

ENERGOTEHNIKA-JUŽNA BAČKA DOO NOVI SAD
Broj: 001-100/2
22.01.2025. godine
NOVI SAD

Na osnovu čl. 16. Zakona o rodnoj ravnopravnosti Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021) i na osnovu člana 11. tačke 11.1. i 11.2. Osnivačkog akta PRIVREDNOG DRUŠTVA ENERGOTEHNIKA-JUŽNA BAČKA DOO NOVI SAD od 04.12.2023. godine (u daljem tekstu: Društvo) direktor Društva donosi:

Plan za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti

I Uvod

Privredno društvo Energotehnika-Južna Bačka doo Novi Sad kao jedno od vodećih društava za izgradnju elektroenergetskih objekata u Republici Srbiji i regionu pored poslovnih dostignuća i uspeha u delokrugu svog poslovanja posvećena je građenju poslovnog okruženja u kojem se neguje međusobno poštovanje i uvažavanje bez obzira na pol, rod, godine starosti ili bilo koje drugo lično svojstvo.

Kao Društvo nastojimo da unapređujemo ne samo svoje poslovanje već i poslovno okruženje zbog čega posebnu pažnju posvećujemo razvoju stručnih i ljudskih kvaliteta i etičkih vrednosti zaposlenih i radno angažovanih. Rukovodstvo i zaposleni u Društvu zastupaju stav da se stvaranjem okruženja koje promovise i poštuje principe jednakih mogućnosti za rad, unapređenje znanja, poštovanje različitosti mogu postići bolji rezultati rada.

U skladu sa gore navedenim, a u cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti u svim sferama svoje delatnosti, Energotehnika-Južna Bačka doo Novi Sad je sačinila ovaj Plan ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti (u daljem tekstu: Plan).

Svi termini koji su upotrebljeni u ovom Planu, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni ženski i muški pol lica na koje se odnose.

II Pravni okvir

- Ustav Republike Srbije ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006 i 115/2021), u osnovnim odredbama garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje državu da vodi politiku jednakih mogućnosti (član 15), zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu ili ličnom svojstvu uključujući i pol (član 21. stav 3), propisuje mogućnost preduzimanja posebnih mera radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koje su u nejednakom položaju sa ostalim građanima (član 21. stav 4), garantuje jednakost pred zakonom (član 21. stav 1), jednaku zakonsku zaštitu (član 21. stav 2), zaštitu pred sudovima (član 22. stav 1), drugim državnim organima (član 36. stav 1) i međunarodnim institucijama (član 22. stav 2), i posebnu zaštitu majki, trudnica, dece i samohranih roditelja (član 66) kao i posebnu zdravstvenu zaštitu trudnica, majki i samohranih roditelja sa decom do sedme godine, koja se finansira iz javnih prihoda (član 68) i socijalnu zaštitu porodice i zaposlenih (član 69);
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS”, broj 52/21);
- Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS”, br. 22/2009, 52/21);
- Zakon o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, odluka US, 113/17 i 95/18 - autentično tumačenje);

- Strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2021. do 2030. godine („Službeni glasnik RS”, broj 103/21);

III Značenje pojedinih izraza

Pojedini termini korišćeni u ovom Planu imaju sledeće značenje:

