

## 9. RODNA RAVNOPRAVNOST

### ● REALIZOVANE AKTIVNOSTI

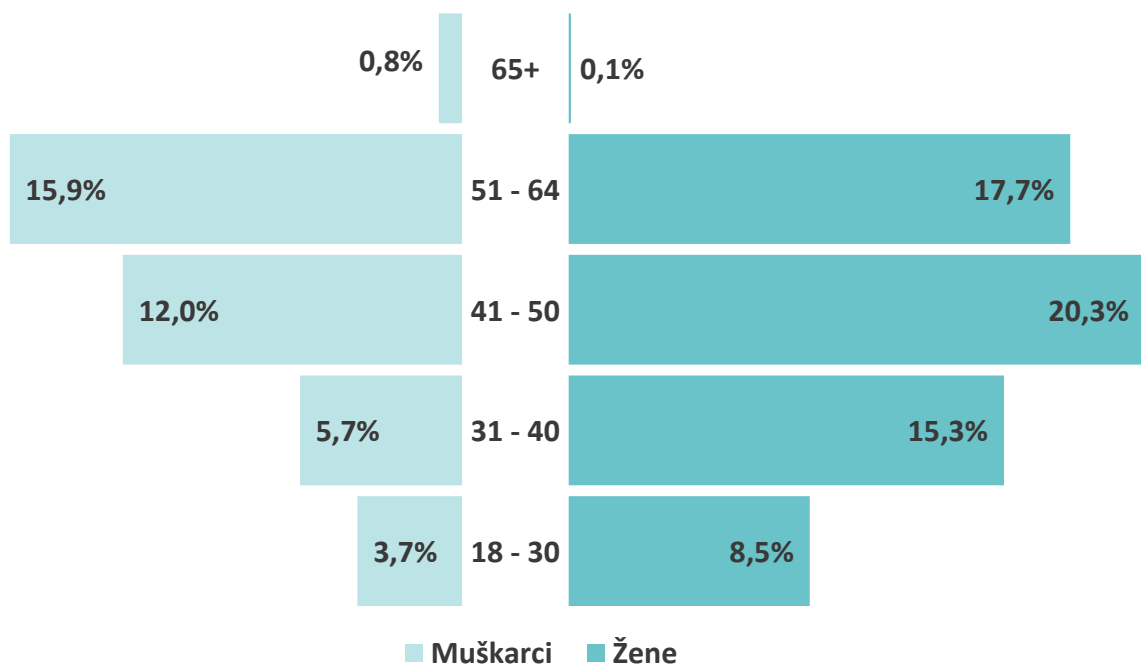
#### KOJE SE ODNOSE NA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ●

##### 1) Ocena stanja rodne ravnopravnosti u oblasti za koju je poslodavac odgovoran

DDOR Novi Sad je u procesu rada i obavljanja delatnosti osiguranja i pri donošenju odluka, akata i postupcima vodio računa i isključio mogućnost postojanja diskriminacije zasnovane na polu, u skladu sa odredbama Zakona o radu i Zakona o rodnoj ravnopravnosti naročito u oblastima zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih, napredovanja na poslu, sprečavanja zlostavljanja na radu u skladu sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu i Pravilnikom o zaštiti i prevenciji od zlostavljanja na radu broj 1-17/87-7 od 16.03.2017. godine i otkaza ugovora o radu ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

