



MESTNA OBČINA  
KRANJ

**AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV  
V MESTNI OBČINI KRANJ  
za obdobje od 2023 - 2030**

Kranj, februar 2023

## Vsebina

1	UVOD .....	4
2	PREGLED STANJA IN IZZIVI NA IZBRANIH PODROČJIH.....	7
2.1	Uravnotežena zastopanost žensk in moških pri odločanju .....	8
2.2	Ravnovesje med poklicnim ter zasebnim življenjem in organizacijska kultura.....	9
2.3	Enakost med spoloma pri zaposlovanju in zagotavljanje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških .....	11
2.4	Družba znanja brez spolnih stereotipov.....	14
2.5	Izboljšanje zdravja žensk in moških.....	15
2.6	Preprečevanje nadlegovanja in nasilja zaradi spola.....	16
3	CILJI AKCIJSKEGA NAČRTA IN UKREPI ZA NJIHOVO URESNIČEVANJE.....	18
4	PRISPEVEK K URESNIČEVANJU CILJEV AGENDE ZA TRAJNOSTNI RAZVOJ DO LETA 2030 .....	21
5	SPREMLJANJE IZVAJANJA AKCIJSKEGA NAČRTA IN NJEGOVO POSODABLJANJE .....	22
6	VIRI IN LITERATURA .....	23

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Kazalniki strukture prebivalstva v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021 .....	7
Tabela 2: Naravno gibanje prebivalstva v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021.....	7
Tabela 3: Selitveno gibanje prebivalstva v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021.....	8
Tabela 4: Družine v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021 .....	10
Tabela 5: Družine z otroki v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021 .....	10
Tabela 6: Delovno aktivno prebivalstvo v MO Kranj po petletnih starostnih skupinah in spolu, 2021	12
Tabela 7: Delovno aktivno prebivalstvo v MO Kranj po izobrazbi in spolu, 2021 .....	13
Tabela 8: Stopnja registrirane brezposelnosti glede na spol v MO Kranj in v Sloveniji v januarju posameznega leta.....	13
Tabela 9: Cilji in ukrepi na področju 2.1 Uravnotežena zastopanost žensk in moških pri odločanju ...	18
Tabela 10: Cilji in ukrepi na področju 2.2 Ravnovesje med poklicnim ter zasebnim življenjem in organizacijska kultura.....	18
Tabela 11: Cilji in ukrepi na področju 2.3 Enakost med spoloma pri zaposlovanju in zagotavljanje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških.....	19
Tabela 12: Cilji in ukrepi na področju 2.4 Družba znanja brez spolnih stereotipov .....	19
Tabela 13: Cilji in ukrepi na področju 2.5 Izboljšanje zdravja žensk in moških .....	19
Tabela 14: Cilji in ukrepi na področju 2.6 Preprečevanje nadlegovanja in nasilja zaradi spola .....	20

## SEZNAM KRATIC

ZUNEO	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja
ZVarD	Zakon o varstvu pred diskriminacijo
ZEMŽM	Zakon o enakih možnostih žensk in moških
EU	Evropska Unija
MO	Mestna občina
TUS	Trajnostna urbana strategija
GAP	Gender Action Plan (Akcijski načrt za enakost spolov)
ZN	Združeni narodi
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj)
LUK	Ljudska univerza Kranj
MKK	Mestna knjižnica Kranj
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
MU	Mestna uprava
ZTKK	Zavod za turizem in kulturo Kranj
NIJZ	Nacionalni inštitut za javno zdravje
IASC	Inter-Agency Standing Committee (Medresorski stalni odbor)
FRA	European Union Agency for Fundamental Rights (Agencija Evropske unije za temeljne pravice)

# 1 UVOD

Enakost spolov je temeljna vrednota in pravica demokratičnih družb, v skladu s katero je vsakdo, brez razlikovanja glede na spol, upravičen uživati osnovne človekove pravice in temeljne svoboščine. Načelo enakosti pred zakonom je zapisano tudi v Ustavi Republike Slovenije kot prvo izmed načel človekovih pravic in temeljnih svoboščin. **Ustava Republike Slovenije** 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. Slovenija je leta 2002 z **Zakonom 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) dobila krovni zakon na področju enakosti spolov, ki določa temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja. V 30. členu tega Zakona, določa tudi **vlogo samoupravnih lokalnih skupnosti pri uresničevanju ciljev tega Zakona** in sicer:

(1) 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.

(2) Samoupravne lokalne skupnosti imajo lahko koordinatorico oziroma koordinatorja 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 koordinatorski za enake možnosti pri izvajanju teh nalog sodeluje z ministrstvom, pristojnim za enake možnosti.

(3) Organi samoupravnih lokalnih skupnosti so dolžni pri načrtovanju razvoja in sprejemanju drugih odločitev obravnavati predloge ukrepov in aktivnosti, ki jih predlagajo koordinatorice oziroma koordinatorski za enake možnosti in jih ustrezno upoštevati.

V 30.a členu pa Zakon določa tudi načelo uravnotežene zastopanosti spolov na ravni samoupravne lokalne skupnosti in samoupravne narodne skupnosti, in sicer, da morata njuna pristojna organa pri imenovanju ali predlaganju svojih predstavnic ali predstavnikov v organe upravljanja in nadzora oseb javnega prava upoštevati načelo uravnotežene zastopanosti spolov, to je najmanj 40-odstotno zastopanost enega spola.

V Sloveniji enakost spolov obravnava tudi **Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (Uradni list RS, št. 33/16; v nadaljnjem besedilu: ZVarD), ki določa varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katero koli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških predstavlja neposredno pravno podlago za pripravo in izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, ki je za obdobje do leta 2030 pripravljena v osnutku (februar 2021) in še ni medresorsko usklajena, kljub temu pa lahko iz nje razberemo temeljne politike enakih možnosti ter cilje in predlagane ukrepe za doseg ciljev na posameznih področjih družbenega življenja, predvsem na področju delovnih razmerij, socialnega in zdravstvenega varstva, izobraževanja, družinskih razmerij, nasilja nad ženskami in zastopanosti obeh spolov v javnem življenju.

Slovenija je do zadnjega merjenja indeksa enakosti spolov Evropskega inštituta za enakosti spolov (Indeks enakost spolov 2020) sodila med države, ki so se umeščale nad povprečjem EU. V obdobju od začetka merjenja (2005) pa do leta 2017 beleži napredek, najbolj prav na področju moči (udeležba žensk pri političnem odločanju), kar se povezuje z uvedbo t.i. spolnih kvot na kandidatnih listah in posledično zvišanjem deleža žensk na mestih odločanja. Indeks enakosti spolov 2020 je pokazal, da je Slovenija dosegla 67,7 od 100 točk in ohranila 11. mesto, vendar se je v tem letu prvič znašla pod povprečjem EU, in sicer za 0,2, odstotne točke. Glede na leto 2019 je Slovenija najbolj nazadovala na področju moči, in sicer kar za 2,6 točke.

Tudi na področju dela se v Sloveniji srečujemo s precej izzivi, še posebej na področju vključujočega trga dela in zaposlenosti tistih skupin žensk, ki se srečujejo z dodatno marginalizacijo in ranljivostmi. Na tem tematskem področju so precejšnji izzivi povezani tudi s koncentracijo zaposlenosti žensk in moških v določenih sektorjih.

