



Р е п у б л и к а С р б и ј а
ОПШТИНА ДИМИТРОВГРАД
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
Бр. 110-16/2025-16
Дана: 25.12.2025. ГОДИНЕ
ДИМИТРОВГРАД

ПЛАН ОПШТИНЕ ДИМИТРОВГРАД ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I УВОД

Општина је основна територијална јединица у којој грађани остварују право на локалну самоуправу у складу са Уставом, законом и Статутом.

Грађани који имају бирачко право и пребивалиште на територији Општине, управљају пословима Општине у складу са законом и статутом.

Грађани учествују у остваривању локалне самоуправе путем грађанске иницијативе, збора грађана, референдума, других облика учешћа грађана у обављању послова Општине и преко својих одборника у Скупштини општине, у складу са Уставом, законом и статутом.

Територију Општине, утврђену законом, чине насељена места, односно подручја катастарских општина које улазе у њен састав, и то:

Ред. бр.	Назив насељеног места на српском језику	Назив насељеног места на бугарском језику	Катастарска општина
1.	Бањски Дол	Бански Дол	Бањски Дол
2.	Барје	Барје	Барје
3.	Бачево	Бачево	Бачево
4.	Било	Било	Било
5.	Баљев Дол	Болев Дол	Баљев Дол
6.	Браћевци	Бракјевци	Браћевци
7.	Бребевица	Бребевица	Бребевица
8.	Верзар	Верзар	Верзар

9.	Височки Одоровци	Височки Одоровци	Височки Одоровци
10.	Влковија	Вълковия	Влковија
11.	Врапча	Врапча	Врапча
12.	Гојин Дол	Гоин Дол	Гојин Дол
13.	Горњи Криводол	Горен Криводол	Горњи Криводол
14.	Горња Невља	Горна Невля	Горња Невља
15.	Градиње	Градинје	Градиње
16.	Грапа	Грапа	Грапа
17.	Гуленовци	Гуленовци	Гуленовци
18.	Димитровград	Цариброд	Димитровград
19.	Доњи Криводол	Долен Криводол	Доњи Криводол
20.	Доња Невља	Долна Невля	Доња Невља
21.	Драговита	Драговита	Драговита
22.	Жељуша	Желюша	Жељуша
23.	Изатовци	Изатовци	Изатовци
24.	Искровци	Искровци	Искровци
25.	Каменица	Каменица	Каменица
26.	Куса Врана	Куса Врана	Куса Врана
27.	Лукавица	Лукавица	Лукавица
28.	Белеш	Белеш	
29.	Мазгош	Мазгош	Мазгош
30.	Мојинци	Моинци	Мојинци
31.	Паскашија	Паскџшия	Паскашија-Петачинци
32.	Петрлаш	Петърлаш	Петрлаш
33.	Петачинци	Петачинци	Паскашија- Петашници
34.	Планиница	Планиница	Планиница
35.	Поганово	Поганово	Поганово

36.	Прача	Прача	Прача
37.	Протопопинци	Пъртопопинци	Протопопинци
38.	Радејна	Радейна	Радејна
39.	Сенокос	Сенокос	Сенокос
40.	Скрвеница	Скървеница	Скрвеница
41.	Сливница	Сливница	Сливница
42.	Смиловци	Смиловци	Смиловци
43.	Трнски Одоровци	Трњски Одоровци	Трнски Одоровци

Општина врши послове из своје надлежности утврђене Уставом и законом, као и послове из оквира права и дужности Републике који су јој законом поверени.

