

Izhajajoč iz ustavno zagotovljene enakosti pred zakonom, sklicujoč se na poslanstvo in vrednote Centra Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (v nadaljevanju Center) direktorica Centra sprejema

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV ZA OBDOBJE 2022–2027

I. ZAKONODAJNI OKVIR

Enakost spolov je ena temeljnih ustavnih pravic v Republiki Sloveniji. Ustava Republike Slovenije (URS) v svojem 14. členu določa, da so v Republiki 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.

Področje varstva in uresničevanja enakosti kot najvišje vrednote v Republiki Sloveniji nadalje urejajo splošni zakoni:

- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD): definira oblike prepovedane diskriminacije (neposredna in posredna) ter spodbuja ukrepe za enako obravnavanje. Zakon zavezuje državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe, ki morajo na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb;
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO): v katere se določajo skupni temelji in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih ali njenih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin;
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM): zakon določa skupni temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. Posebej izpostavlja, da je ustvarjanje enakih možnosti 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.

Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): uzakonja pravico do dostojnega dela ter varuje druge pravice zaposlenih, vključno z nekaterimi zelo pomembnimi določbami o prepovedi

diskriminacije, enakih možnosti in zaščite žensk. Tako 6. člen ZDR-1 vsebuje splošno določbo prepovedi diskriminacije in povračilnih ukrepov, 8. člen ZDR-1 pa, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava;

- [Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov \(ZZRZI\)](#)
- [Zakon o izenačevanju možnosti invalidov \(ZIMI\)](#)

Poleg Zagovornika načela enakosti, ki je samostojen državni organ, v Sloveniji delujejo mnoge druge državne in nevladne institucije, ki podpirajo načelo enakosti. Pri resornem ministrstvu za področje visokega šolstva deluje Komisija za enake možnosti na področju znanosti, ki je usmerjena k bolj uravnoteženi zastopanosti spolov v znanosti, naslavlja pa tudi druge vrste neenakosti.

Enakost in diskriminacija sta temeljni vrednoti in načeli Evropske unije (EU) ter sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah. EU prepoveduje diskriminacijo na temelju vseh splošno priznanih osebnih okoliščin v vrsti temeljnih pravnih dokumentov. Poleg tega je enakost moških in žensk temeljno načelo pravnega reda Evropske unije, ki velja za vse vidike življenja v družbi, predvsem s poudarkom na svetu dela. To načelo je vtkano v temeljne predpise pravnih predhodnic Unije. Tako Evropska gospodarska skupnost v Rimski pogodbi iz leta 1957 predpisuje načelo enakega plačila za opravljanje enakih del moškim in ženskam ter na to temo uvaja usklajen pravni okvir za svojih šest držav članic (Belgija, Francija, Italija, Luksemburg, Nizozemska in Nemčija). V naslednjih desetletjih se ta pravni okvir bistveno okrepi in razširi z vrsto pravnomočnih aktov in strateških dokumentov. Tako Pogodba o Evropski uniji (Maastrichtska pogodba) iz leta 1993 v 3. členu določa, da Unija »zatira socialno izključenost in diskriminacijo, spodbuja socialno pravičnost in zaščito, enakost žensk in moških, medgeneracijsko solidarnost in zaščito otrokovih pravic«. Listina Evropske unije o človekovih pravicah iz leta 2007 v 23. členu določa, da je treba zagotoviti enakost moških in žensk na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačami. Lizbonska pogodba o spremembah Pogodbe o Evropski uniji in Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti, ki je začela veljati leta 2009, v členu 1.a ponovno poudarjata, da "v vseh svojih dejavnostih Unija stremi k odpravi neenakosti in spodbujanju enakosti med moškimi in ženskami".

Evropska komisija je v nadaljevanju teh prizadevanj marca 2020 sprejela Strategijo Unije enakosti: Strategija za enakost spolov 2020 – 2025. Po krovnih politikah Unije je bil s 1. januarjem 2022 uveden tudi nov pogoj upravičenosti za prijavitelje projektov, financiranih iz programa Obzor Evropa - Sprejet načrt za enakost spolov. Z namenom izpolnjevanja te obveznosti in s strateško usmeritvijo nadaljnjega sodelovanja v projektih, financiranih iz Obzorja Evropa ter predvsem institucionalne osredotočenosti na vrednote enakosti in druge ustavne vrednote, Center Republike Slovenija za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja sprejema ta načrt enakosti spolov.

