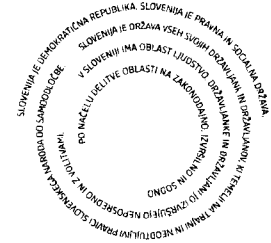




REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana
t: 01 478 94 00, f: 01 478 98 45, e: gp@dz-rs.si, www.dz-rs.si



DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE
SKUPINA POSLANK IN POSLANCEV (Saša Tabaković)

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE	
Prejeto:	18 -01- 2018
Šifra:	000 - 04/18 - 3/1
Povezava:	
EPA:	2543-III EU:
Sign. zn.:	
Kratika:	

Ljubljana, 18. januar 2018

Na podlagi 88. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 112/05 - uradno prečiščeno besedilo, 20/06 - ZNOJF-1, 109/08. 39/11, 48/12) ter 114. in 115. člena Poslovnika državnega zbora (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13 in 38/17) vlagamo podpisani poslanci in poslanke

Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o enakih možnostih žensk in moških

ki vam ga pošiljamo v obravnavo in sprejem po skrajšanem postopku na podlagi 142. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije.

Na sejah Državnega zbora in na sejah matičnega delovnega telesa bo v imenu predlagateljev sodeloval g. Saša Tabaković.

Priloga:

- besedilo zakona
- podpisi poslancev in poslank

PREDLOG ZAKONA O SPREMEMBAH IN DOPOLNITVAH ZAKONA O ENAKIH MOŽNOSTIH ŽENSK IN MOŠKIH

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Svetovni gospodarski forum je v nedavnem poročilu, ki je bilo objavljeno na začetku novembra letos, zapisal, da se je neenakost med ženskami in moškimi po desetletju počasnega zmanjševanja letos zopet začela povečevati. Po desetletju počasnega, a stabilnega povečevanja enakosti, se je to letos ustavilo. Ob tem se je neenakost med spoloma povečala prvič od prve objave poročila o neenakosti med spoloma leta 2006. Najmanjše razlike so v nordijskih državah, ki so na vrhu lestvice enakosti med spoloma. Na lestvici je sicer 1. Islandija, kjer so razkorak zmanjšali v 88 %. Dobro se uvrščajo tudi skandinavske države, saj zasedajo 2. (Norveška), 3. (Finska) in 5. mesto (Švedska). Dobro se uvršča tudi Slovenija, ki je z 80 % na 7. mestu med državami z najmanjšim razkorakom med spoloma. Sloveniji sledijo Irska, Nova Zelandija in Filipini. precej slabše so se odrezale sosednje države, Hrvaška je npr. na 54. mestu, Avstrija 57., Italija 82., Madžarska pa na 103. mestu. Od prvega poročila Svetovnega gospodarskega foruma iz leta 2006 je Slovenija neenakost med spoloma zmanjšala za 13 %, kar jo uvršča med države, ki najhitreje zmanjšujejo razlike.

Oktobra letos je tudi Evropski inštitut za enakost spolov predstavil rezultate indeksa enakosti spolov v Evropske unije, ki omogočajo primerjavo med državami članicami. Indeks enakosti spolov meri napredek in neenakosti med ženskami in moškimi od leta 2005 do 2015, pri čemer se osredotoča na šest področij: delo, denar, znanje, čas, moč in zdravje, ter nasilje nad ženskami in interseksijske neenakosti. Slovenija se je na indeksu enakosti spolov Evropske unije uvrstila na 10. mesto in dosegla 68,4 točke od 100 točk, ki pomenijo popolno enakost. Povprečje v EU je 66,2 točke. Na 1. mestu je Švedska z 82,6 točke, sledi ji Danska. Na koncu lestvice pa sta Madžarska in Grčija s 50 točkami. Od 2005 je največji napredek dosegla Italija, sledijo ji Ciper, Slovenija in Irska. Danes je v Evropski uniji več žensk na mestih odločanja v politiki in gospodarstvu, vendar pa več moških odloča o denarju, financiranju raziskav in zaseda vodilne položaje v športnih zvezah.

Indeks ameriškega inštituta Woodrow Wilson in Razvojnega programa združenih narodov o ženskah na vodilnih položajih v javnem sektorju je Slovenijo uvrstil na visoko 5. mesto, takoj za skandinavskimi državami in Kanado. Omenjeni organizaciji delata indeks od leta 2013 za spremljanje napredka oziroma pomanjkanja napredka pri enakosti spolov glede vodilnih položajev v javnem sektorju. Indeks ocenjuje odprtost poti žensk do vrha, njihovo vlogo na vodilnih položajih in kakšno dejansko moč imajo na teh položajih. Švedska je zbrala 69,65 točke, Finska 65,82, Norveška 65,76, Kanada 65,57 in Slovenija 61,37.

