

У складу са чланом 16 Закона о родној равноправности (Службени гласник РС, број 52/2021) и чланом 4. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу (Сл. гласник РС број 89/10), директор MONA PLAZA d.o.o. Beograd, дана 31.12.2024. доноси:

**План мера за отклањање и ублажавање неравномерне
заступљености полова
за период 01.01.2025. године - 31.12.2025. године**

Подаци о послодавцу:

Назив послодавца: MONA PLAZA d.o.o. Beograd
Седиште послодавца: Београд- Стари град, ул. Цара Уроша 62-64
Порески идентификациони број (ПИБ): 110263430
Датум решења о упису у Регистар привредних субјеката: 05.10.2017. године
Матични број: 21326933
Шифра делатности послодавца: 5510- Хотели и сличан смештај

Укупан број запослених: **91**

Број запослених разврстан по полној структури:

Ж - 49 М - 42

Укупан број руководећих радних места: 16

Број руководећих радних места разврстан по полној структури:

Ж - 6 М - 10

Укупан број извршилачких радних места: 75

Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:

Ж - 43 М - 32

Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада :

Нема таквих радних места.

Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2025. години, према полној структури запослених:

Ж - 6 М - 6

Укупан број планираних за примање у радни однос у 2025.години, према полној структури:

Ж - 29 М - 26

Укупан број планираних за отпуштање, у 2025. години, према полној структури:

Ж 0 М 0

Број жена које ће се вратити на рад у 2025. години, а које су користиле породилско одсуство: 2.

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол).

Нема таквих радних места.

Напомена: на физички захтевнијим позицијама које се односе на послове одржавања хотела, предузеће запошљава припаднике мушког пола.

Мере и процедуре:

Мере и процедуре које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених:

1. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
2. организовање исхране запослених ;
3. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама, радним обавезама и радним местом на коме обављају радне задатке;
4. предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања;
5. план редовних едукација запослених из области равноправности полова;

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се Менаџер развоја људских ресурса, а задужује се и да прати његово спровођење, предузима потребне мере за отклањање неравномерне заступљености мање заступљеног пола, као и да о томе благовремено обавештава директора.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана мера за отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова који ће се усвојити најкасније до 15. јануара 2026. године.

План мера, заједно са Извештајем биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

У Београду, дана 31.12.2024.године

ДИРЕКТОР
Иван Виторовић