Општина, преко својих органа, у складу са Уставом и законом:

- 1) доноси статут, буџет и завршни рачун, просторни и урбанистички план и план развоја Општине, као и стратешке планове и програме локалног економског развоја;
- 2) уређује и обезбеђује обављање и развој комуналних делатности, локални превоз, коришћење грађевинског земљишта и пословног простора;
- 3) стара се о изградњи, реконструкцији, одржавању и коришћењу некатегорисаних и општинских путева, као и улица и других јавних објеката од општинског значаја;
- 4) стара се о задовољавању потреба грађана у области просвете (предшколско васпитање и образовање и основно и средње образовање и васпитање), научноистраживачке и иновационе делатности, културе, здравствене и социјалне заштите, дечије заштите, спорта и физичке културе;
- 5) обезбеђује остваривање посебних потреба особа са инвалидитетом и заштиту права осетљивих група;
- 6) стара се о развоју и унапређењу туризма, занатства, угоститељства и трговине;
- 7) доноси и реализује програме за подстицање локалног економског развоја, предузима активности за одржавање постојећих и привлачење нових инвестиција и унапређује опште услове пословања;
- 8) стара се о заштити животне средине, заштити од елементарних и других непогода, заштити културних добара од значаја за Општину;
- 9) стара се о заштити, уређењу и коришћењу пољопривредног земљишта и спроводи политику руралног развоја;
- 10) стара се о остваривању, заштити и унапређењу људских и мањинских права, родној равноправности, као и о јавном информисању у Општини;
- 11) образује и уређује организацију и рад органа, организација и служби за потребе Општине, организује службу правне помоћи грађанима и уређује организацију и рад мировних већа;
- 12) утврђује симболе Општине и њихову употребу;
- 13) управља општинском имовином и утврђује стопе изворних прихода, као и висину локалних такси;
- 14) прописује прекршаје за повреде општинских прописа;
- 15) обавља и друге послове од локалног значаја одређене законом, као и послове од непосредног интереса за грађане, у складу са Уставом, законом и овим статутом.

Послови из надлежности општина утврђени Уставом и законом, ближе су одређени Јединственим пописом послова јединица локалне самоуправе који обезбеђује министарство надлежно за локалну самоуправу у складу са законом.

За остваривање својих права и дужности и за задовољавање потреба локалног становништва, Општина може оснивати предузећа, установе и друге организације које врше јавну службу, у складу са законом и овим статутом.

Скупштина општине посебном одлуком оснива предузећа, установе и друге организације које врше јавну службу и остварује права оснивача, ако законом или статутом за вршење појединих права оснивача није утврђена надлежност другог органа Општине.

Општина може уговором, на начелима конкуренције, јавности, економичности, ефикасности и заштите животне средине, поверити правном или физичком лицу обављање појединих послова из своје надлежности.

Поверавање послова уређује се одлуком Скупштине општине.

Као територијална јединица која се бави реформским процесима у процесу доношења прописа, унапређењем пословног окружења и развојем и унапређењем процеса доношења и реализације јавних политика, Општина Димитровград посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих, и стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Руководство и запослени заступају став да стварањем окружења које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања, поштовања различитости и креативности општина може постићи бољи резултат рада.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Општина доноси План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21).

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II ПРАВНИ ОКВИР

Имајући у виду да је родна равноправност значајан сегмент наведених принципа, као и правни оквир, у свом раду, Општина се позиционира у складу са правним оквирима у овој области, а који је садржан у следећим прописима:

1) Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06 и 115/21), највиши правни акт, у члану 21. став 3. Забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а као један од истакнутих основа управо је забрана дискриминације на основу пола. Устав такође гарантује право на једнаку законску (чл. 21. став 2.) и судску заштиту (чл. 36.), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (чл. 22. став 2.), гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (чл. 35.), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1.), забрањује ропство и положај сличних ропства, као и сваки облик трговине људима (чл. 26. ст.1. и 2.), јемчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64. став 3.), јемчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља оба пола и деце (члан 66.) , налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. Ссав 2.). Устав Републике Србије обезбеђује грађанима и

грађанкама економска права којима је загарантовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

2) Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21);

3) Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09, 52/21);

4) Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС“, број 105/21);

5) Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење);

6) Закон о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, бр. 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др.закон, 47/18 и 111/21-др.закон);

7) Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, 21/16, 113/17, 113/17-др.закон, 95/18-др.закон, 86/19-др.закон, 157/20-др.закон, 114/21 и 123/21-др. закон);

8) Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“ бр. 36/09, 30/10-др.закон, 88/10, 38/15 113/17-др.закон, 113/17и 49/21);

9) Локални Акциони план за родну равноправност у општини Димитровград 2021 -2024 („Службени лист општине Димитровград“ бр. 53/21)

10) Одлука о усвајању Европске повеље о родној равноправности на локалном нивоу („Службени лист општине Димитровград“, бр. 57/20)

III ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и /или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација** лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити вишеструка дискриминација или се не може разграничити интерсексијска дискриминација;

6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жна и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **Уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40 – 50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије;

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавања слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутства о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непројатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружења;

15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) **родно осетљиви језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

18) *родни стереотипи* јесу традициом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3.1. Појам родне равноправности

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежану заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у : политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштита потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологије; области културе; спорта и рекреација; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или група лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно робе постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другим, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматрају се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства,

одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминације на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне радне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налази у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминације на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

IV ПОДАЦИ ИЗ ЕВИДЕНЦИЈЕ

Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

1.	Укупан број запослених	59 (100%)
2.	Жена	38 (59,32%)
3.	Мушкарци	21 (38,98%)

Анализа стања функционера

1.	Укупан број функционера	11 (100%)
2.	Жена	3 (27,27 %)
3.	Мушкарци	8 (72,72 %)

Број запослених на неодређено радно време у Општинској управи

1.	Укупан број радно ангажованих	36 (100%)
2.	Жена	24 (66,66%)
3.	Мушкарци	12 (33,33%)

Број радно ангажованих на одређено радно време

1.	Укупан број радно ангажованих	13 (100%)
2.	Жена	12 (92,31 %)
3.	Мушкарци	1 (7,7 %)

Број руководиоца у Општинској управи општине Димитровград

1.	Укупан број запослених	6 (100%)
2.	Жена	4 (66,66%)
3.	Мушкарци	2 (33,33%)

Број запослених и радно ангажованих лица по питању дужине радног стажа изгледа:

	Дужина радног стажа	Број лица	Жене	мушкарци
1.	До 5 година	19 (32,20%)	15 (39,47%)	4 (19,04%)
2.	До 10 година	10 (16,94%)	8 (21,05 %)	2 (9,52 %)
3.	До 15 година	7 (11,86 %)	1 (2,63 %)	3 (1,43 %)
4.	До 20 година	10 (16,94%)	/	7 (33,33 %)
5.	До 25 година	7 (11,86 %)	6 (17,64 %)	4 (19,04 %)
6.	До 30 година	5 (8,47 %)	/	1 (4,76 %)
7.	До 35 година	/	/	/
8.	До 40 година	1 (1,69 %)	1 (2,63 %)	/
	Укупно	59 (100%)	38 (100 %)	21 (100%)

Што се тиче старосног доба запослених на неодређено радно време ситуација је следећа:

	Старосна категорија	Укупно	Жене	мушкарци
1.	< 35	3 (8,10%)	3 (12,50%)	/
2.	35-44	6 (16,66 %)	4 (16,66%)	3 (25 %)
3.	45-54	15 (40,54 %)	7 (37,75 %)	6 (50 %)
4.	55+	12 (32,43 %)	8 (33,33 %)	3 (25 %)
	Укупно	36 (100%)	24 (100 %)	12 (100 %)

Старосно доба радно ангажованих на одређено радно време:

	Старосна категорија	Укупно	Жене	Мушкарци
1.	< 35	5 (38,46 %)	4 (33,33 %)	1 (100 %)
2.	35-44	5 (38,46 %)	5 (41,66 %)	/
3.	45-54	3 (23,06 %)	3 (25 %)	/
4.	55+	/	/	/
	Укупно	13 (100 %)	12 (100 %)	1 (100 %)

Старосно доба функционера

	Старосна категорија	Укупно	Жене	Мушкарци
1.	< 35	2 (18,18 %)	1(33,33 %)	1 (12,50 %)
2.	35-44	3 (27,27 %)	1 (33,33%)	2 (25%)
3.	45-54	3 (27,27 %)	1 (33,33%)	2 (25 %)
4.	55+	3 (27,27 %)	/	3 (37,50 %)
	Укупно	11 (100 %)	3 (100 %)	8 (100 %)