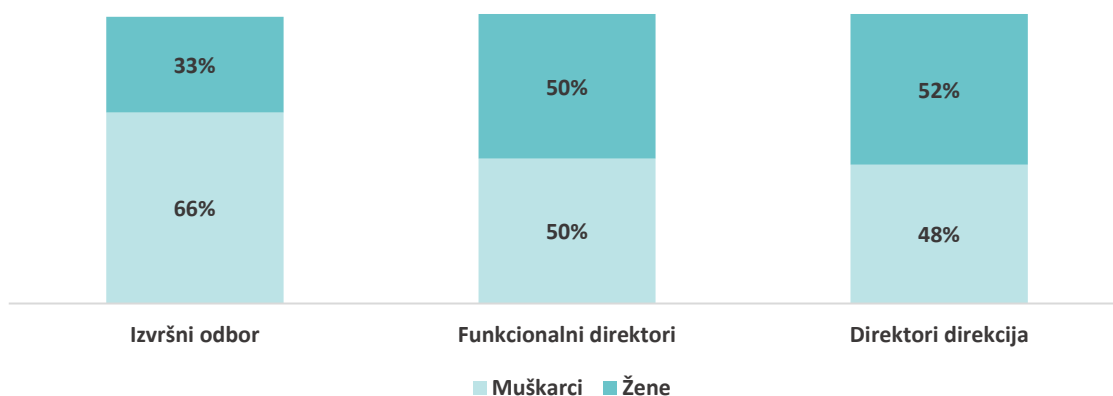
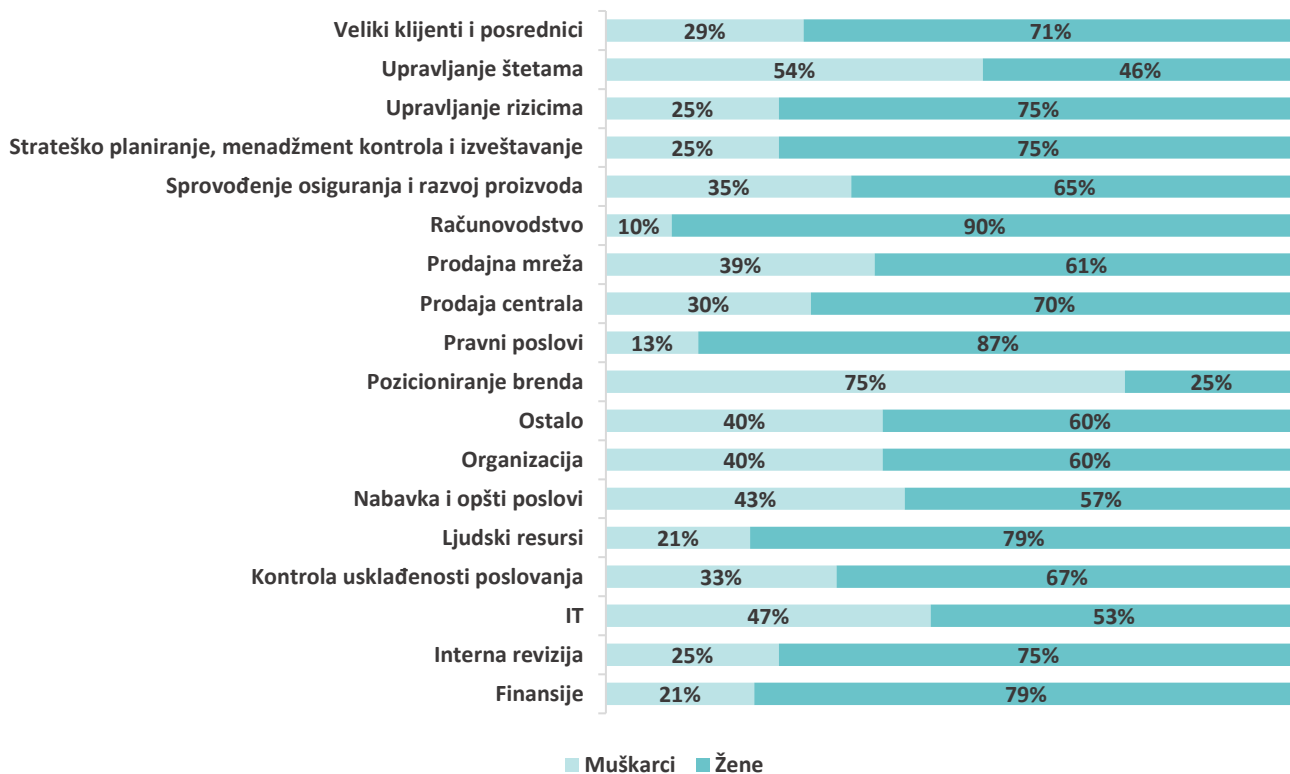
Struktura zaposlenih kod Poslodavca na dan **31.12.2021.** uključujući pol i godine starosti:

Struktura zaposlenih po godinama starosti



## 9. RODNA RAVNOPRAVNOST (nastavak)

### ● REALIZOVANE AKTIVNOSTI KOJE SE ODNOSE NA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ●



*Napomena: Usled zaokruživanja, procenti se možda neće uvek prikazivati kao delovi ukupnog zbira od 100%*

Poslodavac je doneo Plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova u DDOR Novi Sad za 2021. godinu čiji je opšti cilj bio da se postepenim restrukturiranjem radne snage uspostavi ravnomerni odnos polova u DDOR Novi Sad odnosno stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza, te preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje diskriminacije zasnovane na polu i rodu.

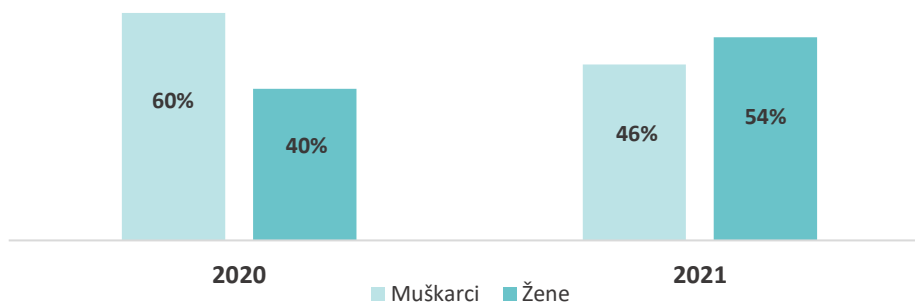
## 9. RODNA RAVNOPRAVNOST (nastavak)

### ● REALIZOVANE AKTIVNOSTI KOJE SE ODNOSE NA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ●

2) Rezultati realizovanih aktivnosti prema indikatorima sa početnom i ciljnom vrednošću

U procesu sprovođenja Mere 1 u pomenutom donetom Planu za 2021. godinu DDOR Novi Sad, koja je bila određena u procesu planiranja sprovođenja **stručnog usavršavanja i osposobljavanja** zaposlenih putem seminara, treninga i ostalih vidova stručne obuke, Društvo je uz primenu redovnih procedura i uputstava postiglo ravnomernu zastupljenost zaposlenih ženskog pola u okviru funkcionalnih oblasti sistema ovog privrednog društva.

