



AKCIJSKI NAČRT ZA ENAKOST SPOLOV V LOKALNI SKUPNOSTI

Smernice za pripravo

(2013)

Prek Norveškega finančnega mehanizma in Finančnega mehanizma EGP Norveška prispeva k zmanjševanju družbenih in ekonomskih razlik ter kreptivi bilateralnih odnosov z evropskimi državami upravičenkami. Norveška sodeluje z EU prek Sporazuma o EGP. Prispevek Norveške za obdobje 2009 – 2014 znaša 1.7 milijarde €. Nepovratna sredstva so na voljo za nevladne organizacije, raziskovalne in akademske ustanove ter javni in zasebni sektor v 12 novih državah članicah EU, Grčiji, Portugalski in Španiji. V okviru tega obstaja široko sodelovanje z norveškimi subjekti, dejavnosti pa se lahko izvedejo do leta 2016. Ključna področja so varstvo okolja in podnebne spremembe, raziskave in štipendije, civilna družba, otroci in zdravje, enakost spolov, pravosodje in kulturna dediščina.

KAZALO

I	SPLOŠNA PRIPOROČILA	3
	Obdobje veljave Način sprejema Priprava Analiza stanja Kontrolna vprašanja Določanje prioritet Določanje ciljev Izvajanje ukrepov Kazalniki Spremljanje izvajanja Vključenost javnosti Predlagana struktura	
II	PRIMER UKREPA	7
	Primer 1 – Uravnotežena zastopanost Primer 2 – Usklajevanje poklicnega in zasebnega ter družinskega življenja	
III	NABOR NEKATERIH MOŽNIH UKREPOV ZA RAZLIČNA PODROČJA	12
	Institucionalna ureditev področja Pravni akti Kadrovske zadeve Statistika, raziskave, analize ... Vključitev javnosti Razvoj, načrtovanje in proračun Odprava stereotipov	
IV	NEKAJ UPORABNIH GRADIV	17

I SPLOŠNA PRIPOROČILA

SPLOŠNA PRIPOROČILA

- **Obdobje veljave:** akcijski načrti se lahko sprejemajo za različno dolga obdobja, priporočljivo je, da niso predolga, saj je smisel akcijskih načrtov, da se z ukrepi hitro odzivajo na spremembe stanja in porajajoče izzive.
- **Način sprejema:** da dobi akcijski načrt večjo veljavo, je smiselno, da ga sprejme občinski svet, ki se na tak način tudi zaveže k njegovemu izpolnjevanju in/ali spremljanju njegovega izvajanja.
- **Priprava:** pri pripravi akcijskega načrta je nujno sodelovanje koordinatorice/koordinatorja za enake možnosti v občini, če ga je občina že imenovala in ima oseba potrebna znanja s področja enakosti spolov. Več informacij o pripravi najdete še v točki Določanje prioritete.
- **Analiza stanja:** pridobitev dostopnih statističnih podatkov o stanju na nekem področju na nivoju občine. Podatki morajo biti razdelani po spolu in po potrebi tudi po drugih kategorijah (npr. starost, zaposlitveni status, območje bivanja v občini ...) Preverimo, ali obstajajo tudi drugi načini, da ugotovimo dejansko stanje (npr. raziskave, področne analize, ankete, mnenje stroke ...)
- **Kontrolna vprašanja:** dobro je, če imamo pripravljen nabor kontrolnih vprašanj za posamezno področje; torej tistih vprašanj, ki nam bodo pomagala ugotoviti dejansko stanje. V pomoč vam je lahko nekaj možnih kontrolnih vprašanj:
 - za področje zastopanosti in udeležbe v procesih odločanja: 1. Kolikšen je delež žensk in moških v političnih strukturah na lokalni ravni? Ali se v procese odločanja enakovredno vključuje potrebe žensk in moških? 2. Kako je problematika enakosti spolov vključena v sprejemanje odločitev na lokalni ravni, njihovo uresničevanje, nadzor in vrednotenje? 3. Na kakšen način so v lokalni politiki promovirane ženske in kako moški? Ali obstajajo posebni programi za spodbujanje žensk v politiki na lokalni ravni? 4. Kako se udejanja integracija načela enakosti spolov pri oblikovanju politik in odločanju na lokalni ravni? 5. Kako so ženske vključene v javno življenje? Ali imajo možnost dejavnega sodelovanja v javnem življenju na lokalni ravni?
 - za področje usklajevanja poklicnega in družinskega ter zasebnega življenja: 1. Kako se v občini zagotavlja kakovostno in dostopno otroško varstvo ter skrb za starejše in druge pomoči potrebne družinske članice in člane? 2. Ali so v lokalnem okolju storitve varstva otrok prilagojene različnim potrebam staršev z namenom lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja? 3. Kako se uresničuje cilj, da bi bilo plačano in neplačano delo (gosposinjstvo, skrb za otroke itd.) enakomerno porazdeljeno med ženske in moške? 4. Na kakšen način občine spodbujajo delodajalce, da uvajajo ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot politiko družbene odgovornosti podjetij ter da se promovirajo kot družini prijazna podjetja? 5. Koliko moških je izrabilo očetovski dopust in/ali del dopusta za nego in varstvo otroka? 6. Koliko moških izrablja dopust za nego bolnega otroka/druga družinske članice/člana?

