

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОПШТИНА ЉИГ
ПРЕДСЕДНИК
Број: Сл./2022
31.12.2022. године
Љиг, Карађорђева 7
014/3445-044

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. Гласник РС“, бр. 52/2021) и члана 59. Статута Општине Љиг (“Службени гласник Општине Љиг” бр. 4/19 и 12/22), председник Општине Љиг, дана 31.12.2022. године, доноси:

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОПШТИНИ ЉИГ

Члан 1.

Општина Љиг (у даљем тексту: Општина) је основна територијална јединица у којој грађани остварују право на локалну самоуправу, непосредно и преко својих изабраних одборника.

Грађани који имају бирачко право и пребивалиште на територији Општине Љиг управљају пословима локалне самоуправе у складу са Уставом, Законом и Статутом.

Територију Општине чини 27 насељених места сходно Закону о територијалној организацији Републике Србије и то: Ба, Бајић, Белановица, Бошњановић, Бранчић, Велишевац, Гукош, Дићи, Доњи Бањани, Живковци, Ивановци, Јајчић, Кадина Лука, Калањевци, Козељ, Лалинци, Латковић, Липље, Љиг, Милавац, Моравци, Палежница, Пољанице, Славковица, Цветановац, Штавица и Шутци.

Грађани непосредно учествују у вршењу послова општине путем: грађанске иницијативе, збора грађана и референдума. Облици непосредне самоуправе уређују се Законом и Статутом.

Органи општине су:

- о Скупштина општине,
- о Председник општине,
- о Општинско веће и
- о Општинска управа.

Општина може за остваривање својих права и дужности и за задовољавање потреба локалног становништва, основати: предузећа, установе и друге организације које врше јавну службу у складу са законом и Статутом.

Ради задовољавања општих, заједничких и свакодневних потреба становништва на одређеном подручју општине могу се образовати месне заједнице и други облици месне самоуправе у складу са законом и Статутом. На територији општинска Љиг формирано је 26 месних заједница.

Општина има својство правног лица.

Седиште општине је у Љигу, ул. Карађорђева бр. 7

На територији општине у службеној употреби је српски језик и ћирилично писмо.

Општина има своје симболе. Симболи Општине су грб и застава.

Основни постулат родне равноправности и њена афирмација и промоција су обезбеђени правним актима Републике Србије, као и правним актима Општине Љиг, који су донети у складу са државним правним актима, као и правним актима и примерима позитивног права из Европске уније.

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Општини Љиг, са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, разлози за одређивање посебних мера и циљева који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера, начин извештавања о њиховој реализацији и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Општини Љиг, укључујући године старости, образовање, радна места, број жена и мушкараца по организационим јединицама.

План родне равноправности Општине Љиг усклађен је са интерним правним актима предузећа и релевантним националним оквиром у овој области:

- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006),
- Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021),
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009, 52/2021),
- Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009),
- Стратегија за родну равноправност од 2021. до 2030. године коју је донела Влада Републике Србије.

У области права запослених у Општини Љиг, осим основних родних и општих људских права, важну улогу има и родна равноправност, која омогућава стварање једнаких могућности, инклузивности и равноправности међу запосленима, што су предуслови доброг рада и односа на свим нивоима и у свим структурама Општине Љиг..

У реализацији свих активности Општина Љиг води бригу о потребама свих запослених, о њиховим правима и обавезама, радним условима и режиму рада, како би се обезбедила продуктивна средина у којој запослени у Општини Љиг могу максимално да реализују своје потенцијале и тиме допринесу одличним резултатима Општине Љиг у свим областима деловања, што га чини водећом и незаменљивом организацијом у области комуналних услуга.

План родне равноправности Општине Љиг обухвата анализу тренутног стања родне равноправности у Општини Љиг, као и мере и активности које ће бити предузете у циљу побољшања и афирмације родне равноправности у периоду од 2022. до 2026. године. Планом су дефинисани и циљеви, мере и активности којима ће се постићи планирани циљеви, као и лица и одговорна за предузимање мера и реализацију циљева.

ПОЈАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 2.

Родна равнопрвност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће у управљању, 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 и културолошки формалних 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 законским одредбама и уставним одредбама.

