

MESTNA OBČINA KOPER
COMUNE CITTÀ DI CAPODISTRIA

**AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV
V MESTNI OBČINI KOPER
ZA OBDOBJE 2023 -2028**

Koper, julij 2023

Verzija dokumenta:	V 1.0- julij 2023
Številka:	100-17/2023
Pripravili:	Sekretariat občinske uprave: Jure Pograjc, Katja Gorenšček Kabinet župana: Mag. Mojca Kleva Kekuš
Podpisnik dokumenta:	Aleš Bržan, župan
Podpis in žig:	
Datum izdaje dokumenta:	<u>20. 7.</u> 2023

KAZALO

1. UVOD.....	4
2. PRAVNE PODLAGE.....	6
3. ANALIZA STANJA IN IZZIVI PO POSAMEZNIH PODROČJIH.....	8
3.1 Demografski oris Mestne občine Koper	8
3.2. Struktura zaposlitev občinske uprave, občinskega sveta ter javnih zavodov	11
3.3 Preprečevanje nasilja v Mestni občini Koper.....	15
4. CILJI IN UKREPI AKCIJSKEGA NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV	17
4.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	17
4.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih	18
4.3 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	19
4.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja.....	19
4.5 Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.....	20
5. ZAKLJUČEK.....	21
6. VIRI.....	22

1. UVOD

V družbi, kjer vsak posameznik ali posameznica želi izkoristiti svoje potenciale in jih razvijati, da bi ustvaril_a boljšo družbo, sodi enakost med ženskami in moškimi v sam vrh. Ker se večina naših potreb udejanja v lokalnem okolju, je zelo pomembno, da so tisti, ki imajo v rokah moč političnega odločanja, razdeljevanja sredstev in načrtovanja razvoja lokalne skupnosti, zavezani k ustvarjanju takšnega okolja. Mestna občina Koper ima torej izredno pomembno vlogo pri spodbujanju in ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških, saj sprejema ukrepe in izvaja aktivnosti, ki so ključnega pomena za življenje ljudi.

V skladu z dolgoročnimi razvojnimi strategijami Mestne občine Koper je nastal Akcijski načrt enakosti spolov za obdobje 2023 - 2028 (v nadaljevanju ANES), ki spodbuja zastopanost moških in žensk na vseh družbenih področjih. Življenje v občini, ki se zaveda neenakosti in jih je pripravljena nasloviti s konkretnimi dejanji, je za vse veliko prijetnejše in prijaznejše.

Enakost spolov je temeljna človekova pravica in svoboda, ki omogoča dostop do pravic in priložnosti, 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.

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. Mednje spadajo tudi občine, ki se na te razpise prijavljajo.

Evropska komisija razume enakost spolov kot medsektorsko prednostno nalogo. S ciljem upoštevanja vseh potencialov ljudi, ki sodelujejo pri prijavah in izvajanju evropskih projektov, se mora prijavitelj po letu 2022 zavezati k upoštevanju in realizaciji načel iz ANES.

Akcijski načrt za enakost spolov tako vsebuje ukrepe, 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

Mestna občina Koper se z izvajanjem ANES zavezuje k sprotnemu spremljanju in izvajanju ciljev, ki jih naslavlja. ANES 2023 – 2028 je uraden dokument, sprejet na seji Občinskega sveta Mestne občine Koper julija 2023 in je objavljen na uradni občinski spletni strani. Poleg sprejetja akcijskega načrta bo v začetni fazi župan imenoval koordinatorico oziroma koordinatorskega delavca za enake možnosti, ki bo predlagal_a rešitve in aktivnosti za implementacijo.

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

2. PRAVNE PODLAGE

Enakost spolov predstavlja eno temeljnih vrednot Evropske unije in širšega globalnega prostora. Slovenija se je k izvajanju politike enakosti spolov zavezala s podpisom mednarodnih sporazumov, sprejemom pravil evropskega pravnega reda ter s sprejemom notranje nacionalne zakonodaje. Enakost spolov je torej vrednota družbe, ki jo priznava Mestna občina Koper.

Spol kot osebna okoliščina je opredeljen že v **Ustavi Republike Slovenije**, ki v 14. členu določa: »V Sloveniji so 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.«

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.