- **Določanje prioritete:** če je to možno, je priporočljivo, da organizirate več sestankov za različna področja enakosti spolov, za katera podatki ali ocena stanja pokažejo, da so ženske in moški v neenakem položaju (npr. področje trga dela in zaposlovanja, usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, vzgoje in izobraževanja, športa, kulture, zdravja, socialne vključenosti, nasilja nad ženskami, procesov odločanja, odprave seksizma, presečni ukrepi ...) Cilj sestankov z različnimi deležniki (npr. koordinatorica/koordinator za enake možnosti, oseba iz občinske uprave, ki vsebinsko pokriva neko področje, predstavnica/predstavniki občinskega sveta, predstavnice/predstavniki nevladnih organizacij, javnih zavodov ..., ki se ukvarjajo z obravnavanimi temami) je, da se prepozna ključne izzive na nekem področju in razmišlja o možnih rešitvah zanje.
- **Določanje ciljev:** pri določanju ciljev je pomembno, da so ti zastavljeni tako, da omogočajo spremljanje in merljivost, da torej niso preveč abstraktni, ampak konkretni (npr. zvišanje/zmanjšanje nekega deleža, število izvedenih usposabljanj, število sofinanciranih projektov/programov na nekem področju, ki upoštevajo vidik enakosti spolov ...)
- **Izvajanje ukrepov:** pomembno je, da se določi, kdo je odgovoren za izvedbo nekega ukrepa – to je lahko ena ali več organizacij oziroma institucij (npr. občinska uprava in javni zavod X). Pri tem pa lahko sodelujejo tudi z drugimi, npr. univerzami, podjetji itd.
- **Kazalniki:** za lažje spremljanje učinkovitosti izvajanja akcijskega načrta morajo biti kazalniki skrbno preiščeni in na eni strani takšni, da merijo spremembe v položaju žensk in moških na posameznem področju (npr. število nečesa, delež nečesa, delež povečanja/znižanja nečesa ...), na drugi strani pa je potrebno spremljati tudi izvajanje ukrepov. Priporočljivo je, da kazalniki omogočajo primerjavo (tako glede na čas – pred izvajanjem ukrepa in po njem – kot glede na ostale občine/statistično regijo/državo/EU). V pomoč pri izbiri in določitvi kazalnikov so vam lahko tisti iz Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013.
- **Spremljanje izvajanja:** pomembno je, da v akcijskem načrtu določite tudi, kdo bo bdel nad njegovim izvajanjem in na kakšen način se bo poročalo o izvedbi (npr. vmesna poročila po vsakem izvedenem ukrepu na seji občinskega sveta, vmesna poročila na pol leta na seji občinskega sveta, po izteku veljavnosti akcijskega načrta itd).
- **Vključenost javnosti:** pomembno je, da je javnost z akcijskim načrtom seznanjena, zato je priporočljivo, da je vključena tako v njegovo pripravo kot tudi sproti seznanjena z njegovim izvajanjem ter rezultati.

