



AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV V JAVNEM ZAVODU ZA NARAVO IN DRUŽBO ANKARAN ZA OBDOBJE 2023 - 2028

Ankaran, september 2025

Dokument sta pripravila:

- Jani Krstić, v. d. direktorja,
- Neža Hervatič, naravovarstvena svetnica.

KAZALO

1.	UVOD.....	3
2.	PRAVNE PODLAGE.....	4
3.	ANALIZA STANJA IN IZZIVI PO POSAMEZNIH PODROČJIH	5
3.1	Demografski oris in ostale statistične značilnosti Občine Ankaran	5
3.2	Struktura zaposlitve javnega zavoda	6
3.3	Preprečevanje nasilja v JZA.....	7
4.	CILJI IN UKREPI AKCIJSKEGA NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV.....	8
4.1	Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju.....	8
4.2	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture	9
4.3	Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja.....	10
4.4	Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.....	10
5.	ZAKLJUČEK.....	11
6.	VIRI.....	12

1. UVOD

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. Republika 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 vrednota družbe, ki jo priznavata tudi Občina Ankaran, ustanoviteljica zavoda, in sam Javni zavod za naravo in družbo Ankaran (v nadaljevanju: »JZA«).

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. V projekte iz programa Obzorje Evropa je vključila še načrte enakosti spolov za različne ciljne skupine, predvsem javne institucije, raziskovalne in visokošolske organizacije.

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 tudi zavezati k upoštevanju in realizaciji načel iz akcijskega načrta za enakost spolov (v nadaljevanju tudi: »ANES«).

Akcijski načrt spodbuja enakost v zastopanju moških in žensk v JZA. Akcijski načrt za enakost spolov tako vsebuje ukrepe, ki naslavlja naslednje tematike:

- enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju
- uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih 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

JZA se z izvajanjem ANES zavezuje k sprotnemu spremljanju in izvajanju ciljev, ki jih naslavlja. ANES 2023 – 2028 je uraden dokument, objavljen na spletni strani zavoda. Poleg sprejetja akcijskega načrta je predvideno, da bo direktor imenoval osebo, ki bo koordinirala ukrepe in ostalo potrebno za enake možnosti ter predlagala rešitve in aktivnosti za implementacijo.

O vsebinah, ciljih in ukrepih bodo organizirana usposabljanja za zaposlene v zavodu, hkrati se bo uresničevanje ciljev in ukrepov preverjalo ob vsakokratnem letnem poročilu zavoda.

2. PRAVNE PODLAGE

Spol je kot osebna okoliščina 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 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 in ostale statistične značilnosti Občine Ankaran

Občina Ankaran, katere prebivalci so ciljni uporabniki dejavnosti zavoda, je del obalno-kraške statistične regije. Meri 8 km². Po površini se med slovenskimi občinami uvršča na 211. mesto.

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

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

Naravni prirast na 1.000 prebivalcev v občini je bil v tem letu negativen, znašal je -0,3 (v Sloveniji -2,1). Selitveni prirast na 1.000 prebivalcev v občini je bil torej negativen, znašal je -16,9. Seštevek naravnega in selitvenega prirasta na 1.000 prebivalcev v občini je bil negativen, znašal je -17,2 (v Sloveniji 3,3).

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

Med prebivalci te občine je bilo število najstarejših večje od števila najmlajših: na 100 oseb, starih 0–14 let, je prebivalo 194 oseb, starih 65 let ali več. To razmerje pove, da je bila vrednost indeksa staranja za to občino višja od vrednosti tega indeksa za celotno Slovenijo (ki je bila 145). Prav tako izraža hitrejšo dviganje povprečne starosti prebivalcev občine kot v celotni Sloveniji. Podatki, prikazani po spolu, kažejo, da je bila vrednost indeksa staranja za ženske v vseh slovenskih občinah, razen v šestih (Črna na Koroškem, Dobrovnik/Dobronak, Grad,

Hodoš/Hodos, Jezersko in Mislinja), višja od indeksa staranja za moške. V občini je bilo – tako kot v večini slovenskih občin – med ženskami več takih, ki so bile stare 65 let ali več, kot takih, ki so bile stare manj kot 15 let; pri moških je bila slika enaka.

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

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

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

3.2 Struktura zaposlitve javnega zavoda in sveta zavoda

Občina Ankaran je izključna ustanoviteljica pravne osebe Javni zavod za naravo in družbo Ankaran. Eden od organov zavoda je Svet zavoda, ki ga sestavlja pet članov, ki pa še ni konstituiran. Predstavnike se bo imenovalo tako, da bo zastopanost spolov uravnotežena.

