

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

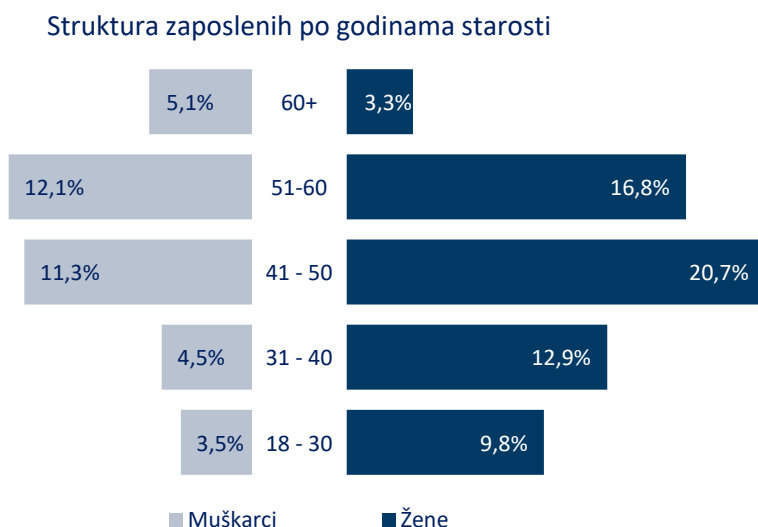
u saradnji sa lokalnim zajednicama gotovo hiljadu stabala u petnaest gradova u Srbiji, pri čemu se posebno vodilo računa o lokacijama koje su pretrpele najveću štetu u toku nevremena iz leta 2023. godine. U ovom kontekstu, Društvo učestvuje u događajima i projektima koji promovišu korišćenje električnih vozila, cirkularnu ekonomiju i brigu za očuvanje životne sredine.

10. RODNA RAVNOPRAVNOST

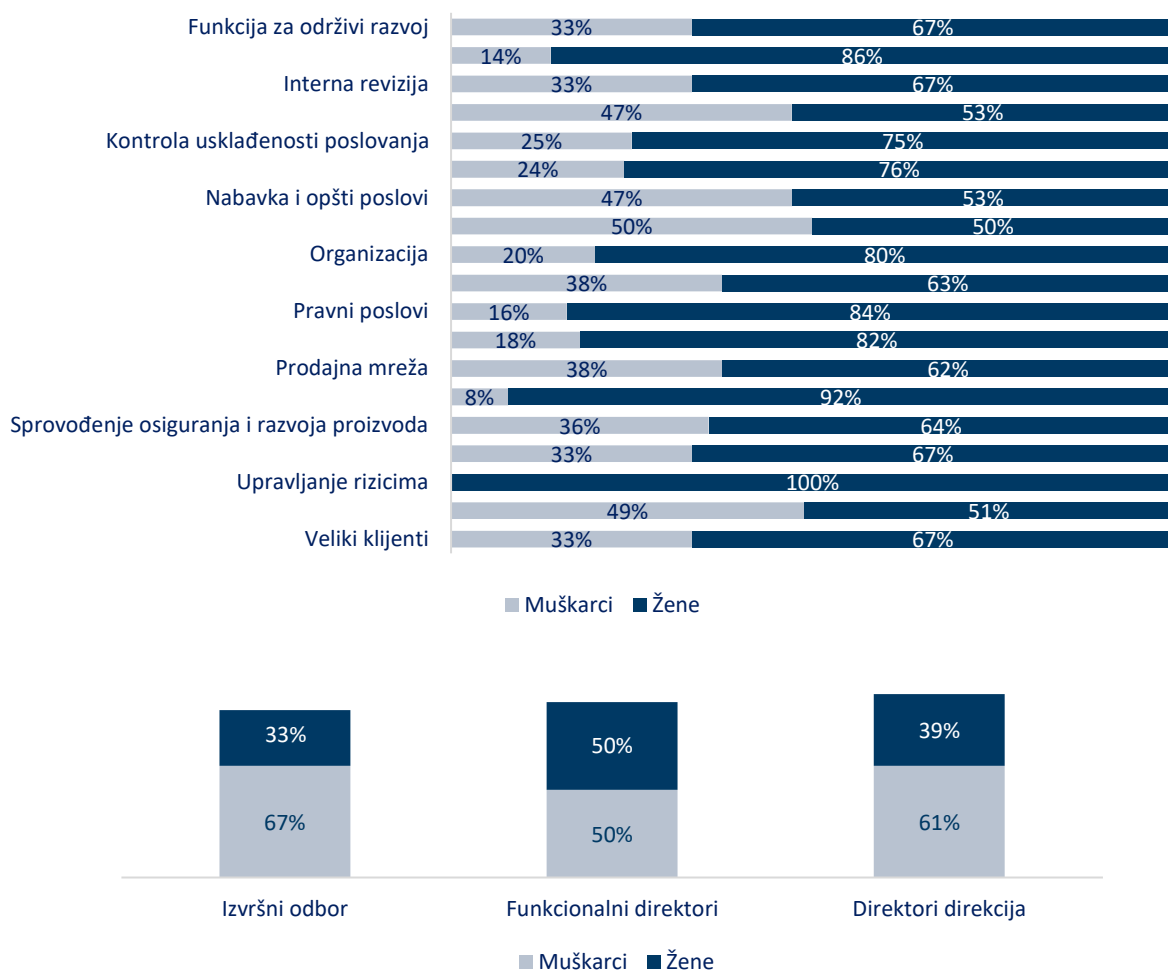
Ocena stanja rodne ravnopravnosti u oblasti za koju je poslodavac odgovoran