PREDLAGANA STRUKTURA

- **Kratek uvod** z utemeljitvijo, zakaj je neko področje pomembno za enakost spolov v lokalni skupnosti (npr. opis stanja, ovire za doseganje enakosti spolov, izzivi na nekem področju ...)
- **Strateški cilj**, ki pomeni doseg idealnega končnega stanja
- **Posebni cilj**, ki je bolj konkreten in vodi k doseg strateškega cilja
- **Ukrepi** oziroma dejavnosti za doseg cilja: eno ali več konkretnih dejanj/dejavnosti, ki bodo pripomogle k izpolnitvi posebnega oziroma strateškega cilja
- **Izvajalke/izvajalci** ali **akterke/akterji** ali **nosilke/nosilci**: za vsak ukrep oziroma dejavnost je potrebno določiti, kdo je odgovoren za izvedbo (npr. občinski svet, občinska uprava, javni zavod ...)

II PRIMER UKREPA

• **PRIMER 1 – URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST**

Z vidika zastopanja različnih interesov in upoštevanja potreb različnih družbenih skupin je izrednega pomena, da sta spola uravnoteženo zastopana pri oblikovanju politik in v procesih odločanja na lokalni ravni. Ženske in moški ter njihove potrebe in vidiki morajo biti vključeni v procese oblikovanja in izvajanja politik.

Poleg zakonskih ukrepov za povečanje zastopnosti žensk v političnem in drugem odločanju na lokalni ravni je potrebno odstranjevati tudi druge ovire, ki preprečujejo uravnoteženo prisotnost in zastopnost interesov žensk in moških ter različnih družbenih skupin. Te ovire so močno pogojene s stereotipi in tradicionalnimi vlogami žensk in moških v družbi, zato je potrebno ustvarjati širše družbeno in politično okolje, ki bo omogočalo lažji vstop in udeležbo žensk v političnem in drugem odločanju na lokalni ravni.

Strateški cilj: URAVNOTEŽENA ZASTOPANOST TER UDELEŽBA ŽENSK IN MOŠKIH V PROCESIH ODLOČANJA TER JAVNEM ŽIVLJENJU NA LOKALNI RAVNI

Posebni cilj 1: Zagotavljanje uravnotežene zastopnosti in udeležbe žensk in moških v politiki na lokalni ravni

Ukrepi:

- Sprejem pravilnika za uravnoteženo zastopnost žensk in moških v odborih in komisijah občinskih svetov
- Zagotavljanje družbene klime in politične kulture brez predsodkov in stereotipnega obnašanja, govora ali nadlegovanja, ki bo ženske spodbujala za vstop v politično udejstvovanje
- Sprejem ukrepov, ki bodo občinskim svetnicam in svetnikom omogočali lažje usklajevanje poklicnega in družinskega oziroma zasebnega življenja, na primer s prilagoditvijo urnikov, delovnih metod in dostopnosti storitev varstva otrok ter drugih odvisnih družinskih članic in članov tako, da bodo lahko občinske svetnice in svetniki polno sodelovali v političnih procesih
- Zagotavljanje podpore in mentorstva novo izvoljenim članicam občinskih svetov

Nosilke in nosilci:

- Občinski svet
- Občinska uprava
- Javni zavodi, katerih (so)ustanoviteljica je občina

Posebni cilj 2: Zagotavljanje uravnotežene zastopnosti ter udeležbe žensk in moških na različnih področjih javnega življenja na lokalni ravni

Ukrepi:

- Spodbujanje dejavne udeležbe in uravnotežene zastopnosti žensk in moških v upravljanju in javnem življenju, predvsem na najvišjih položajih organov uprav samoupravnih lokalnih skupnosti ter javnih zavodov in podjetij, katerih (so)ustanoviteljica je samoupravna lokalna skupnost
- 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

- Spremljanje in preverjanje, v kolikšni meri so upoštevane pobude in interesi žensk ter pobude in interesi moških ter pobude in interesi različnih družbenih skupin pri oblikovanju in izvajanju lokalnih politik

Nosilke in nosilci:

- Občinski svet
- Občinska uprava
- Javni zavodi, katerih (so)ustanoviteljica je občina

• **PRIMER 2 – USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA TER DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA**

Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je eden najpomembnejših pogojev za uveljavljanje enakih možnosti spolov v družbi. Problem usklajevanja zasebnih in poklicnih obveznosti se kaže pri porabi in delitvi časa, upoštevanju zasebnih potreb v poklicni sferi in pri usklajevanju potreb zasebnega oziroma družinskega življenja s poklicnimi dejavnostmi žensk in moških. Kljub spremembam v delitvi družinskih obveznosti in odgovornosti med ženske in moške, ženske še vedno več časa namenjajo skrbi za gospodinjstvo, otroke, starejše in druge pomoči potrebne družinske članice in člane.

Za zagotavljanje enakih možnosti spolov je temeljnega pomena ustvarjanje pogojev za lažje in kakovostnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti mater in očetov ter tistih, ki skrbijo za starejše in druge pomoči potrebne družinske članice in člane. Med te pogoje spadajo predvsem različne storitve varstva otrok in oskrbe starejših in drugih pomoči potrebnih oseb ter varne in prožne oblike zaposlitve. Bistvenega pomena je tudi, da moški prispevajo svoj delež h gospodinjstvom in varstvu otrok, saj z delitvijo družinskih odgovornosti ženske in moški lažje dosežajo ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem.

Pomembno vlogo pri lažjem usklajevanju poklicnega in družinskega življenja imajo tudi samoupravne lokalne skupnosti, ki lahko z lokalnimi socialnimi službami, mrežami solidarnosti ter drugimi storitvami ženskam in moškim olajšajo usklajevanje zasebnih in poklicnih obveznosti. Poleg tega so uprave samoupravnih lokalnih skupnosti tudi velik delodajalec, ki mora biti na tem področju zgled ter lahko z različnimi ukrepi podpira lažje usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja zaposlenih žensk in moških.

Strateški cilj: LAŽJE USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA TER ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Posebni cilj 1: Spodbujanje lažjega usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

Ukrepi:

- Uvajanje prilagodljivega delovnega časa, dela na domu
- Sprejem politike usklajevanja poklicnega in družinskega ter zasebnega življenja in pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje ipd.
- Načrtovanje sej občinskega sveta v času, ki je ugoden za starše majhnih otrok ter tiste, ki skrbijo za pomoči potrebne družinske članice/člane

Nosilke in nosilci:

- Občinska uprava
- Občinski svet
- Javni zavodi, katerih (so)ustanoviteljica je občina

Posebni cilj 2: Izboljšanje javnih in podpornih storitev varstva otrok

Ukrepi:

- Zagotavljanje in spodbujanje dostopnih in kakovostnih storitev varstva otrok, v javnih oziroma vrtcih s koncesijo ter drugih organiziranih oblikah varstva, prilagojenih potrebam staršev in otrok; na primer s prilagoditvijo delovnega časa vrtcev urniku staršev
- Oblikovanje medsebojnega sodelovanja med samoupravnimi lokalnimi skupnostmi, katerega cilj je izvajanje in podpora skupnim programom za lažje usklajevanje poklicnega ter družinskega in zasebnega življenja, na primer pri vzpostavitvi oziroma uporabi že obstoječe infrastrukture (vrtci, prevozi za otroke v šolo in na interesne dejavnosti, lokalni mladinski centri, organizirana varstva in prehrana šoloobveznih otrok v času šolskih počitnic ipd.)

Nosilke in nosilci:

- Občinska uprava
- Občinski svet
- Javni zavodi in koncesionarji s področja otroškega varstva

Posebni cilj 3: Ureditve storitev skrbi za druge odvisne in pomoči potrebne družinske članice in člane

Ukrepi:

- Razvijanje obstoječih in uvajanje novih kakovostnih in dostopnih storitev skrbi za starejše in druge odvisne in pomoči potrebne družinske članice in člane, bodisi neposredno z vzpostavljanjem teh storitev na ravni samoupravne lokalne skupnosti ali preko posrednikov; na primer z vzpostavitvijo sistema medgeneracijske pomoči, subvencionirane pomoči na domu, gradnjo domov za ostarele, vzpostavitvijo dnevnih centrov ipd.
- Spodbujanje dejavnosti in ozaveščanja za preseganje stereotipov, ki temeljijo na prepričanju, da je skrb za starejše ter druge odvisne in pomoči potrebne družinske članice in člane v prvi vrsti odgovornost žensk

