

vii. Rodna ravnopravnost
Ocena stanja rodne ravnopravnosti u oblasti za koju je poslodavac odgovoran

DDOR Novi Sad (dalje: Poslodavac) kao zavisno društvo UnipolSai Assicurazioni posvećeno je održivom poslovanju u okviru koga je planovima predviđena podrška razvoju zaposlenih nezavisno od pola, starosti i ostalih ličnih svojstava.

Poslodavac u procesu rada, pri donošenju odluka i u postupcima isključuje mogućnost diskriminacije zasnovane na polu ili drugom ličnom svojstvu, u skladu sa odredbama Zakona o radu i Zakona o rodnoj ravnopravnosti, naročito u oblastima zapošljavanja i izbora kandidata za zapošljavanje, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, napredovanja na poslu, sprečavanja zlostavljanja na radu i utvrđivanja viška zaposlenih. Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih kod Poslodavca utvrđuju se u skladu s kolektivnim ugovorom u čijem je zaključivanju Poslodavac obezbedio ravnopravno učešće polova (50%-50%). Struktura zaposlenih kod Poslodavca na dan 31.12.2021. uključujući pol i godine starosti prikazana je u Tabeli 1.

Tabela 1.

Struktura zaposlenih po godinama starosti		
Godine	Muškarci	Žene
18 - 30	3,7%	8,5%
31 - 40	5,7%	15,3%
41 - 50	12,0%	20,3%
51 - 64	15,9%	17,7%
65+	0,8%	0,1%

Tabela 2.

Struktura organa upravljanja i menadžmenta		
	Muškarci	Žene
Izvršni odbor	66%	33%
Funkcionalni direktori	50%	50%
Direktori direkcija	48%	52%

Tabela 3.

Struktura zaposlenih po funkcionalnim oblastima i funkcijama		
Funkcionalna oblast	Muškarci	Žene
Veliki klijenti i posrednici	29%	71%
Upravljanje štetama	54%	46%
Upravljanje rizicima	25%	75%
Strateško planiranje, menadžment kontrola i izveštavanje	25%	75%
Sprovođenje osiguranja i razvoj proizvoda	35%	65%
Računovodstvo	10%	90%
Prodajna mreža	39%	61%
Prodaja centrala	30%	70%
Pravni poslovi	13%	87%
Pozicioniranje brenda	75%	25%
Ostalo	40%	60%
Organizacija	40%	60%
Nabavka i opšti poslovi	43%	57%
Ljudski resursi	21%	79%
Kontrola usklađenosti poslovanja	33%	67%
IT	47%	53%
Interna revizija	25%	75%
Finansije	21%	79%

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. Tabela 2 prikazuje strukturu organa upravljanja i menadžmenta, a Tabela 3 strukturu zaposlenih po funkcionalnim oblastima i funkcijama, na dan 31.12.2021.

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, DDOR Novi Sad je uz primenu redovnih procedura i uputstava postigao ravnomernu zastupljenost zaposlenih ženskog pola u okviru funkcionalnih oblasti sistema ovog privrednog društva.

Struktura učesnika stručnog usavršavanja (Sati na obuci)			Broj zaposlenih na obuci		
	Muškarci	Žene		Muškarci	Žene
2020	60%	40%	2020	526	792
2021	46%	54%	2021	471	678

U procesu sprovođenja Mere 2 u pomenutom donetom Planu za 2021. godinu DDOR Novi Sad je u oblasti zapošljavanja odnosno izbora kandidata obezbedio zastupljenost oba pola. Srazmera zastupljenosti polova među novozaposlenima u velikoj meri zavisi od strukture prijavljenih kandidata, a ishod procesa selekcije zavisi isključivo od procene ispunjenosti uslova za zapošljavanje na određenom poslu.