Društvo je procese, procedure i uputstva dizajniralo na način da se obezbedi nepristrasnost i objektivnost u odnosu prema zaposlenima. Prigovora, pritužbi i tužbi u smislu antidiskriminatornih propisa nije bilo, što je potvrda privrženosti Društva principu jednakog pristupa i prevenciji slučaja diskriminacije, naročito rodne. Društvo se naročito posvetilo primeni ovih principa u oblastima zapošljavanja i izbora kandidata za posao, stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih i napredovanja na poslu.

Struktura zaposlenih kod Poslodavca na dan **31.12.2023.** uključujući pol i godine starosti:



4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)



Napomena: Usled zaokruživanja ukupan zbir procenata može da ne iznosi 100%.

Poslodavac je u okviru plana poslovanja za 2024. godinu, u posebnom delu koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, predvideo posebne mere u skladu sa Zakonom (Plan). Struktura zaposlenih predstavljena u grafikonima iznad ukazuje na uravnoteženu zastupljenost oba pola kako u različitim funkcijama, tako i na položajima i izvršilačkim radnim mestima. Društvo je u 2023. godini pred NBS pokrenulo postupak dobijanja saglasnosti za imenovanje članice izvršnog odbora. Po dobijanju saglasnosti i imenovanju, postigla bi se uravnotežena zastupljenost u izvršnom odboru.

Pored toga, neuravnotežena zastupljenost postoji u određenim funkcijama sistema, što je uzrokovano razlozima navedenim u delu koji se odnosi na posebnu meru Zapošljavanja i izbora kandidata, a na nivou republike je identifikovano kao posledica rodnih stereotipa u izboru zanimanja.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

Poslodavac je u procesu rada i obavljanja delatnosti osiguranja i pri donošenju odluka, akata i procedura preduzeo sve potrebne mere kojima je isključio mogućnost rodne diskriminacije. Prilagođavanje odnosno otklanjanje kao i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih kod Poslodavca, do sada je sprovedeno postupno, što će i dalje biti usmerenost Društva ako/gde se ukaže neuravnotežena zastupljenost. U tu svrhu, Poslodavac je sačinio spisak posebnih mera za 2024. godinu 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 Društva.

Posebne mere

Br.	Posebna mera	Razlozi za određivanje	Ciljevi	Način sprovođenja	
1.	Stručno usavršavanje i osposobljavanje	Zastupljenost polova u obukama srazmerno odnosu u strukturi zaposlenih	Promovisanje jednakih mogućnosti	kontinuirano	Planiranje, povezivanje, praćenje
2.	Zapošljavanje i izbor kandidata	Trenutna struktura zaposlenih	Promovisanje jednakih mogućnosti	kontinuirano	Rodno senzitivno oglašavanje i promovisanje rada kod poslodavaca; primena
3.	Podrška porodicama i roditeljstvu	Obaveze pri zasnivanju porodice; Zdravlje	Balans profesionalnog i privatnog života	kontinuirano	Obezbeđivanje uslova za povratak na posao; Odobranje 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 formulisanje 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

U ovom izveštaju su prezentovani rezultati sprovođenja posebnih mera prema indikatorima sa početnom i ciljnom vrednošću. Ove mere se kod poslodavca sprovode kontinuirano, a njihovi efekti prate redovno, na mesečnom i godišnjem nivou.