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

3. ANALIZA STANJA IN IZZIVI PO POSAMEZNIH PODROČJIH

3.1 Demografski oris Mestne občine Koper

Mestna občina Koper je po številu prebivalk in prebivalcev četrta največja občina v Sloveniji. S 303,4 km² se po površini uvršča na sedmo mesto med slovenskimi mesti. V začetku leta 2022 je imela občina 53.563 prebivalk in prebivalcev. Na kvadratnem kilometru površine občine je živel povprečno 177 prebivalcev; torej je bila gostota naseljenosti večja kot v celotni državi (104 prebivalci na km²).

Podatek	Vrednost	Vir podatkov
Število prebivalcev	53.563	SURS, julij 2022
Moški	26.553	SURS, julij 2022
Ženske	27.010	SURS, julij 2022
Gostota naseljenosti	177 preb./km ²	SURS, julij 2022
Povprečna starost	44,5	SURS, julij 2022
Stari 0 do 14 let	14,7%	SURS, januar 2022
Stari 15 do 64 let	63,6%	SURS, januar 2022
Stari 65 let ali več	21,8%	SURS, januar 2022

Naravni prirast na 1.000 prebivalcev je bil negativen, znašal je -2,2 (v Sloveniji -2,0). Število živorojenih ljudi je bilo nižje od števila umrlih.

2021						
	Živorojeni	Umrli	Naravni prirast	Živorojeni na 1.000 prebivalcev	Umrli na 1.000 prebivalcev	Naravni prirast na 1.000 prebivalcev
Skupaj	394	511	-117	7,4	9,6	-2,2
Moški	194	261	-67	/	/	/
Ženske	200	250	-50	/	/	/

Vir podatkov: Mestna občina Koper

Povprečna starost občanek in občanov je bila 44,5 leta in tako višja od povprečne starosti prebivalcev Slovenije (43,8 let).

Med prebivalci Mestne občine Koper je bilo število najstarejših (tako kot v večini slovenskih občin) večje od števila najmlajših: na 100 oseb, starih 0–14 let, je prebivalo 146 oseb starih 65 let ali več. To razmerje pove, da je bila vrednost indeksa staranja višja od vrednosti tega indeksa za celotno Slovenijo (ta je bila 139). Pove pa tudi, da se povprečna starost prebivalcev dviga v povprečju hitreje kot v celotni Sloveniji.

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.

Med zaključki Demografske študije Mestne občine Koper za potrebe prostorskega načrtovanja iz leta 2019 izhaja, da se bo do leta 2041 starostna struktura prebivalstva spremenila. Ker je rodnost nizka, ne dosega ravni enostavne reprodukcije. Število prebivalstva se bo povečalo, ampak bo izrazito narasla starostna skupina nad 66 let. V Mestni občini Koper bo do leta 2041 manj otrok starih do 5 let in šoloobveznih. Staranje prebivalstva je tako ključna dominantna bodočega demografskega razvoja.

V MOK deluje 25 vrtcev, obiskovalo pa jih je 2.098 otrok. Od vseh otrok v občini, ki so bili stari od 1-5 let, jih je bilo 82 % vključenih v vrtec, kar je več kot v vseh vrtcih v Sloveniji skupaj (81 %).

2021						
Družine - SKUPAJ	Zakonski par brez otrok	Zakonski par z otroki	Mati z otroki	Oče z otroki	Zunajzakonska partnerja brez otrok	Zunajzakonska partnerja z otroki
15088	3494	5238	3058	843	733	1722

Vir podatkov: Mestna občina Koper

V osnovnih šolah se je v šolskem letu 2021/2022 izobraževalo približno 4.920 učencev. Različne srednje šole je obiskovalo okoli 1.800 dijakov. Med 1.000 prebivalci je bilo 32 študentov in 6 diplomantov; v celotni Sloveniji je bilo na 1.000 prebivalcev povprečno 39 študentov in 8 diplomantov. Izobrazbena struktura prebivalstva je temu primerna.