Nosilke in nosilci:

- Občinska uprava
- Občinski svet
- Javni zavodi, katerih (so)ustanoviteljica je občina, in občinski koncesionarji s področja socialnega varstva

III NABOR NEKATERIH MOŽNIH UKREPOV ZA RAZLIČNA PODROČJA

INSTITUCIONALNA UREDITEV PODROČJA

- Imenovanje koordinatorice oziroma koordinatorja za enake možnosti žensk in moških: občine imajo pri tem več možnosti: to je lahko nekdo od zaposlenih v občinski upravi, nekdo iz občinskega sveta ali zunanja strokovnjakinja/strokovnjak. Priporočljivo (zlasti za večje občine) je, da imenujejo koordinatorico oziroma koordinatorja ter osebo nasprotnega spola, ki bo namestnik oziroma namestnica. Praksa je pokazala, da je nujno, da naloge koordinatorice oziroma koordinatorja opravlja oseba, ki ima – poleg strokovnih kompetenc - dovolj organizacijske ali politične moči, da lahko vpliva na sprejem ukrepov, ki prispevajo k enakosti spolov oziroma k odpravi neenakosti.
- Vzpostavitev proceduralnih pravil, po katerih je potrebno posvetovanje s koordinatorico/koordinatorjem za enake možnosti pri vseh dokumentih strateškega načrtovanja, priprave proračuna itd.
- Obvezno usposabljanje vseh svetnic in svetnikov s področja integracije načela enakosti spolov v politike, načrtovanja, ukrepe in proračun
- Obvezno usposabljanje zaposlenih v občinski upravi s področja integracije načela enakosti spolov v politike, načrtovanja, ukrepe in proračun
- Vzpostavitev občinskega telesa za enakost spolov: delovno telo, ki zaradi bolj učinkovitega dela nima prevelikega članstva, sestavlja polovica občinskih svetnic in svetnikov, drugo polovico pa predstavnice in predstavniki nevladnih organizacij, strokovnjakinje ter strokovnjaki in koordinatorica oziroma koordinator za enake možnosti žensk in moških. Naloge delovnega telesa so lahko podobne nalogam koordinatorice oziroma koordinatorja, vendar pa je pridobitev pozitivnega mnenja delovnega telesa za enakost spolov k predlogom, ki se nanašajo na področje enakosti spolov ter proračuna, nujna za nadaljnjo obravnavo (npr. v občinskem svetu). Ena od nalog delovnega telesa je lahko tudi priprava akcijskih načrtov za enakost spolov in spremljanje njihovega izvajanja, določitev letnega načrta pridobivanja statističnih podatkov itd.

PRAVNI AKTI

- Zaveza, da se v vseh občinskih aktih, obrazcih in javnih objavah uporabljata obe spolni slovnični obliki:
 - v primeru aktov se uporabi vsaj uvodna določba, da so v nadaljevanju uporabljeni izrazi, zapisani bodisi v moški bodisi v ženski spolni slovnični obliki, mišljeni kot nevtralni za oba spola
- Vnos določila, da se občina zavezuje spoštovati in udejanjati načelo enakosti žensk in moških v statut občine (npr. določilo, ki je navedeno že v obstoječem Zakonu o enakih možnostih žensk in moških ter v Predlogu zakona o enakosti žensk in moških (sprejem predvidoma v začetku 2014): Občina X spodbuja in ustvarja enake možnosti

v okviru svojih pristojnosti ter pri sprejemanju ukrepov in dejavnosti, pomembnih za ustvarjanje enakih možnosti, upošteva vidik enakosti žensk in moških)

KADROVSKE ZADEVE

- Uporaba službenih nazivov v pravi spolni slovnični obliki glede na spol osebe (velikokrat so nazivi v moški spolni obliki, tudi če delovno mesto zaseda ženska, torej finančnica, referentka, svetovalka, višja svetovalka, podsekretarka, sekretarka, urad županje ...)
- Zagotavljanje uravnovežene zastopanosti spolov v občinskih delovnih telesih (kadar je to možno zaradi npr. spolno specifične sestave občinskega sveta ali kadar ne gre za imenovanje po funkciji/delovnem mestu) – podlaga za občinski akt je lahko prirejena na podlagi Uredbe o kriterijih za upoštevanje načela uravnovežene zastopanosti spolov

STATISTIKA, RAZISKAVE, ANALIZE ...