- 1) **rod** označava društveno određene uloge, mogućnosti, ponašanja, aktivnosti i atribute, koje određeno društvo smatra prikladnim za žene i muškarce uključujući i međusobne odnose muškaraca i žena i uloge u tim odnosima koje su društveno određene u zavisnosti od pola;
- 2) **osetljive društvene grupe** su žene sa sela, žrtve nasilja, kao i grupe lica koje se zbog društvenog porekla, nacionalne pripadnosti, imovnog stanja, pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, starosti, psihičkog i/ili fizičkog invaliditeta, života u nerazvijenom području ili iz drugog razloga ili svojstva nalaze u nejednakom položaju;
- 3) **pol** predstavlja biološku karakteristiku na osnovu koje se ljudi određuju kao žene ili muškarci;
- 4) **jednake mogućnosti** podrazumevaju jednako ostvarivanje prava i sloboda žena i muškaraca, njihov ravnopravni tretman i ravnopravno učešće u političkoj, ekonomskoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života i u svim fazama planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja odluka i ravnopravno korišćenje njihovih rezultata, bez postojanja rodni ograničenja i rodne diskriminacije;
- 5) **diskriminacija** lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti (višestruka diskriminacija) ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija);
- 6) **rodna perspektiva** odnosi se na uzimanje u obzir rodni razlika, razlika po polu i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca i njihovo uključivanje u sve faze planiranja, pripreme, donošenje i sprovođenje javni politika, propisa, mera i aktivnosti;
- 7) **rodna analiza** predstavlja procenjivanje uticaja posledica svake planirane aktivnosti, uključujući zakonodavstvo, mere i aktivnosti, javne politike i programe, po žene i muškarce i rodnu ravnopravnost u svim oblastima i na svim nivoima;
- 8) **urodnjavanje** predstavlja sredstvo za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti kroz uključivanje rodne perspektive u sve javne politike, planove i prakse;
- 9) **uravnotežena zastupljenost polova** postoji kada je zastupljenost jednog od polova između 40- 50% u odnosu na drugi pol, a osetno neuravnotežena zastupljenost polova postoji kada je zastupljenost jednog pola niža od 40% u odnosu na drugi pol, osim ako iz posebnog zakona ne proizlazi drugačije;
- 10) **rodno zasnovano nasilje** je svaki oblik fizičkog, seksualnog, psihičkog, ekonomskog i socijalnog nasilja koje se vrši prema licu ili grupama lica zbog pripadnosti određenom polu ili rodu, kao i pretnje takvim delima, bez obzira na to da li se dešavaju u javnom ili privatnom životu, kao i svaki oblik nasilja koji u većoj meri pogađa lica koja pripadaju određenom polu;
- 11) **nasilje prema ženama** označava kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije prema ženama i sva dela rodno zasnovanog nasilja koja dovode ili mogu da dovedu do: fizičke, seksualne, psihičke, odnosno, finansijske povrede ili patnje za žene, obuhvatajući i pretnje takvim delima, prinudu ili proizvoljno lišavanje slobode, bilo u javnosti bilo u privatnom životu;
- 12) **uznemiravanje** jeste svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica ili grupe lica na osnovu pola, odnosno roda, a naročito ako se time stvara strah ili neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće i uvredljivo okruženje;
- 13) **podsticanje na diskriminaciju** na osnovu pola, odnosno roda je davanje uputstava o načinu preduzimanja diskriminatornih postupaka i navođenja na diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda, na drugi sličan način;
- 14) **seksualno, odnosno polno uznemiravanje** jeste svaki neželjeni verbalni, neverbalni ili

fizički akt seksualne prirode koji ima za cilj ili posledicu povredu ličnog dostojanstva, a naročito ako se time stvara strah, neprijateljsko, zastrašujuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

15) **seksualno, odnosno polno ucenjivanje** je svako ponašanje lica koje, u nameri činjenja ili nečinjenja dela seksualne prirode, učeni drugog da će u slučaju odbijanja pružanja traženog protiv njega ili njemu bliskog lica izneti nešto što može škoditi njenoj ili njegovoj časti ili ugledu;

16) **rodno osetljiv jezik** jeste jezik kojim se promoviše ravnopravnost žena i muškaraca i sredstvo kojim se utiče na svest onih koji se tim jezikom služe u pravcu ostvarivanja ravnopravnosti, uključujući promene mišljenja, stavova i ponašanja u okviru jezika kojim se služe u ličnom i profesionalnom životu;

17) **plata** predstavlja novčanu nadoknadu za izvršen rad. Pravo na platu je osnovno i neotuđivo pravo zaposlenih iz radnog odnosa. Plata podrazumeva nadoknadu za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti uz primenu načela jednakosti i jednakog postupanja prema zaposlenima, bez obzira na pol, odnosno rod;

18) **rodni stereotipi** jesu tradicijom formirane i ukorenjene ideje prema kojima su ženama i muškarcima proizvoljno dodeljene karakteristike i uloge koje određuju i ograničavaju njihove mogućnosti i položaj u društvu.