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.

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци.

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.

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.

Родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.

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.

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 произлази другачије.

Родно осетљив 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.

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.

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 лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу.

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.

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, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

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.

Родни стереотипи јесу традицијом формиране и укореење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

ОПШТИ ЦИЉ И ПЛАН

Члан 3.

Општи циљ доношења Плана је одређивање и спровођење посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће у заступљености жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са Законом о раду.

ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ ПЛАНА МЕРА

Члан 4,

1. Развијање културе родне равноправности у Општини Љиг и подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.
2. Увођење родне перспективе у пословну политику Општини Љиг у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих програма и планова рада, доношења интерних правних аката.
3. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања.
4. 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 Општини Љиг.
5. Примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

АНАЛИЗА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ОПШТИНИ ЉИГ

Стање на дан 31.12.2022. године

Члан 5.

У циљу израде овог Плана спроведена је анализа тренутног стања родне равноправности у Општини Љиг, које обухвата анализу: људских ресурса, структуре руководећих функција, структуре запослених према степену образовања, структуре запослених према стеченом образовању и старосној категорији.

У Општини Љиг је запослено и радно ангажовано укупно 43 особа запослено на неодређено време, 4 функционера запослене на одређено време (2 изабране и 2 постаљене особе), 4 особе ангажоване по уговору о делу, 3 особе са којима је закључен уговор о обављању повремених и привремених послова. Од укупног броја запослених на неодређено 28 су особе женског пола, а 15 је мушког пола. У оквиру функционера (именована и постављена лица) од 4 (2 су особе женског пола а 2 особе су мушког пола), остали ангажовани по уговорима су (4 особе женског пола и 3 особе мушког пола). У Општини Љиг постоји равноправан однос у погледу заступљености према полу на руководећим позицијама, позицијама руководица служба, одборницима у Скупштини општине Љиг и члановима Општинског већа општине Љиг.

- Председник Скупштине општине је мушкарац,
- Заменик председника је жена,
- Секретар скупштине општине је жена,
- Председник општине је мушкарац
- Заменик председника општине је мушкарац,
- Помоћник председника општине је жена.
- Начелник општинске управе општине Љиг је мушкарац,
- Начелник одељења за финансије је жена,
- Начелник одељења за општу управу је жена,
- Начелник одељења за инспекцијске послове је жена.

Табела 1.

Редни број	Организациона јединица	Број запослених укупно	Жене	Мушкарци
1.	Скупштина општине	3	2	1
2.	Кабинет председника	3	1	2
3.	Начелник општинске управе општине Љиг	1	-	1
4.	Општинска управа општине Љиг	43	28	15
	Начелници одељења	3	3	-
	Запослени у одељењу за финансије	12	11	1
	Запослени у одељењу за општу управу	14	8	6
	Запослени у одељењу за инспекцијске послове	7	6	1

Табела 2. За Општинску управу општине Љиг

Пол	Број	Просек старости	Неодређено време	Одређено време	Укупно
Жене	30	42,00	27	2	30
Мушкарци	17	46,00	15	3	17
Укупно	47		42	5	47

У Општини Љиг има 4 функционера су запослена на одређено време: 2 особе мушког и 2 особе женског пола. Има 4 закључена уговора о делу (3 особе женског и 1 особа мушког пола) и 3 закључена уговора о привременим и повременим пословима (1 особа женског и 2 особе мушког пола).

Табела 3.

**БРОЈ И СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСТАВЉЕНИХ ЛИЦА
У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ**

Организациона јединица	Број запослених на неодређено време	Број запослених на одређено време	ВСС	ВШС	ССС	НКВ
Начелник општинске управе	/	1	1	/	/	/
Одељење за општу управу	20	/	5	3	10	2
Одељење за финансије	14	/	6	1	7	/
Одељење за инспекцијске послове	8	/	8	/	/	/
Укупно	42	1	19	4	17	2

Именована лица су председник општине и заменик председника општине са средњом стручном спремом ангажовани на одређено време. Постављена лица су секретар и помоћник председника општине, са високом стручном спремом и на одређено време. Начелник Општинске управе је службеник на положају.