Eden večjih izzivov, ki ga doslej Slovenija ni uspela v zadostni meri nasloviti, je revščina starejših žensk. Tveganje revščine za starejše ženske je nad povprečjem EU: starejše ženske z visoko stopnjo tveganja revščine pogosteje živijo v enočlanskem gospodinjstvu, hkrati pa so bile v svoji aktivni dobi pogosteje kot moški zaposlene v slabše plačanih poklicih ali imele manj delovne dobe, zato imajo tudi zelo nizke pokojnine.

Več je potrebno storiti tudi na področju preprečevanja nasilja nad ženskami, saj je v zadnjih letih zaradi pandemije in kriznih razmer zaznati vse več nasilja nad ženskami.

Tudi zdravje je področje, ki ga je vredno nasloviti v načrtu aktivnosti za enakost spolov, saj je potrebno za doseganje kakovostnega življenja vseh generacij okrepiti zavedanje o pomenu zdravega življenjskega sloga in duševnega zdravja, preprečevati tvegano vedenje, zlasti pri specifičnih skupinah moških, krepiti preventivo ter zmanjšati neenakosti v zdravju, s posebno pozornostjo do ranljivih skupin žensk in moških z različnimi osebnimi okoliščinami.

MO Kranj si je v okviru Trajnostne urbane strategije do leta 2030 (v nadaljevanju TUS 2030) zadala, da bo do leta 2030 Kranj mesto priložnosti, ki bo trajnostno naravnano, napredno in živahno urbano središče Gorenjske, ki bo:

- poznano bo kot odprt prostor, kjer bo enostavno uresničevati podjetniške ideje. Naklonjeno bo novim tehnologijam in spodbujanju mladih talentov. Postalo bo referenčno mesto za uvajanje novih rešitev na osnovi sodobnih informacijsko komunikacijskih tehnologij.

- Vsem generacijam omogočal aktiven, zdrav in ustvarjalen življenjski slog v zelenem alpskem okolju.
- Prometno bolje povezano z okolico, bližnjo Ljubljano, letališčem in podeželjem. Osebni prevoz bodo postopno nadomeščali javni prevoz, kolesarjenje in hoja. S pomočjo pametnih rešitev bodo javne storitve mesta učinkovitejše in prijaznejše za uporabnike.
- Stari Kranj uredil kot središče urbanega kulturnega utripa privlačnega za bivanje, nakupovanje, zabavo in turistični obisk.
- S skrbnim ravnanjem ohranjal okolje in kulturno dediščino Kranja za prihodnje rodove. Kmetijska zemljišča bo namenjal pridelavi lokalne hrane, podeželje pa ohranjal poseljeno.

Vizija Kranj 2030 v ospredje postavlja štiri razvojna načela, ki določajo spremenjen okvir strategij in prednostnih tematskih področij delovanja: inovativnost, trajnostni razvoj, celostni pristop ter »življenjskost« in konkurenčnost prostora. V oceni dejavnikov privlačnosti in konkurenčnosti Kranja je bil v TUS 2030 dejavnik **»Enakovredna obravnava vsakega posameznika skozi vsa življenjska obdobja«**, ocenjen kot neustrezen kar je vodilo do prepoznanja, da so potrebne na tem področju izboljšave, oziroma spremembe. **Eden od korakov za napredek na tem področju je tudi priprava Akcijskega načrta za enakost spolov v Mestni občini Kranj.** MO Kranj želi s pripravo akcijskega načrta prispevati tudi k izboljšanju dejavnikov, ki bodo prispevali k večji konkurenčnosti in privlačnosti Kranja. Prav tako želi na lokalni ravni slediti 8. členu Pogodbe o delovanju Evropske Unije s katerim si prizadeva v vseh svojih dejavnostih odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami, k uresničevanju Strategije Evropske Komisije za enakost spolov za obdobje 2020-2025 in Akcijskega načrta EU za enakost spolov (GAP III) za obdobje 2021–2025 ter tudi prispevati k uresničevanju ciljev Agende ZN za trajnostni razvoj 2030.

## 2 PREGLED STANJA IN IZZIVI NA IZBRANIH PODROČJIH

MO Kranj je del gorenjske statistične regije in meri 151 km<sup>2</sup>, kar jo po površini uvršča na 39. mesto med slovenskimi občinami. Po številu prebivalcev sodi med večje slovenske občine. V letu 2021 je imela občina približno 57.185 prebivalcev, od tega približno 28.845 moških (50,4 %) in 28.340 žensk (49,6 %).

Tabela 1: Kazalniki strukture prebivalstva v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021

Kazalniki	2018			2021		
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske
Povprečna starost	42,4	40,8	44,0	42,7	41,0	44,5
Indeks staranja	116,1	92,6	141,3	121,6	98,2	147,2
Delež prebivalcev, starih 0-14 let (%)	16,2	16,9	15,5	16,1	16,7	15,6
Delež prebivalcev, starih 15-64 let (%)	65,0	67,4	62,7	64,2	66,9	61,5
Delež prebivalcev, starih 65 ali več let (%)	18,8	15,7	21,9	19,6	16,4	22,9
Koeficient starostne odvisnosti <sup>1</sup>	53,8	48,4	59,6	55,6	49,5	62,6
Koeficient starostne odvisnosti mladih <sup>2</sup>	24,9	25,1	24,7	25,1	25,0	25,4
Koeficient starostne odvisnosti starih <sup>3</sup>	28,9	23,3	34,9	35,3	24,5	37,2

Vir: SiStat

7

Povprečna starost prebivalstva v MO Kranj je nižja kot v Sloveniji, ki je bila leta 2021 43,7, in sicer je v letu 2021 znašala 42,4 let (za moške 41,0 ter za ženske 44,5 let). Moških je več v starostnih skupinah do 65 leta, medtem ko je več žensk kot moških starih 65 let in več. Indeks staranja, ki predstavlja razmerje med starim (65 let in več) in mladim (do 14 let) prebivalstvom, pomnoženo s 100, se je glede na leto 2018 povišal iz 116,1 na 121,6 v letu 2021, kar pomeni, da je na 100 mladih, v občini prebivalo 121,6 starejših oseb. V primerjavi s Slovenijo je v MO Kranj indeks staranja nižji, saj je v 2021 za Slovenijo znašal 137,1.

Iz koeficienta starostne odvisnosti izhaja, da je od 100 delovno sposobnih prebivalcev odvisnih nekoliko več starejših (65+) kot mladih (14-) oseb.