- Zbiranje podatkov, ločenih po spolu (in drugih relevantnih osebnih okoliščinah). Nekaj idej, kateri statistični podatki utegnejo biti zanimivi, najdete tukaj: <http://www.genderalp.si/>
- Določilo, da morajo vse raziskave, analize in študije, katerih (so)financerka je občina, rezultate prikazati ločeno po spolu in pri priporočilih ukrepov te pripraviti tako, da upoštevajo potrebe žensk in potrebe moških

VKLJUČITEV JAVNOSTI

- Vzpostavitev posebnega zavihka na spletni strani občine, namenjenega področju enakosti spolov (predstavitev dela koordinatorice/koordinatorja za enake možnosti, objava dokumentov, statističnih podatkov, ločenih po spolu (in po potrebi še po drugih osebnih okoliščinah, npr. starosti, področju bivanja itd.))
- Posebna rubrika, namenjena enakosti spolov, v občinskem glasilu
- Zaveza, da bodo v občinskem glasilu pogovori/izjave žensk in moških, kadar je to možno (če npr. pogovor/izjava ni vezan na funkcijo osebe), zastopani uravnoveženo
- Obeleževanje dogodkov, pomembnih za občino:
 - preveriti, ali gre v primeru, ko občina obeležuje obletnice rojstnih dni/smrti pomembnih občank in občanov, za uravnoveženo zastopanost obojih
 - preveriti, ali spominska obeležja odražajo uravnoveženo zastopanost spolov (ali ima občina npr. nesorazmerno več spominskih tabel ali drugih obeležij, ki so posvečeni moškim kakor ženskam)

- Vzpostavitev občinske nagrade na dejavno delo na področju enakosti žensk in moških v lokalni skupnosti

RAZVOJ, NAČRTOVANJE IN PRORAČUN

- Oblikovanje novih proračunov z enakovrednim upoštevanjem potreb žensk in moških ter usmerjenostjo k zagotavljanju enakosti spolov na lokalni ravni
- Zaveza za prostorsko in razvojno načrtovanje, ki upošteva vidik enakosti spolov:
 - prepoznava različnih potreb žensk in moških, ki se nato vključijo v načrtovanje, npr.:
 - področje zaposlovanja: analiza, v katerih sektorjih in dejavnostih so zaposlene ženske in kje moški, kakšen je delovni čas v teh sektorjih, se kakšen spol na delo pogosteje vozi v drug kraj in kakšna prevozna sredstva uporablja/bi si želel uporabljati, so javne storitve prilagojene (npr. delovni čas vrtcev, dostopnost storitev za oskrbo bolnih, invalidnih in pomoči potrebnih starejših), ali javni prevoz sledi potrebam delovnega časa in zaposlenih ...), projekti za povečanje ekonomske neodvisnosti kmečkih in podeželskih žensk
 - dostop do storitev: katere javne storitve omogoča občina in katere zasebne sofinancira, so prilagojene prepoznanim potrebam žensk in potrebam moških (npr. delovni čas vrtcev, počitniške dejavnosti/varstvo za osnovnošolske otroke, možnost organizirane počitniške prehrane za osnovnošolske otroke, dostopnost kulturnih prireditev, dostopnost športnih dejavnosti glede na spolno značilno uporabo, dostopnost posebnih storitev za posebne skupine prebivalstva (npr. starejši ovdoveli moški, ki potrebujejo znanje iz osnov kuhanja, kmečke in podeželske ženske, tečaj slovenskega jezika za migrantke iz kultur, kjer se od žensk pričakuje, da ne vstopajo na trg dela, žrtve nasilja v družini ...)
 - dostopnost zdravstvenih storitev (npr. skrb za reproduktivno zdravje žensk, motiviranje moških za redne zdravniške preglede ...)
 - družinsko življenje: delovni čas vrtcev, dostopnost storitev za dnevno ali trajno oskrbo bolnih, invalidnih in pomoči potrebnih starejših, dostopnost igrišč, zelenih površin, dejavnosti za otroke in mladino, zlasti v času počitnic ...
- Sofinanciranje projektov, ki s pomočjo posebnih ukrepov spodbujajo dejansko enakost spolov:
 - občina prepozna problem, dodeli sredstva za njegovo rešitev
 - občina zahteva, da je enakost spolov kot horizontalni pristop vključena v vseh projektih
- Javni prevoz: preveriti, kakšne so potrebe različnih skupin prebivalstva, ter kdo ga najpogosteje uporablja v obstoječi obliki in kdo bi ga, če bi bil prilagojen potrebi te ciljne skupine, kar se tiče tras in pogostosti prevozov (npr. starši majhnih otrok, starejše ženske, starejši moški, družine z enim avtomobilom, enostarševske družine ...)