У Општинској управи ангажовано је 3 лица на привременим и повременим пословима (послови озакоњења објеката) и 4 лица на уговор о делу.

Табела 4.

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. ВСС	24 (100%)	13(54%)	11 (46%)
2. ВС	7 (100%)	7 (100%)	/
3. ВКВ	/	/	/
4. ССС	20 (100%)	14 (70%)	6 (30%)
5. КВ	3 (100%)	2(%)	1 (%)
6. ПК	/	/	/
7. НК	/	/	/

На основу приказа у табелама може се констатовати да у структури запосених у Општини Љиг као и у погледу функционера и особа на руководећим положајима, не постоји родни јаз у корист мушкараца, већ да чак обрнуто постоји евентуални јаз у одељењу за финансије где је више заступљена женска популација у односу на запослене мушкарце и то: 10 особа женског пола, а 2 особе мушког пола.

На основу анализе стања родне равноправности у Општини Љиг уочава се да нема испољавања доминантности у структури запослених било ког пола.

Основно мерило за запошљавање је испуњавање потребних услова предвиђених Законом о раду и Колективним уговором код послодавца, Општини Љиг, који се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола. У том смислу се не може говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер у Општини Љиг, нема утицаја на број и пол лица која заснивају радни однос. Исто се односи и на лица на руководећим радним местима председник општине, заменик председника, помоћник председника, секретар скупштине општине, начелник општинске управе, као и начелника одељења. У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања је неуравнотежен међу оба пола.

Према Посебном Колективном уговору за запослене у јединицама локалне самоуправе и Правилнику о систематизацији послова у Општини Љиг предвиђена је нето зарада за пуно радно време за свако радно место, без обзира на полну структуру запослених. Неуравнотеженост није присутна у броју жена и мушкараца у Општини Љиг, чак је више жена од мушкараца, посебно новозапослених.

Имајући у виду напред наведене податке међу запосленима, стални задатак јесте побољшање тог односа.

НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА МЕРА

Члан 6.

Основни циљ Плана је обезбеђивање једнаких могућности и третмана запослених, именованих, постављених и радно ангажованих без обзира на пол и род, како у вези остваривања права из радног односа и по основу рада, тако и у вези обављања руководећих послова, приликом избора кандидата, у поступцима нових запошљавања.

За успешно достизање постављеног циља остваривања и унапређења родне равноправности потребна је подршка свих запослених у Општини Љиг.

У Општини Љиг је именовано лице задужено за родну равноправност које има задатак да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Општине Љиг;
- 2) прати стање у полној структури запослених и радно ангажованих лица у Општини Љиг и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга предузећа;
- 3) достављање извештаја из тачке 2) овог члана председнику Општине Љиг, које се након тога доставља Министарству;

4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

Обавља и друге послове у складу са овом одлуком и Законом о родној равноправности.

Одговорност за остваривање родне равноправности има председник Општине Љиг.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА МЕРА

Члан 7.

План посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности је у примени почев од дана доношења и објављивања на интернет страници Општине Љиг. Општина Љиг ће Министарству надлежном за област људских права доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен у року од 15 дана од дана доношења.

РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Члан 8.

У Плану је наведен краткорочни временски оквир за остваривање појединих почетних активности за период 2022/2023 године и дугорочни оквир за период 2025. – 2035. године. 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.

Општина Љиг ће предузети неопходне мере и активности у циљу остваривања структурних промена које воде постизању родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада комунално услужне делатности, а које су заједно са циљевима, мерама, одговорностима за спровођење, очекиваним резултатима, показатељима и временским оквиром за њихово спровођење, предвиђени у Табели 5.

ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ДОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 9.

Усвајањем овог Плана Општина Љиг дефинише дугорочне циљеве за постизање родне равноправности. Како родна равноправност подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у овим областима, у складу са општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима, препознате су четири главне области у Општини Љиг у којима је потребно унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности:

- 1: Успостављање културе родне равноправности;
- 2: Преобликовање пословних политика, системских докумената и управљања;
- 3: Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности;
- 4: Примена родно одговорног буџетирања.

