

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV MDP

mag. Ksenija Klampfer

Ministrice

September 2025



VSEBINA

UVOD	3
NAMEN	4
STANJE	4
UREDITEV PODROČJA ENAKOSTI NA MDP	6
VSEBINSKA PODROČJA	7
1 Uravnoteženo poklicno in zasebno življenje	7
2 Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernemu razvoju	8
3 Uravnotežena zastopanost spolov na položajih odločanja	8
4 Vključevanje dimenzije spola v ostale aktivnosti	9
5 Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.....	9
VIZIJA.....	9
VPLIV	10
STRATEŠKI CILJI	10
AKCIJSKI NAČRT MDP ZA OBDOBJE 2025-2028	11
UPRAVLJANJE	13



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. Evropska unija (v nadaljevanju: EU) jo kot takšno deklarativno priznava v Listini EU o temeljnih pravicah, Pogodbi EU in številnih direktivah s področja človekovih pravic. Tem podrejene operativne smernice in poziv k aktivnejšemu ukrepanju držav članic so podani v strateških dokumentih, kot sta Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 in Akcijski načrt EU za enakost spolov (Gender Action Plan - GAP III) za obdobje 2021–2025.

Enakost spolov je vrednota družbe, ki jo priznava MDP. Enako velja za odpravo diskriminacije na temelju spolne usmerjenosti. Kot izpostavlja Evropska komisija, je »enakost spolov odraz naše identitete« in »bistven pogoj za inovativno, konkurenčno in uspešno evropsko gospodarstvo. V podjetništvu, politiki in družbi kot celoti lahko ves naš potencial uresničimo le, če bomo izkoristili vse naše talente in raznolikost.«¹

Širše mednarodno je pomen načela enakosti spolov utemeljen v dokumentih Organizacije Združenih narodov (v nadaljevanju: OZN), in sicer iz vseh področij obravnave človekovih pravic. Med najpomembnejšimi so Splošna deklaracija OZN o človekovih pravicah, Resolucija Varnostnega sveta OZN št. 1325 o ženskah, miru in varnosti, Konvencija OZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Pekinška izhodišča za ukrepanje (priporočila Peking+25), številne konvencije Mednarodne organizacije dela.

Slovenija je k spoštovanju načela enakosti spolov zavezana z Ustavo Republike Slovenije, številnimi nacionalnimi zakonskimi predpisi in mednarodnimi sporazumi. Med osrednjimi nacionalnimi predpisi s tega področja sodijo Zakon o varstvu pred diskriminacijo, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o enakih možnostih žensk in moških. Slednji opredeljuje enakost spolov kot družbeno stanje, v katerem so ženske in moški enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, in enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj. Izvajanje načela enakosti spolov v Republiki Sloveniji usmerja

¹ [Sporočilo komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in odboru regij, unija enakosti: Strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025, com\(2020\) 152 final, 5.3.202](#)



Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških do 2030. Ta večletni strateški dokument določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje načela enakosti na posameznih področjih življenja v Republiki Sloveniji.

Krovno ministrstvo, ki v Republiki Sloveniji skrbi za sistemsko urejanje področja zagotavljanja enakih možnosti žensk in moških je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Načrt enakosti spolov MDP je interni dokument, s katerim Ministrstvo za digitalno preobrazbo (MDP) postavlja smernice za ohranitev oziroma uveljavitev načela enakosti spolov.

Načrt je objavljen na spletni strani MDP (www.mdp.gov.si). Podatki s kazalniki, ločeni po spolu, se bodo zbirali enkrat letno. Na ta način se bo lahko preverjal napredek pri uveljavljanju enakosti spolov po posameznih področjih delovanja MDP, ukrepi za zagotavljanje enakosti spolov pa se bodo lahko dopolnjevali in po potrebi oblikovali tudi novi.