Tabela 2: Naravno gibanje prebivalstva v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021

Kazalniki	2018			2021		
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske
Živorajeni	559	289	270	500	254	246
Umrli	443	234	209	517	282	235
Naravni prirast	116	55	61	-17	-28	11
Živorajeni na 1.000 prebivalcev	10,0			8,8		
Umrli na 1.000 prebivalcev	7,9			9,1		
Naravni prirast na 1.000 prebivalcev	2,1			-0,3		

Vir: SiStat

<sup>1</sup> Koeficient starostne odvisnosti pove, koliko otrok in starejših prebivalcev je odvisnih od 100 delovno sposobnih prebivalcev

<sup>2</sup> Koeficient starostne odvisnosti mladih pove, koliko otrok je odvisnih od 100 delovno sposobnih prebivalcev

<sup>3</sup> Koeficient starostne odvisnosti starih pove, koliko starejših je odvisnih od 100 delovno sposobnih prebivalcev

Tabela 3: Selitveno gibanje prebivalstva v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021

Kazalniki	2018			2021		
	skupaj	moški	ženske	skupaj	moški	ženske
Priseljeni iz tujine	1.118	819	299	663	375	288
Odseljeni v tujino	639	411	228	841	602	239
Selitveni prirast s tujino	479	408	71	-178	-227	49
Priseljeni iz drugih občin	1.515	826	689	1.839	1.011	828
Odseljeni v druge občine	1.781	973	808	2.131	1.184	947
Selitveni prirast med občinami	-266	-147	-119	-292	-173	-119
Skupni selitveni prirast	213	261	-48	-470	-400	-70

Vir: SiStat

Število prebivalstva v MO Kranj se je do leta 2021 povečevalo (57.185), v letu 2021 pa je zabeležen tako negativni naravni prirast kot tudi negativni skupni selitveni prirast, kar je vodilo do zmanjšanja števila prebivalcev v letu 2022 (56.639). Iz tabele 2 je tudi razvidno, da se je v letu 2021 rodilo več dečkov kot deklic ter umrlo več moških kot žensk. Pri tem je pri moških razmerje med živorojenimi in umrlimi negativno (negativni naravni prirast), pri ženskah pa pozitivno (pozitiven naravni prirast). Iz podatkov o selitvenem gibanju je razvidno, da se je v letu 2021 v tujino in druge občine odselilo več moških kot žensk (v skupnem številu vseh odseljenih predstavljajo moški 85 %), medtem ko so se v letu 2018 moški priseljevali.

**V okviru svojim prizadevanj za zagotavljanje trajnostnega razvoja enakosti spolov v MO Kranj, akcijski načrt opredeljuje naslednja prednostna področja:**

8

## 2.1 Uravnorežena zastopanost žensk in moških pri odločanju

Družba se danes sooča z zahtevnimi izzivi, zato je pomembno, da je vodenje vključujoče ter raznoliko in da so v njem zastopane tako ženske kot moški. To omogoča optimalno koriščenje dragocenega človeškega kapitala in raznolikost pogledov, izkušenj, talentov, zamisli in inovativnih rešitev. Uravnorežena zastopanost omogoča enakovreden vpliv moških in žensk na razvoj politik v določenem okolju. Vključujoče sodelovanje v družbi je potrebno za dobro delujočo demokratično družbo in gospodarstvo ter uresničevanje človekovih pravic za vse. Kljub napredku v zadnjih letih pa so ženske na odločevalskih ter vodstvenih in vodilnih položajih še vedno preslabo zastopane. Pogosto je to posledica stereotipnih vlog moških in žensk, ki prevladujejo na področju zaposlovanja in napredovanja, ter poslovne kulture, v kateri prevladujejo moški.

### STANJE V MO KRANJ

V MO Kranj je na večini področij in ravneh odločanja dosežena uravnorežena (vsaj 40 %) zastopanost spolov. Tako je v mestnem svetu, izvoljenem za obdobje 2022 – 2026, 45 % svetnic, še nekoliko višji pa je odstotek žensk na položaju predsednic oziroma podpredsednic v komisijah mestnega sveta (50 %). V mestni upravi je nekoliko nižji odstotek žensk na položajih vodij (41 %), večji pa med ostalimi zaposlenimi (81 %). Visok odstotek žensk je tudi v



občinski volilni komisiji (80 %), najmanj pa jih je predsednic krajevnih skupnosti (23 %), medtem ko nobena ni županja ali podžupanja. Med vsemi župani v zgodovini MO Kranj je bila izvoljena le ena županja, med imenovanimi 37-imi častnimi meščani pa sta le dve ženski.

Tudi v javnih zavodih je na vodilnih položajih kar nekaj žensk, največ na področju izobraževanja, kjer od 12 javnih zavodov, 5 zavodov vodijo ravnateljice oz. direktorice. Več žensk na vodilnih položajih je tudi na področju zdravstva, predšolske vzgoje in kulture, manj jih najdemo na področju športa in gospodarskih dejavnosti. Kljub temu je v povprečju v javnih zavodih in podjetjih v MO Kranj na vodilnih položajih kar 44 % žensk.

MO Kranj si bo v prihodnje prizadevala za ohranjanje oziroma zagotavljanje uravnotežene zastopanosti ter udeležbe žensk in moških v vseh procesih odločanja tako v mestni upravi kot tudi javnih zavodih ter podjetjih in spremljala stanje na letni ravni. Prav tako bo aktivnosti usmerjala na spodbujanje aktivne udeležbe žensk in moških na različnih področjih javnega življenja na lokalni ravni.

## 2.2 Ravnovesje med poklicnim ter zasebnim življenjem in organizacijska kultura

Pri zagotavljanju enakih možnosti žensk ter moških v družbi in spodbujanju udeležbe žensk na trgu dela, je zelo pomembno usklajevanje poklicnega ter zasebnega življenja in spodbujanje delitve skrbstvenih ter gospodinjstskih obveznosti in odgovornosti med ženskami in moškimi. V Sloveniji smo kljub dejstvu, da ženske intenzivno sodelujejo na trgu dela, še vedno priča tradicionalni predstavi o vlogah spolov pri opravljanju gospodinjstskih in skrbstvenih opravil. Družinske obveznosti tako velikokrat ovirajo ženske na karierni poti. V Sloveniji ženske za gospodinjstvo tako porabijo v povprečju 200 ur letno več kot moški, za skrb za otroke pa dobrih 500 ur več (OECD, 2020).

Zaradi stereotipnih prepričanj glede vloge mater in njihove primernosti za določene starševske naloge, so še posebej obremenjene ženske z več otroki in tiste, ki same skrbijo zanje (enostarševske družine).

Občine lahko pomembno prispevajo k lažjemu usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja, tako za svoje zaposlene (organizacija dela) kot tudi za občane\_ke (programi in storitve varstva otrok ter oskrbe starejših in drugih odvisnih družinskih članov).

### *STANJE V MO KRANJ*

V MO Kranj je v letu 2021 prebivalo 15.911 družin, od tega je bilo največ zakonskih parov z otroki (36,7 %), sledijo zakonski pari brez otrok (23,6 %) in matere z otroki (18,8 %). Na splošno je družin z otroki za skoraj 2,6 krat več kot družin brez otrok.

Tabela 4: Družine v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021

Tip družine	2018		2021	
	Število	Delež (%)	Število	Delež (%)
Družine – skupaj	15.742		15.911	
Zakonski par brez otrok	3.551	22,6	3.761	23,6
Zakonski par z otroki	6.134	39,0	5.838	36,7
Mati z otroki	3.167	20,1	2.986	18,8
Oče z otroki	734	4,7	716	4,5
Zunajzakonska partnerja brez otrok	442	2,8	656	4,1
Zunajzakonska partnerja z otroki	1.714	10,9	1.954	12,3

Vir: SiStat

V skupnem številu družin z otroki je dobra polovica družin z enim otrokom (51,5 %), dobra tretjina družin ima dva otroka (37,9 %), najmanj pa je družin s tremi (8,9 %) ter štirimi ali več otroki (1,7 %), čeprav je število slednjih nekoliko naraslo v primerjavi z letom 2018.

