



**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA GRADSKE UPRAVE GRADA DRNIŠA ZA
RAZDOBLJE 2024.-2026. GODINE**

(GENDER EQUALITY PLAN)

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	1
2. LJUDSKI POTENCIJALI.....	7
3. INSTITUCIONALNO UPRAVLJANJE.....	11
4. RAVNOPRAVNOST SPOVOA NA RUKOVODITELJSKIM RAZINAMA I U PROCESU DONOŠENJA ODLUKA.....	13
5. MJERE PROTIV RODNO UTEMELJENOG NASILJA I DISKRIMINACIJE.....	16
6. ZAKLJUČAK.....	17

1. UVOD

Na temelju članka 71. Statuta Grada Drniša („Službeni glasnik Grada Drniša“ broj 2/21 i 2/22) i članka 11. stavka 5. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/8, 125/11, 20/12, 138/12, 69/17). Gradonačelnik Grada Drniša donosi *Plan ravnopravnosti Grada Drniša za razdoblje 2024.-2026. godine* (u daljnjem tekstu: Plan). Predložene mjere imaju uporište u nacionalnom, lokalnom i europskom zakonodavnom okviru, kao i rezultatima dobivenih istraživanjem o stanju ravnopravnosti spolova u Gradu Drnišu.

Člankom 11. Zakona o ravnopravnosti spolova jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave (dalje: JL(R)PS) te pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnici koji zapošljavaju više od 20 zaposlenih obvezni su u svoje opće akte unijeti antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Ravnopravnost spolova jedna je od glavnih vrijednosti Europske unije, temeljno pravo i jedno od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava. Primjenjuje se na sve aspekte života, uključujući svijet rada. Osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći je cilj i sastavni dio svih programa i politika Europske unije.

Europska unija se obvezala da će težiti prema ravnopravnosti između žena i muškaraca u svim svojim aktivnostima što predviđa i **Povelja Europske unije o temeljnim pravima** koja zabranjuje diskriminaciju na temelju spola. Navedeno je sadržano i u nizu antidiskriminacijskih Direktiva Europske unije i to:

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća Europe o provedbi jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Direktivnom se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija između muškaraca i žena u vezi s uvjetima zapošljavanja, pristupa zapošljavanju i samozapošljavanja, otpuštanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja te članstva u organizacijama zaposlenika ili poslodavca.

Direktiva 2004/113/EC Vijeća Europe o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu nabavi robe, odnosno pružanju usluga. Svrha ove Direktive je utvrditi okvir za suzbijanje spolne diskriminacije u pogledu mogućnosti dobivanja i nabave robe, odnosno pružanja usluga, radi učinkovite primjene načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u državama članicama.

Direktiva 2000/78/EZ Vijeća Europe o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju. Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama Europske unije ostvarila primjena načela jednakog postupanja. Načelo jednakog postupanja znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od gore navedenih razloga.

Direktiva 92/85/EZ Vijeća Europe o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu.

Direktiva 79/7/EZ Vijeća Europe o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti i drugim elementima socijalne zaštite (bolest, invalidnost, starost, nesreća na radu i profesionalna bolest, nezaposlenost).

Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025. usvojena je u ožujku 2020. godine. U okviru Strategije postoje ciljevi i mjere za značajni napredak koji bi do 2025. trebalo postići kako bi u Europi vladala rodna ravnopravnost. Cilj da u Uniji žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svojoj raznolikosti, mogu slobodno kročiti putem koji su odabrali, imati jednake mogućnosti za uspjeh te da mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i voditi ga. Glavni ciljevi su zaustavljanje rodno uvjetovanog nasilja, rušenje rodni stereotipa, ukidanje razlika na temelju spola na tržištu rada, postizanje jednakog sudjelovanja u različitim sektorima gospodarstva, borba protiv razlika u plaći i mirovini na temelju spola, ukidanje razlika na temelju spola u području skrbi i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici. Strategija se temelji na dvojnog pristupu odnosno na rodno osviještenoj politici u kombinaciji s ciljanima mjerama te na intersekcionalnosti kao horizontalnom načelu za provedbu strategije. Iako je u Strategiji naglasak na mjerama unutar EU-a, ona je usklađena s vanjskom politikom EU-a o rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena.