NAMEN

MDP spremlja in analizira stanje digitalne preobrazbe in informacijske družbe na državni ravni. Pristojno je za delovno področje informacijske družbe, elektronskih komunikacij, digitalne vključenosti, digitalnih kompetenc, podatkovne ekonomije, upravljanja z informacijsko-komunikacijskimi sistemi in zagotavljanja elektronskih storitev javne uprave. V sodelovanju s pristojnimi ministrstvi in vladnimi službami pripravlja, usklajuje in izvaja državne ukrepe in projekte na področju informacijske družbe in digitalne preobrazbe gospodarstva, javne uprave, zdravstva, pravosodja, kmetijstva in izobraževanja ter drugih področjih.

MDP si, kot institucija, prizadeva za večji in hitrejši napredek pri doseganju enakosti spolov in ustvarjanju sveta, v katerem vsak uspeva. Temelji na analizi stanja in potreb ter prepoznavi probleme, ki jih je treba, nasloviti s predlogom ukrepov za njihovo učinkovito premagovanje.

STANJE

Merjenje indeksa enakosti spolov je pomembno orodje za pripravo politik ter pokazatelj napredka na področju enakosti spolov v Evropski uniji (EU) skozi čas.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DIGITALNO PREOBRAZBO

Indeks meri napredek in vrzeli (neenakosti) med ženskami in moškimi od leta 2005, pri čemer se osredotoča na šest osrednjih področij (delo, denar, znanje, čas, moč in zdravje) ter dve stranski področji (prekrivajoče se neenakosti in nasilje).

Evropski inštitut za enakost spolov (EIGE) je decembra 2024 objavil nov Indeks enakosti spolov 2024², pod naslovom "Sustaining momentum on a fragile path".

Države članice so ocenjene z oceno od 1 do 100, pri čemer 1 pomeni popolno neenakost in 100 popolno enakost.

Glavne ugotovitve Indeksa 2024:

- povprečje EU znaša 71 točk, kar je +0,8 točke v primerjavi z letom 2023²
- Slovenija je dosegla 70,1 točke (+0,7 točke od leta 2023), kar jo uvršča na 12. mesto med državami članicami, tik pod povprečjem EU.
- glavni deležnik izboljšanja Slovenije je domena Moč, kjer je dosežek zrasel za +2,9 točke – od leta 2010 se je izboljšala za skupno +17,9 točke. Pri tem ima več žensk moč v odločanju zaradi spolno uravnotežene sestave državnih organov in prve predsednice države.

Izboljšanje indeksa enakosti spolov, čeprav majhno, kaže, da se premikamo v pravo smer. Vendar pa številne in sočasne krize in preobrazbe prinašajo nove izzive. Podatki namreč kažejo, da podnebne, digitalne, demografske in geopolitične spremembe močno vplivajo na življenje žensk in moških iz različnih družbenih okolij. Zelene in digitalne politike EU ter politike za oživitev gospodarstva premalo upoštevajo tako vpliv teh pretresov na enakost spolov kot tudi koristi enakosti spolov za trajnostno prihodnost.

EU se sooča s krhkostjo napredka zaradi političnih, gospodarskih in okolijskih izzivov. Posebej izpostavljena je tema nasilja nad ženskami, kar je osrednja točka obravnavanega indeksa.

Kljub ustrezni pravni ureditvi je družba še vedno zaznamovana s tradicionalno delitvijo vlog po spolu, ki se izraža v neenaki zastopanosti spolov v poklicih, položajih, družbenem vplivu itd.

Ustava Republike Slovenije (URS) v svojem 14. členu določa, da so v Republiki Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

²[Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://eige.europa.eu/gender-equality-index)



Področje varstva in uresničevanja enakosti v Republiki Sloveniji nadalje urejajo zakoni:

- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD),
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO),
- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM).

Načela enakosti pa so vključena tudi v drugih področnih zakonih:

- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1),
- Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI),
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI).

Poleg Zagovornika načela enakosti, ki je samostojen državni organ, v Sloveniji delujejo mnoge druge državne in nevladne institucije, ki podpirajo načelo enakosti.