Tabela 5: Družine z otroki v MO Kranj, podatki za leti 2018 in 2021

Družine po številu otrok	2018		2021	
	Število	Delež (%)	Število	Delež (%)
Družine z otroki - skupaj	11.750		11.496	
Družine z enim otrokom	6.105	52,0	5.926	51,5
Družine z dvema otrokoma	4.435	37,7	4.352	37,9
Družine s tremi otroci	1.033	8,8	1.025	8,9
Družine s štirimi in več otroci	177	1,5	193	1,7

Vir: SiStat

V MO Kranj je za opravljanje javne službe na področju predšolske vzgoje organizirana javna mreža, ki jo sestavljajo javni vrtci, zasebni vrtci in zasebni vrtci s koncesijo (skupaj 34 enot). V okviru enot javnih vrtcev ena enota omogoča celodnevni javni program in izmenično tudi popoldanski program do 20. ure, ena pa prilagojen program v razvojnem oddelku. V šolskem letu 2021/22 je vrtec obiskovalo 2.323 otrok, kar predstavlja 78,7 % vseh otrok, starih od 1 – 5 let (povprečje v Sloveniji je 81,3 %).

MO Kranj za občasno varstvo otrok v popoldanskem času in v času počitnic podpira različne programe (npr. Škrlovec, počitniško varstvo preko Ljudske univerze Kranj ter osnovnih šol) in mladinske organizacije. Prav tako podpira programe, ki prispevajo k lažjemu usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja ter krepitev enakih možnosti žensk in moških (npr. Center za družine LUK).

Za področje predšolske vzgoje je MO Kranj pripravila Strategijo razvoja predšolske vzgoje v MO Kranj do leta 2023, da bi povečala stopnjo vključenosti otrok v predšolsko vzgojo in jim zagotovila ustrezno ter kakovostno predšolsko vzgojo. Nadaljnjo podporo programom za popoldansko varstvo, počitniško varstvo ter prostočasnih programov je MOK načrtovala tudi v Strategiji razvoja mladinskega dela v MO Kranj 2022 – 2030.

MO Kranj v okviru Strategije razvoja mladinskega dela v MO Kranj 2022 – 2030 z namenom izboljšanja položaja mladih, vključevanja mladih v vse dimenzije javnega življenja in zagotavljanja kakovostnega prehoda mladih iz otroštva v odraslost izvaja posamezne ukrepe

na področjih mladinskega dela, izobraževanja, zaposlovanja, stanovanjske politike, mobilnosti, zdravja in ranljivih skupin, športa, kulture, varstva okolja in narave, informiranja in participacije v procesih odločanja.

MO Kranj s podporo različnim programom in storitvam skrbi tudi za starejše in druge odvisne oziroma pomoči potrebne družinske člane. Tako je MO Kranj za čimbolj celovito skrb za starejše, z namenom ohranjanja kakovosti življenja ter zagotovitve enakega dostopa in izbiranja storitev tako v domačem okolju kot v institucionalnem varstvu, sprejela Strategijo za varstvo starejših v MO Kranj za obdobje 2020 - 2024. Pri tem je MO Kranj imenovala tudi Komisijo za varstvo starejših, ki med drugim spremlja izvajanje te strategije. MO Kranj je z začetkom leta 2000 organizirala službo Pomoči na domu kot redno dejavnost preko Doma upokoencev Kranj, sofinancira storitev e-oskrbe, zagotavlja e-vozila za brezplačen prevoz starejših in invalidov preko programa Prostofer, doplačuje storitev institucionalnega varstva v domovih in posebnih socialnih zavodih ter stanovanjskih skupinah, vzpostavila je in skrbi za nadaljnji razvoj Medgeneracijskega centra preko Ljudske univerze Kranj, ki izvaja številne programe za starejše in medgeneracijsko povezovanje, preko javnega razpisa sofinancira nevladne organizacije, sofinancira javna dela, spodbuja neformalne sosedске pomoči, spodbuja vključevanje osnovnošolskih otrok v dom upokoencev. Prav tako je MO Kranj demenci prijazna točka in spodbuja izobraževanja s področja demence in uvajanje novih demenci prijaznih točk, zagotavlja dodatno dnevno varstvo za starejše, cilj je tudi nov dom upokoencev, začasno varstvo za starejše, več oskrbovanih stanovanj,...

MO Kranj, kot tudi njeni javni zavodi, svojim zaposlenim omogočajo prilagajanje delovnega časa, organizacijo dela ter koriščenje dopusta in bolniške odsotnosti zaradi nege v skladu z zakonodajo, ki ureja področje dela, ter glede na naravo dela (še posebej to velja za delovna mesta, za katera veljajo uradne ure, šolski koledar ter urnik, ipd.). Predvsem pa upoštevajo element skrbi za majhne otroke in druge odvisne družinske člane pri organizaciji dogodkov izven običajnega delovnega časa, kot so seje, konference in podobno.

MO Kranj bo za svoje zaposlene krepila aktivnosti, s katerim jim bo omogočila čim lažje usklajevanje poklicnega ter zasebnega življenja in prilagajala ukrepe glede na zaznane potrebe zaposlenih. Prav tako bo podpirala programe in storitve skrbi za odvisne družinske člane, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje obveznosti in omogočajo boljšo kakovost življenja za vse, ter omogočala dostop do tovrstnih programov in storitev.

### 2.3 Enakost med spoloma pri zaposlovanju in zagotavljanje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških

Na doseganje večje gospodarske rasti in blaginje pomembno vpliva odpravljanje vrzeli med spoloma na trgu dela in doseganje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških. Enaka raven ekonomske neodvisnosti je pomemben indikator dejanskega napredka žensk in njihove enakovredne obravnave v delovnem okolju. V ospredje svojih politik jo postavlja tudi EU, ki še vedno ni dosegla cilja strategije Evrope 2020 – 75 % delovno aktivnost žensk. Zraven tega je na trgu dela prisotna segregacija na podlagi spola, ki je povezana s številnimi dejavniki, kot so

razlike v družbenem vrednotenju znanj, veščin in sposobnosti ljudi, ki delajo v tipično maskuliniziranih in tipično feminiziranih dejavnostih in poklicih. Ključni vzrok diskriminacije žensk ter vertikalne in horizontalne spolne segregacije trga dela so pogosto spolni stereotipi. Večina diskriminacij na trgu dela oziroma delovnem mestu se ne zgodi zaradi formaliziranih diskriminatornih politik, pravil oziroma praks, ampak se najpogosteje dogaja na subtilen način, npr. s selektivno uporabo specifičnih kriterijev pri zaposlovanju, vrednotenju dela, ugotavljanju napak pri delu in podobno.

Tudi v Sloveniji po podatkih iz 2019 še nismo dosegli 75 % zaposlenosti žensk, saj znaša le-ta 72,9 % in zaostaja za stopnjo zaposlenosti moških za 6,8 odstotne točke. Ženske se v manjši meri odločajo tudi za samozaposlitev, saj je njihov delež le 30,5 % (Eurostat, 2020). Problem ostaja tudi spolna segregacija v poklicih in dejavnostih, pri čemer se izpostavlja izziv na področju izobraževanja in zaposlenosti v digitalnem sektorju.

