

Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Politikası		İNDEKS NO	DC-1.01.2.14
		Revizyon No	00
		Revizyon Tarihi	-
Prosedür grubu	1 Operasyonel		
Süreç	01 Vizyon ve Strateji		
Alt Süreç	01.2 Politikaların Belirlenmesi		
Tarih	28 Mart 2024		
Statü	Yürürlükte		

1. Amaç ve Kapsam

Amaç:

- Dedeman Hotels & Resorts International'ın taciz ve ayrımcılığı önleme çabalarına daha kapsamlı bir çerçeve sağlayarak hem çalışanlar hem de misafirler için güvenli, kapsayıcı ve saygılı bir ortam sağlamak.
- Şirketimizin sosyal sorumluluğunu ve toplumsal etkisini göz önünde bulundurarak toplumda pozitif bir değişim yaratmak.
- Şirketimizin itibarını korumak ve güçlendirmek.
- Mevcut yasal düzenlemelere tam uyum sağlamak ve etik bir kurum olarak faaliyet göstermek.

Kapsam:

- Şirket sürdürülebilirlik ve kurumsal itibar yönetimi hedefleri, prosedürleri ve uygulama standartları.
- Tüm Oteller ve Merkez Ofis

2. Genel Politikalar

Dedeman Hotels & Resorts International, çeşitliliği ve kapsayıcılığı temel değer olarak benimser. Tüm otellerimiz, işletmelerimiz ve tesislerimiz, farklı kültürlerden gelen, farklı dilleri konuşan, farklı toplumsal cinsiyetlerden olan, çeşitli dinlere inanan, çeşitli ten renklerine sahip, farklı cinsel yönelimlere sahip, farklı uyruklardan gelen, farklı inançlara sahip, engellilik durumu olan, yaşları ve görüşleri farklı olan bireylerin uyum içinde çalıştığı bir ortam sağlar.

Herhangi bir çalışmamız, yöneticimiz, danışmamız, misafirimiz, öğrencimiz, davetlimiz, mal ve hizmet tedarikçimiz veya kurum çalışanı olmayan kişiler tarafından gerçekleştirilen hiçbir ayrımcılık ve/veya taciz kesinlikle kabul edilemez.

Taciz ve Ayrımcılığı önleme politikamız DP-1.01.6.12 Etik Kurallar Prosedürümüzde belirtilen davranış ilkeleri ve etik kurallarımıza bağlıdır. Dedeman olarak, tüm paydaşlarımızı saygı, hoşgörü ve eşitlik temelinde bir araya getirerek, güçlü ve birbirine destek olan bir topluluk oluşturmayı taahhüt ediyoruz.

- Açık Bir Tutum ve Taahhüt:** Otellerimiz, her türlü ayrımcılığa ve tacize karşı sıfır tolerans politikası benimser. Bu politika, tüm çalışanlar ve misafirlerle paylaşılır ve bu tür davranışların kabul edilemez olduğu vurgulanır. Ayrıca, her çalışanın bu politikaya uyumu ve taahhüdü, işe alım sürecinde ve düzenli olarak gerçekleştirilen eğitimlerde teyit edilir.

