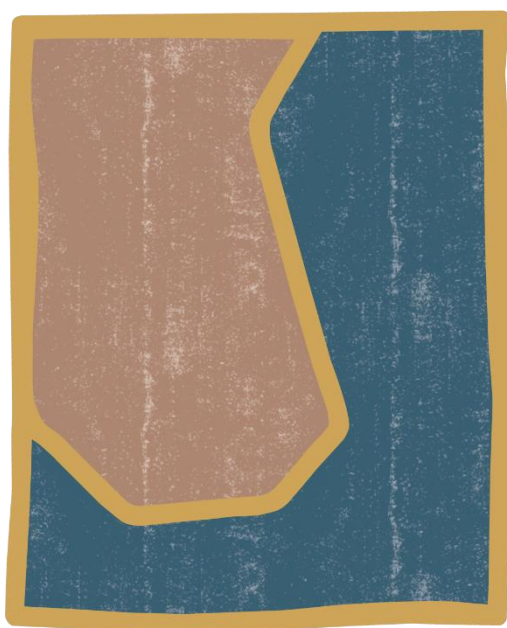


ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ



KOIA

ALL-SUITE WELLBEING RESORT

2024

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ	1
Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ	1
ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΣ.....	1
Ενέργεια, Ψύξη, και Θέρμανση	3
Νερό	3
Απόβλητα.....	3
Διάφορα.....	4
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ.....	5
ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ	5
Αρχές.....	5
Σκοπός	5
Προθέσεις	5
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	7
Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ.....	7
Οι 10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ.....	7
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ, ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	10
ΣΚΟΠΟΣ	10
ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	10
ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ, ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	10
ΟΡΙΣΜΟΙ.....	11
Διακρίσεις.....	11
Βία και Παρενόχληση.....	12
Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική Παρενόχληση.....	12
Αντεκδίκηση	13
ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	13
ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ, ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....	14
ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ.....	15
ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ.....	15
ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ	15
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΠΙΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ	17
Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ.....	17
ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΣ.....	17

ΤΙ ΚΑΝΟΥΜΕ ΓΙΑ ΝΑ ΕΠΙΤΥΧΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΜΑΣ	17
ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	19
Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ	19
Ανατροφοδότηση Πελατών	19
Ανατροφοδότηση Προσωπικού.....	19
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	21
Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ	21
ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΣ.....	21
ΠΙΘΑΡΧΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	23
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ	23
Σκοπός	23
Άτυπη Δράση	23
Διερεύνηση	23
Γενικές Αρχές για τις Τυπικές Πειθαρχικές Διαδικασίες	24
Είδη Παραπτώματων	25
Τυπική Διαδικασία	27
Ελαφρά Παραπτώματα.....	28
Σημαντικά Παραπτώματα.....	28
Σοβαρά Παραπτώματα	28
Εναλλακτικές Αντί Απόλυσης.....	28
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ	29
ΑΤΟΜΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ	29
Γενικές Αρχές.....	29
Αντιμετώπιση Παραπόνου Ανεπίσημα.....	29
Επίσημο Παράπονο	29
Ακρόαση Παραπόνων.....	30
Συμπλήρωση Καταγγελίας.....	30

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ

Η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" κατανοεί τη σημασία της προστασίας του περιβάλλοντος και δεσμεύεται για τη διαχείριση των δραστηριοτήτων του ξενοδοχείου με τρόπο που να μειώνει και να ελαχιστοποιεί τις αρνητικές επιπτώσεις στο περιβάλλον.

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΣ

Να μειώσουμε τις εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα, τη χρήση νερού, και την παραγωγή αποβλήτων κατά 5% πριν από το τέλος του Οκτωβρίου του 2024 μέσω της εφαρμογής των ακόλουθων μέτρων:

- Τακτική καταγραφή και παρακολούθηση της ποσότητας ενέργειας και νερού που χρησιμοποιούμε, καθώς και των παραγόμενων αποβλήτων.
- Παροχή πληροφοριών στα δωμάτια των πελατών μας για τους τρόπους που μπορούν να συμβάλλουν στην εξοικονόμηση ενέργειας και νερού καθώς και πώς να ανακυκλώνουν τα απορρίμματά τους.
- Εισαγωγή ενός συστήματος κομποστοποίησης των αποβλήτων τροφίμων.
- Αντικατάσταση των πλαστικών μιας χρήσης με την προμήθεια πιο βιώσιμων προϊόντων.
- Άρδευση των κήπων τη νύχτα.

Να ελαχιστοποιήσουμε όλες τις μορφές ρύπανσης από τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες μέσω της εφαρμογής των ακόλουθων μέτρων:

- Συνεχή αναθεώρηση και, όπου είναι δυνατόν, αντικατάσταση των χημικών προϊόντων καθαρισμού που χρησιμοποιούμε με υποκατάστατα φιλικά προς το περιβάλλον.
- Αντικατάσταση των ψυγείων με συσκευές που είναι φιλικές προς το όζον έως το τέλος του 2024.