II. ORGANIZACIJSKI OKVIR

Glede na interne akte Centra Republike Slovenije za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja podlage za varstvo in spodbujanje enakosti spolov na Centru temeljijo na zakonskih predpisih.

Spolno nadlegovanje, diskriminacija in trpinčenje zaradi spola ali spolne usmerjenosti so naslovljeni s Pravilnikom o prepovedi, preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga, spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu (SI-4204/2014, 9. 6. 2014). Pravilnik prepoveduje vse oblike trpinčenja in nadlegovanja, vključno s spolnim nadlegovanjem, slednje pa opredeljuje široko, tako da zajema verbalno, neverbalno in fizično nadlegovanje ter vsako drugo vedenje spolne narave, katerega namen je prizadeti dostojanstvo osebe.

Kodeks ravnanja javnih uslužbencev iz leta 2001 izpostavlja zahtevo po opravljanju javne naloge na podlagi in v mejah ustave, ratificiranih in objavljenih mednarodnih pogodb, zakonov in podzakonskih predpisov častno in v mejah kodeksa ter spoštovanja človekovega dostojanstva. Kodeks določa, da pri opravljanju javnih nalog javni uslužbenec ne sme ravnati samovoljno ali v škodo katere koli osebe, skupine, osebe javnega ali zasebnega prava.

Splošni akti Centra zanje so dostopni vsem zaposlenim na vsem dostopni mapi Centra. Informiranje o vsebini aktov je tudi del obveznega začetnega izobraževanja za vse novo zaposlene.

Z vidika lastnih vrednot Center skrbi za visoke etične standarde v odnosih med zaposlenimi ter v sodelovanju z uporabniki in deležniki, pri čemer še posebej spodbuja solidarnost in promocijo vrednot enakosti in vključenosti.

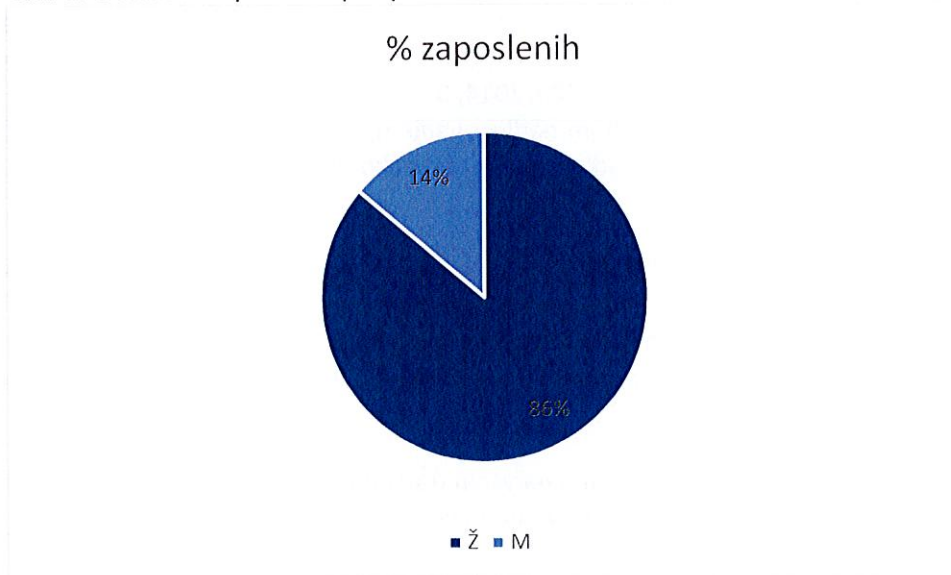
Ena od prednostnih nalog Centra je stalno vlaganje v kadre z zaposlovanjem kakovostnih delavcev, njihovim usposabljanjem ter ohranjanjem in zagotavljanjem konkurenčnejših nematerialnih in materialnih pogojev dela. Le s sistematičnim vlaganjem v zaposlene je mogoče nenehno dvigovati raven kakovosti opravljenih storitev, kar se kaže v pozitivni povratni oceni uporabnikov ter v zadovoljstvu zaposlenih na Centru.

