ceni prednosti dojenja za zdravje otroka, družine in skupnosti. V zadnjih dveh letih, odkar smo se vključili v projekt, smo na občini naredili pomembne korake za spodbujanje dojenja. Po zaslugi sodelovanja z različnimi deležniki, ki so se pozitivno odzvali in aktivno prispevali k uresničevanju projekta, je trenutno doječim materam na voljo več kotičkov za dojenje, in sicer v Splošni bolnišnici Novo mesto, Zdravstvenem domu Novo mesto (3. nadstropje), Dolenjskih lekarnah ter pri poslovnih objektih z nalepko Dojenju prijazno mesto.

4.3.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost

Mestna občina si prizadeva uvajati dobre prakse na področju zadovoljstva in dobrega počutja zaposlenih. Dandanes je življenje vse bolj stresno in od zaposlenega nasploh se pričakuje zelo veliko. MONM bo stremela k naslednjim ciljem, ki pripomorejo k lažjemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja:

- spremljanje in uvajanje dobrih praks na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
- posamezniku prilagojeni pogoji dela;
- uvedba najnovejših načinov optimizacije delovnih procesov, razmejitev delovnega in prostega časa.

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Letni pogovor o zadovoljstvu zaposlenih Anketa o zadovoljstvu zaposlenih	Število opravljenih razgovorov Rezultati ankete	Vodje uradov Služba za informatiko	Vsi zaposleni	1 x letno
2	Izobraževanja, delavnice o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter spopadanje s stresom	Število izobraževanj	Urad za finance in splošne zadeve	Vsi zaposleni	1-2 x letno

3	Prilagoditev delovnega časa in organizacija dela	Delež zaposlenih s posebnimi zahtevami	Direktorica OU Urad za finance in splošne zadeve	Vsi zaposleni	1 x letno
4	Promocija enakopravnega vključevanja v družinsko življenje in skrb za otroke prek izobraževanj, delavnic, tiskanega materiala	Enakomernejša porazdelitev spolov pri uveljavljanju starševskega dopusta in pravice do nege bolnega otroka	Urad za finance in splošne zadeve Urad za družbene dejavnosti	Vsi zaposleni	2 x letno (1 x izobraževanje, 1 x priprava informativnih vsebin v tiskani obliki)

4.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

MONM nima posebnega urada, ki bi bil zadolžen za znanstveno-raziskovalno dejavnost in poučevanje, v sklopu različnih projektov pa sodeluje z raziskovalnimi institucijami (na primer z Razvojnim centrom Novo mesto, Inštitutom Rudolfovo) ter visokošolskimi zavodi.

4.4.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost

Za večje upoštevanje dimenzij spola v vsebini raziskav in proučevanja bosta omogočeni podpora in spodbuda enakosti spolov v raziskavah. MONM bo spremljala stanje in si prizadevala za enakopravno udeležbo spolov v delovnih skupinah in podobnem mednarodnem sodelovanju pri projektih.

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Upoštevanje vidika spola pri raziskavah, katerih naročnik je MONM	Število raziskav Število moških in žensk	Urad za družbene dejavnosti	Vsi zaposleni	Občasno

4.5 Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Na Mestni občini Novo mesto velja ničelna toleranca do nasilja. Kot delodajalec si prizadevamo ustvarjati varno delovno okolje, brez nadlegovanja in nasilja zaradi katere koli okoliščine. Vsak zaposleni ima v pogodbi o zaposlitvi navedene dolžnosti, ki se nanašajo na komunikacijo s sodelavci, strankami in delodajalcem ter upoštevanje vseh predpisov in pravilnikov, ki jih ima MONM. Prav tako je navedeno, da mora delodajalec poskrbeti za zdravo in varno okolje

zaposlenega. V skladu s 45. členom Zakona o delovnih razmerjih ima MONM Navodila za preprečevanje trpinčenja na delovnem mestu (mobing) ter odpravo njegovih posledic in ukrepe za preprečevanje drugih prepovedanih dejanj zoper zaposlene; za to področje je imenovana tudi pooblaščenca oseba. Nima še sistematično urejenega pristopa k preprečevanju spolnega nadlegovanja, kajti pravilnika s to vsebino še ni.

V letu 2023 je bil na Mestni občini Novo mesto vzpostavljen sistem izvensodnega reševanja sporov t. i. Center za alternativno reševanje sporov, katerega namen je izvajanje mediacij. Gre za občanom prijazno storitev, s katero se podpirata hitro in učinkovito reševanje sporov ter ohranjanje pozitivnih odnosov, vodi pa jo strokovno usposobljena nepristranska tretja oseba. Možnost mediacije lahko izkoriščajo tudi zaposleni, vendar po podatkih MONM še ni bilo potrebe po interni mediaciji. Vsekakor pa mediacijo vidimo kot priložnost za učinkovito in strokovno reševanje sporov ali dilem, ki bi se na zadevnih področjih pojavljale pri zaposlenih ali njihovih bližnjih.