Slovenija se torej po kazalnikih enakosti spolov uvršča na odlična mesta na svetovnih lestvicah, ki merijo indekse enakosti med spoloma, pa tudi nad povprečje v Evropi in Evropski uniji. Da je temu tako, smo morali uvesti splošno pravno podlago za sprejem različnih ukrepov, namenjenih spodbujanju dejanske enakosti spolov in ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških ter oblikovati državno politiko na tem področju.

V Sloveniji je načelo enakosti pred zakonom oziroma načelo pravne enakosti kot eno izmed temeljnih človekovih pravic in svoboščin zapisano v 14. členu Ustave RS, ki določa, da so v 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. V 15. členu pa Ustava RS navaja, da se človekove pravice uresničujejo neposredno in na podlagi ustave ter da je mogoče predpisati način uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin z zakonom, kadar tako določa ustava, ali če je to nujno zaradi same narave posamezne pravice ali svoboščine. Temeljna načela ustave ne dopuščajo nobene oblike diskriminacije, ustava pa zagotavlja tudi mehanizme za odpravo posledic kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin. S prepovedjo spolne diskriminacije je enakost žensk in moških priznana kot osnovno načelo demokracije in spoštovanja človekovih pravic in kot taka pogoj za socialno pravično in pravno državo.

Prav tako so načelo enakosti in načini njegovega uresničevanja zapisani v številnih dokumentih in deklaracijah Združenih narodov in Sveta Evrope, ki mednarodnopravno zavezujejo tudi Republiko Slovenijo. Enakost med ženskami in moškimi je tudi eno temeljnih načel prava Evropske unije, katerega cilji so zagotoviti enake možnosti in enako obravnavanje moških in žensk. Evropska unija temelji na naboru vrednot, med katerimi je tudi enakost, in spodbuja enakost med moškimi in ženskami (člena 2 in 3(3) PEU). Ti cilji so zapisani tudi v členu 21 Listine o temeljnih pravicah. Poleg tega člen 8 PDEU Uniji nalaga, da v vseh svojih dejavnosti odpravlja neenakosti ter spodbuja enakost med moškimi in ženskami (to je znano tudi kot vključevanje načela enakosti spolov). Zakonodajna, sodna praksa in spremembe pogodb so sčasoma prispevale k okrepitvi tega načela ter njegovemu izvajanju v Evropski uniji.

Ti pravni akti in mednarodne pogodbe oziroma dokumenti vsebujejo vrsto določb, ki nalagajo državam pogodbenicam dolžnost pozitivnega ravnanja na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, zlasti še na področju politike, gospodarstva, kulture in socialne varnosti v smislu zagotavljanja možnosti za dejansko enakost žensk in moških ter njihovo uravnoteženo zastopnost na posameznih področjih družbenega življenja. To pozitivno ravnanje pomeni obveznost države pogodbenice, da sprejema ustrezne zakonodajne, politične in druge primerne ukrepe, vključno s sankcijami, kadar je to potrebno, s katerimi se ženskam in moškim zagotovi neposredno uresničevanje pravice enakosti spolov oziroma se spodbuja in pospeši ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških v družbi.

Z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških, sprejetim leta 2002, je slovenski pravni red dobil tudi krovni zakon, ki določa skupne smernice oziroma temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja.

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških pa je strateški dokument, ki na podlagi Zakona o enakih možnostih žensk in moških določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških v Republiki Sloveniji. Zadnja je bila sprejeta v tem mandatu in sicer za obdobje od leta 2015 do leta 2020. Temeljni namen nacionalnega programa je izboljšati položaj žensk oziroma zagotavljati trajnostni razvoj pri uveljavitvi enakosti spolov. Konkretna naloga in aktivnosti za doseganje ciljev in izvajanje ukrepov so opredeljene v periodičnih načrtih, ki se pripravljajo vsaki dve leti in natančneje določajo časovni rok ter način izvedbe posameznih nalog in aktivnosti.

Omenjena sistemska ureditev enakosti spolov pred zakonom in njeno pravno varstvo ter nacionalni programi pa še vedno niso zagotovilo za dejansko enakost spolov v subjektivnih javnega prava. Kljub deklarirani enakosti spolov vsakdanja praksa kaže, da še nismo dosegli ustrezne zastopnosti spolov na posameznih področjih družbenega življenja. Za doseganje slednjega je