Zavedajoč se, da je treba zagotoviti pogoje za doseganje čim boljšega ravnovesja med poslovnim in zasebnim življenjem za vse delavce, še posebej pa za starše in skrbnike, je Center pridobil tudi polni certifikat družini prijazno podjetje, v okviru katerega lažje naslavljamo potrebe zaposlenih in fleksibilneje odgovarjamo na omejitve v okviru posameznih predpisov.

III. ANALIZA

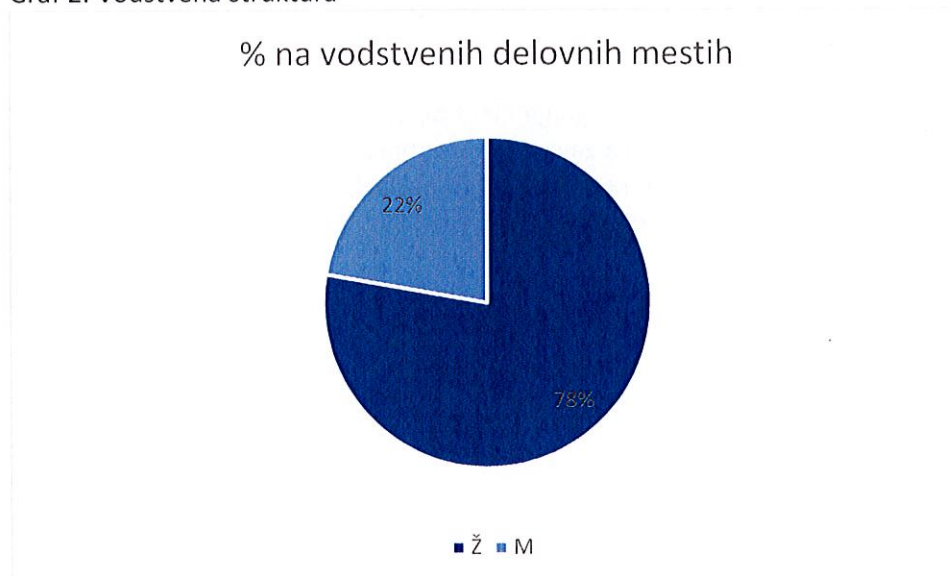
Strukturo zaposlenih smo statistično analizirali glede na spol. Na dan 31. 12.2022 je bilo na Centru zaposlenih 36 javnih uslužbencev, 5 moških in 31 žensk.

Graf 1: Odstotek zaposlenih po spolu na dan 31. 10. 2022



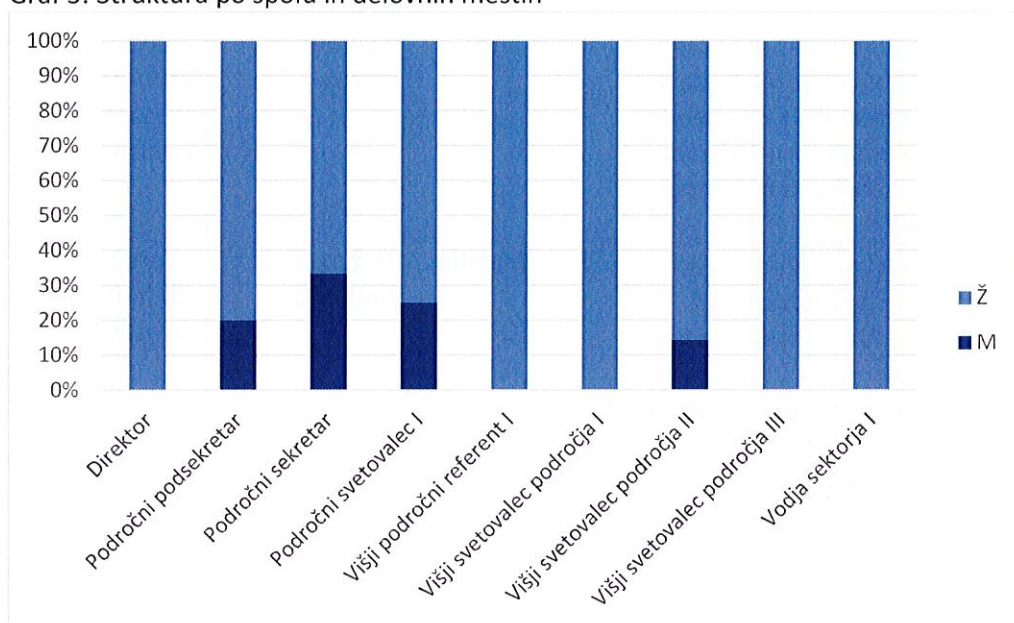
V vodstveni strukturi (direktorica, vodje sektorjev, služb, enot in nosilci področij) je bilo 9 zaposlenih, od tega 7 žensk in 2 moška.

