

## التوصيات

### ينبغي على العلامات التجارية الفندقية:

- ⦿ تعزيز الشفافية عبر إصدار تقارير سنوية لتوفير معلومات كاملة عن:
  - ⦿ شركاء العمل المتعاقدون، بما في ذلك معلومات عن شركاء العمل الذين تم إنهاء العلاقة معهم والسبب وراء ذلك.
  - ⦿ عدد الحالات التي قام فيها عمال الفنادق بدفع رسوم التوظيف والنسبة التي يمثلونها من إجمالي القوى العاملة ومقدار التعويضات التي تم تقديمها.
  - ⦿ بيانات تشغيلية لفهم المخاطر المرتبطة بتوظيف القوى العاملة ولتنفيذ إجراءات فعالة حسب السياقات المختلفة لبذل العناية الواجبة، وهو ما يختلف حسب جنس العمال وجنسياتهم وموقع العمليات.
- ⦿ تحسين إجراءات بذل العناية الواجبة ومتابعة شركاء العمل عبر:
  - ⦿ إجراء تقييم شامل لفترات الهجرة من أجل فهم مساهمة نماذج عملها في المخاطر المسلطة على المتعاقدين من الباطن والعمال الموسميون والأشخاص الذين تم توظيفهم بشكل مباشر، بما يتجاوز استخدام وكالات التوظيف.
  - ⦿ إجراء المقابلات مع العمال بشكل منهجي (بما في ذلك العمال المتعاقدون من الباطن والعمال الموسميون والذين تم توظيفهم بشكل مباشر) خلال كل مراحل التوظيف بما في ذلك خلال فترة التأهيل وبعد التعيين للتحقق مما إذا تم دفع رسوم للتوظيف، والاشتراط على المقاولين الفرعيين القيام بالمثل.
  - ⦿ إجراء تحقيقات دقيقة في ادعاءات سوء المعاملة أو مؤشرات الاستغلال، بما في ذلك إجراء مقابلات مع العمال مع ضمان عدم الانتقام والعمل بشكل بناء مع شركاء العمل لتحديد التوقعات وضمن احترام مبادئ التوظيف العادل وذلك بدل اللجوء إلى إنهاء الاتفاقات بشكل مباشر، مما يترتب عنه تواصل الممارسات السيئة.
- ⦿ الالتزام بمعالجة الانتهاكات عبر ضمان التالي:
  - ⦿ يتم توفير المعلومات لجميع العمال، عبر التدريب قبل المغادرة وعند الوصول وخلال التعيين حتى نتحقق من فهمهم الأنواع المختلفة لرسوم التوظيف وأنه لا يتوجب عليهم القيام بأي دفعات من أجل الحصول على الشغل أو من أجل تغيير الوظيفة.
  - ⦿ يتم تعويض العمال والعمال المتعاقدين من الباطن من قبل مشغليهم عند الحاجة، ويتم تعويض العمال مباشرة عند عجز الموردون والقائمون على التوظيف عن تقديم التعويضات في فترة معقولة، مع ضمان قدرة العمال على التحقق من وقوع إجراءات معالجة الانتهاكات.
  - ⦿ لا تتم معاقبة أو حرمان أي عامل بسبب الممارسات السيئة وغير العادلة من قبل وكالات التوظيف المجردة من المبادئ.