Nacionalni zakonodavni okvir

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i jedan od temelja za tumačenje Ustava. Ista je, do donošenja prvog Hrvatskog Zakona o ravnopravnosti spolova iz 2003. godine, bila regulirana prvenstveno Ustavom Republike

Hrvatske i međunarodnim ugovorima koji su činili dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske.

Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), glava III. članak 14. jamči svima u Republici Hrvatskoj prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) propisuje da su žene i muškarci jednako zastupljeni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svojih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa, kao i nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva. Zabranjena je diskriminacija na temelju spolne orijentacije te diskriminacija u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave robe te pružanju i pristupu uslugama. Poticanje druge osobe na diskriminaciju, također se smatra istom, u smislu ovog Zakona, ako je učinjeno s namjerom. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta. Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje bez obzira jesu li u zakonima ili drugim propisima korišteni u muškom ili ženskom rodu odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) koji propisuje zabranu diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boji kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Ovaj se Zakon primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba u svim područjima društvenog života, a naročito u regulatornim područjima rada i zapošljavanja, obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih, članstvu i djelovanju u sindikatima, političkim strankama te sudjelovanju u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

U području antidiskriminacijskog prava relevantni su i drugi nacionalni propisi, i to:

- Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)
- Zakon o roditeljskim potporama (NN 152/22)
- Obiteljski zakon (NN 103/15, 98/19, 47/20, 49/23, 156/23)
- Zakon o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 28/10, 10/23).

2. LJUDSKI POTENCIJALI

Grad Drniš zapošljavanje kadrova provodi sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 86/08, 61/11, 4/18 i 112/19), Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/02), Zakonu o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 28/10, 10/23), te aktima Grada Drniša donesenih na temelju i u skladu s propisima. Zapošljavanje se provodi bez ikakve izravne ili neizravne rodne diskriminacije pri odabiru kandidata. Prilikom zapošljavanja primjenjuju se objektivni kriteriji određeni na pojedino radno mjesto, poštujući proceduru javnog natječaja čime se na jasan i transparentan način osigurava mogućnost zapošljavanja osobama oba spola, što se izrijekom i navodi u svakom natječaju.

Kandidati se odabiru sukladno traženim kvalifikacijama, iskustvu i kompetencijama, neovisno o dobi i spolu.

Unutar Gradske uprave Grada Drniša ne postoje kvote, ciljevi ili radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima, te su jednake mogućnosti zapošljavanja predviđene za sve radnike bez diskriminacije na temelju, roda, rase, nacionalnosti, vjere ili identiteta.

Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike a ovise o radnim rezultatima pojedinca, bez obzira na spol i dob, te su propisani *Pravilnikom o unutarnjem redu gradske uprave Grada Drniša („Službeni glasnik Grada Drniša broj: 6/19, 1/20, 4/20 i 1/24)*. Svi izrazi koji se koriste u navedenom Pravilniku, ali i ostalim aktima, uporabljeni su rodno neutralno te se odnose na muške i ženske osobe.

Unutarnjim aktima, *Odlukom o koeficijentima za obračun plaće službenika i namještenika u Upravnim tijelima Grada Drniša („Službeni glasnik Grada Drniša“ broj 1/2015 i 1/2018)* i *Odlukama o visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama Grada Drniša*, te Pravilnika o pravima i obvezama iz službe – radnog odnosa zaposlenih u Gradskoj upravi Grada Drniša („Službeni vjesnik Šibensko – kninske županije“ broj 2/14 i „Službeni glasnik Grada Drniša“ broj 3/15), osigurana je jednaka plaća svim osobama koje obavljaju poslove jednake složenosti, i ne ovisi o spolu.

Mjere uspostave uspješne ravnoteže između poslovnog i privatnog života definirane su Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN

86/08, 61/11, 4/18 i 112/19), Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), a s kojima su svi zaposlenici Grada Drniša upoznati. Svim djelatnicima omogućena je provjera podataka u Upravnom odjelu za gospodarstvo, financije i društvene djelatnosti i Upravnom odjelu za imovinsko-pravna pitanja, kadrovske i opće poslove Grada Drniša.