Udeo u fondu časova obuka



Broj zaposlenih na obuci

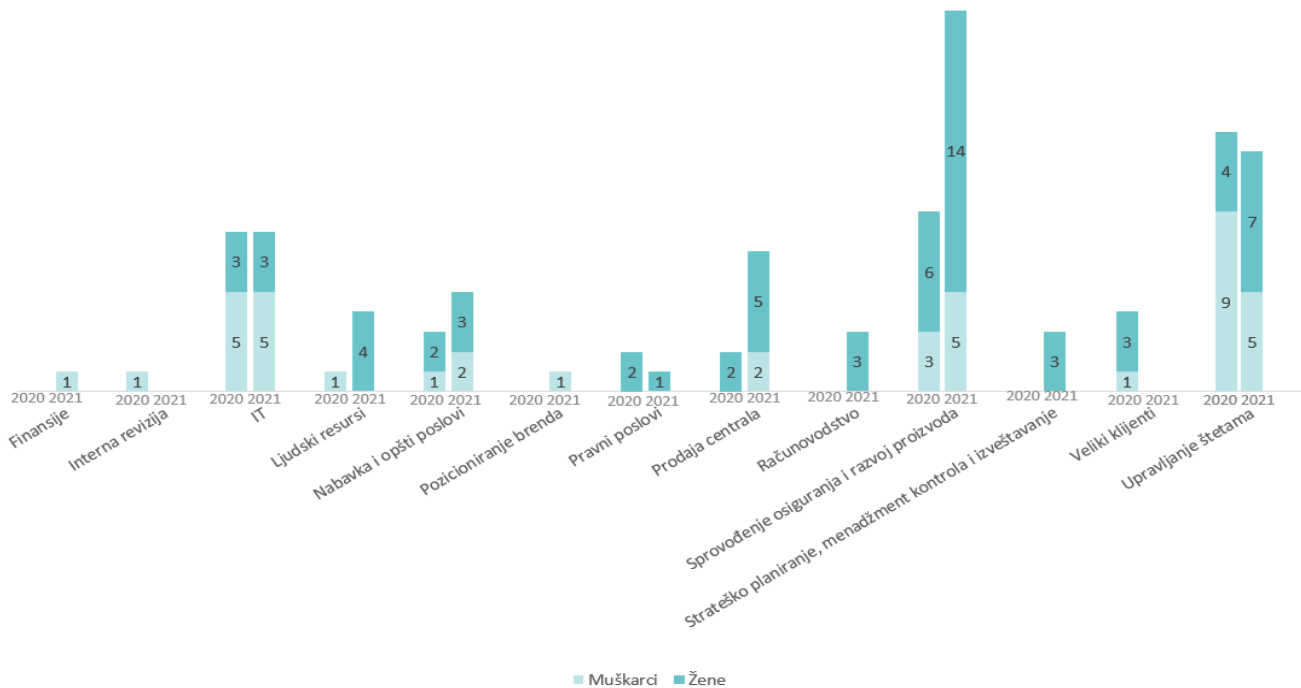
	Muško	Žensko
2020	526	792
2021	471	678

U procesu sprovođenja Mere 2 u pomenutom donetom Planu za 2021. godinu, DDOR Novi Sad je u oblasti zapošljavanja i izbor kandidata kao i prilikom oglašavanja slobodnih poslova i radnih zadataka u funkcionalnim oblastima sistema DDOR Novi Sad, a u skladu sa aktuelnim ekonomskim pokazateljima i uslovima, uz maksimalni napor usklađivanja sa procesom i organizacijom rada, obezbedio zastupljenost oba pola.

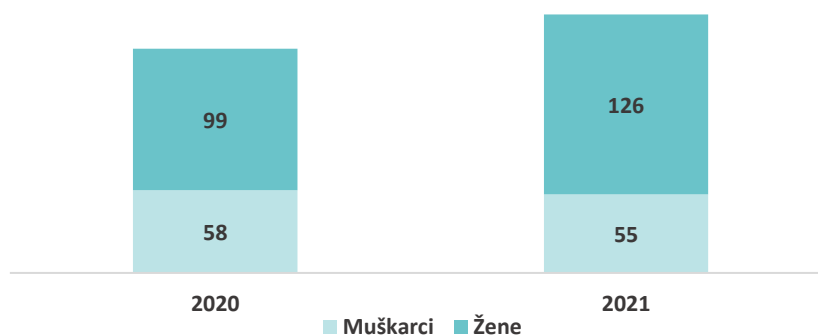
## 9. RODNA RAVNOPRAVNOST (nastavak)

### ● REALIZOVANE AKTIVNOSTI KOJE SE ODNOSE NA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ●

Ostvarena polna struktura kandidata zavisi od toga koji su kandidati ispunili uslove konkursa i prošla sve krugove selekcije. U narednom periodu je planirano značajnije učešće muškaraca u populaciji zasnivanja radnog odnosa radi uspostavljanja ravnoteže, pod uslovom da ispunjavaju uslove konkursa i prođu sve krugove selekcije.



### Prodajna mreža



## 9. RODNA RAVNOPRAVNOST (nastavak)

### ● REALIZOVANE AKTIVNOSTI KOJE SE ODNOSE NA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ●

U procesu sprovođenja Mere 3 u pomenutom donetom Planu za 2021. godinu DDOR Novi Sad je zaposlenim radnicama koje su privremeno sprečene za rad zbog korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva sa rada zbog nege deteta obezbedio uslove vraćanja na poslove i radne zadatke koje su obavljale pre početka korišćenja porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta uz postupno poštovanje procesa i organizacije rada. U okviru ove mere sproveden je i sprovodi se postupak fleksibilizacije radnog vremena za zaposlene žene na decem starosti do 7 godine života u cilju pružanja podrške ostvarivanja profesionalnih i porodičnih obaveza u pogledu podizanja i vaspitavanja dece tako što je izvršena dostupnost ranijeg dolaženja i odlaženja sa rada kao i pružanje pune podrške u ostvarivanju svih zadatih ciljeva i zadataka koje zaposlene imaju.