IV Pojam rodne ravnopravnosti

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

V Diskriminacija po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavljaju ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlja ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovoljan položaj u poređenju sa drugim

licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorском postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno učenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, mere za zaštitu materinstva i očinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva, kao i zaštita na radu zaposlenih različitog pola, u skladu sa propisima kojima se uređuju radni odnosi i bezbednost i zdravlje na radu, posebne mere uvedene radi postizanja pune rodne ravnopravnosti, zaštite i napretka lica, odnosno grupe lica koja se nalaze u nejednakom položaju na osnovu svog pola, polnih karakteristika, odnosno roda.

Ne smatraju se diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, posebne mere donete radi otklanjanja i sprečavanja nejednakog položaja žena i muškaraca i ostvarivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Sudska zaštita lica i grupe lica koja su izložena diskriminaciji na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda ostvaruje se u skladu sa zakonom kojim se uređuje zabrana diskriminacije.

VII Struktura zaposlenih u Društvu na dan 31.12.2024. godine

Ukupno zaposlenih 314 (100%), od toga žena 66 (21.02 %) i 248 (78.98 %) muškaraca.

Starosna struktura:

- od 21-30 godina starosti: ukupno 69 (21.97 %), žena 09 (13.64 %) i 60 (24.19 %) mušk.
- od 31- 40 godina starosti: ukupno 84 (26.75 %), žena 26 (39.39 %) i 58 (23.39) % mušk.
- od 41- 50 godina starosti: ukupno 73 (23.25 %), žena 20 (30.30 %) i 53 (21.37) % mušk.
- od 51- 60 godina starosti: ukupno 68 (21.66 %), žena 10 (15.15 %) i 58 (23.39) % mušk.
- od 61- 70 godina starosti: ukupno 20 (06.37 %), žena 01 (01.52 %) i 19 (07.66 %) mušk.

VIII Opis stanja

Na osnovu predstavljenih brojčanih podataka u odeljku VII, može se konstatovati da u strukturi zaposlenih u Društvu postoji rodni jaz, i to u korist muškaraca.

Važno je napomenuti da je svako lice zaposleno u Društvu primljeno u radni odnos kroz proceduru u kojoj se proveravaju neophodne opšte, posebne i funkcionalne kompetencije, za svakog kandidata pojedinačno, nezavisno od pola a koje su posebno predviđene za konkretno radno mesto i zvanje, pa se u tom smislu ne može govoriti o diskriminaciji bilo kog oblika u strukturi zaposlenih, a naročito imajući u vidu da Društvo nema uticaja na broj i polnu strukturu kandidata. Isto se odnosi i na lica na položaju i na rukovodećim i menadžerskim/upravljačkim radnim mestima. Posebno ukazujemo da zbog specifičnosti delatnosti Društva neophodne stručne/obrazovne kvalifikacije zaposlenih na značajnom broju radnih mesta su takve da na tržištu rada u celosti postoji velika nesrazmera u odnosu na pol, odnosno većina kandidata su muškog pola, a što je okolnost na koju Društvo ne može da utiče.

Kada je reč o zaradama zaposlenih, iste su određene na osnovu odgovarajućeg koeficijenta i u skladu sa važećim propisima, i u odnosu na koji ne postoji razlikovanje po polu, odnosno rodu, pa samim tim ne postoji ni jaz u tom delu.