Korištenje roditeljskog i roditeljskog dopusta, definirano je Zakon o roditeljskim potporama (NN 152/22) omogućeno je i muškarcima i ženama, a svi zaposlenici Grada Drniša su upoznati s istim. Djelatniku koji se vraća na rad sa roditeljskog i roditeljskog dopusta pruža se mogućnost povratka na isto radno mjesto uz pomoć oko ponovne prilagodbe. Grad Drniš će nastaviti provoditi mjere usklađivanja obiteljskog i poslovnog života što izravno doprinosi rodnoj ravnopravnosti, promicanju sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravne podjele obveza skrbi između muškaraca i žena te smanjivanja rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama.

U Gradskoj upravi Grada Drniša na dan 22. kolovoza 2024. godine zaposleno je ukupno 55 zaposlenika, od toga 8 muškaraca i 47 žena. Može se reći da zastupljenost žena i muškaraca nije uravnotežena. Omjer je znatno nepovoljniji za muškarce.

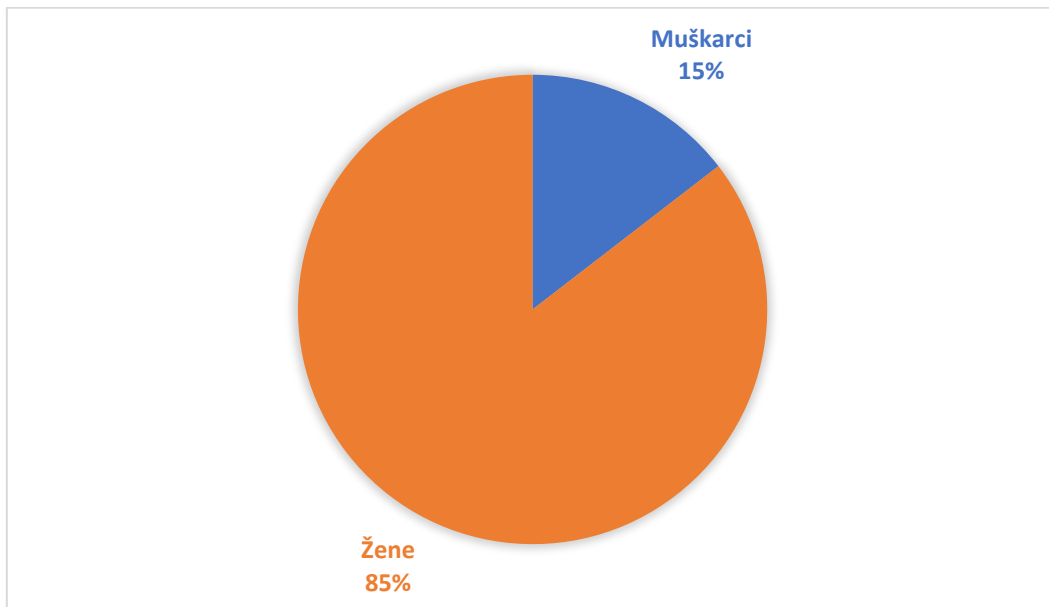
Rukovodeće funkcije u Gradu Drnišu odnose se na radna mjesta: gradonačelnik/ica, ravnatelj/ica javnih ustanova, direktor/ica gradskih poduzeća, pročelnik/ca Upravnog odjela za imovinsko-pravna pitanja, kadrovske i opće poslove, pročelnik/ca Upravnog odjela za gospodarstvo, financije i društvene djelatnosti, pročelnik/ca Upravnog odjela za prostorno uređenje, graditeljstvo, komunalno gospodarstvo i zaštitu okoliša. Na navedenim mjestima ukupno je 12 zaposlenih, od toga 7 muškaraca i 5 žena. Podaci ukazuju da omjer muškaraca i žena nije ujednačen, povoljniji je u korist muškaraca.

U Gradskoj upravi Grada Drniša nije bilo prijavljenih slučajeva bilo kojeg oblika spolne diskriminacije u procesu zapošljavanja bez obzira na nejednak broj zaposlenih muškaraca i žena.

Sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) uveden je i rodno osjetljiv jezik za nazive svih radnih mjesta i funkcija.