4.5.1 Cilji in ukrepi akcijskega načrta za prihodnost

Mestna občina Novo mesto se bo v prihodnje zavzemala za različna izobraževanja in ozaveščanja o različnih oblikah nasilja na delovnem mestu. Pripravljen bo tudi interni pravilnik, ki bo v primeru pojava kakršne koli oblike nasilja določal jasn postopek, ukrepanje, posledico ter sankcije.

Zavedamo se, da vse oblike nasilja pomenijo oviro pri izboljšanju pogojev za delo zaposlenih, posledice nasilja pa so lahko dolgotrajne in boleče. Na MONM bomo še naprej zagovarjali ničelno toleranco do nasilja na zasebnem in javnem področju.

Cilji:

- priprava internega pravilnika;
- zagotavljanje varnega delovnega okolja brez prisotnosti nasilja in spolnega nadlegovanja za zaposlene;
- krepitev kulture strpnosti in obsodba vseh oblik nasilja;
- opolnomočene zaposlenih in zavedanje njihovih pravic brez pomislekov in zadržkov;
- zaščita žrtev vseh oblik nasilja.

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Pregled pravnih podlag za preprečevanje nasilja na podlagi spola	Število pravnih aktov	Urad za finance in splošne zadeve	Vsi zaposleni	Začetek v letu 2025 in po potrebi
2	Priprava Pravilnika o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih	Pravilnik	Urad za finance in splošne zadeve	Vsi zaposleni	Začetek v letu 2025 in po potrebi
3	Aktivnosti za preprečevanje mobinga na delovnem mestu	Objave različnih člankov ob obeležitvi svetovnih dnevov proti nasilju nad ženskami	Kabinet župana	Vsi zaposleni	Letno
4	Podpora programom in aktivnostim za pomoč žrtvam, programom nenasilne komunikacije in vzpostavitv dodatnih varnih točk v MONM	Komunikacija srečanja z društvi, organi pregona oz.	Urad za družbene dejavnosti	Vsi zaposleni in zunanji deležniki	Po potrebi

5. ZAKLJUČEK

Priprava *Akcijskega načrta enakosti spolov* se je izkazala kot odlična priložnost za analizo trenutnega stanja na področju enakosti moških in žensk v Mestni občini Novo mesto. V analizah zastopanosti spolov na posameznih delovnih mestih in funkcijah smo ugotovili, da dobrih 70 % odstotkov zaposlenih na MONM predstavljajo ženske, ki so dobro zastopane tudi na vodstvenih delovnih mestih in med funkcionarji občine, medtem ko razmerje med moškimi in ženskami v Občinskem svetu MONM (9 svetnic, 21 svetnikov v mandatu 2022–2026) kaže na neuravnoteženo razmerje med spoloma na položajih političnega odločanja. Prav tako se to kaže na področju udeležnosti pri negi in vzgoji otrok in pri zastopanosti v poklicih prihodnosti.

Analiza demografskega stanja za Mestno občino Novo mesto je pokazala, da se število prebivalcev povečuje, kar podaja jasno sliko, da postaja zaradi ugodnih pogojev bivanja privlačna za priseljevanje. Hkrati to kaže na nujno prilagajanje potreb takim spremembam (npr. ozaveščanje in preprečevanje nasilja). Pri pripravi razvojnih projektov MONM bo v prihodnje posvečena večja pozornost načrtovanim aktivnostim s sledenjem zbiranja podatkov po spolu.

Mestna občina Novo mesto si bo še naprej prizadevala za varno in spodbudno delovno okolje in nenehno izboljšavo. V skladu z zakonodajo, morebitnimi potrebami in predlogi zaposlenih, da bodo le-ti delali in ustvarjali v spodbudnem okolju, v katerem bodo lahko razvijali vse svoje potenciale, se bo dopolnjeval tudi Akcijski načrt za enakost spolov.

6. VIRI IN LITERATURA

- Demografska študija Mestne občine Novo mesto, oktober 2015 (<https://www.novomesto.si/mma/-/2017091316033593/>)
- Evropski inštitut za enakost spolov – EIGE (<https://eige.europa.eu/>)
- Gender equality: A strengthened commitment in Horizon Europe, EK, 2021
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, EK, 2021 (Horizon Europe guidance on gender equality plans – Publications Office of the EU ([europa.eu](https://eige.europa.eu/)))
- Portal Vlade Republike Slovenije (<https://www.gov.si/teme/enakost-zensk-in-moskih/>)
- Roadmap to gender equality plans in research and higher education institutions (https://eige.europa.eu/sites/default/files/gear_roadmap_01_shortguide.pdf)
- Spremenimo svet: Agenda za trajnostni razvoj do leta 2030 (https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZZ/Dokumenti/multilaterala/razvojno-sodelovanje/publikacije/Agenda_za_trajnostni_razvoj_2030.pdf)
- Statistični urad RS (vir podatkov za demografsko analizo stanja in projekcije), (<https://www.stat.si/statweb>)
- Trajnostna urbana strategija Novo mesto 2030 – TUS (<https://www.novomesto.si/mma/-/2024040315544357/>)
- Zdrava občina za zdravo Slovenijo (<https://obcine.nijz.si/>)