2021 - podatki za MOK										
	Osnovnošolska ali manj - Skupaj	Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	Osnovnošolska	Srednješolska - Skupaj	Nižja poklicna, srednja poklicna	Srednja strokovna, srednja splošna	Višješolska, visokošolska Skupaj	Visokošolska 1. stopnje ipd.	Visokošolska 2. stopnje ipd.	Visokošolska 3. stopnje ipd.
Moški	4.199	476	3.723	13.467	6.060	7.407	4.706	2.302	2.031	373
Ženske	5.910	1.032	4.878	10.620	3.167	7.453	6.576	3.098	2.999	479
2022 - podatki za MOK										
	Osnovnošolska ali manj - Skupaj	Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	Osnovnošolska	Srednješolska - Skupaj	Nižja poklicna, srednja poklicna	Srednja strokovna, srednja splošna	Višješolska, visokošolska Skupaj	Visokošolska 1. stopnje ipd.	Visokošolska 2. stopnje ipd.	Visokošolska 3. stopnje ipd.
Moški	4.160	469	3.691	13.510	6.080	7.430	4.805	2.397	2.040	368
Ženske	5.871	964	4.907	10.558	3.144	7.414	6.715	3.201	3.035	479

Vir podatkov: Mestna občina Koper

Med osebami v starosti 15 let–64 let je bilo približno 67% zaposlenih ali samozaposlenih oseb (tj. delovno aktivnih), to je enako slovenskemu povprečju.

2021				2022		
	Aktivni skupaj	Zaposleni			Aktivni skupaj	Zaposleni
Skupaj	25312	22867		Skupaj	25400	23458
Moški	13602	12390		Moški	13599	12665
Ženske	11710	10477		Ženske	11801	10793

Vir podatkov: Mestna občina Koper

Stopnja registrirane brezposelnosti se v zadnjih letih znižuje. Po podatkih TUS (Trajnostne urbane strategije mesta Koper) je stopnja brezposelnosti izenačena s slovenskim povprečjem. Na področju zaposlitev sta najbolj pereča začasnost in sezonska naravnost zaposlitev, kar ustvarja nihanja na trgu dela, predvsem pa ne omogoča dolgoročne ekonomske stabilnosti za znaten del delovno aktivnega prebivalstva.

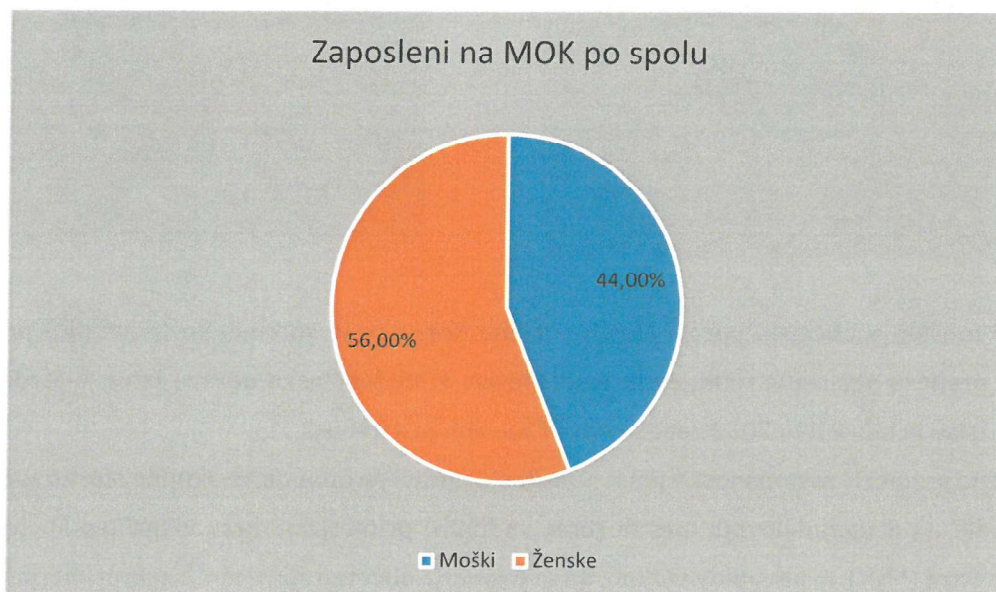
Stopnja brezposelnosti				Število brezposelnih		
	2021	2022			2021	2022
Moški	8,9 %	6,9 %		Moški	1.212	934
Ženske	10,5 %	8,5 %		Ženske	1.233	1.008

Vir podatkov: Mestna občina Koper

3.2. Struktura zaposlitev občinske uprave, občinskega sveta ter javnih zavodov

a. Občinska uprava

Na dan 31. 12. 2022 je bilo na MOK, skupaj z Medobčinsko upravo Istre, zaposlenih 188 oseb, od tega **105 ženski** in **83 moških**.