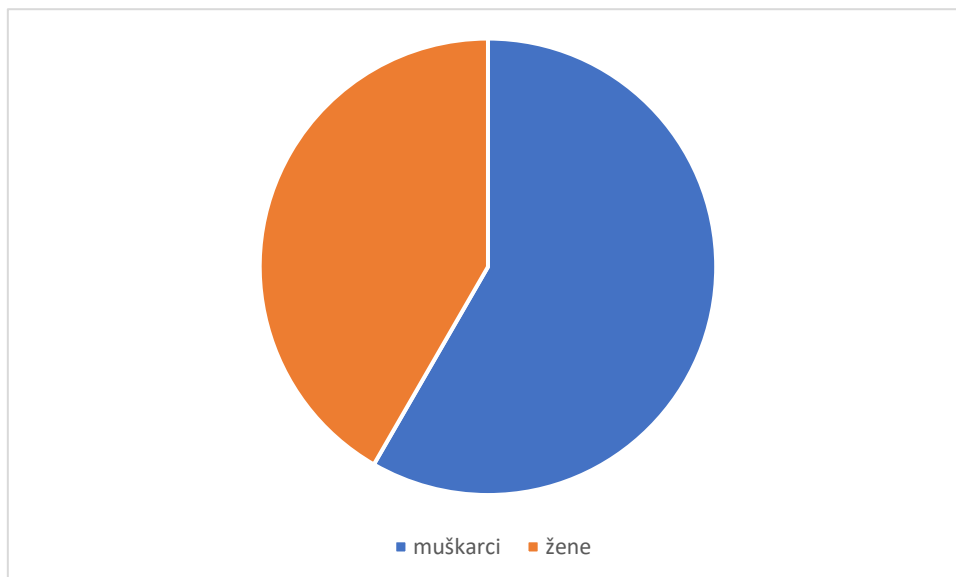
CILJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Nastavak politike rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i napredovanju u karijeri	Transparenta primjena odredbi Zakona i akata o zapošljavanju i napredovanju	Usklađenost broja akata s nacionalnim zakonodavstvom	Gradonačelnik i pročelnici
	Pružanje jednake prilike za rodno neovisan karijerni napredak	Broj osoba koji su napredovali po spolu u godini dana	Gradonačelnik i pročelnici
Ravnoteža između poslovnog i privatnog života	Korištenje roditeljskog dopusta muškaraca	50% više korištenja roditeljskog dopusta muškaraca tijekom 4 godine	Zaposlenici UO
Informiranje o zakonskim pravima roditelja	Radionice	Broj radionica minimalno 1 godišnje	Gradonačelnik i pročelnici
Osiguravanje pristupa informacijama zaposlenih o njihovim pravima uvjetovanim privatnim okolnostima	Informiranje radnika o njihovim pravima vezanim za godišnji odmor, plaćeni dopust, prava na roditeljske i roditeljske potpore, itd.	Broj službenih dopisa (e-mail) o izmjenama prava; Izrada brošure o pravima zaposlenika	Gradonačelnik i pročelnici

Broj zaposlenika: 55



Slika 1. Distribucija zaposlenika prema spolu u Gradu Drnišu

Broj zaposlenika na rukovodećim funkcijama: 12



Slika 2. Distribucija zaposlenika na rukovodećim funkcijama prema spolu u Gradu Drnišu

3. INSTITUCIONALNO UPRAVLJANJE

Institucionalno upravljanje u Gradu Drnišu utemeljeno je na sljedećim pravnim aktima:

Statut Grada Drniša („*Službeni glasnik Grada Drniša*“ broj, 2/21 i 2/22), *Pravilnik o unutarnjem redu gradske uprave Grada Drniša* („*Službeni glasnik Grada Drniša* broj: 6/19, 1/20, 4/20 i 1/24.), *Pravilnika o pravima i obvezama iz službe – radnog odnosa zaposlenih u Gradskoj upravi Grada Drniša* („*Službeni vjesnik Šibensko – kninske županije*“ broj 2/14 i „*Službeni glasnik Grada Drniša*“ broj 3/15), *Odlukom o koeficijentima za obračun plaće službenika i namještenika u Upravnim tijelima Grada Drniša* („*Službeni glasnik Grada Drniša*“ broj 1/2015 i 1/2018), *Odluka o visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama Grada Drniša* („*Službeni glasnik Grada Drniša*“, broj 4/24), Zakona o plaćama u područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 28/10,10/23), Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 86/08, 61/11, 04/18, 112/19), Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15, 12 3/17, 98/19, 144/20).

Navedeni dokumenti ne bave se pitanjima ravnopravnosti spolova, osim kad je u pitanju zabrana diskriminacije. U zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) navedeno je da su tijela jedinice lokalne samouprave dužna u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke istih na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca. Također su dužna provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike.