Uprkos postojanju rodnog jaza u korist muškaraca, Društvo je kontinuirano posvećeno radu na eliminisanju svakog vida diskriminacije i unapređenju kako rodne ravnopravnosti, tako i ravnopravnosti uopšte i promovisanja jednakih mogućnosti za sve, bez obzira na lična svojstva. Ovo postizemo kako poštovanjem svih važećih propisa iz oblasti antidiskriminacionog prava i rodne ravnopravnosti, tako i edukacijom zaposlenih i inkorporisanjem principa zabrane diskriminacije u opšte akte Društva.

IX Ciljevi

Opšti cilj donošenja Plana: Ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u okviru delokruga rada Društva.

Ovim se Planom određuju i sprovode posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima nastojimo da obezbedimo ravnopravno učešće i zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih društvenih grupa, u oblasti rada, zapošljavanja, profesionalnog razvoja, i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Posebni ciljevi

1. Razvijanje kulture rodne ravnopravnosti i poštovanja različitosti u Društvu

Uspostavljanje inkluzivne sredine u kojoj postoji međusobno uvažavanje i poštovanje zaposlenih bez obzira na bilo koje njihovo lično svojstvo, kao što su pol, rod, rodni identitet, godine starosti, izgled, invaliditet, imovno stanje, seksualna orijentacija i si.

Podizanje svesti svih zaposlenih o značaju rodne ravnopravnosti, njenom uspostavljanju i

unapređenju.

2. Uvođenje rodne perspektive u poslovne politike Društva

Uvođenje rodne perspektive u sve faze planiranja, pripreme, donošenja i sprovođenja poslovnih politika i mera, srednjoročnog planiranja, donošenja internih pravnih akata.

Nastojanje, koliko god to objektivne okolnosti dozvoljavaju, da se postigne uravnotežena zastupljenost polova kroz mogućnost jednakog pristupa zaposlenim ženama i muškarcima pozicijama odlučivanja i upravljanja, kroz ispunjenje potrebnih kompetencija za konkretne pozicije.

Mogućnost izbora upotrebe rodno osetljivog jezika kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, u potpisu na kraju službenog mejla, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa kao komunikacije sa drugim kompanijama, organima državne uprave i sl.

3. Postizanje jednakih mogućnosti profesionalnog razvoja svih zaposlenih

Ostvarivanje rodne ravnopravnosti u profesionalnom razvoju svih zaposlenih i stvaranje jednakih mogućnosti za napredovanje, stručno usavršavanje i osnaživanje svih zaposlenih za ravnopravno učešće u svim sferama delovanja i rada.

X Posebne mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti

Vrste posebnih mera

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, privredno društvo Energotehnika-Južna Bačka doo Novi Sad sprovodi sledeće posebne mere:

- Upotreba rodno osetljivog jezika na Internet prezentaciji Društva, kod označavanja lica na rukovodećim pozicijama, prilikom potpisivanja zvaničnih dopisa kao komunikacije sa drugim kompanijama, organima državne uprave i si;
- Promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i jednake zastupljenosti polova u organima upravljanja;
- Kontinuirano stručno usavršavanje zaposlenih o temama rodne ravnopravnosti, principa jednakih mogućnosti, mirnog rešavanja sporova, zabrane diskriminacije na osnovu pola, roda, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, starosti, izgleda i si. Podsticati zaposlene da pohađaju određene programe obuka koji se odnose na teme rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije.

Način sprovođenja posebnih mera

U cilju ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti neophodna je saradnja svih zaposlenih u Društvu.

U Društvu je imenovano lice zaduženo za rodnu ravnopravnost koje ima zadatak da:

- prati sprovođenje politika i mera za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti iz delokruga organa u kojem su zaposleni;

- prati stanje o polnoj strukturi zaposlenih i radno angažovanih lica u organu u kome su određeni i sastavlja izveštaje o utvrđenom stanju u pogledu dostignutog nivoa ostvarivanja rodne ravnopravnosti.

