

NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV MESTNE OBČINE NOVA GORICA



***NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV  
MESTNE OBČINE NOVA GORICA***

št. 070-4/2023-1 (september, 2023)

## Kazalo

<i>I. UVOD</i> .....	2
<i>II. SISTEMSKI OKVIR</i> .....	3
<i>III. ANALIZA STANJA V MESTNI OBČINI NOVA GORICA</i> .....	6
1. Demografski oris Mestne občine Nova Gorica .....	6
2. Struktura zaposlitev občinske uprave, mestnega sveta ter javnih zavodov.....	8
2.1. Občinska uprava .....	8
2.2. Mestni svet Mestne občine Nova Gorica .....	11
2.3. Javni zavodi, javni skladi in javna podjetja, katerih so/ustanoviteljica je Mestna občina Nova Gorica.....	12
<i>IV. PREPREČEVANJE NASILJA V MESTNI OBČINI NOVA GORICA</i> .....	13
1. Podatki Centra za socialno delo Severna Primorska – Enota Nova Gorica in naloge centrov za socialno delo.....	14
2. Nasilje v družini na območju Policijske uprave Nova Gorica .....	15
3. Zavod Karitas Samarijan.....	17
<i>V. CILJI IN UKREPI NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV</i> .....	20
1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju .....	20
2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih.....	21
3. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja znotraj organizacijske kulture.....	22
4. Upoštevanje dimenzije spola v vsebini raziskav in poučevanja.....	23
5. Ukrepi za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem....	24
<i>VI. ZAKLJUČEK</i> .....	25

## I. UVOD

Enakost spolov je ena izmed temeljnih človekovih pravic in načelo demokratičnih družb. Enakost in nediskriminacija sta tudi temeljni vrednoti in načeli Evropske unije, ki sta zapisani v njenih temeljnih pogodbah ter v Listini o temeljnih pravicah. Definicija enakosti spolov je širša od definicije enakopravnosti oziroma pravne enakosti in pomeni, da so ženske in moški enako prepoznavni, imajo enako moč in so enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Enakost spolov se uresničuje z zagotavljanjem in uresničevanjem pravne enakosti, enakega obravnavanja oziroma nediskriminacije in enakih možnosti.

Evropska komisija z okvirnim programom Obzorje Evropa uvaja pravilo, ki določa, da morajo imeti vse javne institucije držav članic in pridruženih članic, visokošolske in raziskovalne organizacije (vključno s privatnimi), ki se želijo prijaviti na razpise Obzorje Evropa, t. i. akcijski načrt za enakost spolov (angl. gender equality plan).

Akcijski načrt za enakost spolov mora zajemati naslednje minimalne procesne zahteve:

- **javno objavo** – uraden dokument, objavljen na spletni strani institucije in podpisan s strani vodilnih,
- **namenska sredstva** – za uresničevanje mora institucija predvideti določena finančna sredstva in ekspertno podporo,
- **zbiranje podatkov in spremljanje uresničevanja** – zbiranje podatkov, ločenih po spolu in letno poročanje,
- **usposabljanje** – dviganje zavedanja, izobraževanje na področjih enakosti spolov in prikrite diskriminacije za zaposlene in vodilni kader.

Načrt za uveljavljanje enakosti spolov vsebuje 5 temeljnih stebrov, ki so konkretizirani v Akcijskem načrtu Evropske komisije za enakost spolov za obdobje 2021-2025:

- **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.**

Načrt za enakost spolov Mestne občine Nova Gorica je strateški dokument, ki izkazuje zavezanost mestne občine k uveljavljanju enakosti spolov ter postavlja ključne cilje in konkretne ukrepe za njihovo doseganje. Načrt za enakost spolov je namenjen zagotavljanju delovnega okolja, ki je občutljivo na spolno in drugo obliko diskriminacije ali pristranskosti, zaradi katere bi bili lahko zaposleni neenako obravnavani in z manj možnosti za uspeh znotraj organizacije. Mestna občina Nova Gorica se z izvajanjem načrta za enakost spolov zavezuje k sprotnemu spremljanju in izvajanju ciljev, ki jih naslavlja. Načrt za enakost spolov je uraden dokument, sprejet na seji Mestnega sveta Mestne občine Nova Gorica in objavljen na uradni občinski spletni strani. Poleg sprejetja načrta bo v začetni fazi župan imenoval koordinatorja oziroma koordinatorico za enake možnosti, ki bo spremljal/a izvajanje aktivnosti iz načrta ter predlagal/a nove ukrepe oz. izboljšave.

## II. SISTEMSKI OKVIR

Načelo enakosti pred zakonom je zapisano v **Ustavi Republike Slovenije** kot prvo izmed načel človekovih pravic in temeljnih svoboščin. 14. člen Ustave RS 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 ali katero koli drugo osebno okoliščino. Prav tako so načelo enakosti in načini njegovega uresničevanja zapisani v številnih dokumentih in deklaracijah Združenih narodov in Sveta Evrope, ki mednarodnopravno zavezujejo tudi Republiko Slovenijo. Enakost med ženskami in moškimi je tudi eno temeljnih načel prava Evropske unije, katerega cilji so zagotoviti enake možnosti in enako obravnavanje moških in žensk ter boj proti vsem oblikam diskriminacije na podlagi spola.

**Zakon o enakih možnostih žensk in moških** (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A 33/16 – ZVarD in 59/19; v nadaljnjem besedilu: ZEMŽM) predstavlja krovni zakon na področju enakosti spolov, s katerim se določajo skupni temelji za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja. V skladu s 4. členom zakona enakost spolov pomeni, da so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

Enakost spolov obravnava tudi **Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg), ki opredeljuje 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.

**Enako obravnavanje spolov** v skladu s 5. členom ZEMŽM pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije zaradi spola. Neposredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola. Posredna diskriminacija zaradi spola obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom.

30. člen ZEMŽM določa, 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. Samoupravne lokalne skupnosti imajo lahko koordinatorico oziroma koordinatorsko službo za enake možnosti, ki sodeluje pri pripravi in izvajanju nacionalnega programa iz 15. člena tega zakona v delu, ki se nanaša na samoupravne lokalne skupnosti, predlaga ukrepe in aktivnosti na področju ustvarjanja enakih možnosti ter ima svetovalno vlogo pri oblikovanju rešitev za doseganje namena tega zakona v okviru posamezne lokalne skupnosti. Koordinatorica oziroma koordinator za enake možnosti pri izvajanju teh nalog sodeluje z ministrstvom, pristojnim za enake možnosti. Organi samoupravnih lokalnih skupnosti so dolžni pri načrtovanju razvoja in sprejemanju drugih odločitev obravnavati predloge ukrepov in aktivnosti, ki jih predlagajo koordinatorice oziroma koordinatorji za enake možnosti in jih ustrezno upoštevati. Nadalje 30.a člen

ZEMŽM določa še, da pristojni organ samoupravne lokalne skupnosti pri imenovanju ali predlaganju svojih predstavnic ali predstavnikov v organe upravljanja in nadzora oseb javnega prava upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov, to je najmanj 40-odstotno zastopanost enega spola. Načela uravnotežene zastopanosti spolov ni mogoče upoštevati:

- pri imenovanju ali predlaganju edine predstavnice ali predstavnika;
- pri imenovanju ali predlaganju treh predstavnic ali predstavnikov, pri čemer mora biti med imenovanimi ali predlaganimi predstavnicami ali predstavniki najmanj en predstavnik ali ena predstavnica vsakega od spolov, razen če to ni mogoče zaradi izjem iz tretje in četrte alineje tega odstavka;
- če je članstvo določeno zaradi funkcije;
- če v času priprave predloga ni na izbiro osebe določenega spola, ki pozna področje dela in izpolnjuje druge pogoje, določene v aktu o ustanovitvi osebe javnega prava oziroma v predpisu.