potrebno obvezno pravno urediti ravnanja subjektov javnega prava na določenih področjih družbenega življenja.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških določa, da mora vlada upoštevati načelo uravnotežene zastopanosti pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, drugih delovnih teles in delegacij, ki jih ustanovi ali imenuje, enaka dolžnost velja za ministrstva pri sestavi strokovnih svetov. Prav tako mora biti to načelo upoštevano pri imenovanju oziroma predlaganju predstavnic in predstavnikov vlade v javna podjetja in druge osebe javnega prava. Seveda pa uravnotežena zastopanost vedno ni mogoča. Zaradi tega zakon dopušča, da se načelo ne upošteva, če to iz objektivnih razlogov ni mogoče. Na podlagi zakona je vlada sprejela Uredbo o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov, ki podrobneje določa izvajanje 14. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških, ki zavezuje vlado, da upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, drugih delovnih teles ter delegacij, ki jih ustanovi vlada po zakonu in po svojem poslovniku, ter pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov vlade v osebah javnega prava, razen če to iz objektivnih razlogov ni mogoče. Uredba za vsa naštetá telesa oziroma organe določa upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti žensk in moških, ter način predlaganja sestave teles oziroma organov.

Kot že omenjeno, politiko enakih možnosti določa Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020, ki jo je Državni zbor sprejel na seji dne 27. oktobra 2015, in ki kot strateški dokument vlade določa cilje in ukrepe ter ključne nosilce politik za uresničevanje enakosti spolov na posameznih področjih življenja žensk in moških. Gre za drugi tovrsten dokument v Republiki Sloveniji. Prva resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških, je zajemala obdobje od leta 2005 do 2013. V novem nacionalnem programu področje procesov odločanja v novem nacionalnem programu obravnavajo štirje osnovni cilji: povečanje deleža žensk na vseh ravneh političnega odločanja, povečanje deleža žensk na vodilnih položajih v gospodarstvu, povečanje deleža žensk v vladnih telesih, strokovnih svetih in javnih podjetjih ter povečanje deleža žensk na vodilnih položajih v organizacijah javnega interesa.

Odbor Združenih narodov za odpravo diskriminacije žensk je oktobra 2015 obravnaval Združeno peto in šesto periodično poročilo Republike Slovenije o izvajanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk. Odbor priporoča Republiki Sloveniji, da razmisli o pripravi in sprejetju ukrepov, vključno z začasnimi posebnimi ukrepi, kot so spolne kvote, za povečanje zastopanosti žensk v upravnih odborih in nadzornih svetih podjetij, tudi javnih. Naslednje poročilo bo odbor obravnaval leta 2019.

Na področju enakosti žensk in moških so torej kljub omenjenim poročilom in ugodnim statistikam za Republiko Slovenijo še vedno področja, pri katerih so možnosti za napredek in opredeljeni tako v nacionalnih programih kot tudi med priporočili mednarodnih organizacij.

Tudi Evropska komisija v raziskavi Eurobarometer iz letošnjega leta ugotavlja, da v državah članicah EU enakost spolov še vedno ni dosežena. Raziskava med drugim kaže, da je enakost spolov pomembna za večino Evropejcev (9 od 10 vprašanih). Polovica jih meni, da politika potrebuje več žensk, 7 od 10 pa se jih zavzema za pravne ukrepe za zagotovitev enakopravnosti moških in žensk v politiki. 9 od 10 Evropejcev meni, da je enako plačilo pomembno. Ženske povprečno zaslužijo 16,3 % manj kot moški, razlike pa se v zadnjih letih niso zmanjšale. Komisija je zato predstavila akcijski načrt za odpravo razlik v plačah med spoloma za leti 2018 in 2019. Ta naj bi pripomogel k boljšem spoštovanju načela enakega

plačila, odpravi prikrajšanosti zaradi skrbi za otroke s pozivom Evropskemu parlamentu in državam članicam, da hitro sprejmejo predlog iz aprila 2017 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ter odpravi steklenega stropa s financiranjem projektov za izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov v podjetjih na vseh ravneh odločanja ter s spodbujanjem vlad in socialnih partnerjev, da sprejmejo konkretne ukrepe za izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju.

Sicer pa je evropski parlament že leta 2011 sprejel nezakonodajno resolucijo za povečanje zastopanosti žensk na vodilnih položajih. Evropski poslanci so takrat pozvali evropsko komisijo, naj predlaga zakonodajo, vključno s kvotami, če podjetja do leta 2015 ne bodo uspela s prostovoljnimi ukrepi doseči 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvih podjetij in 40-odstotne zastopanosti do leta 2020.