Ovim planom definira se mjera osnivanja tijela za ravnopravnost spolova sa zadatkom promicanja znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini, praćenja usklađenosti i primjene zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova u odnosu na akte na lokalnoj razini, suradnje s nevladinim udrugama koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova, zaprimanja eventualnih pritužbi stranaka o kršenju zakona i drugih propisa, a vezano za ravnopravnost spolova i diskriminaciju, izvještavanja Grada Drniša svake godine za prethodnu godinu o svojim aktivnostima, obavljanja i drugih poslova iz područja ravnopravnosti spolova.

U novoosnovanom tijelu za ravnopravnost spolova Grada Drniša bit će jednako zastupljena oba spola.

CILJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Promocija ravnopravnosti spolova na svim razinama	Imenovanje Povjerenika za ravnopravnost spolova	Imenovan Povjerenik za ravnopravnost spolova	Gradonačelnik
	Izrada uputa za korištenje rodno osjetljive terminologije u govoru i pismu	Izrađena uputa za korištenje rodno osjetljive terminologije u govoru i pismu	Povjerenik za ravnopravnost spolova

4. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA NA RUKOVODEĆIM RAZINAMA I U PROCESU DONOŠENJA ODLUKA

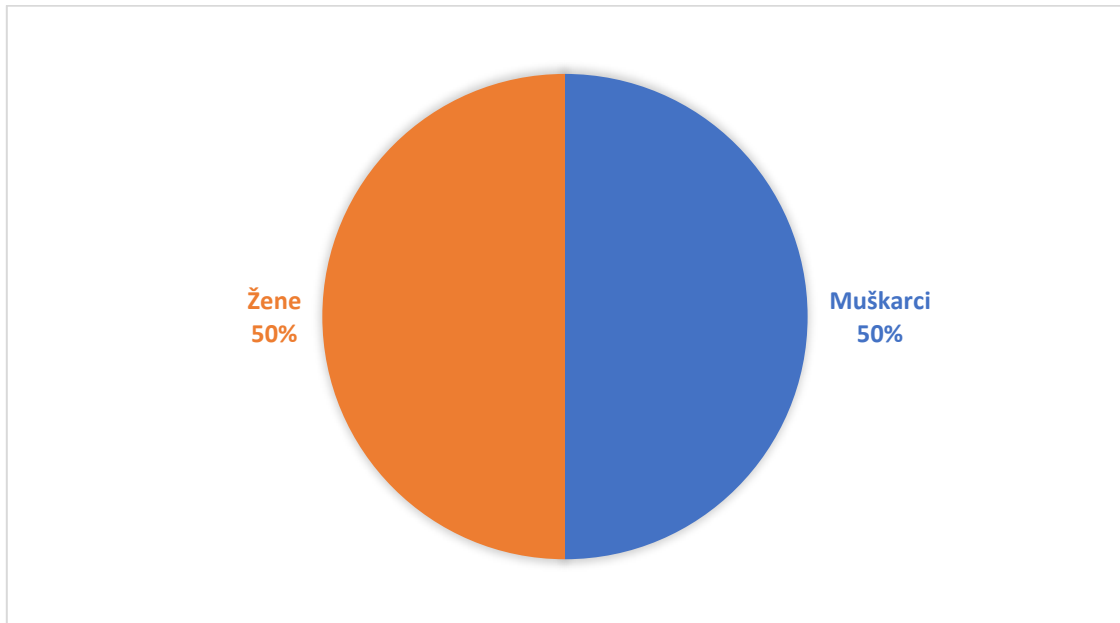
Ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na rukovodećim razinama i u procesu donošenja odluka jedan je od temelja koji može osigurati bolje funkcioniranje demokratskog društva. Postojanje i pravilno funkcioniranje ravnopravnosti spolova jamstvo je da su pri kreiranju politike i vođenju društva u obzir uzete potrebe i interesi žena i muškaraca.

Lokalne vlasti moraju poticati uklanjanje stereotipa i prepreka na kojima se temelje nejednakosti u vezi sa statusom i položajem žena, poduzimanjem odgovarajućih mjera i usvajanjem svih potrebitih strategija i planova, a radi promicanja podjednakog sudjelovanja žena i muškaraca u procesu donošenja odluka.