Cilje, ukrepe in ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov v Sloveniji na posameznih področjih določa **Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015-2020** (Uradni list RS, št. 84/15), ki določa splošna prednostna področja za izboljšanje položaja žensk in moških oziroma zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov v Republiki Sloveniji ter opredeljuje ključne izzive in probleme za obdobje 2015–2020.

Nacionalni program je kot strateški dokument prvenstveno namenjen uveljavitvi enakosti med ženskami in moškimi in opredeljuje ključne cilje, s katerimi želimo doseči:

- odpravo neravnovesij med spoloma ter spolne segregacije na področju zaposlovanja in odpravljanje brezposelnosti,
- izboljšanje položaja žensk in moških na področju socialne vključenosti,
- odpravo ovir za doseganje lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega oziroma zasebnega življenja,
- odpravo vrzeli med spoloma in spolne segregacije v izobraževanju,
- odpravo neenakosti v znanosti in visokem šolstvu,
- odpravo stereotipov v družbi, zlasti v medijih, kulturi in športu,
- izboljšanje zdravja žensk in moških,
- odpravo ovir za doseganje uravnotežene zastopanosti žensk in moških na različnih področjih političnega in družbenega življenja,
- ničelno strpnost do nasilja nad ženskami,
- okrepitev vključevanja vidika spola v slovenske razvojne, mirovne in druge zunanjepolitične pobude.

Za doseganje ciljev in uresničenje enakosti spolov v praksi se uporabljajo posebni ukrepi in integracija načela enakosti spolov v vse politike in programe.

Posebni ukrepi so zlasti:

- **pozitivni ukrepi**, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam tistega spola, ki so zastopane v manjšem številu oziroma so v neenakem položaju glede na spol, dokler ni dosežena uravnotežena ali enaka zastopanost,
- **spodbujevalni ukrepi**, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol ter
- **programski ukrepi** v obliki aktivnosti za osveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

**Integracija načela enakosti spolov** pa je strategija, s katero se pri pripravljanju in načrtovanju, odločanju, izvajanju in ovrednotenju političnih usmeritev in ukrepov upošteva specifični položaj žensk oziroma moških. Z integracijo načela enakosti spolov se vse

načrtovane politike, ukrepi, zakoni ali programi presodijo z vidika vpliva na ženske in moške, in sicer na vseh področjih in na vseh ravneh. Politike in programi v vseh političnih, ekonomskih in družbenih sferah se oblikujejo, izvajajo in vrednotijo tako, da imajo ženske in moški od njih enake koristi in da se odpravlja neenakost med spoloma.

V Sloveniji delujejo mnoge državne in nevladne institucije, ki se zavzemajo za uveljavitev načela enakosti, med drugim tudi Zagovornik načela enakosti, ki je samostojen državni organ, ustanovljen za spodbujanje enakopravne obravnave in zagotavljanje varstva pred diskriminacijo.

Na nivoju lokalne skupnosti se načelo enakosti spolov udejanja skozi **akcijski načrt**, ki naj bi vseboval konkretne ukrepe, s katerimi bi se v lokalni skupnosti skušala zagotavljati enaka udeležba obeh spolov na vseh področjih javnega, pa tudi zasebnega življenja, enak položaj obeh spolov, enake možnosti za uživanje vseh pravic in razvoj osebnih potencialov, s katerimi bi prispevali k družbenemu razvoju v občini.

### III. ANALIZA STANJA V MESTNI OBČINI NOVA GORICA

#### 1. Demografski oris Mestne občine Nova Gorica

Mestna občina Nova Gorica je ena od 12 mestnih občin v Republiki Sloveniji in največja občina v Goriški regiji, kjer imajo sedež vse pomembnejše regionalne institucije. Leži v skrajno zahodnem delu Slovenije tik ob meji z Republiko Italijo in meri 280 km<sup>2</sup>. Po površini se med slovenskimi občinami uvršča na 10. mesto.

V nadaljevanju povzemamo podatke, pridobljene s Statističnega urada Republike Slovenije, ki se nanašajo na leto 2022.

V začetku leta 2022 je imela občina 31.824 prebivalk in prebivalcev. Na kvadratnem kilometru površine občine je živel povprečno 114 prebivalcev; torej je bila gostota naseljenosti večja kot v celotni državi (104 prebivalci na km<sup>2</sup>).

Podatek	Vrednost	Vir podatkov
Število prebivalcev	31.824	SURS, januar 2022
Moški	15.959	SURS, januar 2022
Ženske	15.865	SURS, januar 2022
Gostota naseljenosti	114 preb./km <sup>2</sup>	SURS, januar 2022
Povprečna starost	45,8	SURS, januar 2022
Stari 0 do 14 let	14,3%	SURS, januar 2022
Stari 15 do 64 let	61,2%	SURS, januar 2022
Stari 65 let ali več	24,6%	SURS, januar 2022

Naravni prirast na 1.000 prebivalcev je bil negativen, znašal je - 4,5 (v Sloveniji - 2,0). Število živorojenih ljudi je bilo torej nižje od števila umrlih.

2022						
	Živorajeni	Umrli	Naravni prirast skupaj	Živorajeni na 1.000 prebivalcev	Umrli na 1.000 prebivalcev	Naravni prirast na 1.000 prebivalcev
Skupaj	219	361	-142	6,9	11,3	-4,5
Moški	106	171	-65	/	/	/
Ženske	113	190	-77	/	/	/

Vir podatkov: SURS, januar 2022

Povprečna starost občanek in občanov je bila 45,8 leta in tako višja od povprečne starosti prebivalcev Slovenije (43,8 let).

Med prebivalci Mestne občine Nova Gorica je bilo število najstarejših večje od števila najmlajših (tako kot v večini slovenskih občin). Na 100 oseb, starih 0–14 let, je prebivalo

172,3 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 139,9). 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.

V Mestni občini Nova Gorica deluje 18 enot vrtcev, obiskovalo pa jih je 1.156 otrok. Od vseh otrok v občini, ki so bili stari od 1-5 let, jih je bilo 78 % vključenih v vrtec, kar je manj kot v ostalih vrtcih v Sloveniji skupaj (82 %).

V osnovnih šolah se je v letu 2022 izobraževalo 2.959 učencev. Različne srednje šole je obiskovalo 1.128 dijakov. Med 1.000 prebivalci je bilo 36 študentov in 8 diplomantov; v celotni Sloveniji je bilo na 1.000 prebivalcev povprečno 38 študentov in 8 diplomantov. Izobrazbena struktura prebivalstva je temu primerna.

2021 – podatki za MONG							
	Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	Osnovnošolska	Nižja poklicna, srednja poklicna	Srednja strokovna, srednja splošna	Visokošolska 1. stopnje ipd.	Visokošolska 2. stopnje ipd.	Visokošolska 3. stopnje ipd.
Moški	267	2.386	4.067	3.884	1.450	1.410	199
Ženske	390	3.356	2.088	3.733	1.945	1.909	224

2022 – podatki za MONG							
	Brez izobrazbe, nepopolna osnovnošolska	Osnovnošolska	Nižja poklicna, srednja poklicna	Srednja strokovna, srednja splošna	Visokošolska 1. stopnje ipd.	Visokošolska 2. stopnje ipd.	Visokošolska 3. stopnje ipd.
Moški	283	2.335	4.019	3.897	1.482	1.388	196
Ženske	380	3.325	2.068	3.735	2.025	1.935	216

Vir podatkov: SURS

V Mestni občini Nova Gorica je bilo v letu 2021 zaposlenih ali samozaposlenih oseb (tj. delovno aktivnih) 68,6% v letu 2022 pa 71%, kar je več od slovenskega povprečja, ki je v letu 2021 bilo 66,7% v letu 2022 pa 68,6%.

	2021	2022
Število delovno aktivnih prebivalcev (po delovnem mestu) - skupaj	14.695	14.838
Število zaposlenih oseb (po delovnem mestu)	13.042	13.153
Število samozaposlenih oseb (po delovnem mestu)	1.653	1.685

Vir podatkov: SURS

V Mestni občini Nova Gorica je bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje ob koncu decembra 2022 registriranih 562 brezposelnih oseb, ob koncu predhodnega leta pa 778.