Poslanci so vztrajali, da je treba na mesta v vodstvenih organih podjetij zaposlovati na podlagi potrebne strokovne usposobljenosti v obliki znanj, kvalifikacij in izkušenj. Študije komisije in zasebnega sektorja pa so tudi pokazale povezavo med izboljšanimi gospodarskimi in finančnimi rezultati podjetij in prisotnostjo žensk v njihovih organih odločanja. Da bi lahko več žensk prevzelo vodstvene položaje, bi morale Komisija in države članice izvajati ukrepe, ki razvijajo individualne sposobnosti žensk v podjetjih, kot je dodatno poklicno usposabljanje z usmerjenim mentorstvom in mreženjem. Hkrati bi morale države uvesti posebne ukrepe za zagotavljanje kakovostnih in dostopnih storitev, kot so varstvo otrok, skrb za starejše in davčne spodbude za podjetja, ki bi ženskam in moškim v podjetjih omogočili usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Države članice Evropske unije imajo/mo torej dolžnost pozitivnega ravnanja na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, zlasti še na področju politike, gospodarstva, kulture in socialne varnosti v smislu zagotavljanja možnosti za dejansko enakost žensk in moških ter njihovo uravnoteženo zastopanost na posameznih področjih družbenega življenja. To pozitivno ravnanje pomeni obveznost države, da sprejema ustrezne zakonodajne, politične in druge primerne ukrepe, kadar je to potrebno, s katerimi se ženskam in moškim zagotovi neposredno uresničevanje pravice enakosti spolov oziroma se spodbuja in pospeši ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških v družbi.

Tudi Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 ugotavlja, da so ukrepi in programi ter posveti in raziskave, ki so se izvajali zadnja leta prispevali k prepoznanju problema, niso pa prispevali k povečanju deleža žensk na mestih odločanja v gospodarstvu. Zato potrebujemo bolj zavezujoče ukrepe, ki bodo določili minimalni delež žensk na položajih odločanja v gospodarstvu. V prihodnje moramo več pozornosti nameniti zakonodajnim ukrepom za doseganje uravnotežene zastopanosti spolov v gospodarstvu. Isto velja tudi za povečanje deleža žensk v vladnih telesih, strokovnih svetih in javnih podjetjih, kar pomeni, da bomo morali sprejeti ukrepe, ki bodo pristojna telesa, svete in podjetja bolj zavezale k spoštovanju uravnotežene sestave glede na spol.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

Enakost spolov je ena temeljnih vrednot Evropske unije in držav članic Sveta Evrope. Omenjena poročila Evropskega inštituta za enakost spolov in Sveta Evrope ter dejstvo, da se Evropa zaveda neenakosti spolov, velja izkoristiti in ukrepati, da bi se položaj spremenil na še boljše.

Politika Evropske unije na področju enakih možnosti spolov je usmerjena tudi v spodbujanje držav, da sprejemajo različne ukrepe za doseganje enakosti spolov. Eni takih ukrepov so t.i. pozitivni ukrepi, ki dopuščajo razlikovanje po spolu z namenom odpravljanja obstoječe neenakosti. Predlagani zakon temelji na izhodišču, da nihče ne sme biti zapostavljen ali imeti prednost zgolj zaradi svojega spola, kar je v skladu z ustavnim načelom enakosti pred zakonom. Razlikovanje po spolu je dopustno in opravičeno le v primerih, kadar služi vzpostavljanju dejanske enakosti spolov. Različno obravnavanje moških in žensk je torej upravičeno tedaj, ko izravnava neugodnosti, ki izvirajo iz tradicionalno pogojenih družbenih vlog. Pozitivni ukrepi so torej ukrepi, ki omogočajo doseči de facto enakost, ne da bi pri tem povzročali diskriminacijo. Področja, na katerih se uporabljajo pozitivni ukrepi, ki dajejo prednost slabše zastopanemu spolu, so področje trga dela, izobraževanja in usposabljanja ter odločanja ter vodenja oziroma vodstvenih mest.

Ženske in moški so različni, vendar morajo biti enakovredni pri doseganju najvišjih in najodgovornejših položajev. V Republiki Sloveniji so ženske med prebivalstvom v večini, zato je odprava tega nesorazmerja in vzpostavitev uravnoteženega vpliva žensk na odločanje tako v interesu žensk kot tudi moških, saj se drugače zanemarja potencial, ki ga imajo ženske. Dati ženskam moč vodenja ni samo stvar enakopravnosti, ampak je bistvenega pomena za rast in razvoj.

Podobno kot druge države se tudi pri nas srečujemo s tem, da se na položajih odločanja v sferah javnega sektorja bolj koncentrira eden od spolov. Predlagatelj je zato pripravil zakon s ciljem večjega zagotavljanja oziroma doseganja enakih možnosti moških in žensk oziroma povečanje deleža podprezentiranega spola v osebah javnega prava.

2.2 Načela

Akti in politike Evropske unije in Sveta Evrope kažejo, da je neenakopravnost med spoloma in odprava te diskriminacije ena od pomembnih in prednostnih političnih nalog. Poleg tega zahtevajo izenačevanje možnosti obeh spolov na tem področju tako tudi drugi mednarodnopravni dokumenti (Združenih narodov in njegovih delovnih teles ...). Politika Evropske unije na področju enakih možnosti spolov je usmerjena tudi v spodbujanje držav, da sprejemajo različne ukrepe za doseganje enakosti spolov in sicer pozitivne ukrepe, ki dopuščajo razlikovanje po spolu z namenom odpravljanja obstoječe neenakosti.