UREDITEV PODROČJA ENAKOSTI NA MDP

Področje enakosti je v Sloveniji v veliki meri urejeno z nacionalno zakonodajo in podzakonskimi akti, skladno z evropsko zakonodajo in mednarodnopravnimi smernicami. Ker se MDP zaveda pomembnosti učinkovite implementacije in izvajanja zakonodaje s področja enakosti spolov, v praksi dosledno sledi nacionalni zakonodaji in podzakonskim aktom, ki področje urejajo, prav tako pa tudi evropski ureditvi (Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu) in mednarodnim smernicam (kot sta npr. Pekinška in Pariška Deklaracija). MDP z naslednjimi internimi akti³ podrobneje ureja specifična vprašanja:

- Sklep o imenovanju svetovalke za pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem (december 2023),
- Akt o ukrepih za varovanje dostojanstva na delovnem mestu (april 2023),
- Akt o izobraževanju, usposabljanju in strokovnem izpopolnjevanju javnih uslužbencev MDP (april 2023),
- Akt o upravljanju dela na domu (april 2023),
- Načrt promocije zdravja na delovnem mestu (april 2023),
- Sklep o imenovanju skrbnice strategije za boj proti goljufijam in pooblaščenke za koordinacijo ob zaznavi suma goljufije (november 2024),
- Akt o delovnem času MDP (junij 2025).

³[Originalni dokumenti so objavljeni na internih straneh MDP](#)



Zaposlenim na MDP je sistematično omogočeno koriščenje porodniškega in starševskega dopusta ter njegovo podaljševanje ter druge pravice iz naslova delovnega razmerja, vezane na starševstvo (npr. omogočanje skrajšanega delovnega časa, podaljšanje roka za koriščenje dopusta). Koriščenje zakonskih pravic je zagotovljeno na podlagi prošnje zaposlenih delavcev.

Analiza podatkov o zastopanosti žensk in moških na MDP je pokazala, da je v letu 2025 na MDP zaposlenih (*kadrovski podatki na dan 29. 8. 2025*):

- žensk 125, moških 167.

Od tega na vodilnih/vodstvenih položajih:

- žensk 18, moških 23.

VSEBINSKA PODROČJA

Načrt enakosti spolov MDP opredeljuje ukrepe na petih vsebinskih področjih, ki so konkretizirani v Akcijskem načrtu Evropske komisije za enakost spolov za obdobje 2021 – 2025, in sicer:

1. uravnoteženo poklicno in zasebno življenje,
2. enake možnosti pri zaposlovanju in kariernem razvoju,
3. uravnotežena zastopanost spolov na položajih odločanja,
4. vključevanje dimenzije spola v ostale aktivnosti in
5. preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem.

1. Uravnoteženo poklicno in zasebno življenje				
Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovornost za ukrep	Odgovornost za kazalnik
Omogočanje prilagodljivega delovnega časa (PDČ)	Zaposleni MDP	Koriščenja PDČ po spolu	Vodstvo	Služba za kadrovske zadeve
Omogočanje dela na domu (DD)	Zaposleni MDP	Koriščenja DD po spolu	Vodstvo	Služba za kadrovske zadeve

MDP svojim zaposlenim ne glede na spol omogoča koriščenje prilagodljivega delovnega časa (premakljiv začetek in zaključek delovnega časa, skrajšan delovni čas), ne glede na lokacijo opravljanja dela.



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DIGITALNO PREOBRAZBO

Na podlagi rednih letnih razgovorov z zaposlenimi, MDP spremlja in analizira zadovoljstvo zaposlenih in organizacijsko vzdušje.

MDP svojim zaposlenim ne glede na spol omogoča možnost dela na domu v skladu z dogovorom in potrebami delovnega procesa.

2. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem razvoju

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovornost za ukrep	Odgovornost za kazalnik
Zagotavljanje enakih možnosti pri zaposlovanju	Prijavitelji na razpise za DM	Izbrani na razpisih za delovna mesta po spolu	Vodstvo	Služba za kadrovske zadeve
Zagotavljanje enakih možnosti pri strokovnem izobraževanju	Zaposleni MDP	Izobraževanja po spolu	Vodstvo	Služba za kadrovske zadeve

MDP pri internih in javnih razpisih za delovna mesta zagotavlja enake možnosti za izbor ne glede na spol kandidatov.