Stopnja registrirane brezposelnosti je decembra 2022 znašala 3,8%. Med brezposelnimi je precejšen delež (37,2%) starejših od 50 let. Največji delež brezposelnih ima osnovnošolsko izobrazbo (32,9%), sledijo brezposelne osebe s srednjo tehniško, strokovno, splošno izobrazbo (24,0%), visokošolsko izobrazbo 1., 2. ali 3. stopnje (23,5%) ter poklicno izobrazbo (19,6%). Med brezposelnimi je večji delež moških – 51,2%.



## 2. Struktura zaposlitev občinske uprave, mestnega sveta ter javnih zavodov, javnih skladov in javnih podjetji, katerih so/ustanoviteljica je Mestna občina Nova Gorica

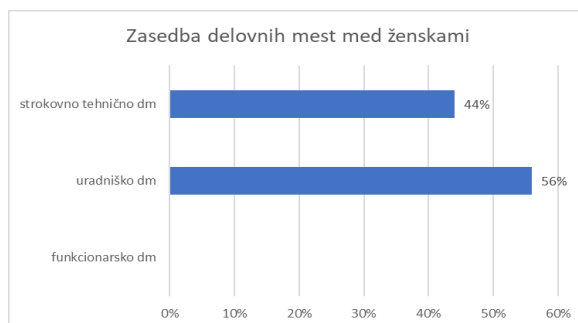
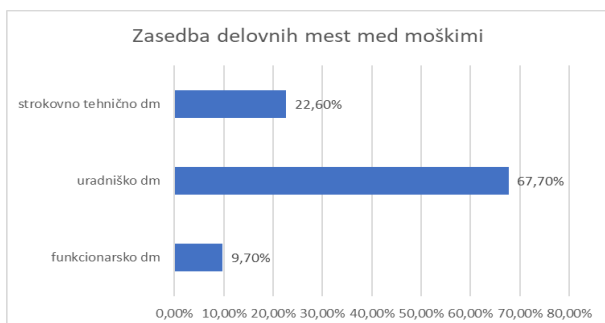
### 2.1 Občinska uprava

Občinska uprava Mestne občine Nova Gorica že sedaj spodbuja in ustvarja enake možnosti ter zaposlenim omogoča vse ugodnosti in pravice, ki jih priznava nacionalna zakonodaja (npr. delo na domu, gibljiv delovni čas, koriščenje očetovskega dopusta, krajši delovni čas iz naslova invalidnosti ali starševstva, koriščenje letnega dopusta v času letnih šolskih počitnic, pravica do izrednega dopusta in drugo).

Za namene analize stanja na področju enakosti spolov smo zbrali relevantne podatke in pripravili analizo, ki vključuje tudi podatke za Medobčinsko upravo Mestne občine Nova Gorica, Občine Ajdovščina in Občine Brda. V upravi je bilo na dan 31. 12. 2022 skupno zaposlenih 106 oseb, od tega je 70,8% žensk in 29,2% moških.

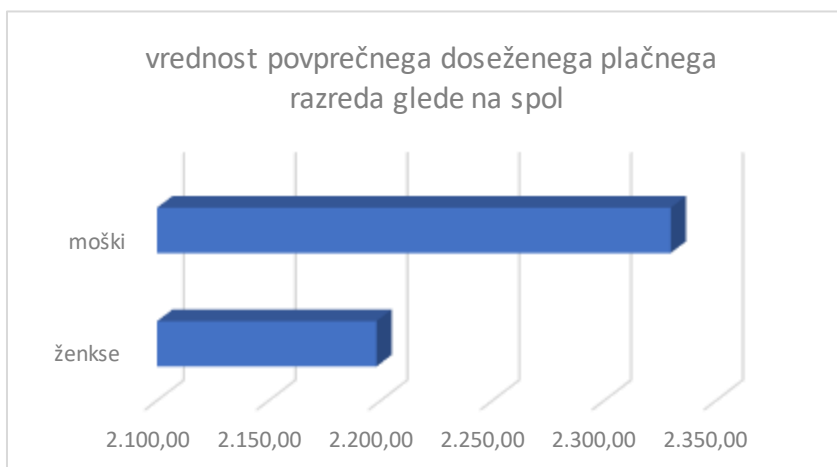


Delovna mesta se v upravi delijo na funkcionarska, uradniška in strokovno tehnična delovna mesta. Vsa tri funkcionarska mesta zasedajo moški, kar predstavlja 9,7% od vseh zaposlenih moških, delež uradnikov od vseh zaposlenih moških znaša 67,7%, delež zaposlenih na strokovno tehničnih delovnih mestih pa je 22,6%. Pri ženskah je razmerje drugačno, saj je na uradniških delovnih mestih zaposlenih 56% vseh zaposlenih žensk in na strokovno tehničnih delovnih mestih 44 % žensk.

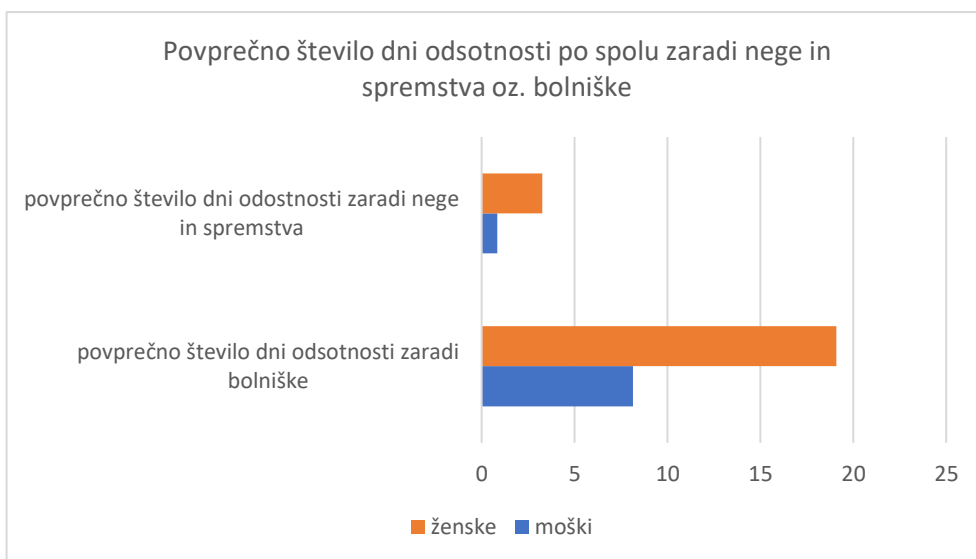


V skladu z veljavno zakonodajo lahko javni uslužbenci na delovnem mestu napredujejo v višji plačni razred vsaka tri leta, ne glede na spol, če pridobijo zahtevane ocene delovne uspešnosti. Javni uslužbenci na uradniških delovnih mestih lahko poleg napredovanja v višji plačni razred, napredujejo tudi v višji naziv znotraj delovnega mesta. Uradniki napredujejo v višji naziv, ko v času od zadnjega napredovanja v naziv iste stopnje dosežejo trikrat oceno odlično ali štirikrat zelo dobro ali petkrat oceno najmanj dobro. V najvišje nazive uradniki napredujejo, ko v nazivu iste stopnje dosežejo petkrat oceno odlično ali šestkrat oceno zelo dobro. Povprečno tako javni uslužbenci, ne glede na spol, napredujejo v višji plačni razred vsake tri leta, v višji naziv pa povprečno na štiri leta, ob predpostavki, da so večinoma vse pridobljene ocene delovne uspešnosti odlične.

Povprečni doseženi plačni razred brez dodatkov je glede na vse zaposlene pri ženskah 5,6% nižji v primerjavi z moškimi.