### STANJE V MO KRANJ

V MO Kranj je bilo po podatkih Statističnega urada RS leta 2021 25.727 delovno aktivnih prebivalcev, med katerimi je bilo 55,7 % moških in 44,3 % žensk.

Tabela 6: Delovno aktivno prebivalstvo v MO Kranj po petletnih starostnih skupinah in spolu, 2021

Starostne skupine	Moški	Odstotek (%)	Ženske	Odstotek (%)	Skupaj
15 – 19 let	76	73,8	27	26,2	103
20 – 24 let	795	72,2	307	27,8	1.103
25 – 29 let	1.444	60,0	965	40,0	2.409
30 – 34 let	1.814	56,3	1.407	43,7	3.221
35 – 39 let	2.001	54,6	1.664	45,4	3.665
40 – 44 let	2.133	54,3	1.795	45,7	3.928
45 – 49 let	2.018	54,1	1.714	45,9	3.732
50 – 54 let	1.754	51,6	1.644	48,4	3.398
55 – 59 let	1.484	50,9	1.429	49,1	2.913
60 – 64 let	645	61,6	402	38,4	1.047
65 let in več	164	78,8	44	21,2	208
<b>Skupaj</b>	<b>14.329</b>	<b>55,7</b>	<b>11.398</b>	<b>44,3</b>	<b>25.727</b>

Vir: SiStat

Stopnja delovne aktivnosti je v letu 2021 v MO Kranj znašala 69,8 %, pri čemer je bila le-ta pri ženskah 64,7 % in je zaostaja za stopnjo delovne aktivnosti pri moških za 9,7 odstotne točke (v Sloveniji je stopnja delovne aktivnosti za ženske v istem obdobju znašala 62,8 %). V starostni skupini do 24 let med delovno aktivnimi prebivalci prevladujejo moški, največji delež v primerjavi z moškimi po posameznih starostnih skupinah pa dosegajo ženske, stare od 50 do 59 let.

Tabela 7: Delovno aktivno prebivalstvo v MO Kranj po izobrazbi in spolu, 2021

Izobrazba	Moški	Odstotek (%)	Ženske	Odstotek (%)	Skupaj
Osnovnošolska ali manj	2.183	15,2	955	8,4	3.138
Srednješolska	8.121	56,7	4.899	43,0	13.020
Višješolska, visokošolska	4.025	28,1	5.544	48,6	9.569
<b>Skupaj</b>	<b>14.329</b>	<b>100,0</b>	<b>11.398</b>	<b>100,0</b>	<b>25.727</b>

Vir: SiStat

Med delovno aktivnim prebivalstvom v MO Kranj so ženske povprečno bolj izobražene kot moški, predvsem je ta razlika največja na višješolski oziroma visokošolski stopnji. Več moških kot žensk (v absolutnem številu in deležu) pa ima osnovnošolsko izobrazbo ali manj.

Tabela 8: Stopnja registrirane brezposelnosti glede na spol v MO Kranj in v Sloveniji v januarju posameznega leta

Spol	MOK			Slovenija		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Moški	7,0	7,8	5,1	7,7	8,7	6,4
Ženske	7,3	8,5	5,9	8,7	10,3	7,6

Vir: ZRSZ

Stopnja registrirane brezposelnosti je bila v letu 2022 precej nižja kot v preteklih letih, pri čemer je bila le-ta v MO Kranj v vseh treh letih nižja kot povprečno v Sloveniji. Tako kot v Sloveniji je tudi v MO Kranj stopnja brezposelnosti med ženskami višja kot med moškimi, v zadnjih treh letih se je ta razlika višala (od 0,3 odstotne točke v 2020 na 0,8 v 2022).

Z namenom izboljšanja zaposlitve žensk, med katerimi je po uradnih podatkih stopnja registrirane brezposelnosti višja kot med moškimi, MO Kranj podpira programe in ukrepe, ki jih izvajajo javni zavodi in nevladne organizacije, kot je npr. Socialna aktivacija Gorenjske, ki jo izvaja LUK (namenjen reševanju problemov socialne izključenosti in tveganja revščine za udeleženske ter izboljšanju njihove zaposljivosti, še posebej za ženske iz drugih kulturnih okolij z jezikovnimi ovirami), izvajanje tečajev slovenskega jezika za priseljenke oziroma migrantke MKK, in podobno.

Novo zaposlovanje v MO Kranj pospešuje predvsem ZRSZ s svojimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki vključujejo izobraževanja in usposabljanja, finančne spodbude, subvencije za delodajalce, javna dela in druge programe zaposlovanja.

MO Kranj, kakor tudi njeni javni zavodi, pri zaposlovanju ne dela razlik zaradi spola in zagotavlja dostopnost delovnih mest za vse kandidate\_ke pod enakimi pogoji, prav tako zagotavlja enako plačilo za opravljeno delo, ne glede na spol osebe, ki ga opravlja. Pri tem je opaziti, da je predvsem na področjih vzgoje in izobraževanja zaposlenih več žensk kot moških.

Glede na višjo stopnjo brezposelnosti žensk in njihovo višjo povprečno izobrazbo ter pozitiven naravni prirast, bo MO Kranj še naprej spodbujala izvajanje programov in projektov, ki spodbujajo njihovo zaposlovanje in podjetništvo. Zaradi zaznanega neravnovesja med spoloma v strukturi zaposlenih na posameznih področjih znotraj MU ter javnih zavodov in

podjetij, bo MO Kranj podpirala tudi aktivnosti, ki spodbujajo ženske in moške k zaposlovanju v spolno netipičnih dejavnostih in poklicih. Prav tako želi podpreti zmanjšanje diskriminacije pri zaposlovanju in napredovanju v MU ter javnih zavodih in podjetjih z ozaveščanjem glede različnih mehanizmov diskriminiranja, ki se pojavljajo pri zaposlovanju ter predvsem pri kariernem napredovanju, in so pogosto spregledani oziroma se ne zavedamo njihovega vpliva na zagotavljanje enakosti.

## 2.4 Družba znanja brez spolnih stereotipov

V današnji družbi sta razvoj in uporaba znanja ključnega pomena za njen napredek, pri čemer je pomembno polno izkoriščanje vseh razpoložljivih potencialov. Žal pa raziskave kažejo, da je potencial žensk še vedno premalo izkoriščen in ne zrcali njihove dejanske izobraženosti in sposobnosti. Četudi ne obstajajo velike razlike v sposobnostih in nadarjenostih fantov in deklet za posamezne predmete, pa se to žal ne odraža v njihovih izobraževalnih in poklicnih izbirah, saj se pogosto srečujejo s predsodki in stereotipi, ki vplivajo na njihove izbire.

Spolni stereotipi so temeljni vzrok za neenakost spolov in vplivajo na vsa družbena področja. Gre za vnaprejšnje predstave, po katerih so ženskam in moškim arbitrarno pripisane lastnosti in vloge, ki jih določa in omejuje njihov spol. Takšni stereotipi omejujejo tako razvoj naravnih talentov in sposobnosti deklet in fantov, žensk in moških, kot njihove izobraževalne ter poklicne izkušnje in življenjske priložnosti nasploh. Stereotipi o ženskah so posledica in hkrati vzrok globoko zakoreninjenih stališč, vrednot, norm in predsodkov o ženskah. Uporabljajo se za upravičevanje in ohranjanje zgodovinskih razmerij premoči moških nad ženskami in kot seksistična stališča, ki zavirajo napredovanje žensk (EIGE, spletni slovar). Tako npr. kar 44 % Evropejcev in Evropejk meni, da je skrb za dom in družino najpomembnejša vloga ženske, 43 % pa jih meni, da je najpomembnejša vloga moškega, da služi denar (Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020 – 2025).

