

## PERSONEL ÇALIŞMA KOŞULLARI, İNSAN HAKLARI POLİTİKASI

Granada Luxury Resort & SPA Hotel olarak;

- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği (İSG) gerekliliklerini geçerli bir şekilde uygulamayı ve sorumlu olmayı,
- Çalışanlar için temiz duşlar, içme suyu, yemek, ulaşım imkanları ve lojman sağlamayı,
- Lojmanda, çalışanların sosyal aktivitelerine olanak sağlayan (havuz, tenis kortu, basket sahası, mescit, kafeterya, çamaşır yıkama, kurutma, ütü vb.) imkanlar sunmayı,
- İşe alma, tazminat, eğitim, ödüllendirme, terfi verme, işten çıkarma veya emekliye ayırmada, ırk, din, kast, milli köken, engellilik, yaş, cinsiyet, cinsel tercihler, dernek, sendika üyeliği ve siyasi kimlik gibi konularda ayrımcılık yapmamayı,
- Bedensel, zihinsel, fiziksel cezalandırma ve sözlü baskı yapmamayı,
- Personel dilek ve önerisini açık kapı politikası kapsamında açıkça ifade edebilmesini sağlamayı,
- İnsan kaynakları tarafından yapılan personel memnuniyeti anketlerinde dilek ve önerilerini dile getirebilmeyi,
- Tüm personelin performans ölçümlerinin karşılıklı sözlü mülakat dahilinde yapmayı ve başarı kriterlerinin bu ölçümlerle paralel olarak yönetilmesini sağlamayı,
- Tüm çalışanlarımızın bireysel değil, takım ruhu içinde çalışmalar sağlamayı,
- Çalışanlarımızda aidiyet duygusunu benimseyip, sırlarını ve kişisel bilgilerini korumayı,
- Kariyer planlanmasına önem vermeyi,
- Sosyal aktivitelere yer vermeyi,
- Çalışma saatleri konusunda yasalara uymayı,
- Otelimizle sözleşmesi bulunan tüm çalışanlarımızın anlaşmalı hastane bünyesinde görev alan otelimizde görev yapan işyeri hekimine ücretsiz muayene hakkı bulunmasını, anlaşmalı hastane bünyesinde indirimli tahlil / tetkik ve muayene sağlamayı,
- Otelimizde yasaların öngördüğünün üzerindeki sayıda engelli personel istihdam edilmektedir. İzole edilmemiş ortamlarda, yapabilecekleri sınır dâhilinde (tehlikesiz işlerde ve bedensel durumunun müsaitliğine göre) diğer çalışma arkadaşlarıyla eşit, engeline göre sosyal öncelikli olacağı şartlarda çalışmayı,
- Disiplin uygulamaları nedeniyle maaşlarda kesinti yapmamayı,
- Fazla mesai çalışmasının bedelini izin (serbest zaman) olarak değil, ekonomik katkısı olması amacı ile ücret olarak ödemeyi,
- Yıllık izin haklarını hak edikten hemen sonra vermeyi,
- Kişinin mesleki yeterliliğine ve tecrübesine önem verilerek yaş üst sınırlaması yapmamayı taahhüt ederiz.

İŞLETME MÜDÜRÜ

OĞUZ ANİK