V zadnjem letu so se za koriščenje starševskega dopusta odločile zgolj javne uslužbenke, ki so se po zaključku dopusta vse vrnila na delovno mesto. Ženske so bile v zadnjem letu bolniško odsotne povprečno 19,08 dni in moški 8,15 dni. Iz naslova nege in spremstva je v enakem referenčnem obdobju znašala odsotnost pri ženskah povprečno 3,26 dni in pri moških 0,85 dni na leto.



V občinski in medobčinski upravi je bilo na dan 31. 12. 2022 skupaj zasedenih 15 položajnih uradniških delovnih mest, od katerih so jih ženske zasedale 11 oz. 73,3%, moški pa 4 oz. 26,7%.



Na položajnih uradniških delovnih mestih znaša delež žensk 20% od vseh zaposlenih žensk, medtem ko pri moških znaša delež vodij 12,9 % od vseh moških zaposlenih v upravi.



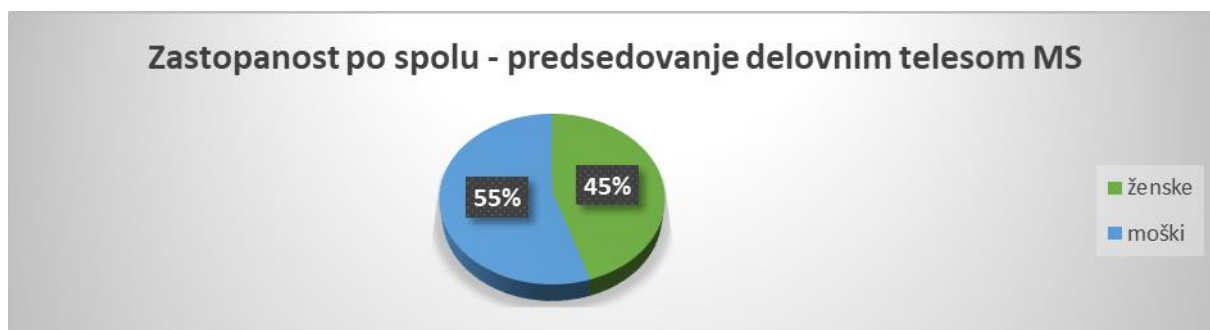
## 2.2 Mestni svet Mestne občine Nova Gorica

V mestnem svetu, izvoljenem v mandatu 2022 – 2026, svojo funkcijo opravlja 15 svetnic in 17 svetnikov, kar nakazuje na uravnoteženo zastopanost pri političnem odločanju.

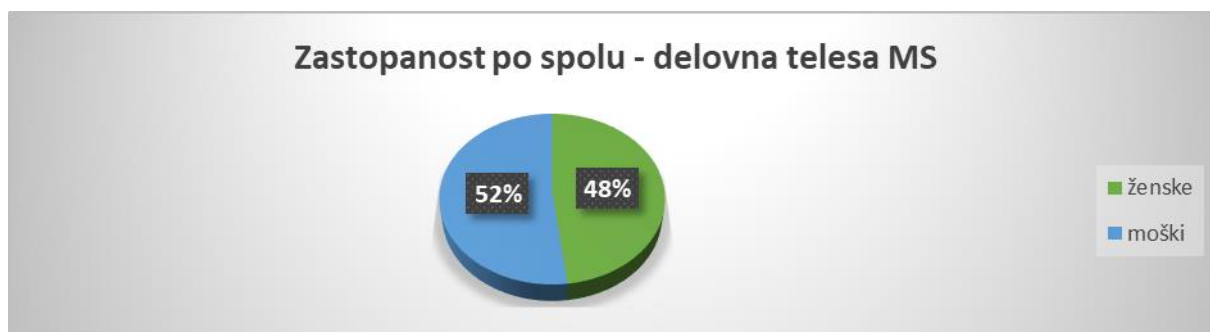
V primerjavi z mandatom 2014 – 2018, ko je svojo funkcijo opravljal 10 svetnic in 22 svetnikov, lahko vidimo, da se je razmerje občutno spremenilo.



Komisije in odbore Mestnega sveta Mestne občine Nova Gorica vodi 6 predsednic in 5 predsednikov.



Od 69 članov delovnih teles je 36 moških in 33 žensk, kar v skupnem številu sicer nakazuje na uravnoteženo zastopanost, vendar bi bilo potrebno uravnoteženo zastopanost po spolu zagotoviti tudi znotraj posameznih komisij in odborov, saj je v nekaterih delovnih telesih delež enega spola zelo nizek.



**2.3 Javni zavodi, javni skladi in javna podjetja, katerih so/ustanoviteljica je Mestna občina Nova Gorica**

Mestna občina Nova Gorica je so/ustanoviteljica 27 javnih zavodov, javnih skladov in javnih podjetij, v katerih je na vodilnem položaju 14 žensk in 13 moških, kar ponovno kaže na uravnoteženo zastopanost po spolu.



Mestna občina Nova Gorica je v organe teh javnih zavodov, javnih skladov in javnih podjetij imenovala za svoje predstavnike 53 moških in 31 žensk, kar kaže na neuravnoteženo zastopanost spolov.



#### IV. PREPREČEVANJE NASILJA V MESTNI OBČINI NOVA GORICA

Pojem »nasilje« je izrazito problematičen, saj so pojmovanja o tem, kaj je nasilje različna, glede na kulturo, družbo, družbeno skupino, celo subkulturo, poleg tega pa so tudi zgodovinsko spremenljiva: kar je bilo še »včeraj« namreč povsem sprejemljiva oblika discipliniranja otroka, utegne biti »danes« hudo sporna nadzorovalna praksa, že »jutri« pa povsem nedopustno ravnanje.

Nasilje lahko definiramo kot zlorabo moči, ko povzročitelj nasilja uresničuje svoje interese s premočjo in nadzorovanjem žrtve. Nasilje je pogosto namerno, nadzorovano, zavestno, premišljeno, predvidljivo in ponavljajoče dejanje. Z nasiljem želi oseba več moči pri osebi z manj moči doseči enega od sledečih namenov: jo nadzorovati, kaznovati, se ji maščevati, jo neprimerno vzgajati, osamiti, ponižati, izkoristiti, poškodovati (na telesni, psihološki ali socialni ravni) ali uničiti (na telesni, psihološki ali socialni ravni). Problematici niso le enkratni dogodki nasilja, ampak celoten sistem vedenja, komunikacije in prepričanja povzročitelja, s katerim opravičuje uporabo nasilja. Povzročitelj s psihičnim, spolnim, fizičnim in ekonomskim nasiljem posega v osebno integriteto žrtve in omejuje njen človeški potencial.

Pojavne oblike nasilja so:

1. **fizično nasilje** – to je vsaka uporaba fizične sile, ki pri žrtvi povzroči bolečino, strah ali ponižanje, ne glede na to, ali so nastale poškodbe;
2. **spolno nasilje** - to so ravnanja s spolno vsebino, ki jim žrtev nasprotuje, je vanje prisiljena ali zaradi svoje stopnje razvoja ne razume njihovega pomena;
3. **psihično nasilje** - to so ravnanja, s katerimi povzročitelj nasilja pri žrtvi povzroči strah, ponižanje, občutek manjvrednosti, ogroženosti in druge duševne stiske;
4. **ekonomsko nasilje** - to je neupravičeno nadzorovanje ali omejevanje žrtve pri razpolaganju z dohodki oziroma upravljanju s premoženjem, s katerim žrtev samostojno razpolaga oziroma upravlja ali neupravičeno omejevanje razpolaganja oziroma upravljanja s skupnim premoženjem;
5. **zanemarjanje** – to je oblika nasilja, kadar oseba opušča dolžno skrb za žrtev, ki tako skrb potrebuje zaradi bolezni, invalidnosti, starosti, razvojnih ali drugih osebnih okoliščin.