Να επιφέρουμε θετικό αντίκτυπο στην τοπική βιοποικιλότητα στην περιοχή μας υιοθετώντας τα παρακάτω μέτρα:

- Φύτευση ενδημικής βλάστησης στον κήπο μας που να προσελκύει μέλισσες μέχρι το τέλος του 2024.
- Συμμετοχή σε ετήσιες εκδηλώσεις για την οικονομική ενίσχυση ενός τοπικού προγράμματος προστασίας των ζώων.

Εκπαιδεύουμε τακτικά όλο το προσωπικό μας και ενημερώνουμε τους πελάτες, προμηθευτές, και συνεργάτες μας ώστε να τους ενθαρρύνουμε να βοηθήσουν στη στήριξη του συστήματος περιβαλλοντικής διαχείρισης που εφαρμόζουμε και να συμβάλλουν στην πρόοδο μας.

Στο "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" δεσμευόμαστε να εργαζόμαστε συνεχώς για τη μείωση όλων των πιθανών αρνητικών λειτουργικών επιπτώσεων στο περιβάλλον που μπορεί να προκληθούν από τη λειτουργία της επιχείρησής μας.

Στο "KOIA All-Suite Wellbeing Resort", η βιώσιμη, υπεύθυνη συμπεριφορά αποτελεί προτεραιότητά μας. Βρίσκοντας καινοτόμους τρόπους για να κάνουμε περισσότερα με λιγότερα, στοχεύουμε να προωθήσουμε προσπάθειες βιωσιμότητας και να οικοδομήσουμε ανθεκτικότητα στις εγκαταστάσεις μας, προκειμένου να συνεχίσουμε να επηρεάζουμε θετικά τις κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιούμαστε.

Μέσω της συνεργασίας με τους προμηθευτές, τους επιχειρηματικούς εταίρους, και τους πελάτες μας, εργαζόμαστε ενεργά για να μειώσουμε τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις και τον κίνδυνο για την επιχείρησή μας, εστιάζοντας σε κρίσιμους τομείς όπως οι εκπομπές άνθρακα, η ενέργεια, τα τρόφιμα και τα ποτά, η ποιότητα περιβάλλοντος εσωτερικού χώρου, η αλυσίδα εφοδιασμού, απόβλητα, και νερό. Επιπλέον, δεσμευόμαστε να ενσωματώσουμε κορυφαίες περιβαλλοντικές πρακτικές και αρχές αειφορίας με στόχο:

- Διατήρηση φυσικών πόρων.
- Προστασία της βιοποικιλότητας του οικοσυστήματος.
- Καθοδηγώντας τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- Ελαχιστοποίηση των απορριμμάτων και της ρύπανσης.
- Καθιέρωση και αναφορά βασικών δεικτών περιβαλλοντικής απόδοσης.
- Αύξηση της περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης μεταξύ των συνεργατών, των πελατών, του προσωπικού μας, και των τοπικών κοινοτήτων.

Αναγνωρίζουμε ότι η επίτευξη των στόχων μας θα απαιτήσει πολλές αλλαγές που θα γίνουν με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, πιστεύουμε ακράδαντα ότι οι προσπάθειές μας για τη βιωσιμότητα υπηρετούν τα συμφέροντα τόσο των σημερινών όσο και των μελλοντικών γενεών και αποτελούν τη βάση για μακροχρόνια επιτυχία.

Μέχρι στιγμής, μέσω της περιβαλλοντικής μας πολιτικής έχουμε πετύχει τα εξής:

- Η λειτουργία του ξενοδοχείου μας συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες περιβαλλοντικούς νόμους και κανονισμούς.
- Μετράμε και κρατάμε αρχεία συγκεκριμένων περιβαλλοντικών δεικτών και εξετάζουμε τακτικά την πρόδοσή μας για να παρακολουθούμε τις περιβαλλοντικές μας επιδόσεις, να εντοπίζουμε πιθανά σφάλματα, και να θέτουμε στόχους για τη συνεχή βελτίωσή μας.
- Καθιερώνουμε ετήσια προγράμματα κατάρτισης για το προσωπικό μας, προκειμένου να το βοηθήσουμε να κατανοήσει τη σημασία του ρόλου του στον σκοπό μας και σε θέματα περιβάλλοντος και αειφορίας.
- Αύξηση της περιβαλλοντικής συνείδησης των πελατών μας για να υποστηρίξουν τις προσπάθειές μας.