Spolne stereotipe je težko popolnoma izkoreniniti, vsaj na krajši rok, lahko pa z različnimi aktivnostmi prispevamo k njihovemu odpravljanju. Pri tem lahko pomembno vlogo igra tudi občina, ki je lahko z lastnim delovanjem na področju zagotavljanja enakosti spolov zgled, prav tako pa lahko v sodelovanju z drugimi organizacijami podpira in spodbuja različne aktivnosti in programe, ki naslavljajo spolne stereotipe ter vloge in spolno segregirane izobraževalne ter poklicne izbire.

Prav tako je pomembno vključevanje vidika spolov v vsebine raziskav, saj preučevanje potencialnih razlik med spoloma ter vprašanj, povezanih z enakostjo spolov, prinaša poglobljeno razumevanje potreb, vedenj in odnosov vseh ljudi ter povečuje družbeni pomen raziskovanja in inoviranja.

### *STANJE V MO KRANJ*

Na področju premagovanja spolnih stereotipov in spodbujanja k izobraževalni in poklicni izbiri, ki ne temelji na predsodkih in stereotipih, MO Kranj podpira programe in aktivnosti javnih zavodov kot na primer:

- LUK, ki skozi delavnice za osebno rast otrok, mladostnic ter mladostnikov in delavnic, namenjenih krepitvi starševskih kompetenc, kjer udeleženci ozavešajo lastne spolne stereotipe in prepoznavajo pomembnost krepitve enakih možnosti žensk in moških,
- MKK, kjer so ozaveščanje in razpravo za odpravo spolnih stereotipov v družbi naslovili s projektom »Tehnofobija ni za ženske«,
- osnovne šole, ki nudijo mladim podporo pri karierni orientaciji in enakopravnem vključevanju deklet in fantov v zanje morda tradicionalno netipične poklice,
- ZTKK, ki spodbuja ozaveščanje in razprave, ki naslavljajo odpravljanje spolnih stereotipov v družbi in na delovnem mestu.

Ker so spolni stereotipi na različnih področjih, tako pri zaposlovanju kot pri izobraževanju ter izobraževalni in poklicni izbiri, še vedno močno prisotni, bo MO Kranj tudi v prihodnje podpirala aktivnosti, ki naslavljajo premagovanje tovrstnih stereotipov ter predsodkov in jih umestila v Akcijski načrt za enakost spolov. Prav tako bo v okviru potencialnih raziskovalnih aktivnosti spodbujala vključevanje dimenzije spolov in preučevanja potencialnih razlik z namenom razumevanja potreb, vedenj ter odnosov in oblikovanja strategij, programov in aktivnosti, ki bodo enakovredno nagovarjale potrebe obeh spolov.

## 2.5 Izboljšanje zdravja žensk in moških

Na zdravstveno stanje žensk in moških vplivajo tako biološki dejavniki (pojavnost in razširjenost specifičnih bolezni), kakor tudi družbene norme (vedenje in dostop do zdravstvenih storitev). Kljub temu, da ženske živijo v povprečju dlje kot moški, pa doživijo manj zdravih let življenja kot moški.

Raziskave kažejo, da imajo glede dostopa do zdravja na sistemski in individualni ravni številne ovire določene skupine z ranljivostmi, med katerimi je veliko žensk (npr. starejše, ovdovele ženske, kmečke ženske in priseljenke, ženske po ločitvi, romske ženske, ženske, ekonomsko odvisne od moža, ipd.) (NIJZ, 2018-19).

K dobremu zdravju pomembno prispeva tudi zdrav življenjski slog, ki vključuje zdravo prehrano, zadostno gibanje, spanje ter izogibanje tveganim vedenjem. Tudi tukaj velja, da obstajajo razlike med tveganimi vedenji moških in žensk, ki vplivajo na pojavnost težav zaradi nezdravega življenjskega sloga pri posameznem spolu.

Pomembna komponenta zdravja je tudi spolno in reproduktivno zdravje, katerega temelj je varovanje spolnih in reproduktivnih pravic žensk in moških. Pri tem igra pomembno vlogo informiranje glede spolnega in reproduktivnega zdravja, še posebej mladostnikov, ter dostop do kvalitetnih zdravstvenih storitev povezanih z načrtovanjem družine, uravnavanjem rodnosti, preprečevanja spolno prenosljivih okužb ter varne nosečnosti, poroda in poporodnega obdobja.

## STANJE V MO KRANJ

MO Kranj opravlja naloge, ki so opredeljene v predpisih s področja zdravstvene dejavnosti, zdravstvenega varstva ter zdravstvenega zavarovanja ter lekarniške dejavnosti. Tako zagotavlja mrežo javne zdravstvene službe na primarni ravni, ki vključuje osnovno zdravstveno dejavnost (splošna medicina, šolska medicina, pediatrija, zobozdravstvo odraslih, zobozdravstvo otrok in mladine, ginekologija, fizioterapija, patronaža in nega na domu) in lekarniško dejavnost. Skupaj z ostalimi gorenjskimi občinami je MO Kranj soustanoviteljica javnega zavoda Osnovno zdravstvo Gorenjske, ki izvaja zdravstvene dejavnosti na primarni ravni na območju občin ustanoviteljic in je osrednji izvajalec osnovne zdravstvene dejavnosti, kakor tudi javnega zavoda Gorenjske lekarne, ki izvaja lekarniško dejavnost v gorenjskih občinah.

Za javno zdravje in socializacijo ima pomembno vlogo tudi šport. Šport pomeni vse oblike telesne dejavnosti, katere namen je s pomočjo občasne in redne udeležbe izražati ali izboljšati telesno pripravljenost ter duševno počutje in ustvarjati socialne odnose. Pomemben je tudi za večjo solidarnost, strpnost in odgovornost. Športna rekreacija nudi rešitve za višjo kakovost zdravja in življenja posameznika\_ ce in družbe.

MO Kranj s svojo razvejano športno infrastrukturo in sofinanciranjem športnih, rekreacijskih ter vadbenih programov ponuja razvoj vseh oblik športnega udejstvovanja. Z Zavodom za šport Kranj in Športno zvezo Kranj izvaja različne projekte in programe.

Programi na podlagi Strategije razvoja športa v Mestni občini Kranj od 2022 do 2030 se izvajajo preko športnih klubov in društev. Zagotavljajo javni interes na področju športa in boljšega zdravja. MO Kranj vsako leto sofinancira programe klubov in društev tako za predšolske otroke, otroke ter mladino, kot tudi za starejše prebivalce\_ ke.

MO Kranj bo še naprej izvajala programe in aktivnosti, ki krepijo zdravje žensk ter moških in spodbujajo zdrav življenjski slog za ohranjanje zdravja. Prav tako bo v okviru osnovne zdravstvene dejavnosti z izvajanjem aktivnosti krepila skrb za spolno in reproduktivno zdravje.