Od leta 1994, ko je bila v Republiki Sloveniji vzpostavljena lokalna samouprava (1994), so Mestno občino Koper (MOK) vodili štiri (4) župani in ena (1) županja.

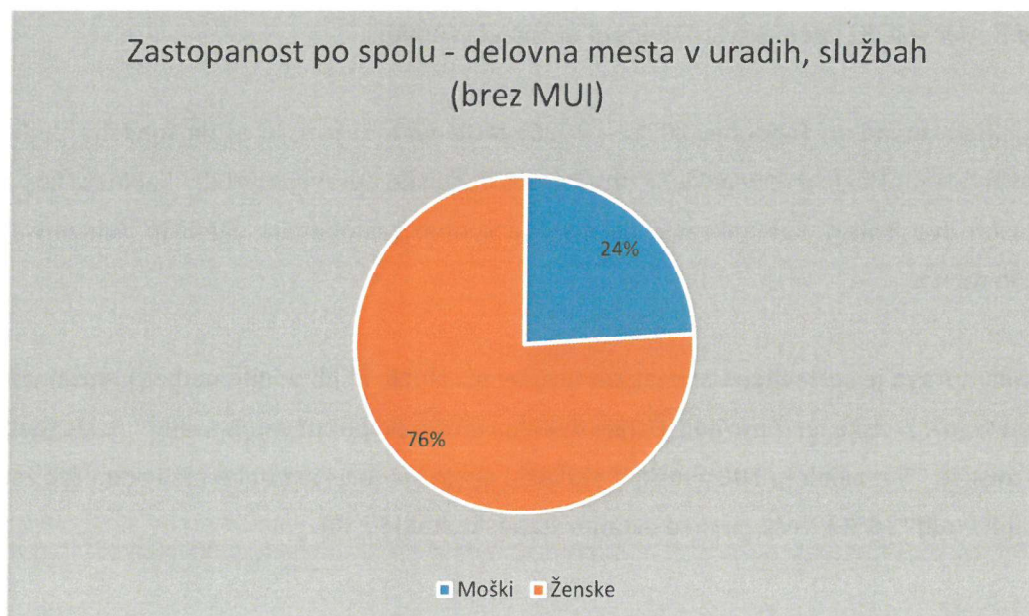
V aktualnem mandatu (obdobje 2022 – 2026) MOK vodi župan, ki je na funkcijo podžupana imenoval dva moška in dve ženski. Za direktorico občinske uprave ter vodjo kabineta župana sta imenovani dve ženski, kar nakazuje na ugodno spolno zastopanost najvišjih delovnih mest v občinski upravi.

Občinska uprava je sestavljena iz enajstih uradov oz. služb, ki jih vodijo vodje (položaj vodij), in sicer od tega 4 ženske ter 7 moških. Ostala delovna mesta po posameznih uradih oz. službah (brez vodij) zaseda 75 moških in 100 žensk. V občinski upravi je torej nekoliko nižji odstotek žensk na položajih vodij (36 %), večji pa med ostalimi zaposlenimi (57 %).



Število moških v občinski upravi Mestne občine Koper se je spremenilo (povečalo) predvsem zaradi prenosa občinskih redarjev in inšpektorjev v Medobčinsko upravo Istre. V Medobčinski upravi Istre je bilo v letu 2022 zaposlenih 47 moških in 10 žensk.

Drugačno razmerje zastopanosti spolov v občinski upravi pa dobimo, če skupno število zaposlenih po uradih na drugih delovnih mestih (brez vodilnih) primerjamo brez vključitve Medobčinske uprave Istre (MUI). Iz podatkov vidimo, da se razmerje občutno spremeni, saj iz primerjave izhaja razmerje 76% žensk in 24% moških.