U Gradu Drnišu žene ravnopravno sudjeluju na rukovoditeljskim razinama. Grad Drniš će nastaviti promovirati ravnopravnu zastupljenost i položaj u rukovodećim i dužnosničkim strukturama jedinice lokalne samouprave. Nastaviti će poticati i uklanjanje stereotipa i prepreka na kojima se temelji nejednakost statusa i položaja žena, a koje dovode do nejednakog vrednovanja uloga žena u političkom, gospodarskom, društveno i kulturnom smislu.

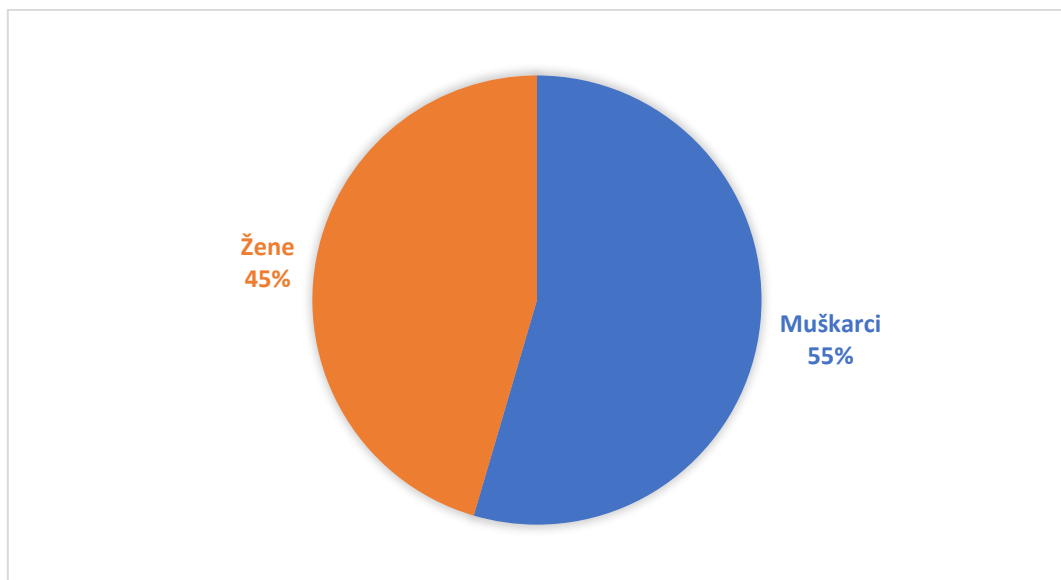
Ovim Planom definira se uspostavljanje rodne ravnopravnosti u tijelima koje donose odluke kao i donošenje mjera za poboljšanje rodne ravnoteže na svim razinama upravljanja i na vodećim položajima. Vodit će se računa da oba spola budu jednako zastupljena pri imenovanju članova/ica radnih tijela, povjerenstava, komisija te predstavnika/ica Grada u tijelima javnih ustanova i trgovačkih društava kojima je osnivač Grad Drniš.

Omjer muškaraca i žena u nadzornim odborima gradskih poduzeća



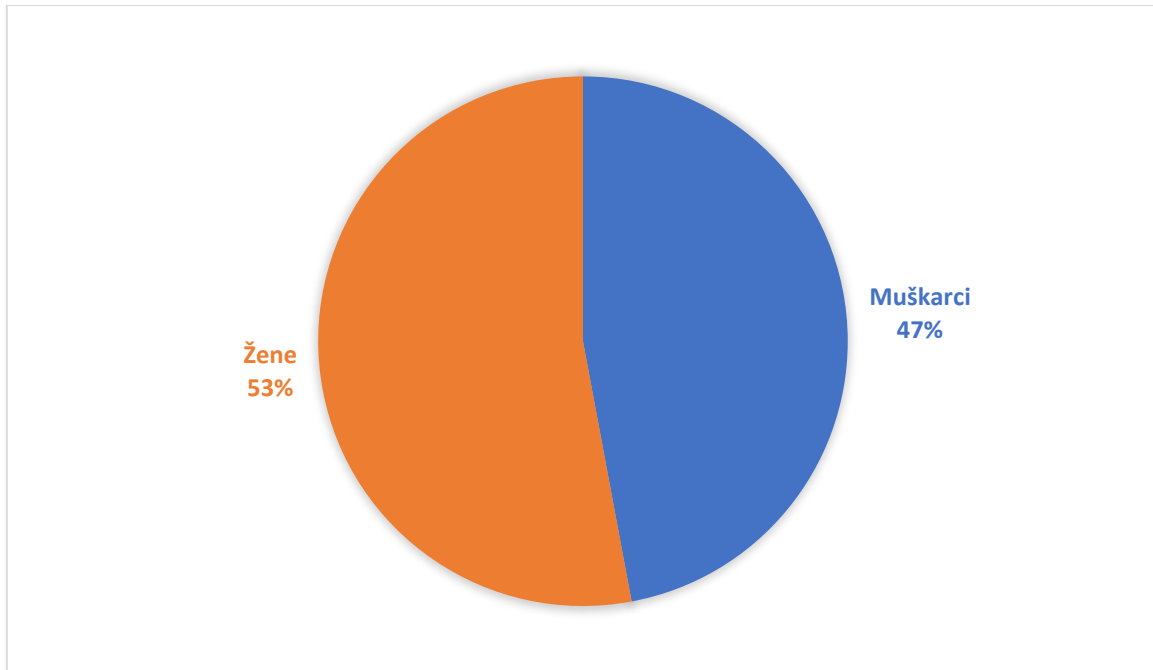
Slika 3. Distribucija prema spolu u nadzornim odborima gradskih poduzeća