Poleg navedenih pojavnih oblik nasilja poznamo tudi različne vrste nasilja kot so: nasilje nad ženskami, nasilje v družini, nasilje nad otroki, trgovina z ljudmi in spolno izkoriščanje, nasilje nad starejšimi, nasilje v LGBT partnerskih zvezah in nad LGBT populacijo, nasilje nad moškimi, nasilje nad hendikepiranimi osebami, vrstniško nasilje (ang. Bullying), diskriminacija, mobing, nasilje med zmenkanjem (ang. dating violence), institucionalno (strukturno) nasilje, nasilje preko informacijsko komunikacijske tehnologije (IKT), zalezovanje (ang. stalking).

Nasilje nad ženskami predstavlja v vseh evropskih državah resno in razširjeno družbeno težavo. Premagovanje neenakosti med položajem žensk in moških v družbi predstavlja bistven korak pri zagotavljanju temeljnih človekovih pravic vsem članom družbe. Kot navaja Konvencija Sveta Evrope predstavlja »zagotovitev de jure in de facto enakosti spolov ključni element pri preprečevanju nasilja nad ženskami«. Z vidika neenake razporeditve moči med spoloma si morajo vse države še posebej prizadevati za odpravo nasilja moških nad ženskami.

Celoten sistem preprečevanja nasilja nad ženskami mora temeljiti na ničelni toleranci do vseh vrst nasilja. Poleg tega pa se mora vrednostni sistem v slovenski družbi razvijati v smeri, kjer bo nasilje prepoznano kot nedopustno kršenje temeljnih človekovih pravic. Zato je nujno potrebno načrtno ozaveščanje javnosti o problematiki nasilja, o nesprejemljivosti

vsakršnega nasilja, o nenasilnih načinih reševanja konfliktov, o nujnosti spoštovanja človekovih pravic ter o razvoju osebnih in družbenih vrednot.

V Mestni občini Nova Gorica aktivno spremljamo stanje in razmere na področju nasilja. Pri tem sodelujemo s Centrom za socialno delo Severna Primorska, Policijsko upravo Nova Gorica, Zavodom Karitas Samaritan, Mladinskim centrom Nova Gorica, osnovnimi šolami, vrtcem ter nekaterimi nevladnimi organizacijami. Skupaj podpiramo izvedbo različnih aktivnosti, ki ozaveščajo ljudi o problematiki nasilja, izvajanje preventivnih delavnic po vrtcih in osnovnih šolah o vzrokih in posledicah nasilja, dejavnosti, ki spodbujajo ljudi k prijavi kaznivih dejanj – vse z namenom, da bi v družbi lahko govorili o ničelni toleranci do nasilja.

## 1. Podatki Centra za socialno delo Severna Primorska – Enota Nova Gorica in naloge centrov za socialno delo

### Naloge centrov za socialno delo pri obravnavi nasilja v družini:

- **preučitev obvestila** in ocena potrebe po izdelavi načrta pomoči žrtvi (prijava s strani šole, zdravstvenega doma, anonimna prijava, prijava s strani žrtve in drugih družinskih članov),
- **pogovor z žrtvijo**, podaja vseh potrebnih informacij, analiza tveganja, izdelava začetne ocene ogroženosti, izdelava individualnega varnostnega načrta (umik žrtve iz domačega okolja v materinski dom ali krizni center za žrtve, ukrep prepovedi približevanja in drugi ukrepi po Zakonu o preprečevanju nasilja – umik povzročitelja iz stanovanja, prepoved stikov z otroki ipd.),
- **pogovor z otrokom** – v kolikor je otrok visoko ogrožen se izvede hitri odvzem in otroka namesti v krizni center ter predlaga sodišču ukrep trajnejšega značaja,
- **pogovor s povzročiteljem nasilja**, napotitev v ustrezne programe strokovne pomoči (Društvo za nenasilno komunikacijo, programi psihosocialne pomoči, ustrezni zdravstveni programi),
- **sklic multidisciplinarnega tima** – sodelovanje z drugimi institucijami (policija, tožilstvo, nevladne organizacije, šola, zdravstvene institucije itd.) z namenom izdelave načrta pomoči in ocene ogroženosti žrtve. Prav zaradi kompleksnosti obravnave pojavov nasilja v družini je pomembno medinstitucionalno sodelovanje služb, ki poznajo družino. Multidisciplinarnih timov se udeležujejo predstavniki policijskih postaj, zdravstvenih domov, šol in vrtcev,
- **intenzivno spremljanje družine.**

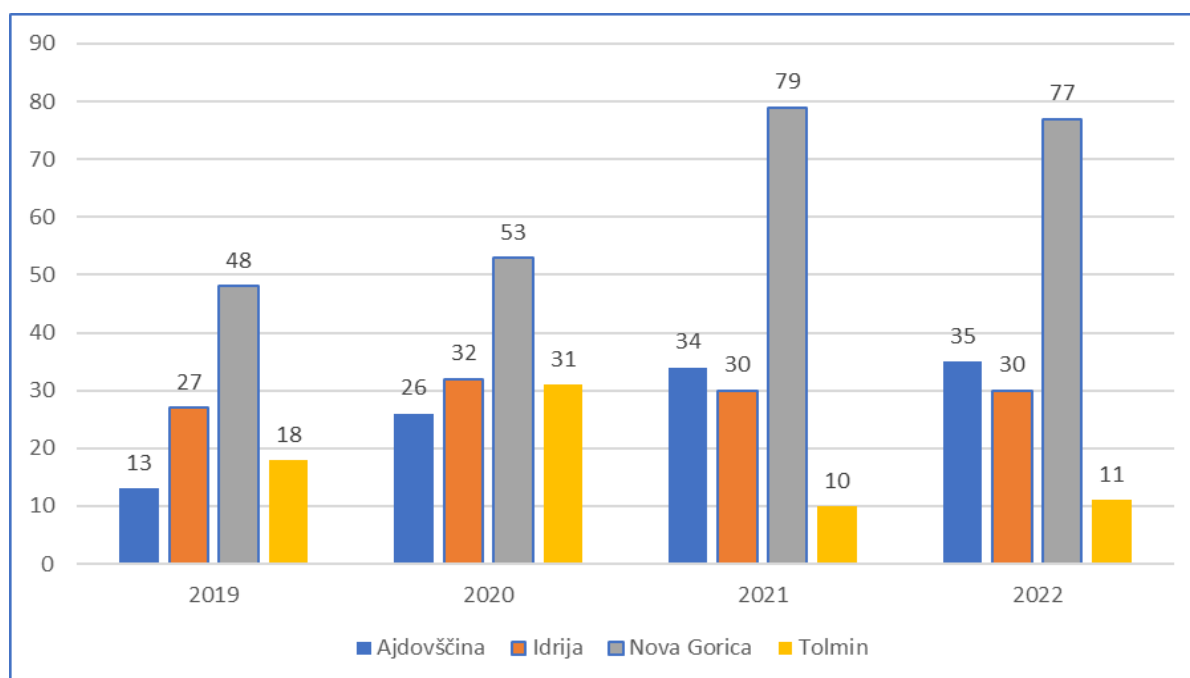
Center za socialno delo Severna Primorska, Enota Nova Gorica beleži letno v povprečju od 30 do 40 primerov nasilja znotraj družin z mladoletnimi otroki, poleg tega obravnava tudi v povprečju 10 primerov družin brez oziroma z odraslimi otroki. Pri delu opaža porast prijav nasilja v družinah priseljencev (Kosovo, Makedonija, Ukrajina) in prijav zaradi psihičnega in čustvenega nasilja znotraj družine, zlasti v primerih, ko prihaja do razpada zakonske ali izven zakonske skupnosti. V obravnavanih primerih gre za nerazrešene odnose med partnerjema, pretirano ljubosumnost, alkoholizem, uživanje nedovoljenih drog, duševne in osebne motnje, popolno podrejenost enega partnerja v odnosu do drugega, manipuliranje staršev z otroki v razveznih postopkih in postopkih o dodelitvi otrok v vzgojo in varstvo. Težavnost nekaterih primerov je tako kompleksna, da zahteva intenzivno timsko, usklajeno, načrtovano in poglobljeno strokovno delo znotraj centra in znotraj multidisciplinarnih timov (policija, šolstvo, zdravstvo, nevladne organizacije).

