



1 ZWECK

Der Zweck dieser Richtlinie ist es, Belästigungs- und Missbrauchsaktivitäten in unserem Hotel zu unterstützen und zu verhindern, die Rechte der Frauen zu schützen und Geschlechterungleichheit zu verhindern.

2 ANWENDUNGSBEREICH

Diese Richtlinie umfasst besonders geschützte Gruppen und gefährdete Gruppen.

3 VERANTWORTLICHKEITEN

Für die Umsetzung dieser Richtlinie sind die Personalabteilung und alle Abteilungen verantwortlich.

4 DEFINITIONEN

Definitionen im Verfahren: Besonders geschützte Gruppen und gefährdete Gruppen: Dazu gehören Menschen mit Behinderungen, Kinder, Frauen, schwangere Frauen, stillende Frauen, ältere Menschen, ethnische Minderheitengruppen, Menschen mit psychischen Erkrankungen, Obdachlose, Flüchtlinge und LGBT-Personen.

5 UMSETZUNG

Unser Unternehmen verpflichtet sich, alle gesetzlichen Verantwortlichkeiten bezüglich geeigneter Arbeitsbedingungen bei der Beschäftigung von behinderten und schwangeren Arbeitnehmern zu erfüllen. Wenn die gesetzlich festgelegte Anzahl von Behindertenbeschäftigung erreicht ist, wird ein Antrag bei der SGK und İŞKUR gestellt. Keine weibliche Mitarbeiterin kann aufgefordert werden, nachzuweisen, ob sie schwanger ist oder nicht (Schwangerschaftstest). Auf keinen Mitarbeiter, der im Verdacht steht, schwanger zu sein, kann Druck ausgeübt werden, um eine Erklärung abzugeben. Unsere weiblichen Mitarbeiter müssen die Personalabteilung informieren, wenn sie erfahren, dass sie schwanger sind. Behinderte Mitarbeiter müssen vor Arbeitsbeginn den relevanten Bericht, der ihren Behinderungsstatus erklärt, dem Unternehmen vorlegen. Wenn solche Informationen nicht bereitgestellt werden, erklärt unser Unternehmen seine Bereitschaft zur Problemlösung gemäß dieser Richtlinie. Notwendige Untersuchungen bezüglich der Ankunft und Abfahrt, der Arbeitsbedingungen und der Nutzung sozialer Bereiche für behinderte und schwangere Mitarbeiter werden vom Betriebsarzt und dem Geschäftsführer durchgeführt und überwacht. Schwangere Frauen dürfen nicht mehr als 7,5 Stunden am Tag arbeiten und keine Überstunden machen. Alle Abteilungen können gegebenenfalls von den Mitarbeitern darauf hingewiesen werden. Schwangere Frauen dürfen nicht entlassen oder ihrer sozialen Rechte beraubt werden, weil sie schwanger sind. Sie erhalten die notwendige Fürsorge. Um die Sicherheit und die Bedürfnisse von schwangeren und stillenden Mitarbeiterinnen zu gewährleisten, werden die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen gemäß der "Verordnung über die Arbeitsbedingungen für schwangere oder stillende Frauen, Stillräume und Kinderbetreuungseinrichtungen" Nummer 28737 festgelegt. Dementsprechend erhalten schwangere Mitarbeiterinnen bezahlten Urlaub für ihre regelmäßigen Kontrolluntersuchungen während der Schwangerschaft. Schwangere Frauen erhalten vor und nach der Geburt jeweils 8 Wochen Urlaub. Bei Mehrlingsschwangerschaften werden 2 zusätzliche Wochen gewährt. Der Stillurlaub beträgt 1,5 Stunden pro Tag, bis das Kind 1 Jahr alt ist. In unserem Unternehmen dürfen schwangere Mitarbeiterinnen nicht mehr als 7,5 Stunden am Tag arbeiten, nachts oder alleine arbeiten. Politiken und Verfahren, die sicherstellen, dass alle Mitarbeiter freiwillig und gleichberechtigt eintreten und ihnen das Rücktrittsrecht gewährt wird, werden mit den Mitarbeitern geteilt. Nur Mitarbeiter mit dem gesetzlichen Recht, in der Einrichtung zu arbeiten, werden eingestellt, und Dokumente, die dieses Recht belegen, sind vorhanden. Migrantenarbeiter erhalten vor der Abreise aus ihrem Land zur Arbeit in der Einrichtung einen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die sie verstehen können. Migrantenarbeitsverträge enthalten klare und eindeutige Bedingungen für die Rückführung (falls zutreffend). Obwohl wir gesetzlich nicht verpflichtet sind, Strafgefangene zu beschäftigen, ist es möglich, sie auf ihren eigenen Wunsch zu beschäftigen. Unser Unternehmen beschäftigt keine Kinderarbeit, Stücklohnbeschäftigte, Teilzeitarbeiter, junge Arbeiter usw. Während des Einstellungsverfahrens werden die Geburtsdaten der Bewerber mit rechtlichen Dokumenten (Personalausweis, Pass, Führerschein) überprüft. Diese Dokumente werden in der Personalakte aufbewahrt. Wir bieten Umgebungen/Möglichkeiten, in denen Kinder ihre Gedanken, Wünsche und Gefühle frei und bequem ausdrücken können. Mitarbeiter werden darin geschult, Missbrauch von Kindern zu verhindern und zu erkennen. Es wird betont und beobachtet, dass Kinder während Aktivitäten unter Aufsicht von Erwachsenen stehen müssen. Schulungen werden organisiert, um das Bewusstsein für den Schutz der Kinderrechte zu schärfen, und verwandte Projekte werden unterstützt. Mitarbeiter melden verdächtige Aktivitäten im Zusammenhang mit Kindern dem Hotelmanagement, und das Management sucht bei Bedarf Unterstützung von offiziellen Institutionen. Einhaltung von Gesetzen und anderen Verpflichtungen: Wir überwachen kontinuierlich und betreiben in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften, den Partnerschaftsregeln unserer Kunden und den freiwilligen Managementsystemstandards. Jede Abteilung überwacht die Gesetze und anderen Verpflichtungen, die ihre Arbeit betreffen, und informiert andere Abteilungen. Verhinderung von Diskriminierung: Personen werden auf der Grundlage ihrer Fähigkeit, die Arbeit auszuführen, eingestellt, und jede diskriminierende Herangehensweise aufgrund von Rasse, Farbe, Sprache, Religion, ethnischer Herkunft, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Staatsbürgerschaft, Familienstand, sozioökonomischem Status, politischer