Poleg navedenega pa iz spodnje tabele ugotovimo tudi, da najbolj izstopa nesorazmerje v zastopanosti spolov po uradih, saj je bil v Uradu za finance in računovodstvo in Uradu za gospodarstvo, kmetijstvo in razvoj, v letu 2022 zaposlen le po en moški.

Zaposleni po uradih/slужbah (leto 2022):	Moški	Ženske
Kabinet župana	4	7
Sekretariat občinske uprave	4	7
Urad za gospodarstvo, kmetijstvo in razvoj	1	10
Služba za občinski svet in krajevne skupnosti	3	10
Urad za družbene dejavnosti	2	8
Urad za gospodarske javne službe, okolje in promet	6	5
Služba za investicije	2	6
Urad za prostorski razvoj in nepremičnine	7	20
Služba za digitalni razvoj in pisarniško poslovanje	5	6
Urad za finance in računovodstvo	1	15
Medobčinska uprava Istra	47	10
Župan, direktor občinske uprave (izven uradov)	1	1
Skupaj	83	105

Iz starostne strukture zaposlenih je razvidno, da v občinski upravi predstavljajo zaposleni, stari od 43 do 47 let, največji del. Povprečna starost v občinski upravi Mestne občine Koper (vključno z MU Istra) je bila v letu 2022 - 46,14 let.

Starost	št. zaposlenih	v odstotkih
do 22 let	0	0%
od 23 do 27 let	1	1%
od 28 do 32 let	12	6%
od 33 do 37 let	21	11%
od 38 do 42 let	28	15%
od 43 do 47 let	45	24%
od 48 do 52 let	31	16%
od 53 do 57 let	29	15%
58 let in več let	21	11%
skupaj	188	100%

Leto:	Povprečna starost na dan 31. 12. 2022
2008	41,4
2009	41,1
2010	41,0
2011	42,5
2012	41,79
2013	42,68
2014	43,22
2015	44,19
2016	44,41
2017	44,90
2018	44,76
2019	45,40
2020	45,64
2021	45,38
2022	46,14

b. Občinski svet Mestne občine Koper

V občinskem svetu, izvoljenem za obdobje 2022-2026, svojo funkcijo opravlja 15 svetnic in 18 svetnikov kar nakazuje na uravnoteženo zastopanost v političnem odločanju.



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

Mestna občina Koper je tudi ustanoviteljica 32 pravnih oseb (javni zavodi, javna podjetja,...), v katerih je na vodilnem položaju 19 žensk in 13 moških. V povprečju je torej v javnih zavodih in drugih pravnih osebah na vodilnih položajih kar 59% žensk.



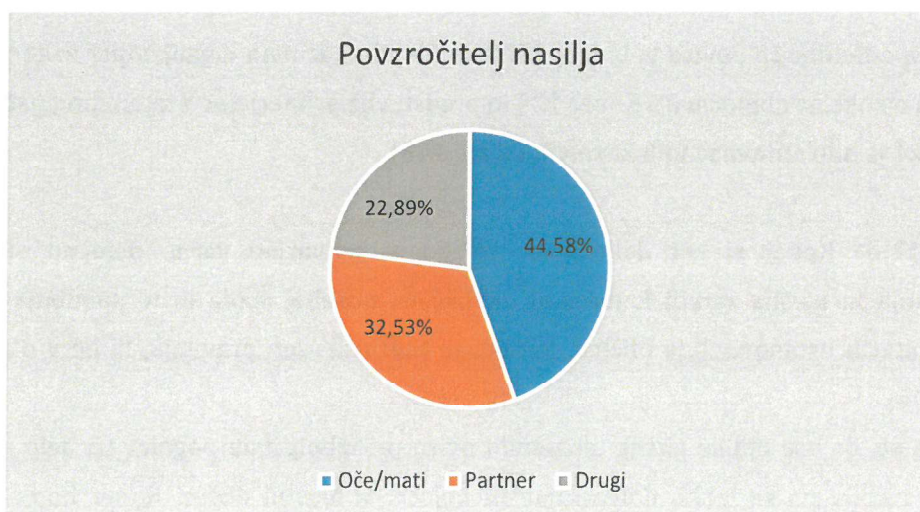
3.3 Preprečevanje nasilja v Mestni občini Koper