Struktura novozaposlenih				
Funkcija/F.oblast	2020. godina		2021. godina	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Prodajna mreža	55	99	55	126
Finansije	0	0	1	0
Interna revizija	1	0	0	0
IT	5	3	5	3
Ljudski resursi	1	0	0	4
Nabavka i opšti poslovi	1	2	2	3
Pozicioniranje brenda	0	0	1	0
Pravni poslovi	0	2	0	1
Prodaja centrala	0	2	2	5
Računovodstvo	0	0	0	3
Sprovođenje osiguranja	3	6	5	14
Strateško planiranje	0	0	0	3
Veliki klijenti	1	3	0	0
Upravljanje štetama	9	4	5	7

U procesu sprovođenja Mere 3 u donetom Planu za 2021. godinu, DDOR Novi Sad je zaposlenima obezbedio vraćanje na poslove posle korišćenja porodijskog odsustva i odsustva sa rada zbog nege deteta. U okviru ove mere, odobrava se fleksibilno radno vreme zaposlenim roditeljima sa decom starosti do 7 godina u cilju pružanja podrške balansu između profesionalnih i porodičnih obaveza. Od 4 porodilje kojima je u 2021. godini prestao radni odnos, 3 su zahtevale sporazumni prestanak radnog odnosa, a jednoj je prestao objektivni razlog zasnivanja radnog odnosa, odnosno istekao radni odnos na određeno vreme.

	Odobreno porodijsko odsustvo	Vraćeno na rad po okončanom porodijskom odsustvu	Prestao radni odnos po okončanju porodijskog odsustva
Ciljana vrednost - 31.12.2021.	15	25	4
Početna vrednost - 31.12.2020.	26	15	2

Posebne mere

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 i ostalo). Otkazi ugovora o radu zbog viška zaposlenih kao i ostali prestanci radnog odnosa nisu motivisani rodnom 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.

U tu svrhu, Poslodavac je sačinio plan posebnih mera za 2022. koje su predstavljene u tabeli ispod. Kontrolu primene ovih mera obavlja Direkcija za ljudske resurse kroz praćenje statističkih podataka o zaposlenima, te o tome dostavlja potrebne izveštaje nadležnim državnim organima i telima Poslodavca.

Br.	Posebna mera	Razlozi za određivanje	Ciljevi	Početak i prestanak primene	Način sprovođenja
1.	Stručno usavršavanje i osposobljavanje	zastupljenost polova u obukama srazmerno odnosu u strukturi zaposlenih	promovisanje jednakih mogućnosti	kontinuirano	planiranje, pozivanje, praćenje
2.	Zapošljavanje i izbor kandidata	trenutna struktura zaposlenih	promovisanje jednakih mogućnosti	kontinuirano	rodno senzitivno oglašavanje i promovisanje rada kod poslodavca; primena objektivnih kriterijuma pri selekciji
3.	Podrška porodiljama i roditeljstvu	obaveze pri zasnivanju porodice; zdravlje	balans profesionalnog i privatnog života	kontinuirano	obezbeđivanje uslova za povratak na posao; odobravanje fleksibilnog radnog vremena
4.	Rodno senzitivni jezik	potreba za usaglašavanjem akata u kojima se koristi gramatički rod	promovisanje jednakih mogućnosti; uklanjanje rodni stereotipa	kontinuirano	rodno senzitivno formulisane akata
5.	HR statistika	potreba za unapređenjem i detaljnijim praćenjem podataka	kontrola sprovođenja posebnih mera; analiza stanja; rodno odgovorno budžetiranje	kontinuirano	statistički podaci o zaposlenima razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi

viii. Budžet 2022: Potreba revizije budžeta usled situacije sa pandemijom i globalne makroekonomske situacije

Podaci predstavljeni u ovom dokumentu odražavaju najbolje moguće pretpostavke o makroekonomskim kretanjima i pokazateljima industrije osiguranja u okruženju produžene pandemije. Međutim, izražena je zabrinutost u vezi konflikta između Rusije i Ukrajine, koja je podstakla inflaciju, i posledično može voditi zaokretu u orijentaciji centralnih banaka širom sveta ka restriktivnoj monetarnoj politici. Neizvesnost ove situacije uzrokuje volatilnost na globalnom tržištu kapitala i energije, kao i rast kamatnih stopa na državne dužničke hartije od vrednosti.

U skladu sa razvojem aktivnosti na tržištu osiguranja, uglavnom uslovljenim gorenavedenim vanrednim okolnostima, kao i zahtevima matične Grupe kojoj Društvo pripada, po potrebi će biti izvršena revizija planskih cifara.