Stručno usavršavanje i osposobljavanje

Ova mera se sastoji u obezbeđivanju jednake dostupnosti zaposlenima svih oblika profesionalnog razvoja, bez obzira na pol. Društvo je uz primenu redovnih procedura i uputstava održalo i u oblasti usavršavanja i osposobljavanja ravnomernu zastupljenost zaposlenih oba pola u okviru svih funkcionalnih oblasti sistema. Cilj ove mere, promovisanje jednakih mogućnosti, je ostvaren i u prethodnoj godini primenom planiranih načina sprovođenja mere.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

Oblici profesionalnog razvoja zaposlenih su planirani na rodno odgovoran način, a zaposleni su o obukama, treninzima, seminarima i drugim usavršavanjima obaveštavani bez rodne diskriminacije, bez uticaja stereotipnih rodni uloga. Svima je pružena jednaka mogućnost za profesionalni razvoj, bez obzira na lične karakteristike. Pozivi za obuke su dostavljani zaposlenima po principu relevantnosti sadržaja konkretnog oblika usavršavanja za posao koji zaposleni obavljaju. Tokom cele godine, zaduženi u Direkciji za ljudske resurse su pratili strukturu polaznika obuka i kurseva, kako bi osigurali uravnoteženu zastupljenost polova, i o tome redovno izveštavali menadžment.

Udeo u fondu časova obuka



Broj zaposlenih na obukama

Broj zaposlenih na obuci	31.12.2023	Učešće % 2023	Rast % 2023/2022	31.12.2022	Učešće % 2022
Muško	500	39,3	4,4	479	37,1
Žensko	771	60,7	-5,0	812	62,9
Ukupno	1.271	100,0	-1,5	1.291	100,0

Zapošljavanje i izbor kandidata

Ova mera se sastoji u obezbeđivanju jednakog tretmana oba pola u planiranju, sprovođenju i kontroli procesa zapošljavanja i izbora kandidata za posao. Planiranje odnosno proces budžetiranja prijema novih zaposlenih pre početka godine podrazumeva alokaciju sredstava isključivo po principima ekonomske opravdanosti i potreba organizacije posla, bez rodne diskriminacije. U oglašavanju, za popunjavanje upražnjenih pozicija koristi se rodno neutralan pojam „osoba“. Izbor kandidata za posao se vrši isključivo primenom kriterijuma stručnosti, kao i analizom profila osobe u kontekstu potreba i uslova radne sredine. Ostvarena polna struktura novozaposlenih zavisi pre svega od strukture prijavljenih kandidata. U 2023. godini, za poslove u Društvu prijavilo se ukupno 1.610 kandidata, od čega 801 (49.75%) ženskog pola, a 809 (50.25%) muškog pola. Potom se izbor sužava u zavisnosti od toga da li su ispunili uslove oglasa i uspešno prošli sve krugove testiranja i selekcije. U toku 2023. godine, ukupno je zaposleno 173 lica, od čega 54 muškog pola, a 119 ženskog pola. U tom smislu primetno je prisustvo rodni uloga kod pojedinih zanimanja i funkcija, i to većeg broja kandidata ženskog pola za funkcije računovodstva, pravnih poslova, finansija i ljudskih resursa. U takvom kontekstu, Poslodavac je težio da rodno neutralnim oglašavanjem i objektivnom selekcijom kandidata obezbedi uravnoteženu zastupljenost polova u svim funkcijama sistema. Na grafikonu je predstavljena polna struktura novozaposlenih u 2023. godini.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

Prodajna mreža - prijem



Centralne funkcije – broj novozaposlenih

	2023		2022	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Kontrola usklađenosti poslovanja	0	1	0	1
Finansije	0	2	1	4
Interna revizija	0	0	0	1
IT	9	3	2	3
Ljudski resursi	0	6	2	3
Nabavka i opšti poslovi	1	1	1	1
Organizacija	0	0	1	1
Ostalo	0	0	1	0
Pozicioniranje brenda	0	1	0	0
Pravni poslovi	0	0	0	1
Prodaja centrala	0	0	0	6
Računovodstvo	0	7	0	1
Sprovođenje osiguranja i razvoj proizvoda	10	18	4	11
Strateško planiranje, menadžment kontrolu i izveštavanje	0	0	0	1
Upravljanje rizicima	0	0	0	2
Upravljanje štetama	5	9	6	9
Veliki klijenti	0	1	0	2
Održivi razvoj	0	1	0	0
Ukupno	25	50	18	47

