

ARBEITSBEDINGUNGEN MITARBEITER, MENSCHENRECHTSPOLITIK

Als Granada Luxury Hotels Senior Management;

- Um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen,
- die Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (OHS) gültig anzuwenden und verantwortlich zu handeln,
- Bereitstellung von sauberen Duschen, Trinkwasser, Essen, Transport und Unterkunft für die Mitarbeiter,
- Bereitstellung von Einrichtungen, die die sozialen Aktivitäten der Mitarbeiter ermöglichen (Schwimmbad, Tennisplatz, Basketballplatz, Gebetsraum, Cafeteria, Wäscherei, Trocknen, Bügeln usw.) in der Unterkunft,
- keine Diskriminierung in Bezug auf Rasse, Religion, Kaste, nationale Herkunft, Behinderung, Alter, Geschlecht, sexuelle Präferenzen, Verband, Gewerkschaftszugehörigkeit und politische Identität bei Einstellung, Vergütung, Ausbildung, Belohnung, Beförderung, Entlassung oder Ruhestand,
- keine körperliche, geistige, körperliche Bestrafung und keinen verbalen Druck anzuwenden,
- sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ihre Wünsche und Anregungen im Rahmen der Politik der offenen Tür klar äußern können,
- ihre Wünsche und Anregungen in Personalzufriedenheitsbefragungen der Personalabteilung äußern zu können,
- Leistungsmessungen aller Mitarbeiter im Rahmen von gegenseitigen mündlichen Interviews durchzuführen und sicherzustellen, dass Erfolgskriterien parallel zu diesen Messungen verwaltet werden,
- Um sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiter im Teamgeist arbeiten, nicht einzeln,
- das Zugehörigkeitsgefühl unserer Mitarbeiter zu übernehmen und ihre Geheimnisse und persönlichen Informationen zu schützen,
- Der Karriereplanung Bedeutung beimessen,
- Um soziale Aktivitäten einzubeziehen,
- Einhaltung der Arbeitszeitgesetze,
- Alle unsere Mitarbeiter, die einen Vertrag mit unserem Hotel haben, haben das Recht auf eine kostenlose Untersuchung beim in unserem Hotel tätigen Betriebsarzt, der innerhalb des Vertragskrankenhauses arbeitet, und auf eine vergünstigte Analyse / Untersuchung und Untersuchung innerhalb des Vertragskrankenhauses.
- In unserem Hotel sind mehr behinderte Mitarbeiter beschäftigt als gesetzlich vorgeschrieben. In nicht isolierten Umgebungen zu arbeiten, im Rahmen ihrer Möglichkeiten (in ungefährlichen Jobs und entsprechend der Verfügbarkeit ihrer körperlichen Verfassung), auf gleicher Basis mit anderen Kollegen und unter Bedingungen, die entsprechend soziale Priorität haben ihre Behinderung,
- keine Gehaltskürzungen aufgrund von Disziplinarmaßnahmen vornehmen,
- Bezahlung der Überstundenkosten nicht als Urlaub (Freizeit), sondern als Lohn zum Zweck der wirtschaftlichen Leistung,
- Gewährung von Urlaubsansprüchen unmittelbar nach der Unverfallbarkeit,
- Keine Altersobergrenze zu machen, indem der fachlichen Kompetenz und Erfahrung der Person Bedeutung beigemessen wird.

Direktorium