Kontrola sprovođenja posebnih mera

Kontrolu primene posebnih mera vrši direktor Društva, kao i lice zaduženo za rodnu ravnopravnost.

Rokovi za sprovođenje posebnih mera i izveštavanje

Predviđene posebne mere se sprovode kontinuirano u toku kalendarske godine i ostvareni rezultati se predstavljaju u izveštaju koji se dostavlja Ministarstvu najkasnije do 15. januara tekuće godine za prethodnu godinu. Ministarstvo bliže propisuje sadržinu izveštaja.

Evidentiranje podataka o ostvarivanju rodne ravnopravnosti

Društvo će voditi evidencije o sledećim podacima razvrstanim po polu:

1. ukupnom broju zaposlenih i radno angažovanih lica;
2. broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih žena, broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih muškaraca u odnosu na ukupan broj i procenat zaposlenih, razvrstanih po polu i starosnoj dobi zaposlenih i radno angažovanih lica;
3. kvalifikacijama koje poseduju zaposlena i radno angažovana lica, razvrstana po polu;
4. broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica razvrstanih po polu;
5. platama, i drugim naknadama zaposlenih i radno angažovanih lica, iskazanih u prosečnom nominalnom iznosu i razvrstanih po polu u kategorijama za radna mesta i za položaje;
6. broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, koja su u prethodne dve godine više zapošljavana i broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica po polu i starosnoj dobi koja su dobijala otkaz, odnosno koja su otpuštena, kao i razloge za to;
7. razlozima zbog kojih su na pojedina radna mesta zapošljavani, odnosno raspoređivani u većem broju pripadnici određenog pola;
8. razlozima zbog kojih su na pojedine položaje postavljani, odnosno imenovani u većem broju pripadnici određenog pola;
9. broju i procentu kandidata prijavljenih za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca ili radi drugog vida radnog angažovanja, razvrstanih po polu i po kvalifikacijama;
10. broju primljenih prijavi zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu i starosnoj dobi, o njihovoj izloženosti uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju ili ucenjivanju ili nekom drugom postupanju koje ima za posledicu diskriminaciju na osnovu pola, odnosno roda;
11. načinu postupanja Društva po podnetim prijavama;
12. broju sudskih sporova koji su vođeni u vezi sa diskriminacijom na osnovu pola, odnosno roda, kao i broju sudskih sporova koji su okončani u korist zaposlenog i o načinu postupanja poslodavca ili odgovornog lica u organima javne vlasti po tim sudskim odlukama;
13. broju i procentu zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstanih po polu, uključenih u programe stručnog usavršavanja i dodatnog obrazovanja, kao i stručnog osposobljavanja pripravnika, na godišnjem nivou;

14. broju i procentu zaposlenih lica u organima upravljanja i nadzora i drugim telima Društva, razvrstanih po polu, kvalifikacijama i starosnoj dobi;
15. broju i procentu prijavljenih slučajeva nasilja zasnovanog na polu, odnosno rodu, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja;
16. Broj i procenat prijavljenih slučajeva nasilja u Društvu po osnovu pola, odnosno roda, razvrstanih po obliku nasilja, polu žrtve nasilja i polu izvršioca nasilja, kao i međusobnom odnosu žrtve i izvršioca nasilja, u godini vođenja evidencije.

Podaci koji se evidentiraju iskazuju se brojačano ili procentualno i ne mogu da sadrže podatke o ličnosti.

Podaci se evidentiraju na posebnom obrascu koji propisuje Ministarstvo, i u njega se unosi svaka promena tih podataka, u roku od osam radnih dana od dana kada je promena nastala.

Početak primene Plana

Plan počinje da se primenjuje počev od dana donošenja i objavljivanja na Internet prezentaciji Društva.

U Novom Sadu, dana 22.01.2025. godine

ENERGOTEHNIKA-JUŽNA BAČKA DOO NOVI SAD:



Илија Лабуш, директор

Невен Савић, заступник