Graf 2: Vodstvena struktura



Po delovnih mestih je spolna struktura razdeljena sledeče:

Graf 3: Struktura po spolu in delovnih mestih



IV. UKREPI NAČRTA ENAKOSTI SPOLOV

CILJ	UKREP	ROK	ODGOVORNA OSEBA ZA REALIZACIJO	PREDVIDENA SREDSTVA
Cilj 1: Izobraževanje in ozaveščanje o pomenu enakosti spolov za dobro delovanje Centra	Tematika enakosti spolov mora biti obvezna sestavina vsakoletnega izobraževanja vodij organizacijskih enot, še posebej pa ob nastopu funkcije.	Vsako leto	Kadrovska služba	1.000 EUR/leto (zunanjí izvajalec)
	Prizadevanje Centra za spolno uravnoteženost vabljenih govornikov in članov programskih/organizacijskih odborov dogodkov.	Vsak dogodek	Organizator dogodka	ni predvidenih dodatnih stroškov
Cilj 2: Izboljšana spolna uravnoteženost na odločevalskih delovnih mestih	V Pravilniku o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest je potrebno zapisati načelo prepovedi diskriminacije - prepovedana je diskriminacija glede na narodnost, raso, spol, spolno usmerjenost, starost, veroizpoved, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost, telesne ali psihične lastnosti in omejitve, socialno ali regionalno poreklo ali katerokoli drugo osebno okoliščino	Ob prvem popravku pravilnika	Kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva
	V Pravilniku o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest je potrebno zapisati načelo uravnotežene zastopanosti spolov po zgledu 14. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških	Ob prvem popravku pravilnika	Kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva
Cilj 3: Enaka možnost spolov pri zaposlovanju	Spodbujanje zaposlovanja podreprezentiranega spola, pri čemer je odločitev v prid podreprezentiranemu spolu možna le ob primerljivih kompetencah kandidatov oz. boljših kompetencah	Ob vsakem razpisnem prostem delovnem mestu	Kadrovska služba, komisija za izbor	Niso potrebna dodatna sredstva

	kandidatov			
Cilj 4: Odprava vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja in nadlegovanja	Revidiranje Pravilnika o prepovedi, preprečevanju in odpravljanju posledic mobinga, spolnega in drugega nadlegovanja ali trpinčenja na delovnem mestu z večjim poudarkom na odpravljanju vseh oblik diskriminacije po spolu, spolni usmerjenosti, spolnega nasilja.	31. 12. 2023	Kadrovska služba	Niso potrebna dodatna sredstva
Cilj 5: Vpeljava spolno vključujoče rabe jezika na vseh ravneh delovanja Centra	Interno spodbujanje in usposabljanje zaposlenih za uporabo spolno vključujoče rabe jezika (izbira vključujočega jezika, slikovnega gradiva, presoja in odstranitev morebitnih prikritih pristranskosti in stereotipov).	redno	Enota za komuniciranja in informiranje, kadrovska služba, zaposleni	1.000 EUR/leto v primeru zunanjega izobraževalca

Ljubljana, november 2022
JAV-ZAV-1/2022-5



Dr. Alenka Flander
direktorica