Porodilje			
Naziv	Odobreno porodiljsko odsustvo	Vraćeno na rad po okončanom porodiljskom odsustvu	Prestao radni odnos po okončanju porodiljskog odsustva
<b>Ciljana vrednost - 31.12.2021.</b>	15	25	4
<b>Početna vrednost - 31.12.2020.</b>	26	15	2

#### 3) Podaci o utrošenim finansijskim sredstvima

Za postizanje ciljane vrednosti kod stručnog usavršavanja i osposobljavanja u 2021. godini Poslodavac je utrošio 236.690 dinara.

#### 4) Preporuke kako unaprediti rodnu ravnopravnost u oblasti na koju se izveštaj odnosi

Poslodavac će u procesu rada i obavljanja delatnosti osiguranja i pri donošenju odluka, akata i procedura preduzeti sve potrebne mere kojima će isključiti mogućnost diskriminacije zasnovane na polu. Poslodavac će naročito biti posvećen održavanju i unapređenju rodne ravnopravnosti u oblastima zapošljavanja tj. izbora kandidata za obavljanje određenog posla, stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih, napredovanja na poslu. Jednake mogućnosti su garantovane i u ostvarivanju kako prava i obaveza iz radnog odnosa, tako i prava na zaštitu od zlostavljanja na radu i prava koja zaposleni imaju po ostalim posebnim propisima (bezbednost i zdravlje na radu, periodični pregledi, zaštita od duvanskog dima i ostalo). Otkazi ugovora o radu zbog viška zaposlenih kao i ostali prestanci radnog odnosa nisu motivisani rodnim razlozima odnosno nisu rezultat diskriminacije i u tom smislu Poslodavac ostaje posvećen i ovom aspektu ravnopravnosti.

Prilagođavanje odnosno otklanjanje kao i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih kod Poslodavca do sada je sprovedeno postupno, što će i dalje biti usmerenost kompanije ako/gde se ukaže neuravnotežena zastupljenost.

## 9. RODNA RAVNOPRAVNOST (nastavak)

### ● REALIZOVANE AKTIVNOSTI KOJE SE ODNOSE NA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI ●

U tu svrhu, Poslodavac je sačinio plan posebnih **mera** za 2022.

#### **Mera 1**

U procesu planiranja stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih putem seminara, treninga i ostalih vidova stručne obuke, Poslodavac će preduzeti potrebne mere radi održavanja odnosno unapređenja uravnotežene zastupljenosti polova, kao i optimalnog ostvarenja interesa procesa i organizacije rada.

#### **Mera 2**

U oblasti zapošljavanja i izbora kandidata, Poslodavac će voditi računa o uravnoteženoj zastupljenosti polova, u najvećoj mogućoj meri u kontekstu strukture prijavljenih na konkurs.

#### **Mera 3**

Poslodavac će zaposlenima po iskorišćenom porodiljskom odsustvu i odsustvu sa rada radi nege deteta obezbediti uslove vraćanja na poslove i radne zadatke od pre početka korišćenja odsustva. U okviru ove mere i dalje će se odobravati fleksibilno radno vreme roditeljima dece do 7 godina starosti u cilju pružanja podrške usklađivanju porodičnih i radnih obaveza.

#### **Mera 4**

Nastavak upotrebe rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodni stereotipa, kao i identifikovanje mesta gde bi se ta upotreba mogla unaprediti.

#### **Mera 5**

Dalje unapređenje procesa regrutacije, selekcije i internog unapređenja kadrova, uz širenje palete testova i alata za maksimalno objektivnu procenu i izbor odgovarajućeg profila za zapošljavanje i unapređenje na upražnjena radna mesta.