CSD Severna Primorska je v letu 2022 sklical skupno 45 multidisciplinarnih timov, od tega je na 39 multidisciplinarnih timih aktivno sodelovala policija. 26 timov je sklicala Enota Nova Gorica, 7 Enota Ajdovščina, 8 timov je izvedla Enota Idrija in 4 time Enota Tolmin.

V letu 2022 je bilo obravnavanih skupno 213 primerov nasilja v družini: od tega je bilo obravnavanih 153 žrtev (v letu 2019 je bilo 106 obravnav, v letu 2020 142, v letu 2021 pa 156). Največ, 77 zadev, je obravnavala Enota Nova Gorica, 35 zadev je obravnavala Enota Ajdovščina, 30 zadev Enota Idrija in 11 zadev Enota Tolmin. V sklopu obravnav nasilja v družini so strokovni delavci centra obravnavali tudi 60 povzročiteljev nasilja v družini.

Enota	Obravnava žrtev	Obravnava povzročiteljev	SKUPAJ
Nova Gorica	77	25	<b>102</b>
Ajdovščina	35	10	<b>45</b>
Idrija	30	19	<b>49</b>
Tolmin	11	6	<b>17</b>
<b>SKUPAJ</b>	<b>153</b>	<b>60</b>	<b>213</b>

Graf št.1: Število obravnavanih žrtev v okviru Zakona o preprečevanju nasilja v družini



Interventna služba Centra za socialno delo Severna Primorska je v letu 2022 intervenirala 56 krat (v letu 2020 39 krat); 27 krat ob izreku ukrepa prepovedi približevanja (19 krat v letu 2020) in 29 krat ob drugih intervencijah (obrnava mladoletnih tujcev brez spremstva, namestitvev otrok v krizne centre, pomoč ostarelim osebam in drugim osebam v stiski) (20 krat v letu 2020). V obravnavanih primerih je šlo pretežno za nerazrešene partnerske odnose, pretirano ljubosumje, alkoholizem, uživanje nedovoljenih drog, duševne in osebnostne motnje, popolno podrejenost enega partnerja v odnosu do drugega ipd. Vsi povzročitelji nasilja so bili moški.

## 2. Nasilje v družini na območju Policijske uprave Nova Gorica

V policiji ugotavljajo, da nasilje v družini zavzema precejšen del njihovega delovanja. Policisti letno obravnavajo približno 80.000 različnih kaznivih dejanj, od tega kar več tisoč primerov nasilja v družinskem okolju, od na videz blagih oblik z manj opaznimi posledicami do tistih najhujših, kot so umori v družini. Prijavo nasilja v družini lahko vložijo vsakdo - žrtev, priča, otrok, mladoletnik, nevladna organizacija, zasebne in državne ustanove. K prijavi so posebej



zavezani vrtci, šole, zdravstvene organizacije (zdravniki, terapevti, psihiatri idr.), po uradni dolžnosti pa jo morajo vložiti uradne osebe. Gre za hud družbeni problem, ki zahteva multidisciplinarni pristop. Nasilje v družini se pojavlja v različnih oblikah in ga je včasih težko prepoznati. Najpogosteje se začne s psihičnim nasiljem, ki ga žrtev začetka pogosto niti ne doživlja kot nasilje. Temu pogosto sledi fizično nasilje, pa tudi spolno in ekonomsko. Nasilje v družini je včasih zunanjemu opazovalcu težko vidno, saj se dogaja med štirimi stenami, v prostorih, kjer naj bi se vsi posamezniki počutili varne, ljubljene, sprejete. Posledice nasilja niso vedno vidne na telesu žrtve, se pa gotovo kažejo na psihičnem področju. Zaradi fizičnega nasilja morajo žrtve pogosto poiskati zdravniško pomoč, poškodbe pa so lahko doživljenjske in nepopravljive. Nasilje v družini ne prizadene samo neposrednih žrtev, temveč tudi priče, ki so najpogosteje otroci. Čeprav otroci morda niso izkusili nobenega neposrednega (fizično) nasilnega dogodka, pa so vseeno slišali prepire med staršema, videli razbit inventar ali poškodbe pri staršu. Tudi to na otrocih pušča hude in nepopravljive posledice, zato so otroci žrtve, tudi če so zgolj prisotni ob nasilju. Zaradi izolacije, sramu, stigme, sramote, strahu zaradi groženj povzročitelja ali socialne in ekonomske odvisnosti od storilca žrtve pogosto težko same poiščejo pomoč. Odhod od nasilnega partnerja je dolgotrajen in naporen proces in veliko žrtev tega ne zmore. (vir: [www.policija.si](http://www.policija.si))

V devetih mesecih leta 2023 so na območju Policijske uprave Nova Gorica (v nadaljevanju PU Nova Gorica) obravnavali 30 kaznivih dejanj nasilja v družini (v istem obdobju lani 28) od tega 15 (v istem obdobju lani 12) na območju Policijske postaje Nova Gorica (v nadaljevanju PP Nova Gorica), ki pokriva območje občin: Mestne občine Nova Gorica Šempeter-Vrtojba, Miren Kostanjevica, Renče-Vogrsko, Brda, Kanal ob Soči. Na območju PU Nova Gorica so v letošnjem letu obravnavali 82 prekrškov (100 v istem obdobju lani) s področja Zakona o javnem redu in miru (ZJRM), ki se navezujejo na nasilje v družini, od tega 59 prekrškov (65 v istem obdobju lani) na območju PP Nova Gorica, od tega pa 32 na območju MONG (42 v istem obdobju lani).

Pri obravnavi kaznivih dejanj in prekrškov v družinski skupnosti je bilo na območju Policijske uprave Nova Gorica izrečenih 25 (26 v istem obdobju lani) ukrepov prepovedi približevanja določeni osebi oziroma določenemu kraju, od tega je bilo 13 (11 v istem obdobju lani) ukrepov izrečenih na območju PP Nova Gorica. V nujnih primerih, ko gre za nasilje v družini, policija samostojno izreče prepoved približevanja, da zagotovi varnost žrtvi in prepreči nadaljnje nasilje. O izrečenem ukrepu obvesti tudi center za socialno delo. Če se kršitelj ne sme približati tudi vzgojno-izobraževalnemu zavodu, ki ga obiskuje otrok ali mladoletnik, policija seznaniti tudi vodstvo zavoda s trajanjem ukrepa prepovedi in drugimi podatki, pomembnimi za zaščito otroka ali mladoletnika.

Žrtve kaznivega dejanja nasilja v družini so v največ primerih ženske, stare nad 64 let, sledijo ženske starosti med 24 in 34 let, osumljenci pa so v večini primerov moški, največkrat stari med 34 in 44 let ter med 54 in 64 let.

Poleg samega kaznivega dejanja nasilja v družini je policija na območju PP Nova Gorica v letošnjem letu obravnavala tudi več drugih oblik kaznivih dejanj z elementi nasilja, storjenih znotraj družinske skupnosti, in sicer kazniva dejanja grožnje, povzročitve lahke telesne poškodbe, povzročitve hude in posebno hude telesne poškodbe, kaznivo dejanje zalezovanja ter kazniva dejanja spolnega nasilja in posilstva.

Policisti so pogosto prvi, ki se srečajo z nasiljem v družini, na intervenciji morajo tako policisti oceniti situacijo in se odločiti za ustrezen ukrep, ki bo zaščitil žrtev, storilcu pa dati sporočilo, da so njegova dejanja nedopustna. V policiji si prizadevajo za ničelno toleranco do nasilja, vsi policisti se enkrat letno izobražujejo o nasilju v družini, sodelujejo na medinstitucionalnih timih, ko gre za zaščito žrtev, vendar pa se policija ne zmore sama boriti proti temu problemu. Policisti potrebujejo pomoč vseh institucij, s katerimi bodo skupaj sodelovali pri

uspešni zaščiti žrtev., V boju proti nasilju v družini je prav tako ključna dobra preventiva tako na individualni in medosebni kot na družbeni ravni.