Überzeugung, Geschlecht usw. wird abgelehnt. Löhne, Sozialleistungen und Beförderungen werden entsprechend durchgeführt. Verhinderung von Belästigung und Misshandlung: Es wird keine unternehmensbezogene Bestrafung, verbale, körperliche oder psychische Belästigung oder Nötigung erlaubt. Verhinderung von Kinderarbeit: Wir erlauben oder unterstützen keine Kinderarbeit und halten uns an die Grundsätze und Verfahren zur Beschäftigung von Kinderarbeitern, indem wir sicherstellen, dass keine Arbeiter unter 15 Jahren beschäftigt werden. Die Altersangaben der Bewerber werden durch Überprüfung ihrer Ausweisdokumente während des Einstellungsverfahrens bestätigt. Beschäftigung ausländischer Arbeiter: Es werden keine illegalen ausländischen Arbeiter beschäftigt. Verhinderung von Zwangs- und Pflichtarbeit: Kein Mitarbeiter wird gezwungen oder aufgrund von Druck oder Schulden zur Arbeit gezwungen. Alle Mitarbeiter werden unter gleichen Bedingungen und mit ihrer Zustimmung in geeigneten Positionen beschäftigt. In diesem Zusammenhang wird ein Vertrag abgeschlossen, und alle Mitarbeiter unterzeichnen diesen Vertrag freiwillig. Die Teilnahme von Frauen an der Arbeitskraft wird in allen unseren Abteilungen unterstützt, und es werden gleiche Chancen geboten. Alle Mitarbeiter profitieren gleichermaßen von Karriereöglichkeiten. Schulungen sorgen für die Teilnahme von Frauen und erhöhen das Bewusstsein. Ein Arbeitsumfeld, das das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben für Frauen schützt, wird geschaffen. Frauen werden unter keinen Umständen Ausbeutung, Belästigung, Diskriminierung, Unterdrückung, Zwang, Verleumdung usw. ausgesetzt.

5.1 ERKENNEN VON BELÄSTIGUNG UND MISSBRAUCH

Das Sprechen sexuell zu einem Kind, das voyeuristische Kommentare machen, die Verwendung eines Kindes für pornografisches Material, das Zeigen der eigenen Genitalien einem Kind, das Bitten eines Kindes, seine Genitalien zu zeigen, das Beobachten eines Kindes beim Baden, das Zeigen sexuellen Inhalts einem Kind (das Zeigen von pornografischen Filmen, das Zeigen von Fotos) stellt Belästigung und Missbrauch dar. Verhaltensweisen missbrauchter Personen:

- Schüchtern und desinteressiert
- Verängstigt und besorgt
- Hilflos erscheinend
- Tendenz zum Horten von Lebensmitteln, zum Stehlen von Lebensmitteln
- Beschwerden über die Gleichgültigkeit der Eltern oder Erziehungsberechtigten
- Unangemessene Handlungen für die Situation
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Übermäßige Abhängigkeit oder Unabhängigkeit
- Übermäßiges Aufmerksamkeitsbedürfnis
- Plötzliche Stimmungsschwankungen

Kinder im Hotel, die nicht denselben Nachnamen wie ihre Familie haben, Gäste mit erheblichen Altersunterschieden, Kinder, die schüchtern und ängstlich erscheinen, Rötungen, Blutergüsse an irgendeinem Teil eines Kindes, Wenn ein Kind in einem unangemessenen Zustand in einem Zimmer gefunden wird, sollte das Housekeeping sofort seinen Vorgesetzten informieren. In solchen Fällen muss das Personal sofort seinen Vorgesetzten informieren. Die Zimmer sollten vom Housekeeping überprüft werden. Der Gast sollte überwacht werden. Unterage Mitarbeiter dürfen keinen Alkohol servieren. Alkohol und Zigaretten werden nicht an unterage Mitarbeiter und Gäste verkauft. Es wird untersucht, ob Kinder und Eltern verschiedene Nachnamen haben.

5.2 KOMMUNIKATION-MELDUNG

Wenn Verdacht auf Belästigung oder Missbrauch besteht, wenden Sie sich an die folgenden Nummern:

- 183: Sozialer Unterstützungslinie
- 155: Polizei
- 156: Gendarmerie-Abteilung für Kinder und Frauen

Schulungen zu diesen Themen werden unseren Mitarbeitern angeboten.



6 REFERENZEN UND ZUSÄTZLICHE DOKUMENTE

7 REVISIONSGESCHICHTE

Name	Revisionsnummer	Grund für die Revision	Datum