Omjer muškaraca i žena na rukovodećim funkcijama u gradskim poduzećima i ustanovama



Slika 4. Distribucija prema spolu na rukovodećim funkcijama u gradskim poduzećima i ustanovama

Omjer muškaraca i žena u upravnim vijećima javnih ustanova



Slika 5. Distribucija prema spolu u Upravnim vijećima Javnih ustanova

CILJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Rodna ravnoteža na rukovodećim razinama i u procesu donošenja odluka	Pri imenovanju u tijela jedinica lokalne samouprave i druge pravne osobe s javnim ovlastima, kao jedan od kriterija uzeti i ravnomjernu zastupljenost prema spolu	Ravnomjerna zastupljenost po spolu, min. 40% jednog spola	Gradonačelnik

5. MJERE PROTIV RODNO UTEMELJENOG NASILJA I DISKRIMINACIJE

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje jasno je definirano člankom 8. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), i predstavlja diskriminaciju sukladno navedenom Zakonu. Svako spolno uznemiravanje i diskriminacija zabranjeni su u Gradu Drnišu, te se smatraju neprihvatljivim oblikom ponašanja.

Gradska uprava Grada Drniša dosad se nije susrela s neprimjerenim ponašanjem u smislu spolnog uznemiravanja i diskriminacije. Ovim Planom će se utvrditi mjere provođenja aktivnosti u svrhu prevencije i sprječavanja neprimjerenog ponašanja i sankcioniranja eventualnih slučajeva, uz maksimalno poštovanje i diskrecije.

CILJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Prevenција rodno utemeljenog nasilja i spolnog uznemiravanja	Informiranje zaposlenih o povjerljivoj osobi u Gradu Drnišu	Informirano minimalno 50% zaposlenih o povjerljivoj osobi	Gradonačelnik Pročelnici
	Jačanje svijesti o potrebi prijave sumnje na spolno uznemiravanje ili diskriminaciju	Broj obavljenih razgovora sa djelatnicima	Povjerenik
Nepostojanje rodniх stereotipa	Podizanje svijesti o štetnoj ulozi rodniх stereotipa na postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca	Održano minimalno 1 predavanje godišnje o ravnopravnosti žena i muškaraca	Povjerenik

7. ZAKLJUČAK

Grad Drniš izradio je Plan ravnopravnosti spolova kojim obuhvaća područja: ravnoteža privatnog i poslovnog života i organizacijska kultura, ravnotežu spolova u procesu donošenja odluka, ravnopravnost spolova pri zapošljavanju, usavršavanju i napredovanju u karijeri, uključivanje rodne dimenzije u sve aspekte poslovanja Gradske uprave Grada Drniša, prevenciju rodno uvjetovanog nasilja, uključivo seksualno nasilje.

Plan ravnopravnosti spolova donosi Gradonačelnik Grada Drniša i stupa na snagu danom donošenja te će biti objavljen u Službenom glasniku Grada Drniša i na službenoj stranici Grada Drniša.

KLASA:004-01/24-01/2

URBROJ:2182-6-01/01-24-01

U Drnišu, 27. kolovoza 2024. godine

Gradonačelnik:

mr.sc. Josip Begonja, v.r.