Po definiciji Društva za nenasilno komunikacijo (DNK) je nasilje »vedenje, s katerim oseba zlorabi svojo moč, da bi drugo osebo (ali osebe) nadzorovala, ustrahovala, 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 z 255 primeri, kar predstavlja 39,53% vseh primerov, sledi mu fizično nasilje s 198 primeri, kar predstavlja 30,7%. Preostali odstotek predstavljajo druge oblike nasilja (spolno, ekonomsko).

V 44,58% primerov je povzročitelj oče/mati, v 32,53% pa partner.



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. CSD Južna Primorska je v letu 2022 na območju Mestne občine Koper obravnavala 106 primerov nasilja v družini, kar predstavlja 29,44% tovrstnih primerov v regiji.

CSD Južna Primorska je v letu 2022 na območju Mestne občine Koper našela 120 žrtev nasilja v družini, kar predstavlja 30,15% tovrstnih žrtev v regiji.



Nekoliko spodbudnejša novica je iz leta 2022, ko je bilo kaznivih dejanj zoper zakonsko zvezo, družino in otroke na območju PU Koper 124 in predstavlja primerjalno z letom prej padec za 27% (v letu 2021 je bilo obravnavanih kaznivih dejanj 168).

Mestna občina Koper si kot delodajalec prizadeva ustvarjati varno delovno okolje, brez nadlegovanja in nasilja zaradi katerekoli okoliščine, posebej spola in to spodbuja pri javnih zavodih katerih ustanovitelj je občina. Sprejet je tudi ustrezen pravilnik, ki bo v okviru ANES posodobljen.

Zavedamo se, da vse oblike nasilja pomenijo oviro pri izboljšanju pogojev za delo zaposlenih, posledice nasilja pa se lahko dolgotrajne in boleče. V Mestni občini Koper bomo še naprej zagovarjali ničelno toleranco do nasilja v zasebni in javni sferi.

4. CILJI IN UKREPI AKCIJSKEGA NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV

4.1 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Cilji:

1. Letni pregled stanja zaposlenih po spolu in drugih relevantnih kazalnikov
2. Povišanje deleža žensk na vodilnih delovnih mestih
3. Dvig znanja o enakosti med spoloma v občinski upravi Mestne občine Koper
4. Uporaba spolno občutljivega jezika
5. Imenovanje koordinatorskega oz. koordinatorske za enake možnosti

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Letni pregled statističnih podatkov po spolu	Število zaposlenih po področjih (uradih) po spolu	Sekretariat OU	Vsi zaposleni	Letno
2	Spodbujanje podprezentiranega spola h kariernemu napredovanju	Število žensk v višjih nazivih Število prijavljenih kandidatov na prosta delovna mesta po spolu	Direktorica OU, Sekretariat OU, Vodje uradov	Vsi zaposleni	Na vsaki 2 leti
3	Organizacija izobraževanj ali usposabljanj ali video seminarjev za zaposlene	Število izvedenih dogodkov	Sekretariat OU, Kabinet župana	Vsi zaposleni	Letno
4	Uporaba spolno občutljivega jezika (službenih nazivov)	Redno spremljanje in opozarjanje	Direktorica OU	Vsi zaposleni	Letno
5	Določitev odgovorne osebe za izvajanje ter poročanje ANES	Sklep o imenovanju Letna poročila	Župan	Odgovorna oseba	Letno

4.2 Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Cilji:

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

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	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 uradov	Vsi zaposleni	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

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, razmejitve 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 digitalni razvoj	Vsi zaposleni	Letno 2025
2	Izobraževanja, delavnice o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter spopadanje s stresom	Število izobraževanj	Sekretariat OU	Vsi zaposleni	Najmanj 1 x letno
3	Prilagoditev delovnega časa in organizacija dela	Delež zaposlenih s posebnimi zahtevami	Direktorica OU, Sekretariat OU	Vsi zaposleni	Letno