### 3. Zavod Karitas Samarijan

V Zavodu Karitas Samarijan izvajajo programe s področja pomoči ženskam v stiski in nasilja v družini že od leta 2000, ko je bil odprt Materinski dom v Solkanu, leta 2005 je začela delovati Varna hiša Goriške, leta 2016 pa Svetovalnica Lučka za pomoč žrtvam nasilja v družini. Programe so oblikovali v sodelovanju s strokovnimi institucijami, Ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ) glede na potrebe na terenu. Vsi trije programi se vključujejo v javno mrežo socialnovarstvenih programov ter tako dopolnjujejo storitve v sistemu socialnega varstva.

Pri njihovem delu na področju pomoči ženskam in njihovim otrokom ter žrtvam nasilja v družini na splošno ugotavljajo, da se povečuje število:

- uporabnic z izkušnjo nasilja,
- uporabnic s težavami v duševnem zdravju, z medikamentoznimi terapijami,
- uporabnic na substitucijski terapiji in težavo odvisnosti,
- uporabnic z osebnostnimi motnjami, za katere je značilna intenzivna čustvena nestabilnost (samomorilno vedenje, nihanje razpoloženja ipd.),
- tujk brez stalnega prebivališča, sredstev za preživljanje,
- starejših žensk, upokojenk brez sredstev za preživljanje in socialne mreže.

Vedenje uporabnic in njihova čustvena odzivanja vplivajo tudi na psihosocialni razvoj njihovih otrok, pri katerih se srečujejo predvsem z vedenjskimi in čustvenimi motnjami, agresivnostjo, preživljanjem prostega časa na mobilnih omrežjih. Pri manjših otrocih je prisoten strah, negotovost, ki se kaže s pretirano navezanostjo, potrebo po stiku in pozornosti. Pri mladostnikih se pojavljajo različne oblike odvisnosti, anksioznosti, paničnih motenj, socialnih fobij in podobno.

**Varna hiša Goriške** nudi zatočišče oz. nastanitev in strokovno pomoč ženskam in njihovim otrokom, ki imajo težave zaradi različnih oblik nasilja v družini.

Za program varne hiše imajo zagotovljenih pet sob in 10 postelj, kar pa je še vedno premalo, saj so kapacitete vedno polne. V letošnjem letu beležijo velik porast povpraševanja po varni hiši, saj so do oktobra sprejeli že 11 žensk in 11 otrok, zaradi zasedenosti pa so morali zavrniti že 6 žensk z osmimi otroki. Iz Mestne občine Nova Gorica so letos sprejeli 8 žensk z osmimi otroki, imeli pa so še prošnje treh žensk iz Mestne občine Nova Gorica, ki pa jih niso mogli sprejeti. Uporabnice so lahko v programu do 6 mesecev, izjemoma, zaradi okoliščin, tudi do enega leta.

**Program materinskega doma v Solkanu in Šempetru** je namenjen ženskam, materam in njihovim otrokom, ki so se znašle v različnih psihosocialnih stiskah in spadajo v ranljivo skupino prebivalstva. Program nudi nastanitev in strokovno pomoč. V dveh materinskih domovih imajo 11 sob z 20 posteljami. Kapacitete so večinoma zasedene. V letu 2022 je bilo v program vključenih 30 uporabnikov: 16 žensk in 14 otrok. V letu 2023 (do vključno meseca oktobra) je bilo v program vključenih 28 uporabnikov: 16 žensk in 12 otrok. V letošnjem letu je bilo iz Mestne občine Nova Gorica nastanjenih pet žensk in pet otrok. Uporabnice so lahko v programu do enega leta in pol.

**Program Svetovalnica Lučka** deluje v letošnjem letu kot podprogram Varne hiše, v naslednjem letu pa bo spet deloval samostojno, s sofinanciranjem MDDSZ. Svetovalnica je namenjena žrtvam nasilja v družini ter nudi naslednje storitve:

- individualno svetovanje,
- sodelovanje v svetovalni terapevtski skupini,

- sodelovanje v skupini za osebno rast,
- svetovanja in psihosocialna pomoči na domu, po telefonu in elektronski pošti,
- informiranja in napotitve v ustrezne oblike pomoči,
- spremstva in zagovorništva.

Vse aktivnosti z uporabnicami in uporabniki izvaja psihosocialna svetovalka. Vse storitve so brezplačne. Vsako leto se vključi povprečno 25 oseb, ki obiskujejo program kontinuirano ter 60 oseb, ki potrebujejo občasno pomoč. Največkrat poiščejo pomoč v svetovalnici ženske. Polega tega nudi svetovalnica informiranje, obveščanje in ozaveščanje na področju nasilja v družini (vzroki, oblike nasilja, posledice in vrste pomoči) za širši krog zainteresiranih občanov in občanov.

Mestna občina Nova Gorica je na področju preprečevanja nasilja aktivna že vrsto let tudi preko javnih razpisov za sofinanciranje programov in projektov s področja socialnih dejavnosti, preko katerih sofinancira programe, ki so namenjeni ženskam in otrokom, žrtvam nasilja. V občinski stavbi je vzpostavljena tudi tako imenovana »varna točka za prijavo nasilja v družini«.

V okviru projekta »Nova Gorica otrokom prijazno Unicefovo mesto« so po mestu in krajevnih skupnostih vzpostavljene Unicefove Varne točke. Varne točke so posebej označeni javni prostori, namenjeni otrokom in mladostnikom, kamor se lahko zatečejo po pomoč, če se znajdejo v stiski. Pripravljena je bila tudi zgibanka z aktualnimi 24-imi Varnimi točkami, v kateri otroci najdejo vse potrebne informacije.

Mestna občina Nova Gorica zagotavlja tudi sredstva Mladinskemu centru Nova Gorica za izvajanje številnih dejavnosti, med katerimi so tudi aktivnosti za preprečevanje nasilja, predvsem med mladimi. V Mladinskem centru Nova Gorica opažajo, da je nasilja med otroki in mladimi preveč, zato njihovo ciljno skupino otrok in mladostnikov ves čas učijo strpnosti in sočutja preko različnih akcij. Ob svetovnih dnevih (npr. mednarodni dan rasne diskriminacije in drugi) ozaveščajo mlade o različnih oblikah nasilja in jim omogočajo, da spregovorijo o svojih izkušnjah. Ker pa je potrebno o nasilju spregovoriti že zelo zgodaj, so se odločili, da pripravijo delavnice preprečevanja medvrstniškega nasilja posebej za 1., 2. in 3. razred, s poudarkom na vzpostavljanju pozitivne in skrbne dinamike, sodelovanju in pripadnosti v razredu ter na strpnosti, solidarnosti in preprečevanju različnih vrst nasilja, s krepitvijo mehkih veščin.

Tudi osnovne šole in vrtci v okviru letnih programov dela aktivno sodelujejo v akcijah ozaveščanja in izvajajo številne dejavnosti za preprečevanje nasilja:

- predavanja in delavnice za učence in starše;
- razredne ure namenjene osveščanju o nasilju;
- ničelna toleranca do nasilja;
- takojšnja obravnava vseh oblik nasilja - razgovori z učenci in starši (razredniki, svetovalna služba, ravnatelj);
- vključevanje policije pri preventivnih delavnicah in pri obravnavi nasilja.

Pri nasilju gre za kompleksen družbeni problem, pri njegovem reševanju oz. zmanjševanju pa je potrebno sodelovanje različnih organizacij. Mestna občina Nova Gorica, javni zavodi in nevladne organizacije, ki delujejo na tem področju, si s skupnimi močmi prizadevajo za čim večje zaznavanje nasilja v lokalni skupnosti ter njegovo preprečevanje. Nujno je, da so družbena sporočila o ničelni toleranci in nedopustnosti nasilja jasna in prisotna povsod.