Na dan 15. 9. 2025 je bilo v JZA zaposlenih 9 oseb, 2 osebi pa delujeta preko pogodbe, skupno 11 oseb, Od tega **6 žensk** in **5 moških**.

Na vodilnem položaju je **1 moški**.



3.3 Preprečevanje nasilja v JZA

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, kar predstavlja cca. 40% vseh primerov, sledi mu fizično nasilje, ki predstavlja cca. 30%. Preostali odstotek predstavljajo druge oblike nasilja (spolno, ekonomsko).

Nasilje nad ženskami zaradi spola temelji na hierarhični in strukturni neenakosti razmerij moči, ki koreninijo v spolnih normah, povezanih s kulturo. 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.

JZA si kot delodajalec prizadeva ustvarjati varno delovno okolje, brez nadlegovanja in nasilja zaradi katerekoli okoliščine, posebej spola.

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

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 kazalnikih
2. Povišanje deleža podprezentiranega spola na posameznih delovnih mestih oz. službah
3. Dvig znanja o enakosti med spoloma v zavodu
4. Uporaba spolno občutljivega jezika
5. Imenovanje koordinatorice oz. koordinatorskega za enake možnosti

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR
1	Letni pregled statističnih podatkov po spolu	Število zaposlenih po spolu	Poslovni sekretar	Letno

2	Spodbujanje podprezentiranega spola h kariernemu napredovanju	Število posameznega spola v posameznih nazivih Število prijavljenih kandidatov na prosta delovna mesta po spolu	Direktor JZA	Na vsaki 2 leti
3	Organizacija izobraževanj / usposabljanj / video seminarjev za zaposlene	Število izvedenih dogodkov	Poslovni sekretar	Letno
4	Uporaba spolno občutljivega jezika	Redno spremljanje in opozarjanje, seznanitev s smernicami za rabo spolno občutljivega jezika (MDDSZ)	Direktor JZA	Letno
5	Določitev odgovorne osebe za izvajanje ter poročanje ANES	Sklep o imenovanju Letna poročila	Direktor JZA	Letno

4.2 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	ČASOVNI OKVIR
1	Letni pogovor o zadovoljstvu zaposlenih	Število opravljenih razgovorov	Direktor JZA	Letno
	Anketa o zadovoljstvu zaposlenih	Rezultati ankete	Direktor JZA	Letno
2	Izobraževanja, delavnice o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter spopadanje s stresom	Število izobraževanj	Poslovni sekretar	Letno
3	Prilagoditev delovnega časa in organizacija dela	Delež zaposlenih s posebnimi zahtevami	Poslovni sekretar, Direktor JZA	Letno

4.3 Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja

Cilj:

1. Podpora in spodbuda enakosti spolov v raziskavah

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR
1	Upoštevanje vidika spola pri raziskavah, kjer je naročnik JZA	Število raziskav	Vsi zaposleni	Po potrebi

4.4 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

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	ČASOVNI OKVIR
1	Pregled in priprava pravnih podlag za preprečevanje nasilja na podlagi spola	Število pravnih aktov	Direktor JZA	Po potrebi
2	Aktivnosti za preprečevanje mobinga na delovnem mestu	Objave različnih primerov dobrih praks	Direktor JZA	Letno

5. ZAKLJUČEK

Pri analizi trenutnega stanja glede zastopstva ter enakosti moških in žensk v JZA so rezultati pokazali uravnoteženo zastopanost med zaposlenci zavoda.

Analiza demografskega stanja 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 je vredno v prihodnje posvečati večjo pozornost načelom in ciljem iz ANES.

V zavodu ANES naslavlja področja, kjer je enakost med spoloma ranljiva in predlaga dosegljive cilje, ki bodo merljivi ob vsakoletnem poročanju o realizaciji 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),
- Akcijski načrt za enakost spolov v lokalni skupnosti, smernice (MDDSZ),
- Statistični urad RS (<https://www.stat.si/statweb>),
- Društvo za nenasilno komunikacijo (<https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/kaj-jenasilje.html>),
- Občinski prostorski načrt Občine Ankaran (<https://www.obcina-ankaran.si/sl/zivljenje-v-ankaranu/obcinski-prostorski-nacrt/odlok-o-obcinskem-prostorskem-nacrtu>).