Из наведених главних области које захтевају унапређење и одржавање вишег степена родне равноправности проистичу следећи циљеви:

- успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности;
- креирање институционалног система подршке родној равноправности;
- едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси;
- спречавање родно заснованог насиља;
- запошљавање, развој каријере и именовања по принципима родне равноправности;
- усклађивање пословне каријере и приватног живота;
- унапређење родне равноправности у области комуналних услужних делатности;
- промоција родне равноправности и превенција дискриминације у комунално услужној делатности.

Мере и процедуре које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.)
3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених)
4. план успостављања равнотеже полне структуре на руководећим местима
5. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тз familyfriendly политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље...)
6. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених, нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група
7. организовање исхране запослених (могућност ношења хране кући)
8. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца)
9. давање стипендија за дефицитарна занимања у циљу равномерне заступљености полова
10. предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања
11. план редовних едукација запослених из области равноправности полова;
12. и друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Табела 5.

Специфични циљ	Конкретне мере	Носиоци активности	Мерљиви показатељи	Временски оквир
1. Успостављање културе родне равноправности	Едукација запослених из области родне равноправности	Руководство и сви запослени	Обука запослених	К: едукација и семинари Д: семинари
2. Преобликовање пословних политика, системских докумената и управљања	2.1. Преиспитивање и обједињавање свих постојећих антидискриминаторских политика и сродних докумената Општине Љиг	Служба заједничких, општих, правних и персоналних послова	Креира листа важећих докумената са анализом заступљености родне перспективе	К: листа и анализа Д: обједињавање докумената
	2.2. Едукација запослених о правима и обавезама у оквиру постојећих антидискриминаторских политика	Служба заједничких, општих, правних и персоналних послова	Дистрибуција информација путем канала комуникације	К:обавештење Д:информисање
3. Развијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности	3.1. Прикупљање и анализа кључних показатеља развоја каријере са уведеном родном димензијом	Служба заједничких, општих, правних и персоналних послова	Листа показатеља са развијеном методологијом	К: листа показатеља Д: ревидирана листа сваке године
	3.2. Лична и професионална подршка са фокусом на оснаживање и мотивисање запослених за руководећа радна места и преузимање додатних одговорности	Непосредни руководиоци	Предлози непосредних руководиоца	К: кроз постојећи систем напредовања Д: кроз постојећи систем напредовања
	3.3. Усаглашавање радног времена запослених са личним и породичним потребама	Непосредни руководиоци служби заједничких, општих, правних и персоналних послова	Усаглашено радно време са личним/породичним животом запослених	К: спроведене мере Д: пожељно додавање мера у овом циљу у општем акту
4. Примена родно одговорног буџетирања	4.1. Упознавање са обавезом родно одговорног буџетирања запослених који ће се бавити родно одговорним буџетирањем	Лице задужено за родну равноправност	Израда годишњег програма пословања уз примену родно одговорног буџетирања	К: упознавање Д: израда програма уз примену РОБ

	4.2. Едукација из области родно одговорног буџетирања	Лице задужено за израду годишњег програма пословања	Обука	К: обука Д: обука годишње
	4.3. Дефинисање података – показатеља родно одговорног буџетирања, методологија за њихово праћење	Лице за родну равноправност и именовани запослени који ће се бавити овим питањем	Листа показатеља са развијеном методологијом	К: листа показатеља Д: ревидирана иста показатеља сваке године
	4.4. Прикупљање и анализа података родно одговорног буџетирања	Именовани запослени који ће се бавити овим питањем	Број дефинисаних показатеља и анализа	К: прикупљање података и анализа Д: континуирано праћење, финална анализа (1 год.)
	4.5. Примена родно одговорног буџетирања	Руководство Општине Љиг на основу креираног извештаја	Број конкретних мера на буџету за достизање родне равноправности	К: мера Д: 2 + мере

* К = краткорочни, иницијални временски оквир 2022/2023. година

* Д = дугорочни временски оквир 2023. – 2025. година

План родне равноправности објављује се на званичној, јавно доступној интернет страници Општине Љиг (www.ljig.rs).

ОПШТИНА ЉИГ
ПРЕДСЕДНИК
Драган Лазаревић, с.р.