Predlog zakona je namenjen odpravljanju vrzeli, ki obstaja med formalno enakopravnostjo in dejansko enakostjo, doseganju resnične enakosti spolov in odpravljanju spolne diskriminacije.

Načelo nediskriminatornosti je temelj in osnova za spodbujanje enakosti spolov, pozitivni ukrepi pa so ukrepi, ki omogočajo doseči de facto enakost, ne da bi pri tem povzročali diskriminacijo.

Uravnotežena prisotnost obeh spolov je zlasti pomembna pri odločanju na najodgovornejših vodstvenih položajih, saj:

- omogoča uporabo vseh človeških potencialov pri sprejemanju najpomembnejših odločitev,
- lahko vpliva na kakovost odločanja in s tem rast in razvoj,
- zmanjšuje razkorak med ureditvijo in prakso Republike Slovenije ter najbolj razvitih evropskih držav oziroma držav članic Evropske unije, predvsem nordijskih oziroma skandinavskih držav,

Predlog zakona ne odstopa od drugih načel, ki so bila upoštevana že ob pripravi veljavnega zakona.

2.3 Poglavitne rešitve

Zakon o enakih možnostih žensk in moških nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih žensk in moških v Republiki Sloveniji na tistih točkah, ki dopuščajo različno obravnavanje žensk in moških, vendar le v primerih, kolikor (tako razlikovanje) temelji na legitimnih ciljih in so ukrepi za doseganje teh ciljev določeni racionalno in sorazmerno glede na objektivno ugotovljene razlike med ženskami in moškimi. Zato dopušča uvedbo posebnih ukrepov samo v primeru, ko je cilj doseganje enakosti spolov in kadar obstajajo razumni in opravičljivi razlogi za njihovo uvedbo. Posebni ukrepi so razdeljeni na tri podvrste, in sicer na pozitivne, spodbujevalne in programske. Pozitivni ukrepi so ukrepi, ki ob izpolnjevanju enakih pogojev in meril dajejo prednost osebam tistega spola, ki je na določenem področju slabše zastopan oziroma je v manj ugodnem položaju.

14. člen zakona določa, da mora Vlada RS upoštevati načelo uravnotežene zastopanosti pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, drugih delovnih teles in delegacij, ki jih ustanovi ali imenuje, enaka dolžnost velja za ministrstva pri sestavi strokovnih svetov. Prav tako mora biti to načelo upoštevano pri imenovanju oziroma predlaganju predstavnic in predstavnikov vlade v javna podjetja in druge osebe javnega prava.

Seveda pa uravnotežena zastopanost vedno ni mogoča, npr. če je telo sestavljeno iz neparnega števila članic in članov, ko na posameznem področju, na katerem se telo ustanavlja, ni na razpolago kandidatki oziroma kandidatu enega spola, ko so določene osebe članice oziroma člani telesa zaradi svoje funkcije, ko se imenuje oziroma predlaga samo ena predstavnica oziroma predstavnik ipd. Zaradi tega zakon dopušča, da se načelo ne upošteva, če to iz objektivnih razlogov ni mogoče. Na podlagi omenejane, sicer nezavezujoče resolucije evropskega parlamenta uravnotežena zastopanost pomeni, da so predstavnice oziroma predstavniki enega spola zastopani vsaj 40%. Slednja pa določa Uredba o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti, ki podrobneje določa izvajanje 14. člena

Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2015–2020 določa, da bomo v naslednjem obdobju sprejeli in okrepili dejavnosti nadzora za izvajanje Uredbe o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov, ki bodo pristojna telesa in organe, ki jih uredba zadeva, bolj zavezale k spoštovanju uravnotežene sestave glede na spol.

Predlagatelji te novele menimo, da moramo pravni instrument ti kvot, ki je bil npr. v volilni zakonodaji sprejet leta 2006, v pozitivni smeri nadgraditi tako, da ga iz podzakonskega predpisa prenesemo na raven materije zakona in del veljavne določbe Uredbe o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov glede imenovanja v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava izvzamemo, da vsaj za slednje že z zakonskimi ukrepi (in ne z

nadzorom, saj ne vemo kdo naj bi ga izvajal in kako. Državni zbor, ki sicer nadzira delo vlade, opravlja ti. politični nadzor, ki je omejen z načelom delitve oblasti, kar pomeni, da ne more vplivati na izvrševanje kadrovske funkcije vlade v javna podjetja in druge osebe javnega prava) zagotovimo večje možnosti za enakomerno zastopanost žensk in moških pri upravljanju teh subjektov. Za slednje bi izjeme, ki jih določa uredba, izvzeli, saj so te smiselne zgolj za sestavo posvetovalnih in usklajevalnih organov, drugih delovnih teles ter delegacij, ki jih ustanovi vlada ter strokovnih svetov posameznih ministrov/ic. Edina izjema za javna podjetja ter druge osebe javnega prava pa bi veljala glede imenovanja ali predlaganja enega ali treh članov/ic, ker gre za edina primera, ko kvote ni mogoče upoštevati.