MDP svojim zaposlenim ne glede na spol zagotavlja enake možnosti strokovnega izobraževanja.

3. Uravnotežena zastopanost spolov na položajih odločanja

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovornost za ukrep	Odgovornost za kazalnik
Zagotavljanje enakih možnosti za zasedbo položajev odločanja	Zaposleni MDP	Število vodij po spolu	Vodstvo	Služba za kadrovske zadeve

MDP svojim zaposlenim ne glede na spol zagotavlja enake možnosti pri zasedbi vodstvenih/vodilnih mest.

MDP svojim zaposlenim ne glede na spol zagotavlja enake možnosti pri vodenju projektov.



4. Vključevanje dimenzije spola v ostale aktivnosti

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovornost za ukrep	Odgovornost za kazalnik
Promocija načela enakomerne zastopanosti spolov v projektih /programih, kjer nastopajo zunanji deležniki	Zunanji deležniki	Število projektov/promocij	Skrbnik projekta/programa na strani MDP	Skrbnik projekta/programa na strani MDP

MDP spremlja in promovira načelo enakomerne zastopanosti spolov v projektih/programih, kjer nastopajo zunanji deležniki.

Skrbnik projekta/programa na MDP spremlja, promovira in enkrat letno analizira zastopanost spolov v projektih/programih, kjer nastopajo zunanji deležniki.

5. Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Ukrep	Naslovnik	Kazalnik	Odgovornost za ukrep	Odgovornost za kazalnik
Institucionalizirana politika proti nadlegovanju na delovnem mestu	Zaposleni MDP	Sprejeta politika	Vodstvo	Služba za kadrovske zadeve

MDP je aprila 2023 sprejel Akt o ukrepih za varovanje dostojanstva na delovnem mestu (imenovani sta dve svetovalki za pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem).

VIZIJA

Še naprej slediti načelu enakosti, spodbujati pravičnost in spoštovanju vseh pri zaposlovanju tako za določen kot za nedoločen čas ter napredovanju. Preprečevati diskriminacijo na delovnem



mestu v najširšem pomenu, z objektivnimi pogoji za zaposlovanje, s preprečevanjem diskriminacije v zaposlitvenih, disciplinskih in odpovednih postopkih. Prav tako pa z osveščanjem in izobraževanjem preprečevati vse oblike nasilja in spolnega nadlegovanja.

VPLIV

Aktivna politika enakosti MDP, poleg na področje spola, vpliva tudi na druga področja:

- spolne identitete;
- kulturne, etnične, verske pripadnosti;
- invalidnosti, bolezni ali motenj;
- starosti.

Politika enakosti naslavlja vse zaposlene.

Posredno ima vpliv tudi na širše družbeno okolje.

STRATEŠKI CILJI

Strateški cilji Načrta za uveljavljanje enakosti spolov na MDP so:

- izboljšati zavedanje o pomenu enakosti,
- vzpostaviti sistem spremljanja kazalnikov ter povratne zanke do ukrepov za področje enakosti,
- enake možnosti kariernega napredovanja,
- uspešna integracija podprezentiranih skupin v poklicno okolje,
- pomlajevanje kadra na vodilnih položajih s poudarkom na spolni enakosti,
- posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji dela, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,
- varno delovno okolje,
- boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam na ravni MDP, vključno z odpravo kakršnihkoli predsodkov,
- komuniciranje, ki odraža vključujočo organizacijsko klimo,
- družbeno odgovorno delovanje s širjenjem pozitivnih vrednot v širšo družbo.