## 2.6 Preprečevanje nadlegovanja in nasilja zaradi spola

Nasilje zaradi spola je še vedno eden od največjih izzivov naše družbe in je globoko zakoreninjeno v neenakosti spolov. Je krovni izraz za vsako škodljivo ravnanje, ki je storjeno proti volji osebe in temelji na družbeno pripisanih razlikah med moškimi in ženskami. Vključuje dejanja, ki povzročajo fizično, spolno in duševno škodo ali trpljenje, grožnje s takšnimi dejanji, prisilo in druge odvzeme prostosti. Ta dejanja se lahko zgodijo v javnosti in zasebno (IASC, 2015). Nasilje zaradi spola doživljajo tako ženske kot tudi moški, tudi povzročitelji so tako ženske kot moški, vendar je večina žrtev žensk in deklet. Nasilje zaradi spola je pogostejše, kot si mislimo, saj je v Sloveniji kar 22 % žensk že doživelo fizično in/ali spolno nasilje, pred starostjo 15 let pa je eno od oblik nasilja doživelo kar 16 % deklic (FRA, 2014).



Ker večina žensk nasilja pogosto ne prijavi, se o njem še vedno premalo poroča in tako ostaja spregledano. Prav tako je zaskrbljujoče, da se lahko zaradi strukturnih neenakosti (družbene norme, odnosi, spolni stereotipi) le-to normalizira in reproducira.

V današnjem času se je različnim oblikam nasilja in nadlegovanja zaradi spola pridružilo še spolno nadlegovanje s pomočjo sodobnih tehnologij. Tako je na internetu in v družbenih omrežjih vse več žensk in deklet žrtev nasilja zaradi spola, ki lahko ima za posledice hude travme in celo samomor.

### *STANJE V MO KRANJ*

MO Kranj si kot delodajalec prizadeva za zagotavljanje varnega delovnega okolja, brez nadlegovanja in nasilja zaradi katere koli osebne okoliščine, vključno s spolom, in to spodbuja tudi pri svojih javnih zavodih ter podjetjih. Oboji imajo sprejete pravilnike oziroma opredeljena pravila glede preprečevanja trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu ter izvajajo aktivnosti osveščanja ter usposabljanja na področju prepoznavanja in preprečevanja nasilja zaradi spola.

MO Kranj s podporo različnim programov skrbi za družine in žrtve nasilja in je za ta namen tudi sprejela Strategijo razvoja socialnega varstva za obdobje 2022-2028. Pri tem je MO Kranj postala tudi Varna točka in imenovala koordinatorja, podporo daje programu varne hiše, materinskemu domu, Centru za informiranje in svetovanje za žrtve nasilja, urejen ima tudi Varuhov kotiček.

V okviru Akcijskega načrta enakosti spolov bo MO Kranj sledila dosedanjim prizadevanjem za preprečevanje in zmanjševanje nadlegovanja in nasilja zaradi spola, tako med zaposlenimi kakor tudi med občani\_kami ter še posebej med mladimi. Pri tem bo upoštevala tudi pojav novih oblik nasilja in pri oblikovanju ukrepov upoštevala vidik spola.

### 3 CILJI AKCIJSKEGA NAČRTA IN UKREPI ZA NJIHOVO URESNIČEVANJE

Tabela 9: Cilji in ukrepi na področju 2.1 Uravnotežena zastopanost žensk in moških pri odločanju

Cilj	Ukrep	Nosilec
Spodbujanje aktivne udeležbe žensk in moških na različnih področjih javnega življenja na lokalni ravni.	Spodbujanje dejavnega sodelovanja žensk in moških ter upoštevanje njihovih različnih interesov v zadevah lokalnega pomena, na primer s pomočjo za javnost odprtih sej sveta, e-participacije in drugih oblik sodelovanja.	Oddelek za mestni svet in krajevne skupnosti/Oddelek za komuniciranje in protokol

Tabela 10: Cilji in ukrepi na področju 2.2 Ravnovesje med poklicnim ter zasebnim življenjem in organizacijska kultura

Cilj	Ukrep	Nosilec
Zagotavljanje pogojev dela zaposlenim v mestni upravi, ki omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.	Preverjanje zadovoljstva in zbiranje predlogov za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja (letna anketa med zaposlenimi).	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
	Prilagoditev delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela.	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
	Sprejem politike usklajevanja poklicnega ter zasebnega življenja.	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
	Vključitev v sistem vzpostavitve in zunanje presoje ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (certifikat Družini prijazno podjetje/organizacija ali Družbeno odgovoren delodajalec).	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
Zagotavljanje dostopnih in kakovostnih javnih in podpornih storitev varstva otrok.	Zagotavljanje dostopnih in kakovostnih storitev varstva otrok v javnih oziroma v zasebnih vrtcih s in brez koncesije (npr. celodnevno oziroma popoldansko varstvo).	Urad za družbene dejavnosti
	Spodbujanje in sofinanciranje drugih organiziranih oblik varstva, prilagojenih potrebam staršev in otrok (popoldansko varstvo, počitniško varstvo).	Urad za družbene dejavnosti
Krepitev programov in storitev skrbi za starejše in druge odvisne družinske člane in članice (vključno s projekti in programi za izboljšanje kakovosti življenja starejših).	Spodbujanje in sofinanciranje programov in aktivnosti za starejše v skladu s Strategijo za varstvo starejših za obdobje 2022 – 2024 (pomoč na domu, Prostofer, medgeneracijsko sodelovanje, e-oskrba, javna dela, stanovanjska problematika,...).	Urad za družbene dejavnosti
	V skladu z zakonodajo uveljavitev dolgotrajne oskrbe na domu.	Urad za družbene dejavnosti

Tabela 11: Cilji in ukrepi na področju 2.3 Enakost med spoloma pri zaposlovanju in zagotavljanje enake ekonomske neodvisnosti žensk in moških

Cilj	Ukrep	Nosilec
Zmanjšanje diskriminacij pri zaposlovanju in kariernem napredovanju žensk in moških.	Vodenje statistike zaposlenih v MU Kranj ter javnih zavodih in podjetjih ter letno poročanje.	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
	Osveščanje o mehanizmih diskriminiranja zaradi spola na trgu dela.	Urad za družbene dejavnosti
	Podpora programov javnih del in spodbujanje enakopravne zastopanosti obeh spolov pri vključevanju v JD.	Oddelek za gospodarske dejavnosti

Tabela 12: Cilji in ukrepi na področju 2.4 Družba znanja brez spolnih stereotipov

Cilj	Ukrep	Nosilec
Učinkovito izvajanje integracije načela enakosti spolov ter odpravljanje spolnih stereotipov in seksizma na različnih področjih.	Uporaba službenih nazivov v pravi spolni slovnični obliki glede na spol osebe.	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
	Spodbujanje osveščanja in razprav, ki naslavljajo odpravljanje spolnih stereotipov v družbi/ na delovnem mestu/ v izobraževanju/...	Urad za družbene dejavnosti
Spodbujanje vključevanja deklet in fantov v izobraževalne programe in druge aktivnosti, kjer so manjšinsko zastopani.	Spodbujanje vključevanja v spolno netradicionalne športne dejavnosti, ki jih sofinancira MO Kranj (npr. nogomet za deklice in ženske, joga za dečke in moške,...).	Urad za družbene dejavnosti