Podrška porođiljama i roditeljstvu

Primena ove mere podrazumeva jednak tretman zaposlenih tokom i nakon trudnoće, porođiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta. U ovim slučajevima, kod zaposlenih na određeno vreme, poslodavac je obezbedio povratak na poslove po okončanju odsustva sa rada. U radnom angažmanu lica, naše Društvo se vodi isključivo kriterijumima stručnosti, efikasnosti i potreba organizacije rada.

Podrška roditeljstvu se ogleda u odobravanju fleksibilnog ranog vremena zaposlenima sa decom mlađom od 7 godina. Na ovaj način se ostvaruje balans privatnog i poslovnog života jer se roditeljima u važnoj fazi podizanja i vaspitavanja dece omogućava da ranije započnu i samim tim završe radno vreme. Poslodavac ovo pravo garantuje nezavisno od pola i time se promovišu jednake uloge u podizanju dece.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI (nastavak)

Broj zaposlenih na porodiljskom odsustvu

Započeto porodiljsko odsustvo u toku 2023. godine	Vraćeno na rad po okončanom porodiljskom odsustvu	Prestao radni odnos po okončanju porodiljskog odsustva	Zaposlenih na porodiljskom odsustvu na dan 31.12.2023	Zaposlenih na porodiljskom odsustvu na dan 31.12.2022
29	15*	1**	36	23

*preostale su i dalje na odsustvu

**1 sporazumni prestanak na zahtev zaposlene

Rodno senzitivni jezik

Primenom rodno senzitivnog jezika u aktima, uklanja se reziduum gramatičkog roda koji ukazuje na rodne uloge. Ugovori o radu svih zaposlenih sadrže rodno senzitivne izraze. Posvećenost ovoj temi je kontinuirana i sprovodi se istovremeno kada se ukažu potrebe za izmene i dopune opštih akata, odnosno pri izmeni modela i obrazaca pojedinačnih akata.

Statistika ljudskih resursa

Ova mera podrazumeva vođenje evidencija i sačinjavanje izveštaja u oblasti rada, kao i u oblasti rodne ravnopravnosti, na način koji omogućava stalni uvid u promene strukture podataka po osnovu pola zaposlenih. Statistika ljudskih resursa je tokom 2023. godine redovno i blagovremeno izveštavala menadžment Društva i izrađivala evidencije o ostvarivanju rodne ravnopravnosti.

Kratka ocena

Poslodavac je i prethodne godine bio posvećen planiranju i primeni posebnih mera i unapređenju rodne ravnopravnosti. Poslodavac ocenjuje stanje rodne ravnopravnosti kao vrlo dobro jer iz redovne evidencije i godišnjeg izveštaja proizlazi uravnotežena zastupljenost polova u najvećem broju oblasti. Rodna razlika u prosečnim primanjima je u okvirima zakonom predviđene uravnotežene zastupljenosti (na kraju 2023. je odnos 43% naspram 57%). Poslodavac je rodno odgovornim budžetiranjem u 2023. primenom principa meritokratije i jednakog tretmana i objektivne ocene doprinosa na radu, znanja i odgovornosti, usvojio budžet za 2024. godinu u sferi ljudskih resursa. Žene u povišicama učestvuju sa većim procentom (69%) nego u ukupnom broju zaposlenih (63%) i sa 0,7% većom prosečnom povišicom u odnosu na muškarce. Prisustvo rodni stereotipa u zanimanjima biće predmet novih posebnih mera u planskom dokumentu koje u 2024. usvoji Društvo. Redovna i budna statistika ljudskih resursa je korisno sredstvo identifikacije potreba za unapređenjem rodne ravnopravnosti i okidač pravovremene reakcije i intervencije Društva.

PLAN 2024: Potreba za revizijom plana usled globalne geopolitičke i makroekonomske situacije

U skladu sa gore navedenim izazovnim globalnim geopolitičkim i makroekonomskim okruženjem, kao i zahtevima matične Grupe kojoj Društvo pripada, po potrebi će se izvršiti revizija planiranih cifara.