

1 ЦЕЛЬ

Цель этой инструкции – поддержка и предотвращение действий, направленных на пресечение и предотвращение домогательств и злоупотреблений в нашем отеле, защита прав женщин и предотвращение гендерного неравенства.

2 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Эта инструкция распространяется на специальные охраняемые группы и уязвимые группы.

3 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

За выполнение этой инструкции несут ответственность отдел кадров и все отделы.

4 ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Определения, используемые в процедуре: Специальные охраняемые группы и уязвимые группы включают детей, женщин, беременных, кормящих, пожилых людей, этнические меньшинства, психически больных, бездомных, беженцев и ЛГБТ-индивидов.

5 ПРИМЕНЕНИЕ

Наша компания обязуется выполнять все свои юридические обязательства по обеспечению надлежащих условий труда для инвалидов и беременных сотрудников.

При достижении установленного законом числа инвалидов, компания подает заявку в SGK и İŞKUR.

Ни одна женщина-сотрудник не может быть обязана предоставить доказательства беременности или её отсутствия (тест на беременность). На сотрудников, подозреваемых в беременности, не может оказываться давление с целью дать объяснения.

Женщины-сотрудники обязаны информировать менеджера по кадрам, как только узнают о своей беременности.

Инвалиды обязаны предоставить соответствующий отчет, подтверждающий их инвалидность, до начала работы.

Условия работы и социальные возможности для инвалидов и беременных будут рассмотрены и отслеживаться совместно с врачом и генеральным директором.

Беременные женщины не могут работать более 7,5 часов в день и не могут привлекаться к сверхурочной работе.

Беременные женщины не могут быть уволены или лишены социальных прав по причине беременности.

Условия работы для беременных и кормящих женщин соответствуют требованиям законодательства (Постановление № 28737).

Все сотрудники компании принимаются на работу и увольняются по собственному желанию и на равных условиях.

Только те сотрудники, которые имеют законное право на работу в отеле, принимаются на работу.

Гостям-мигрантам предоставляется трудовой договор на понятном им языке до приезда.

В трудовых договорах с мигрантами четко прописаны условия и правила возвращения в страну (если применимо).

Дети, подростки и частично занятые сотрудники не принимаются на работу. Возраст заявителей проверяется документами (удостоверение личности, паспорт, водительское удостоверение).

В отеле создаются условия, способствующие развитию детей, их свободному выражению мыслей и чувств.

Сотрудникам проводятся тренинги по предотвращению и распознаванию детского насилия.

Дети должны быть под наблюдением взрослых во время участия в мероприятиях.

В случае подозрительных действий в отношении детей, сотрудники обязаны сообщить администрации отеля, которая при необходимости обращается в официальные учреждения.

6. Соблюдение законов и других обязательств

Компания обязуется следить за соблюдением действующего законодательства, правил делового партнерства и стандартов управленческих систем, принятых на добровольной основе. Каждое подразделение отвечает за соблюдение законов и других обязательств, относящихся к его деятельности, и информирует об этом другие подразделения.

7. Предотвращение дискриминации

Компания отвергает любые дискриминационные подходы по признаку расы, цвета кожи, языка, религии, этнического происхождения, беременности, сексуальной ориентации, гражданства, семейного положения, социально-экономического статуса, политических убеждений, пола.

При приеме на работу, оплате труда, социальных льготах и продвижении по службе учитываются исключительно способности выполнять работу.

8. Предотвращение домогательств и злоупотреблений

Не допускаются корпоративные наказания, словесные, физические и психологические домогательства или принуждение.

9. Предотвращение использования детского труда

Компания обязуется не допускать и не поддерживать использование детского труда в соответствии с правилами и нормами, не принимая на работу лиц младше 15 лет.

10. Трудоустройство иностранных работников

Не допускается незаконное трудоустройство иностранных работников.

11. Предотвращение принудительного и обязательного труда

Все сотрудники работают на добровольной основе и на равных условиях.

12. Поддержка женщин в рабочей силе

Женщины поддерживаются во всех отделах, им предоставляются равные возможности.

Обеспечивается баланс между работой и семейной жизнью.

13. Распознавание домогательств и злоупотреблений

Признаки злоупотребления могут включать: застенчивость, безразличие, страх, беспокойство, беспомощность, склонность к накоплению или краже еды, жалобы на безразличие родителей или опекунов, неподходящие действия, трудности с концентрацией, чрезмерную зависимость или независимость, резкие изменения настроения.

14. Приметы подозрительных действий в отеле

Дети с разной фамилией, находящиеся в отеле.

Гости с заметной разницей в возрасте.

Странное поведение детей, покраснения или синяки на теле ребенка.

Обслуживающий персонал должен сообщить начальству о любых подозрительных действиях.

5.1 КОММУНИКАЦИЯ И СООБЩЕНИЯ

- В случае подозрений на домогательства и злоупотребления необходимо связаться по следующим номерам:
 - o 183: Социальная служба поддержки
 - o 155: Полиция
 - o 156: Жандармерия, отдел по делам женщин и детей

6 ССЫЛКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

7 ИСТОРИЯ ПЕРЕСМОТРОВ

Имя	Номер пересмотра	Причина пересмотра	Дата