4.4 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

Cilj:

1. Podpora in spodbuda enakosti spolov v raziskavah

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Upoštevanje vidika spola pri raziskavah, kjer je naročnik MOK	Število raziskav	Urad za družbene dejavnosti	Vsi zaposleni	Občasno

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

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	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Pregled pravnih podlag za preprečevanje nasilja na podlagi spola	Število pravnih aktov	Sekretariat OU (kadrovska služba)	Vsi zaposleni	Začetek v letu 2024 in po potrebi
1	Posodobitev Pravilnika o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v OU MOK	Posodobitev	Sekretariat OU (kadrovska služba)	Vsi zaposleni	Začetek v letu 2024 in po potrebi
2	Aktivnosti za preprečevanje mobinga na delovnem mestu	Objave različnih člankov ob obeležitvi svetovnih dnevov proti nasilju nad ženskami	Kabinet župana	Vsi zaposleni	Letno
3	Podpora programom in aktivnostim za pomoč žrtvam, programom nenasilne komunikacije in vzpostavitev dodatnih varnih točk v MOK	Komunikacija oz. srečanja z društvi, organi pregona	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 glede enakosti moških in žensk v Mestni občini Koper. Pri natančni analizi občinske uprave Mestne občine Koper so rezultati pokazali razlike v zastopanosti obeh spolov po uradih in javnih zavodih, katerih ustanoviteljica je Mestna občina Koper. Nekoliko bolj uravnotežena je zastopanost pri političnih odločevalcih v občinskem svetu Mestne občine Koper in na najvišjih političnih funkcijah (podžupanje in podžupani) v občini.

Mestno občino Koper uvrščamo med urbana središča glede na poselitev, gospodarski in prometni potencial ter po merilih glede opremljenosti s storitvami splošnega pomena. Zaradi vloge mednarodnega prometnega vozlišča in vključenosti v obalno in čezmejno širše mestno območje se razvija kot središče prve ravni. Iz tega izhaja, da bo razvoj temeljil na uveljavljenih modelih pametnih mest in skupnosti, trajne energetske naravnosti in trajnostne mobilnosti. Temu primeren bo demografski razvoj prebivalstva in opremljenost (predvsem) urbanega območja Kopra s storitvami, ki bodo sledile tem trendom. Število prebivalstva se bo namreč do leta 2029 povečalo za približno 4,6%, do leta 2041 pa za 6,7%.

Analiza demografskega stanja v Mestni občini Koper je pokazala jasno sliko, ko 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 Mestne občine Koper bo v prihodnje posvečena večja pozornost načrtovanim aktivnostim iz ANES, predvsem pri sledenju zbiranja podatkov po spolu.

Na ravni občinske uprave ANES naslavlja področja, kjer je enakost med spoloma neuravnotežena 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.

6. 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),
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015 – 2020, (Uradni list RS, št. 84/15),
- Akcijski načrt za enakost spolov v lokalni skupnosti, smernice iz leta 2013 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti),
- Trajnostna urbana strategija mesta Koper 2030 – TUS (<https://www.koper.si/obcina/obcinska-uprava/kabinet-zupana/trajnostna-urbana-strategija-tus/>),
- Regionalni razvojni program Obalno-Kraške regije za obdobje 2021 – 2027 (maj 2022) <https://www.rrc-kp.si/rrp-2021-2027/>),
- Demografska študija Mestne občine Koper za potrebe prostorskega načrtovanja (sept. 2019),
- Statistični urad RS (vir podatkov za demografsko analizo stanja in projekcije), (<https://www.stat.si/statweb/>),
- Pravilnik o ukrepih za varovanje dostojanstva zaposlenih v občinski upravi Mestne občine Koper (100-7/2011),
- Društvo za nenasilno komunikacijo (<https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/kaj-je-nasilje.html>),
- 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/))),
- Gender equality: a strengthened commitment in Horizon Europe, EK, 2021,
- Roadmap to gender equality plans in research and higher education institutions, EK 2016 ROADMAP_01.indd ([europa.eu](https://eige.europa.eu/)),
- Evropski inštitut za enakost spolov –EIGE (<https://eige.europa.eu/>).