Sicer pa predlagatelji ne razumemo, zakaj zakonodajalec leta 2002, ko je sprejel Zakon o enakih možnostih žensk in moških, načela uravnotežene zastopanosti spolov pri predlaganju predstavnic in predstavnikov v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava ni uzakonil tudi za samoupravne lokalne skupnosti, saj so slednje ustanoviteljice neprimerno večjega števila javnih podjetij in drugih oseb javnega prava kot država oziroma v njenem imenu vlada. S to novelo se slednja pomanjkljivost odpravlja. Namen novele je torej tudi v tem, da se poveča delež podprezentiranega spola predstavnikov/ic v organih upravljanja in nadzora v javnih podjetjih in osebah javnega prava, katerih ustanoviteljice so samoupravne lokalne skupnosti.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

3. 1. Ocena finančnih posledic za državni proračun

Predlog zakona ne predvideva porabe proračunskih sredstev v obdobju, za katero je bil državni proračun že sprejet.

3. 2. Ocena finančnih posledic za druga javnofinančna sredstva

Predlog zakona nima posledic za druga javnofinančna sredstva.

3.3. Navedba, da so sredstva za izvajanje zakona v državnem proračunu zagotovljena, če predlog zakona predvideva porabo proračunskih sredstev v obdobju, za katero je bil državni proračun že sprejet

Predlog zakona ne predvideva porabe dodatnih proračunskih sredstev v letu 2018.

4. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE

4.1. Prilagojenost ureditve pravnemu redu Evropske unije

Gradiva ni potrebno usklajevati s pravnim redom Evropske unije.

Evropska komisija v raziskavi Eurobarometer iz letošnjega leta ugotavlja, da v državah članicah EU enakost spolov še vedno ni dosežena. Raziskava med drugim kaže, da je enakost spolov pomembna za večino Evropejcev (9 od 10 vprašanih). Polovica jih meni, da politika potrebuje

več žensk, 7 od 10 pa se jih zavzema za pravne ukrepe za zagotovitev enakopravnosti moških in žensk v politiki. 9 od 10 Evropejcev meni, da je enako plačilo pomembno. Ženske povprečno zaslužijo 16,3 % manj kot moški, razlike pa se v zadnjih letih niso zmanjšale. Komisija je zato predstavila akcijski načrt za odpravo razlik v plačah med spoloma za leti 2018 in 2019. Ta naj bi pripomogel k boljšemu spoštovanju načela enakega plačila, odpravi prikrajšanosti zaradi skrbi za otroke s pozivom Evropskemu parlamentu in državam članicam, da hitro sprejmejo predlog iz aprila 2017 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ter odpravi steklenega stropa s financiranjem projektov za izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov v podjetjih na vseh ravneh odločanja ter s spodbujanjem vlad in socialnih partnerjev, da sprejmejo konkretne ukrepe za izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov pri odločanju.

Sicer pa je evropski parlament že leta 2011 sprejel nezakonodajno resolucijo za povečanje zastopanosti žensk na vodilnih položajih. Evropski poslanci so takrat pozvali evropsko komisijo, naj predlaga zakonodajo, vključno s kvotami, če podjetja do leta 2015 ne bodo uspela s prostovoljnimi ukrepi doseči 30-odstotne zastopanosti žensk v vodstvih podjetij in 40-odstotne zastopanosti do leta 2020. Kljub temu tovrstna direktiva ni bila sprejeta.

4.2.Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih

Spolna enakost je zadnjih pet desetletij glavna prioriteta EU in tako naj bi tudi ostalo v prihodnje. Enakost mest odločanja je ena izmed šestih priorit, ki si jih je zastavila Evropska komisija v strategiji za enakost žensk in moških 2010 - 2015. Vendar pa kljub spremembam, ki so se zgodile na tem področju, moč še vedno leži v rokah moških. Podatki, ki jih je izbrala Komisija v oktobru 2013, kažejo, da ženske predstavljajo le za povprečno 18% članov odbora na najvišji ravni javnih podjetij, med njimi je le 3 % direktorjev žensk. Na področju javnih zavodov je bila slika nekoliko boljša. Komisija navaja, da bi s trenutno hitrostjo napredka, brez zakonodajne spremembe, trajalo najmanj 20 let da bi dosegli uravnoteženost spolov na področjih odločanja. Kot posledica počasnega napredka je več držav članic od leta 2010 (Belgija, Francija, Italija, Nizozemska, Španija, Portugalska, Danska, Finska, Grčija, Avstrija, Nemčija) uvedlo različne pravne instrumente za spodbujanje spolne uravnoteženosti, tudi v organih odločanja. Spodaj so navedene ureditve nekaterih držav članic EU, ki so uzakonile tako imenovan minimalni standard zastopanja enega od spolov v organih odločanja:

Nemčija je leta 2016 sprejela zakonodajo, da mora biti zastopanost žensk v organih odločanja javnih zavodov in javnih podjetij najmanj 30%. V tem letu pa so začeli z razpravo, da bi v letu 2018 kvoto dvignili na 50%.

Norveška je že leta 2003 vzpostavila kvoto 40% zastopanosti žensk v organih odločanja. Gre za kvoto vseh javnih zavodov kot tudi javnih podjetij, ki kotirjao na borzi (državna, občinska, medobčinska in združna podjetja).

Avstrija je leta 2011 sprejela državni akcijski plan, kjer mora biti zastopanost žensk v organih odločanja v javnem sektorju 50%, v organih javne televizije 45% in 40% v organih odločanja Univerz.

Belgija je leta 2011 sprejela zakonodajo, kjer morajo vsi javni zavodi, vsa podjetja (javna in zasebna) doseči vsaj 30% zastopanost spolov v organih odločanja.

Finska je leta 2014 sprejal zakonodajo, kjer mora biti zastopanost žensk v organih odločanja (javni kot tudi zasebni sektor) vsaj 40%.

Italija je leta 2015 sprejela zakon, kjer mora biti zastopanost v organih odločanja podjetij v javni lasti enega od spolov vsaj 33%. Če kvota ni izpolnjena, je za razliko od drugih držav, zagrožena finančna kazen od 100.000 eur do celo 1.000.000 eur.

5. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

Zakon razen navedenih ne bo imel drugih posledic.

6. RAZLOGI ZA OBRAVNAVO PO SKRAJŠANEM POSTOPKU

Predlagamo, da se predlog sprememb in dopolnitev zakona obravnava po skrajšanem postopku, ker gre za manjše spremembe zakona.

II. BESEDILO ČLENOV

1. člen

V Zakonu o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A in 33/16 – ZVarD) se v 14. členu dodata novi tretji in četrti odstavek, ki se glasita:

»(3) Uravnotežena zastopanost žensk in moških v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava pomeni, da je med predstavnicami oziroma predstavniki vlade v organih upravljanja in nadzora zastopanost enega spola najmanj 40%.

(4) Določba prejšnjega odstavka ne velja pri imenovanju ali predlaganju edine predstavnice oziroma predstavnika vlade ali kadar so imenovane ali predlagane tri predstavnice oziroma predstavniki, pri čemer mora biti med imenovanimi ali predlaganimi predstavnicami oziroma predstavniki najmanj en predstavnik oziroma predstavnica vsakega od spolov.«.

2. člen

Za 30. členom se doda nov 30.a člen, ki se glasi:

»30.a člen

(načelo uravnotežene zastopanosti spolov pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov lokalne skupnosti v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega)

(1) Pristojni organ samoupravne lokalne skupnosti pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov samoupravne lokalne skupnosti v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov. Uravnotežena zastopanost žensk in moških v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava pomeni, da je med predstavnicami

oziroma predstavniki samoupravne lokalne skupnosti v organih upravljanja in nadzora zastopanost enega spola najmanj 40%.

(2) Določba prejšnjega odstavka ne velja pri imenovanju ali predlaganju edine predstavnice oziroma predstavnika samoupravne lokalne skupnosti ali kadar so imenovane ali predlagane tri predstavnice oziroma predstavniki, pri čemer mora biti med imenovanimi ali predlaganimi predstavnicami oziroma predstavniki najmanj en predstavnik oziroma predstavnica vsakega od spolov.«.

3. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. in 2. členu

Pravni instrument ti. kvot se iz podzakonskega predpisa prenaša na raven materije zakona in sicer zgolj del veljavne določbe Uredbe o kriterijih za upoštevanje načela uravnotežene zastopanosti spolov glede imenovanja v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava. Namen slednjega je v tem, da že z zakonskimi ukrepi (in ne z nadzorom, saj ne vemo kdo naj bi ga izvajal in kako. Državni zbor, ki sicer nadzira delo vlade, opravlja ti. politični nadzor, ki je omejen z načelom delitve oblasti, kar pomeni, da ne more vplivati na izvrševanje kadrovske funkcije vlade v javna podjetja in druge osebe javnega prava) zagotovimo večje možnosti za enakomerno zastopanost žensk in moških pri upravljanju teh subjektov. Za slednje bi izjeme, ki jih določa uredba, izvzeli, saj so te smiselne zgolj za sestavo posvetovalnih in usklajevalnih organov, drugih delovnih teles ter delegacij, ki jih ustanovi vlada ter strokovnih svetov posameznih ministrov/ic. Edina izjema za javna podjetja ter druge osebe javnega prava pa bi veljala glede imenovanja enega ali treh članov/ic, ker gre za edina primera, ko kvote ni mogoče upoštevati.

Sicer pa predlagatelji ne razumemo, zakaj zakonodajalec leta 2002, ko je sprejel Zakon o enakih možnostih žensk in moških, načela uravnotežene zastopanosti spolov pri predlaganju predstavnic in predstavnikov v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava ni uzakonil tudi za samoupravne lokalne skupnosti, saj so slednje ustanoviteljice neprimerno večjega števila javnih podjetij in drugih oseb javnega prava kot država oziroma v njenem imenu vlada. S to novelo se slednja pomanjkljivost odpravlja. Namen novele je torej tudi v tem, da se poveča delež podreprezentiranega spola predstavnikov/ic v organih upravljanja in nadzora v javnih podjetjih in osebah javnega prava, katerih ustanoviteljice so samoupravne lokalne skupnosti.

K 3. členu

Člen predstavlja končno določbo in določa začetek veljavnosti zakona.

IV. BESEDILO ČLENOV, KI SE SPREMINJAJO ALI DOPOLNJUJEJO

14. člen
(delovna telesa vlade in ministrstev)

(1) Vlada upošteva načelo uravnotežene zastopanosti spolov pri sestavi posvetovalnih in usklajevalnih organov, drugih delovnih teles ter delegacij, ki jih ustanovi po zakonu o Vladi Republike Slovenije in po svojem poslovniku, kakor tudi pri imenovanju ali predlaganju predstavnic in predstavnikov vlade v javnih podjetjih ter v drugih osebah javnega prava, razen če to iz objektivnih razlogov ni mogoče.

(2) Obveznost iz prvega odstavka zavezuje tudi ministrice in ministre pri sestavi strokovnih svetov, ki jih ustanovijo po zakonu o državni upravi.

30. člen
(vloga samoupravnih lokalnih skupnosti pri uresničevanju ciljev zakona)

(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 koordinator za enake možnosti pri izvajanju teh nalog sodeluje z uradom.

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

Podpisi poslank in poslancev PS SMC

Saša Tabakovič

Saša Tabakovič

dr. Simona Kustec Lipicer

Simona Kustec Lipicer

Urška Ban

Urška Ban

dr. Milan Brglez

Milan Brglez

mag. Tanja Cink

Tanja Cink

Erika Dekleva

Erika Dekleva

Marjan Dolinšek

Marjan Dolinšek

Irena Grošelj Košnik

Irena Grošelj Košnik

dr. Mitja Horvat

Mitja Horvat

mag. Aleksander Kavčič

Aleksander Kavčič

Anita Koleča

Anita Koleča

Ksenija Korenjak Kramar

Ksenija Korenjak Kramar

Irena Kotnik

Irena Kotnik

mag. Bojan Krajnc

Bojan Krajnc

Teja Ljubič

Teja Ljubič

Jani Möderndorfer

Jani Möderndorfer

dr. Dragan Matić

Dr. Matić

dr. Jasna Murgel

Jasna Murgel

Andreja Potočnik

Andreja Potočnik

Vlasta Počkaj

Vlasta Počkaj

Ivan Prelog

Ivan Prelog

Dušan Radič

mag. Branislav Rajič

Danilo Anton Ranc

Kamal Izidor Shaker

Janja Sluga

Vojka Šergan

Ivan Škodnik

Maruša Škopac

Vesna Vervega

mag. Dušan Verbič

Simon Zajc


Igor Zorčič

Branko Zorman

The image shows a list of names on the left and their corresponding handwritten signatures on the right, each written on a set of three horizontal lines. The signatures are written in black ink and vary in style, from cursive to more stylized or blocky forms. The names and their corresponding signatures are: Dušan Radič, mag. Branislav Rajič, Danilo Anton Ranc, Kamal Izidor Shaker, Janja Sluga, Vojka Šergan, Ivan Škodnik, Maruša Škopac, Vesna Vervega, mag. Dušan Verbič, Simon Zajc, Igor Zorčič, and Branko Zorman.

Podpisi poslank in poslancev:

Matjaž HAN



Marija BAČIČ



Mag. Bojana MURŠIČ



Matjaž NEMEC



Jan ŠKOBERNE