AKCIJSKI NAČRT MDP za obdobje 2025 – 2028

1. Uravnoteženo poklicno in zasebno življenje,

Cilj:

- posameznikovim potrebam prilagojeni pogoji, ki omogočajo uspešno usklajevanje poklicnega življenja (vključno z možnostjo opravljanja delovnih obveznosti na več lokacijah delovanja MDP);
- Izboljšanje informiranja in osveščanje zaposlenih tudi o enakosti spolov preko interne komunikacije

Ukrep	Kazalnik	Nosilec	Sredstva	Rok
Oblike prilagoditve delovnega časa, prostorske prožnosti in organizacije dela	Število zaposlenih po oblikah delovnega razmerja	Služba za kadrovske zadeve	Dodatna sredstva niso potrebna	Enkrat letno oz. po potrebi
Spodbujanje k upoštevanju načela, da zaposleni/a ni dolžan odgovarjati na službeno e-pošto izven delovnega časa (npr. pri delu na domu)	Število pripravljenih in posredovanih priporočil	Služba za kadrovske zadeve Vodje NOE	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalna naloga
Ozaveščanje in spodbuda moškim za prevzemanje skrbstvenih obveznosti med starševskim dopustom in kasneje v času odraščanja otrok (intranet MDP)	Večji delež moških, ki prevzemajo skrbstvene obveznosti med starševskim dopustom in kasneje v času odraščanja otrok	Služba za kadrovske zadeve	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalna naloga
Izboljšanje informiranja in osveščanje zaposlenih o enakosti spolov preko interne komunikacije (e-pošta, intranet MDP, e-novičniki...idr)	Zadovoljstvo zaposlenih in vključujoče delovno okolje	Služba za odnose z javnostmi	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalna naloga



2. Enake možnosti spolov pri zaposlovanju in kariernem razvoju

Cilj:

- vzpostavitev kakovostnega podpornega okolja za zaposlene in organizacijo.

Ukrep	Kazalnik	Nosilec	Sredstva	Rok
Zagotovitev mentoriranja za novo zaposlene, uravnoteženo po spolu	Število mentorjev, po spolu	Služba za kadrovske zadeve	Dodatna sredstva niso potrebna	Stalna naloga

3. Uravnotežena zastopanost spolov na položajih odločanja

Cilj:

- vzpostavitev uravnotežene zastopanosti na položajih odločanja.

Ukrep	Kazalnik	Nosilec	Sredstva	Rok
Prepoznavanje zaposlenih, ki kažejo potencial in sposobnost za karierni razvoj, ki skrbi za uravnoteženost struktur tudi po spolu.	Struktura zaposlenih na vodilnih in odločevalskih položajih, po starosti in spolu	Služba za kadrovske zadeve	Dodatna sredstva niso potrebna	Enkrat letno (ob koncu leta oz. po potrebi)

4. Vključevanje dimenzije spola v ostale aktivnosti

Cilj:

- pozitivne vrednote za širšo družbeno korist.

Ukrep	Kazalnik	Nosilec	Sredstva	Rok
Enakomerna zastopanost spolov v projektih/programih, komisijah, odborih, panelih ...itd, kjer nastopajo tudi zunanji deležniki	Spremljanje števila dogodkov, z uravnoteženo zastopanostjo, (tudi promocij)	Služba za odnose z javnostmi	Dodatna sredstva niso potrebna	Enkrat letno oz. po potrebi



5. Preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem

Cilja:

- varno delovno okolje;
- boljša preglednost in lažja dostopnost do instrumentov preprečevanja nasilja ter pomoči žrtvam, vključno z odpravo predsodkov.

Ukrep	Kazalnik	Nosilec	Sredstva	Rok
Pregled in posodobitev internih pravnih podlag, smernic in priporočil za preprečevanje nasilja na podlagi spola	Število pregledanih in posodobljenih internih pravnih aktov	Služba za kadrovske zadeve	Dodatna sredstva niso potrebna	Enkrat letno oz. po potrebi
MDP imenuje več oseb (najmanj na vseh lokacijah) za pomoč ter informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem	Število podpornega osebja in število prijav	Služba za kadrovske zadeve	Dodatna sredstva niso potrebna	December 2025

UPRAVLJANJE (sklep)

Koordinacijo Akcijskega načrta MDP za obdobje 2025 – 2028 bo na MDP vodil skrbnik Načrta enakosti spolov na MDP. Na osnovi poročila se bodo v prihodnje ukrepi dopolnjevali ali oblikovali novi.