Квалификациона структура у Општини Димитровград је следећа
Структура запослених на извршилачким радним местима је следећа:

	Степен образовања	Укупно	Жене	мушкарци
1.	Високом стручном спремом	26 (72,22%)	19(79,16%)	7 (58,33 %)
2.	Вишом стучном спремом	3 (8,33%)	2 (8,33%)	1 (8,33 %)
3.	Средња стручна спрема	7 (19,44 %)	3 (12,50%)	4 (33,33 %)
	Укупно	36 (100 %)	24 (100%)	12 (100%)

Структура запослених на одређено радно време је следећа

Ред. Бр.	Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
1.	Висока стручна спрема	8 (61,54%)	7 (58,33%)	1 (100 %)
2.	Виша школска спрема	3 (23,07%)	3 (25 %)	/
3.	Средња стручна спрема	2 (5,38 %)	2 (16,16%)	/
	Укупно	13 (100 %)	12 (100 %)	1 (100%)

Структура запослених и радно ангажованих лица, на положајима је следећа:

Ред. Бр.	Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
1.	Висока стручна спрема	9 (81,81%)	2 (66,66%)	7 (87,50%)
2.	Виша школска спрема	1(9,09%)	1 (33,33%)	/
3.	Средња стручна спрема	1 (9,09%)	/	1 (12,50 %)
	Укупно	11 (100%)	3 (100%)	8 (100%)

V ОПИС СТАЊА

На основу представљених бројчаних података у делу 4, можемо константовати да у структури запослених у Општини Димитровград постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу запосленима на неодређено радно време, тако и међу запосленима на одређено време.

Важно је напоменути да су лица запослена у органима општине Димитровграда примљена у радни однос по основу конкурса који су спровођени у сарадњи са службом за персонална посла, уз поштовање о процедури предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Општина нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на лица на положају и на руководећим радним местима- начелник ОУ, руководиоци одељења, шеф Одсека и координатор групе.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу ВСС је доминантна такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у органима општите, није примећен родни јаз. Што се тиче лица на положају, зараде су одређене коефицијентима, а разлика у корист мушкараца проистиче у разликама у примању по основу минулог рада.

VI ЦИЉЕВИ

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада органа Општине Димитровград.

Планом се одређује и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно ућешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2. Посебни циљеви

1. Развијање културне родне равноправности и поштовања различитости у Општини

Успостављање инклузивне средине у Општини у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење родне перспективе у пословне политике Општине Димитровград

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања. Израде годишњих планова рада, доношења интерних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Општина Димитровград код означавања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Општине Димитровград.

4. Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

7.1. Врсте посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Општина Димитровград, као посебна организација у центру Владе Републике Србије, одређује следеће посебне мере:

- употреба родно осетљивог језика на Интернет презентацији Општина Димитровград код означавања лица на руководећим позицијама, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе, услед одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесника и сл.;

- родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу Општине Димитровград. Подстицати запослене да похађају програм обуке у области родног буџетирања у организацији Националне академије за јавну управу. Тежити ка томе да уједначен број државних службеника, жена и мушкараца, из сваког од сектора при Општини Димитровград похађа ову обуку;

- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;

- континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл. Подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Националне академије за јавну управу који се односе на томе равноправности и забране дискриминације.

7.2. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Општини Димитровград.

У Општини Димитровград је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређење родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђивању стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа; доставља извештаје руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство); сарадује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши председник општине Димитровград, као и лице задужено за родну равноправност.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

VIII ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Општина Димитровград ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извшилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавања и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављени, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за засновање радног односа код послодавца или ради другог вида радно ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начин поступања општине по поднетим пријавама;
- 12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програм стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од када је промена настала.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на инретнет презентацији општине Димитровград.

**ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНЕ ДИМИТРОВГРАД**

Владаца Димитров