2. **Eğitim Programları:** Tüm çalışanlarımıza ve yöneticilerimize, ayrımcılığı ve tacizi tanıma ve önleme konularında düzenli eğitimler sunulur. Bu eğitimler, farkındalığı artırmak, doğru davranışları teşvik etmek ve olası riskleri önlemek için tasarlanmıştır. Eğitimlerin etkinliği ve kapsamı periyodik olarak gözden geçirilir ve güncellenir.
3. **Politika Bildirimleri:** Taciz ve ayrımcılığı önleme politikası, yazılı olarak tüm çalışanlara iletilir. Ayrıca, bu politikanın yer aldığı broşürler ve afişler otellerimizin çeşitli noktalarında sergilenir. Herkesin bu kurallara uyması ve kurum kültürümüze saygı göstermesi sağlanır.
4. **İnceleme ve Şikâyet Prosedürleri:** Taciz ve ayrımcılık iddiaları, kurumumuz tarafından şeffaf bir şekilde incelenir ve gereken önlemler alınır. Herhangi bir şikâyet titizlikle ve hızla ele alınır ve gerektiğinde bağımsız bir soruşturma başlatılır. İncelenen her vakada, ilgili tarafların adil bir şekilde dinlenmesi ve gizliliğin korunması sağlanır. Sonuçlar, tüm ilgili taraflara açıklanır ve gerekli düzeltici ve önleyici önlemler alınır.
5. **Gizlilik Garantisi:** Taciz veya ayrımcılık şikayetlerini ele alma sürecinde, tüm bilgiler gizli tutulur ve ilgili tarafların mahremiyeti korunur. Böylece şikayetçi tarafın güvenli bir şekilde bilgi vermesi ve kendisini güvende hissetmesi sağlanır.
6. **Hızlı ve Etkili Tepki:** Taciz veya ayrımcılık iddiaları derhal ve ciddiyetle ele alınır. İddiaların doğruluğu araştırılır; hızlı ve etkili önlemler alınır.
7. **Çalışan Katılımı:** Çalışanlarımız, bu politikanın geliştirilmesi ve uygulanması sürecine aktif olarak dahil edilir. Geri bildirimlerine ve önerilerine önem verilir ve bu süreçte iş birliği ve iletişim ön planda tutulur.
8. **Çeşitlilik ve Eşitlik Politikaları:** Kurumumuz, çeşitliliği teşvik eden politikalar ve eşit fırsatlar sunan uygulamaları benimser. Her çalışanın yeteneklerine, niteliklerine ve katkılarına değer verilir, ayrımcılık ve önyargıların kararları etkilemesine izin verilmez.
9. **Topluluk İlişkileri:** Otellerimiz, yerel topluluklarla aktif bir şekilde iletişim kurar ve iş birliği yapar. Topluluğun çeşitli gruplarına saygı gösterilir ve onlarla karşılıklı anlayış ve destek içinde çalışılır.
10. **Sosyal Sorumluluk:** Taciz ve ayrımcılığı önleme politikamız, otellerimizin sosyal sorumluluklarını ve toplumsal etkisini göz önünde bulundurur. Bu çerçevede, toplumsal farkındalığı artırmaya yönelik projelere ve etkinliklere destek verilir.
11. **Etkin İletişim Stratejisi:** Taciz ve ayrımcılığı önleme politikamızı düzenli olarak iletişim araçlarıyla paylaşır ve tüm paydaşlara açık bir şekilde duyururuz. Benimsediğimiz şeffaf ve etkin iletişim stratejisi sayesinde tüm paydaşlar bu politikadan haberdar olur ve politikamızın uygulanabilirliği artırılarak hem çalışanlarımızın hem de misafirlerimizin güvenli ve kapsayıcı bir ortamda bulunmaları sağlanır.

Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Politikamız kapsamında aşağıda sıralanan davranışlara hiçbir koşulda müsamaha gösterilmez:

- Karşı tarafça onaylanmayan sözel, fiziksel ve cinsel herhangi bir yaklaşım, mazur görülemeyecek fiziksel temas, teklif veya dokunma,
- Bir kişinin ırkı, cinsiyeti, uyruğu, cinsel yönelimi, dini, engelli olma hali ya da herhangi bir başka özelliğine ilişkin kişisel görüntüsü, vücudu veya yaşam tarzı hakkındaki yorumlar,
- Herhangi bir kişinin dini, kültürel veya etnik özelliklerini alay konusu yapmak veya aşağılamak.
- Şaka veya mizah kisvesi altında ırkçı, cinsiyetçi, homofobik veya diğer ayrımcı tutumları teşvik eden veya normalleştiren davranışlar.
- Bir kişinin cinsel yönelimi veya cinsiyet kimliği ile alay etmek veya bu konuda aşağılayıcı veya ayrımcı yorumlar yapmak.
- Çalışanın istihdam durumu, terfi potansiyeli, maaş durumu veya notları ile cinsel tacize izin vermesi arasında bir bağlantıyı ima eden, ilişkilendiren veya mantıken böyle bir imaya yol açacak şekilde yapılan beyanlar veya tehditler,
- İşyerinde, ırk, cinsiyet, uyruk, cinsel yönelim, din, engelli olma hali veya herhangi bir başka kişisel özelliklerle ilgili müstehcenlik veya ayrımcılık içeren grafik, karikatür, resim veya fotoğraf sergilemek,
- Irk, cinsiyet, uyruk, cinsel yönelim, din, engelli olma hali veya herhangi bir kişisel özelliklerle ilgili açık saçık hikâyeler, şakalar, imalı sözler veya yorumlar,
- DHRI kadrosundan herhangi bir çalışanın herhangi bir çalışan ile veya idareci ve çalışan ilişkisinin dışına çıkan ve söz konusu idarecinin veya çalışanın diğerlerine kıyasla kayırılması sonucuna yol açan duygusal ve/veya fiziksel bir ilişki içerisinde olması, böyle bir ilişkiye teşebbüs etmesi, bu konudaki niyetini belli etmesi veya bu şekilde yorumlanabilecek davranışlarda bulunması.
- Çalışanların veya misafirlerin kişisel alanına izinsiz olarak girme veya izinsiz kişisel bilgilere erişme.

3. Yaptırımlar

Çalışan personellerin bu prosedüre uyması zorunludur. Bu prosedüre aykırı davranılması durumunda açıklanan sorumlular ile ilgili Çalışan Disiplin Standartlarının Gözetilmesi prosedürüne göre işlem yapılır.

4. Yürürlük ve Duyuru

YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ

Prosedür çalışmaya başlandığı an itibari ile süresi belirsiz şekilde yürürlüğe girer.

DUYURULMASI

Bu Prosedür çalışan personele yöneticileri tarafından tebliğ edilir.