Še naprej si bomo prizadevali za izvedbo čim večjega števila projektov, ki ozaveščajo ljudi in krepijo prepoznavanje nasilja ter projektov, ki ljudi spodbujajo k prijavam kaznivih ravnanj. Na področju nasilja med otroci in mladostniki so potrebni predvsem preventivni programi, ki

bodo pripomogli k temu, da do nasilja sploh ne bo prihajalo. Delavnice za otroke, programi neformalnega izobraževanja za mlade, razne akcije v smislu osveščenosti o vzrokih ter posledicah nasilja predstavljajo primeren način lokalnega družbenega angažmaja.

Na nivoju dela s pedagoškimi in nepedagoškimi delavci, predvsem svetovalno službo, bi bilo smiselno okrepiti sodelovanje in izmenjavo znanj s strokovnjaki, ki delujejo oz. vstopajo v šolsko okolje (skupne delavnice oz. programi s CSD, policijo, nevladnimi organizacijami).

Da bi lahko govorili o ničelni toleranci do nasilja, bi morali začeti vzgajati za življenje brez nasilja že zelo zgodaj doma, v vrtcih in v osnovnih šolah. V tednu boja proti nasilju nad ženskami bi morali preko skupnih akcij vladnih in nevladnih organizacij še posebej osveščati ljudi o tem, da je vsakršno nasilje nedopustno, da ga moramo prepoznati in pravočasno prijaviti. Naša največja dolžnost je, da s preventivnimi akcijami, z zadovoljivim, skrbno načrtovanim in sistematičnim ozaveščanjem ljudi, postopno spreminjamo odnos ljudi do nasilja. Vsi soustvarjamo družbo, v kateri živimo. Izobraževanje za uspešno partnerstvo in starševstvo, izobraževanje o prepoznavanju nasilnega vedenja in o oblikah pomoči, učenje socialnih veščin in sistematično razvijanje čustvene inteligence so koraki do družbe brez nasilja.

## V. CILJI IN UKREPI NAČRTA ZA ENAKOST SPOLOV

### 1. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem napredovanju

Cilji:

1. Letni pregled stanja zaposlenih po spolu in drugih relevantnih kazalnikov
2. Povišanje deleža podprezentiranega spola na vodilnih delovnih mestih
3. Osveščanje za prepoznavanje in preprečevanje diskriminacije z namenom zagotavljanja varnega delovnega okolja
4. Spodbujanje spolno občutljive rabe jezika pri interni in zunanji komunikaciji
5. Imenovanje koordinatorske oz. koordinatorkine za enake možnosti

	UKREP	KAZALNIK	NOSILEC	NASLOVNIKI	ČASOVNI OKVIR
1	Vodenje statistike zaposlenih v občinski upravi in letni pregled statističnih podatkov po spolu	Število zaposlenih po področjih (enotah) po spolu	Kadrovska služba	Vsi zaposleni	Letno
2	Spodbujanje podprezentiranega spola h kariernemu napredovanju	Število moških na položajnih delovnih mestih  Število prijavljenih kandidatov na prosta delovna mesta po spolu	Direktor občinske uprave  Kadrovska služba	Vsi zaposleni	Na vsaki 2 leti
3	Organizacija izobraževanj ali usposabljanj oz. video seminarjev za prepoznavanje in preprečevanje diskriminacije	Število izvedenih dogodkov	Direktor občinske uprave  Koordinator za enake možnosti	Vsi zaposleni	Letno
4	Seznanitev zaposlenih s Smernicami za spolno občutljivo rabo jezika, ki jih je pripravilo Ministrstvo za delo, družino in enake možnosti	Seznanitev z vsebino	Koordinator za enake možnosti	Vsi zaposleni	2024
5	Določitev odgovorne osebe za uresničevanje in spremljanje ukrepov predvidenih z načrtom	Sklep o imenovanju  Letna poročila	Župan  Koordinator za enake možnosti	Odgovorna oseba	Letno

## 2. Uravnotežena zastopanost spolov na vodilnih in odločevalskih položajih

Cilji:

1. Uravnoteženje zastopanosti spolov na odločevalskih mestih in znotraj oddelkov/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 oddelkov	Vsi zaposleni	Letno
2	Spodbujanje enakosti spolov na različnih področjih v lokalni politiki	Število objav člankov, novic, statističnih podatkov, ki se nanašajo na enakost spolov na spletni strani občine	Koordinator za enake možnosti	Zunanja javnost	Letno
3	Spodbujanje aktivne udeležbe in uravnotežene zastopanosti žensk in moških v upravljanju in javnem življenju	Število žensk in moških na vodstvenih položajih, struktura mestnega sveta, odborov in komisij, svetov javnih zavodov in organov javnih podjetij	Mestni svet  Koordinator za enake možnosti  Vodje oddelkov	Zunanja javnost	Letno

### 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, 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 oddelkov  Koordinator za enake možnosti	Vsi zaposleni	Letno  2025
2	Izobraževanja, delavnice o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter spopadanje s stresom	Število izobraževanj	Kadrovska služba	Vsi zaposleni	Najmanj 1 x letno
3	Prilagoditev delovnega časa in organizacija dela	Delež zaposlenih s posebnimi zahtevami	Direktor občinske uprave  Kadrovska služba	Vsi zaposleni	Letno
4	Spodbujanje k upoštevanju načela, da zaposleni/a ni dolžan odgovarjati na službeno e-pošto/telefon izven delovnega časa	Število posredovanih priporočil vodjem oddelkov in služb ter direktorju občinske uprave	Koordinator za enake možnosti  Direktor občinske uprave  Vodje oddelkov	Vsi zaposleni	Redno

**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 mestna občina (enakomerna zastopanost obeh spolov v vseh fazah raziskav)	Število zaposlenih moških in žensk v skupinah	Vodje oddelkov	Vsi zaposleni	Redno



### 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	Kadrovska služba	Vsi zaposleni	Začetek v letu 2024 in po potrebi
2	Pregled in po potrebi posodobitev internih pravnih aktov, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja zaradi spola (interni pravni akti, kodeks ravnanja, ...).	Posodobitev	Kadrovska služba	Vsi zaposleni	Po potrebi
3	Ozaveščanje in seznanjanje zaposlenih o vrstah nasilja ter o možnih oblikah pomoči žrtvam	Ozaveščevalne aktivnosti ob mednarodnih dnevih boja proti nasilju nad ženskami in ob evropskem dnevu za zaščito otrok pred spolnim izkoriščanjem in spolno zlorabo	Koordinator za enake možnosti Vodje oddelkov Direktor občinske uprave	Vsi zaposleni	Letno
4	Podpora programom in aktivnostim, ki ozaveščajo in krepijo prepoznavanje nasilja ter projektov, ki ljudi spodbujajo k prijavam kaznivih dejanj	Komunikacija oz. srečanja z javnimi zavodi, nevladnimi organizacijami, državnimi organi in institucijami	Oddelek za družbene dejavnosti	Vsi zaposleni in zunanji deležniki	Po potrebi

## *VI. ZAKLJUČEK*

Mestna občina Nova Gorica se s tem načrtom zavezuje k uveljavljanju enakosti spolov ter k zagotavljanju delovnega okolja, ki je občutljivo na spolno in drugo obliko diskriminacije ali pristranskosti.

Načrt določa cilje in ukrepe na posameznih področjih z namenom zagotavljanja enake udeležbe obeh spolov. Gre za dokument, ki se bo redno spreminjal in nadgrajeval v skladu s predpisi, potrebami in željami naslovnikov, tako da bodo le-ti lahko v polnosti razvili svoje potenciale, se svobodno odločali, imeli enake možnosti za udeležbo, za vodenje in uspeh v družbi.