Tabela 13: Cilji in ukrepi na področju 2.5 Izboljšanje zdravja žensk in moških

Cilj	Ukrep	Nosilec
Spodbujanje zdravega življenjskega sloga, duševnega zdravja ter zmanjševanje tveganih vedenj.	Podpora programom za izboljšano odzivnost moških/žensk na preventivne programe (kjer je npr. odzivnost neke skupine nizka – npr. na programe SVIT, Mamografija, itd..)	Urad za družbene dejavnosti
	Izvajanje aktivnosti in programov za krepitev zdravega načina življenja za zaposlene v MU Kranj.	Urad za družbene dejavnosti
	Podpora in sofinanciranje projektov in programov za krepitev zdravega načina življenja občanov in občank.	Urad za družbene dejavnosti

Tabela 14: Cilji in ukrepi na področju 2.6 Preprečevanje nadlegovanja in nasilja zaradi spola

Cilj	Ukrep	Nosilec
Zagotavljanje podpore žrtvam in povzročiteljem nasilja zaradi spola.	Podpora programom in aktivnostim za pomoč žrtvam nasilja zaradi spola ter dela s povzročitelji nasilja.	Urad za družbene dejavnosti
	Podpora programom nenasilne komunikacije.	Urad za družbene dejavnosti
	Podpora programom preprečevanja medvrstniškega nasilja.	Urad za družbene dejavnosti
	Informiranje javnosti o vzrokih in posledicah nasilja zaradi spola, še posebej nasilja nad ženskami.	Urad za družbene dejavnosti/Oddelek za komuniciranje in protokol
	Spodbujanje vzpostavljanja dodanih varnih točk (nadaljevanje).	Urad za družbene dejavnosti
	Podpora programom materinskega doma in varne hiše (nadaljevanje).	Urad za družbene dejavnosti
Boljša ozaveščenost mladih o spletnem nasilju z vključitvijo vidika spola.	Podpora in sofinanciranje projektov in programov ozaveščanja mladih o nevarnostih in posledicah spletnega nasilja.	Urad za družbene dejavnosti
	Prispevki glede nevarnosti in posledic spletnega nasilja objavljeni na spletni strani MO Kranj.	Oddelek za komuniciranje in protokol
Zagotavljanje varnega delovnega okolja brez prisotnosti spolnega nadlegovanja za zaposlene v MU Kranj ter javnih zavodih in podjetjih.	Imenovanje pooblaščenca za mobing in spolno nadlegovanje na delovnem mestu.	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
	Pregled in po potrebi posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja zaradi spola (interni pravni akti, kodeks ravnanja, ...).	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve
	Osveščanje zaposlenih o pomembnosti in postopkih prijave nasilja.	Oddelek za pravne in kadrovske zadeve

## 4 PRISPEVEK K URESNIČEVANJU CILJEV AGENDE ZA TRAJNOSTNI RAZVOJ DO LETA 2030

Agenda za trajnostni razvoj do leta 2030, ki so jo sprejeli svetovni voditelji na vrhu Združenih narodov septembra 2015, opredeljuje 17 ciljev trajnostnega razvoja, v okviru katerih si države prizadevajo odpraviti vse oblike revščine, se spopasti z neenakostjo in se bojevati proti podnebnim spremembam, pri čemer ne bo nihče zapostavljen.

K doseganju zastavljenih trajnostnih ciljev prispeva s svojimi aktivnostmi tudi MO Kranj. Z izvajanjem ukrepov in aktivnosti, opredeljenih v akcijskem načrtu, bo tako prispevala k doseganju naslednjih **ciljev trajnostnega razvoja**:

- **Cilj 5 – Doseči enakost spolov ter krepi vlogo vseh žensk in deklic**
- Cilj 1 – Odpraviti vse oblike revščine povsod po svetu
- Cilj 3 – Poskrbeti za zdravo življenje in spodbujati splošno dobro počutje v vseh življenjskih obdobjih
- Cilj 8 – Spodbujati trajnostno, vključujočo in vzdržno gospodarsko rast, polno in produktivno zaposlenost ter dostojno delo za vse
- Cilj 10 – Zmanjšanje neenakosti znotraj držav in med njimi



## 5 SPREMLJANJE IZVAJANJA AKCIJSKEGA NAČRTA IN NJEGOVO POSODABLJANJE

MO Kranj je že do sedaj, kljub temu da še ni imela Akcijskega načrta enakosti spolov, načela enakosti poskušala udejanjati kot delodajalec in tudi v okviru izvajanja svojih dejavnosti za občane\_ke. K temu je spodbujala tudi svoje javne službe. S pripravo in udejanjanjem tega Akcijskega načrta enakosti spolov pa skrb za zagotavljanje načela enakosti spolov tudi formalno integrira v delovanje MO Kranj. Prav tako je imenovala Komisijo za enakost spolov, ki jo sestavlja 7 članov in članic, katerih naloga je:

- spremljanje in uresničevanje Akcijskega načrta enakosti spolov v Mestni občini Kranj za obdobje 2023 - 2030,
- opozarjanje in obveščanje javnosti o enakosti spolov v Mestni občini Kranj,
- opozarjanje in dajanje pobud za odpravo neenakosti spolov,
- aktivna vloga pri preprečevanju nastajanja neenakosti spolov.

Akcijski načrt enakosti spolov je živ dokument, ki se bo v skladu s potrebami in predlogi izboljšav ter spremembami v stanju ter zaznanimi izzivi posameznega obravnavanega področja, redno ustrezno dopolnjeval in spreminjal, za kar bo prav tako skrbela Komisija.

## 6 VIRI IN LITERATURA

1. Trajnostna urbana strategija Mestne občine Kranj 2030
2. Strategija varstva starejših v Mestni občini Kranj za obdobje 2020 - 2024
3. Strategija razvoja mladinskega dela v Mestni občini Kranj 2022 – 2030
4. Strategija razvoja predšolske vzgoje v MO Kranj do leta 2023
5. Strategija razvoja socialnega varstva v MO Kranj za obdobje 2022-2028
6. Strategije razvoja športa v Mestni občini Kranj od 2022 do 2030
7. Spremenimo svet: Agenda za trajnostni razvoj do leta 2030
8. Predlog Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do leta 2030, delovno gradivo
9. Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015 – 2020, Ljubljana, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2016, el. gradivo
10. Akcijski načrt za enakost spolov v lokalni skupnosti, Smernice za pripravo, 2013
11. Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020 – 2025, Evropska komisija, 2020
12. Nasilje nad ženskami: vseevropska raziskava, rezultati na kratko, FRA – Agencija Evropske unije za temeljne pravice, 2014
13. Guidelines for Integrating Gender-based Violence Interventions in Humanitarian Actions, Inter-Agency Standing Committee, 2015
14. EU Gender Action Plan (GAP III) – An Ambitious Agenda for Gender Equality and Women's Empowerment in EU External Action, European Commission, 2020
15. Gender Equality in Academia and Research; GEAR tool, EIGE, 2016
16. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, 2021
17. SiSTAT; Statistični urad RS, dostopen na: <https://pxweb.stat.si/SiStat/sl>