



DUNAV RE a.d.o.

# ПРИНЦИПИ ЛЈУДСКИХ ПРАВА



БЕОГРАД, СЕПТЕМБАР 2023



DUNAV RE a.d.o.

*“Увек тражимо најбоље да се придруже нашем тиму. То нам омогућава да схватимо разноврсне потребе наших клијената и обезбедимо висококвалитетне услуге. Захваљујући овом приступу, из године у годину побољшавамо наше резултате и обезбеђујемо да будемо оптимално припремљени за будућност.*

*Уз инклузивну корпоративну културу која промовише вештине и осећај припадности тиму, позиционирамо се као поуздан пословни партнер и атрактиван послодавац. Запослени се поштују и вреднују, без обзира на њихове карактеристике као што су род, старост, порекло, идеологија и сексуална оријентација.*

*Послујемо у складу са нашим вредностима као фер партнер и одговоран послодавац, а поштовање људских права и родне равноправности део је наше друштвене одговорности”*

*Зорана Пејчић, Председник Извршног одбора и CSO*





DUNAV RE a.d.o.

## Садржај

1. Поштовање људских права и родне равноправности
2. Дефиниција људских права
3. Вредности људских права
  - 3.1 Запослени
  - 3.2 Пословни партнери и друге заинтересоване стране
4. Диверзитет и инклузивност
5. Антидискриминација
6. Елиминација дискриминације жена и девојака
7. Усаглашеност документа





DUNAV RE a.d.o.

## 1. Поштовање људских права и родне равноправности

**Друштво за реосигурање Дунав Ре а.д.о.** подржава принципе поштовања људских права, владавине закона, инклузије, једнакости и недискриминације, тако што забрањени разлози дискриминације укључују расу, боју коже, етничку припадност, пол, године, језик, инвалидитет, сексуалну оријентацију, родни идентитет, религију, политичко или друго мишљење, национално или социјално или географско порекло, имовински статус или неки други статус, укључујући како аутохтоност, тако и мањинску припадност лица.





## 2. Дефиниција људских права

**Људска права** су права која су дата сваком људском бићу рођењем и гарантују правне позиције појединца. Принципи поштовања људских права садрже универзалне вредности које имају за циљ да омогуће хармоничан суживот сваке особе у друштву.

Индустрија реосигурања има посебну улогу, јер може имати значајан утицај на поштовање људских права. Свесни смо наше корпоративне одговорности за доследно поштовање, очување и промоцију људских права у оквиру нашег делокруга рада на међународном тржишту, јер је то у интересу свих.

Захваљујући имплементацији принципа заштите животне средине, друштва и управљања (енг. скр.ESG) у постојеће пословне процесе, још шири спектар аспеката везаних за људска права постао је део наше сфере деловања (људска права, различитост и инклузија, антидискриминација, елиминација дискриминације жена и девојака).

Придржавајући се одговорности за поштовање људских права, Друштво се понаша у складу са домаћом законском регулативом и најбољим праксама, не ограничавајући је да се руководи и вишим стандардима све док нису у супротности са домаћим законским одредбама.





### 3. Вредности људских права

**Људска права** су неотуђива основна права која се дају особи, без обзира на друштвено или етничко порекло, боју коже, пол, године, језик, веру, етничку припадност, сексуалну оријентацију, инвалидитет, поглед на свет, материјално стање или било које друго својство и као таква представљају универзалну вредност.

Дунав Ре а.д.о. је посвећен међународно признатим стандардима поштовања људских права, заснованих на Принципима Уједињених нација о раду и људским правима.

То значи да Друштво у потпуности:

- а) испуњава своју одговорност према поштовању људских права;
- б) управља негативним утицајима на људска права, било да су директни или индиректни;
- в) обезбеђује доследно поштовање људских права и анализира могуће кршење истих.

Потенцијални и стварни негативни утицаји на људска права, уколико су уочени, биће континуирано и систематски праћени и анализирани, од случаја до случаја.





**Дунав Ре а.д.о.** третира поштовање, унапређење и очување људских права у оквиру сфере сопственог утицаја на запослене, пословне партнере и друге заинтересоване стране.

### 3.1 Запослени

Друштво поштује стандарде људских права својих запослених, уважавајући принцип недискриминације, стандарде радног права, колективне уговоре и социјални дијалог.

Прихватање разлика у погледу старости, пола, етничке припадности, вере, инвалидитета, сексуалне оријентације, политичког или другог мишљења, од кључног је значаја стварање инклузивне пословне културе која има за циљ уклањање баријера и смањење неједнакости на развојном путу запослених.

Поред ових фактора, безбедно и здраво радно окружење, адекватна примања, као и право на организовање, такође играју виталну улогу у очувању људских права запослених.





