



Številka: 003-7/2026-1

Datum: 31. 7. 2026

NAČRT ENAKOSTI SPOLOV RAČUNSKEGA SODIŠČA REPUBLIKE SLOVENIJE za obdobje 2026–2030

I. UVOD

Enakost spolov je temeljna vrednota Evropske unije in temeljna pravica ter ključno načelo evropskega stebra socialnih pravic, kakor tudi prečna prioriteta za vse cilje trajnostnega razvoja, ki so bili sprejeti septembra 2015 na Vrhu Organizacije združenih narodov o trajnostnem razvoju kot del Agende 2030. Evropska unija svoja prizadevanja za uresničitev te temeljne vrednote, ki je vključena tudi v Pogodbo o Evropski uniji (PEU) in Pogodbo o delovanju Evropske unije (PDEU), oblikuje v okviru obdobjnih strategij, nazadnje v strategiji Evropske komisije Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (COM(2020) 152 final).

Republika Slovenija je k spoštovanju načela enakosti spolov zavezana z Ustavo Republike Slovenije, uresničuje pa ga v svoji zakonodaji, predvsem z Zakonom o enakih možnostih žensk in moških, Zakonom o varstvu pred diskriminacijo in Zakonom o delovnih razmerjih.

V tem načrtu uporabljeni izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

II. ENAKOST SPOLOV – VSEBINSKA IN STRATEŠKA USMERITEV

Računsko sodišče Republike Slovenije (v nadaljevanju: računsko sodišče) s tem Načrtom enakosti spolov (v nadaljevanju: načrt) določa strateški okvir za zagotavljanje enakih možnosti žensk in moških, preprečevanje diskriminacije na podlagi spola ter spodbujanje vključujoče organizacijske kulture, ki enakost spolov razume kot element institucionalne kakovosti in ne le kot kadrovske vprašanje.

Načrt predstavlja del zavezanosti računskega sodišča načelu enakosti spolov, ki ga kot vrhovna revizijska institucija Republike Slovenije uresničuje pri svojem delovanju.

Cilj načrta je zagotoviti, da je načelo enakosti spolov celovito vključeno v delovanje računskega sodišča in izvajanje revizijskih pristojnosti in se uresničuje na področjih:

- upravljanja človeških virov,
- procesov odločanja,
- razvoja zaposlenih in
- organizacijske kulture.

Enakost spolov pomeni, da so ženske in moški, ne glede na spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost, enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja, da imajo enak položaj ter enake možnosti za uživanje vseh pravic in za razvoj osebnih potencialov, s katerimi prispevajo k družbenemu razvoju, ter enako korist od rezultatov, ki jih prinaša razvoj.

Računsko sodišče na področju razvoja delovnega okolja in kadrov dolgoročno zasleduje naslednje cilje:

- ustvariti delovno okolje, ki omogoča učinkovito delo in ustrezno ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem;
- zagotoviti pregledne in objektivne postopke zaposlovanja, razvoja in napredovanja;
- spodbujati uravnoteženo sodelovanje žensk in moških pri upravljanju institucije;
- ohranяти varno in spoštljivo delovno okolje;
- krepiti razumevanje pomena enakosti spolov kot elementa kakovostnega upravljanja.

III. AKCIJSKI NAČRT

Načrt je podlaga za izdelavo Akcijskega načrta uveljavljanja enakosti spolov 2027–2030 (v nadaljevanju: akcijski načrt), ki bo izdelan do oktobra 2026 in bo stopil v veljavo leta 2027. Akcijski načrt bo urejal kadrovske in finančne konstrukcije izvedbe.

Temeljene usmeritve, ki jih bo računsko sodišče upoštevalo pri pripravi akcijskega načrta, so:

- vsem zaposlenim se zagotavljajo enake možnosti glede zaposlovanja, razvoja kariere, izobraževanja, nagrajevanja in sodelovanja pri odločanju;
- odločitve na področju kadrovanja in razvoja zaposlenih temeljijo na strokovnih merilih, kompetencah, dosežkih in potrebah institucije;
- zagotavljanje delovnega okolja brez diskriminacije, nadlegovanja, spolnega nadlegovanja in drugih oblik nedopustnega ravnanja;
- vodstvo institucije spodbuja kulturo sodelovanja, spoštovanje različnosti in vključevanje različnih pogledov pri sprejemanju odločitev.

Računsko sodišče pri oblikovanju in izvajanju akcijskega načrta upošteva tudi načela Mednarodne organizacije vrhovnih revizijskih institucij (INTOSAI), zlasti:

- integriteto: enako obravnavanje in spoštovanje dostojanstva vseh zaposlenih;
- profesionalnost: razvoj vseh zaposlenih glede na kompetence;
- transparentnost in odgovornost: spremljanje rezultatov in poročanje;
- vključujoče upravljanje: upoštevanje različnih perspektiv pri odločanju.

Računsko sodišče bo akcijski načrt pripravilo na podlagi predhodne analize stanja iz leta 2025, v katero bodo vključeni podatki o strukturi zaposlenih po spolu in organizacijskih enotah, zastopanosti žensk in moških na vodstvenih položajih, udeležbi na izobraževanjih, napredovanjih in uporabi ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Akcijski načrt se bo posodabljal na podlagi rezultatov spremljanja izvajanja in morebitnih sprememb zakonodaje ali drugih relevantnih dokumentov.

IV. NOSILCI IN ODGOVORNOST ZA URESNIČEVANJE NAČRTA

Za uresničevanje načrta kot strateškega dokumenta je odgovoren predsednik računskega sodišča kot nosilec institucionalne zaveze, za izvajanje ukrepov iz akcijskega načrta pa so odgovorni nosilci posameznih vsebinskih in organizacijskih sklopov, pri čemer:

- vodje organizacijskih enot skrbijo za izvajanje ukrepov na ravni enot;
- sekretar oziroma pristojna organizacijska enota tudi koordinira izvajanje akcijskega načrta;
- ne glede na položaj v organizaciji pa so za udeleževanje načela enakosti spolov odgovorni vsi zaposleni s svojim ravnanjem pri opravljanju vsakodnevnih nalog in pri ustvarjanju okolja, v katerem se dnevno srečujejo.

Predsednik računskega sodišča določi osebo za spremljanje izvajanja načrta. Ta spremlja izvajanje ukrepov, pripravlja letni pregled doseganja ciljev, predlaga izboljšave in koordinira zbiranje podatkov in o izvajanju načrta enkrat letno poroča vodstvu računskega sodišča.

Jana Ahčin,
predsednica