POSEBNI UKREPI

- Zagotovitev brezplačne pravne pomoči za žrtve nasilja v družini
- Dejavnosti za večjo vidnost nekaterih družbenih skupin oziroma za odpravo stereotipov, povezanih z njimi (npr. ženske z invalidnostjo, kmečke in podeželske ženske, žrtve nasilja, motoristi ...)
- Razpis nagrade za najboljši projekt s področja enakosti spolov v samoupravni lokalni skupnosti

ODPRAVA STEREOTIPOV

- Enakost spolov pri podeljevanju občinskih nagrad:
 - pozornost na to, da podeljevanje nagrad ni spolno stereotipno (npr. ženskam zgolj za socialo, kulturo, vzgojo, moškim samo za šport, gospodarstvo ipd.) in da sta v pozivih za nominacije naslovljena oba spola
 - podeljevanje naziva častna občanka/občan:
 - poziv za nominacijo v obeh spolnih slovničnih oblikah
 - spolno uravnotežen izbor kandidatk in kandidatov
- Uravnoteženo poimenovanje ulic: analiza, koliko ulic je poimenovanih po moških in koliko po ženskah ter teženje k uravnoteženi zastopanosti pri nadaljnjih poimenovanjih/spremembah poimenovanj
- Spodbujanje vključevanja v spolno netradicionalne športne dejavnosti, ki jih sofinancira občina (npr. nogomet za deklice in ženske, joga za dečke in moške)

IV NEKAJ UPORABNIH GRADIV

- Mechanisms for achieving gender equality at the local level: <http://www.osce.org/serbia/81308>
- The European charter for equality of women and men in local life: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf
- CEMR/EPSU Guidelines to drawing up gender equality action plans in Local and Regional Government: <http://www.epsu.org/a/3541>
- Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Development Cooperation, 2007–2009: <http://www.regjeringen.no/upload/UD/Vedlegg/Utvikling/ActionPlanwomensRights.pdf>
- Equality 2014: http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Action_plan_2014.pdf
- Uredba o kriterijih za upoštevande načela uravnotežene zastopanosti spolov: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2004103&stevilka=4407>
- Vključevanje vidika spola v proračun: praktično izvajanje. Priročnik. <http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/GenderBudgeting.pdf>
- Smernice za enakost žensk in moških v lokalnem razvoju. V: Pot k enakosti spolov. Smernice in dokumenti za izvajanje politike enakosti spolov: <http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/PrirocnikSmernice.pdf>
- Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005 – 2103: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4350>
- Periodični načrti za izvajanje Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005 – 2013: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti_in_evropska_koordinacija/zakonodaja_in_dokumenti/nacionalni_program_za_enake_moznosti_zensk_in_moskih_2005_2013/
- Vrednotenje izvajanja Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, 2005-2013: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/enake_moznosti/RENPEZMEvalvacija.pdf
- Predlog zakona o enakosti žensk in moških: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/predpisi_v_pripravi/

KONTAKTNI PODATKI

Če potrebujete za pripravo akcijskega načrta kakšno dodatno pojasnilo ali informacijo, se lahko obrnete na dr. Sonjo Robnik (sonja.robnik@gov.si; 01/369 7509).