## 3.2 Пословни партнери и друге заинтересоване стране

**Друштво** поштује људска права код својих пословних партнера и других заинтересованих страна, очекујући од њих да деле исте етичке и професионалне вредности, као и да своје пословање обављају у складу са стандардима Друштва.

Од пословних партнера се такође очекује да:

- поступају у складу са Декларацијом Међународне организације рада о основним принципима и правима на раду;
- не толеришу принудни рад нити рад деце;
- не толеришу дискриминацију и обезбеде једнакост међу својом радном снагом;
- омогуће слободу синдикалног организовања;
- обезбеде адекватне услове рада, као и безбедно и здраво радно окружење.







Горе наведени критеријуми су од највеће важности, с обзиром на то да се користе у процесу идентификације, праћења, превенције, ублажавања и отклањања утицаја ризика на људска права у вези са пословним партнерима и њиховим активностима, као и идентификовање начина на који се ти негативни утицаји могу отклонити.

У случају да Друштво посумња на кршење једног или више критеријума, подржаће другу страну да пронађе адекватно решење за поправљање ситуације. Такво ангажовање пружа додатну вредност за обе стране.

Уколико решење није могуће, процењују се делимичне мере за ублажавање негативног утицаја. Даљом анализом се могу проценити мере за смањење или отклањање ризика и последица, које могу укључити:

- а) раскид пословног односа,
- б) необнављање након истека постојећег пословног односа,
- в) несклапање новог пословног односа,

уколико се претходно недвосмислено идентификује ризик људских права код пословних партнера и других заинтересованих страна, што даље може еволуирати у репутациони ризик за Друштво.





## 4. Диверзитет и инклузивност

**Диверзитет** је кључ успеха који нам омогућава да превазилазимо границе и као такав представља додатну вредност за нас. Друштво је у континуитету присутно на међународним тржиштима више од 45 година, у 120 земаља са 3 континента. Наша 74 пословна партнера са око 35.000 запослених, представљају диверзитет перспектива, способности, искуства и потреба.

У контексту наше организације, дивезитет значи разумевање да је сваки појединац јединствен и да је неопходно препознати појединачне разлике. Као знак активне посвећености обезбеђивању радног окружења без предрасуда, Друштво пружа једнаке могућности за све запослене, без обзира на године, пол, националност, инвалидитет, сексуалну оријентацију, идентитет, веру или уверење.

Ми ценимо различитост и тежимо да будемо инклузивно место које нуди окружење и услове рада који су подједнако привлачни и корисни за све запослене, пословне partnere, друге заинтересоване стране и друштво у целини.





Озбиљно схватамо нашу друштвену одговорност, тако што се систематски бавимо темом различитости и инклузивности. Управљање диверзитетом представља приступ стратешком управљању које има за циљ разматрање и планирано коришћење различитости појединаца и организационих окружења, како би се креирали структурални и социјални услови у којима би сви запослени могли да развијају своје вештине и достигну своје максималне резултате у корист успешности организације и свих укључених страна.

## 5. Антидискриминација

Промовишемо равноправност без обзира на пол, године, порекло, културу, језик, инвалидитет, сексуалну оријентацију, приход и веру. Наш Кодекс понашања експлицитно каже да нећемо толерисати било који облик дискриминације ни према коме, ни по ком основу, ни из ког разлога.





## 6. Елиминација дискриминације жена и девојака

Циљ нам је да својим мерама у области управљања различитошћу и инклузијом, допринесемо елиминацији дискриминације жена и девојака.

**Друштво** је посвећено међународно признатим стандардима, резолуцијама и одлукама које је усвојио Савет за људска права, укључујући, али не ограничавајући се само на Конвенцију о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW), што значи окончање дискриминације према женама и девојкама из било ког разлога, од било које стране.

Друштво доследно:

- испуњава своју одговорност према пуном поштовању људских права жена и девојака;
- поштује одредбе Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW);
- систематски анализира потенцијална и стварна кршења права жена и девојака, те управља негативним последицама дискриминације у односу на сваки случај.





## 7. Усаглашеност документа

Овај документ је усаглашен са позитивним прописима Републике Србије:

- Закон о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр.22/2009" и 52/2021)
- Закон о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021)
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом ("Сл. Гласник РС", бр.33/2006 и 13/2016)
- Закон о родној равноправности („Сл.гласник РС", бр. 52/2021)

Такође је базиран на циљевима и принципима:

- Повеље Уједињених нација
- Универзалне декларације о људским правима
- Међународног договора о економским, социјалним и културним правима
- Међународног договора о грађанским и политичким правима
- Конвенције о елиминацији свих облика дискриминација жена
- Међународне конвенције о елиминацији свих облика расне дискриминације