- Κοινοποιούμε τις προσπάθειές μας στην τοπική κοινότητα και ενθαρρύνουμε άλλους να προσαρμοστούν και να εφαρμόσουν τις περιβαλλοντικές μας δεσμεύσεις.
- Θα μειώσουμε τα απορρίμματα χαρτιού μας για την τουριστική περίοδο του 2024 κατά 30% συνεργαζόμενοι με τους προμηθευτές μας για τη μείωση των συσκευασιών.
- Θα μειώσουμε τα πλαστικά μας απορρίμματα για την τουριστική περίοδο του 2024 κατά 30% ενθαρρύνοντας τους υπαλλήλους μας να μειώσουν το μέγεθος των πλαστικών δοχείων πριν τα πετάξουν στους ειδικούς κάδους ανακύκλωσης.
- Θα μειώσουμε τα απορρίμματά μας από μεταλλικά δοχεία – κονσέρβες, μέταλλο, ή αλουμίνιο για την τουριστική περίοδο του 2024 κατά 30% ενθαρρύνοντας τους υπαλλήλους μας να μειώσουν το μέγεθος των δοχείων αυτών πριν τα πετάξουν στους ειδικούς κάδους ανακύκλωσης.
- Οργανώνουμε συναντήσεις με εκπροσώπους της τοπικής κοινωνίας, προκειμένου να συζητηθούν όλα τα πιθανά περιβαλλοντικά ζητήματα και επιπτώσεις της λειτουργίας μας.
- Ενισχύουμε την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση των πελατών μας μέσω ηλεκτρονικών ενημερώσεων και υπενθυμίσεων μέσω ενημερώσεων στα δωμάτια και στο application μας.

Επιπλέον, για να επιτύχουμε όλα τα παραπάνω σας παρουσιάζουμε μερικές από τις ενέργειές μας για την αειφορία.

Ενέργεια, Ψύξη, και Θέρμανση

- Μειώνουμε την κατανάλωση χαρτιού επικοινωνώντας αποκλειστικά μέσω email.
- Αντικαθιστούμε τους λαμπτήρες μας με νέους (τεχνολογία LED - δίοδος εκπομπής φωτός) παρέχοντας μειωμένη κατανάλωση ενέργειας.
- Χρησιμοποιούμε τις μαγνητικές κάρτες-κλειδιά ως τροφοδοτικά μέσα στο δωμάτιο, ώστε να σταματήσουμε τη λειτουργία όλων των ηλεκτρικών εγκαταστάσεων, εκτός από το ψυγείο.

Νερό

- Το ξενοδοχείο διαθέτει δικό του πηγάδι για να μειώσει την κατανάλωση νερού.
- Τοποθετήσαμε περιοριστές ροής νερού στις βρύσες και τις ντουζιέρες, χαμηλότερη στάθμη νερού στα λουτρά τουαλέτας, και παρακολουθούμε πιθανές διαρροές.
- Ενισχύουμε την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση των πελατών μας μέσω ηλεκτρονικών ενημερώσεων και υπενθυμίσεων για την μείωση της κατανάλωσης στα μπάνια και τα WC.

Απόβλητα

- Ανακυκλώνουμε όλα τα πιθανά απόβλητα, όπως χαρτοκιβώτια, γυαλί, πλαστικό, τενεκέδες, και αλουμίνιο.
- Επικοινωνούμε συνεχώς με τους προμηθευτές μας για να ελαχιστοποιήσουμε τα απόβλητα στα χάρτινα κουτιά και προτιμούμε εύκολα ανακυκλώσιμα δοχεία.

- Έχουμε ένα πρόγραμμα σπατάλης τροφίμων στην κουζίνα μας, προκειμένου να προετοιμάσουμε τη σωστή ποσότητα φαγητού που να συνάδει με τον αριθμό των επισκεπτών μας, καθώς αυτό ελαχιστοποιεί τη σπατάλη και επιπλέον έχουμε εφαρμόσει το «KITRO Project», μια σύγχρονη μέθοδο μέτρησης των απορριμμάτων.

Διάφορα

- Επιστρέφουμε όλες τις χρησιμοποιημένες μπαταρίες και ανακυκλώνουμε όλο τον ηλεκτρικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό.
- Ανακυκλώνουμε όλα τα χρησιμοποιημένα μαγειρικά λάδια.
- Κάνουμε κομποστοποίηση κομμένων λουλουδιών και κάποια απορρίμματα κουζίνας για να αποκλείσουμε τυχόν χημικά στη γεωργία μας.
- Επιλέγουμε μόνο απορρυπαντικά που είναι φιλικά προς το περιβάλλον.
- Ακολουθούμε όλες τις απαραίτητες ρυθμίσεις σύμφωνα με το νόμο για τη βιωσιμότητα.

Τέλος, αυξάνουμε συνεχώς τον αριθμό των προμηθευτών τοπικών και παραδοσιακών προϊόντων ως μέτρο στήριξης της τοπικής μας αγροτικής οικονομίας.

Μέσω της αξιοποίησης της γης για γεωργικούς σκοπούς η τοπική κοινωνία επωφελείται οικονομικά από την απασχόληση ντόπιων για την καλλιέργεια της γης και από τη διαφήμιση και προώθηση τοπικών ποιοτικών προϊόντων στις ξένες αγορές.

Μέσα από τη δραστηριότητά μας οι άνθρωποι συνειδητοποιούν ότι ο τουρισμός και η γεωργία δεν είναι απαραίτητα δύο διαφορετικές πτυχές της οικονομίας και με αυτό ενθαρρύνονται να επιστρέψουν στην καλλιέργεια της γης ως μέσο διαβίωσης.

Από την άλλη, η ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων μας αναδεικνύεται από την αυξανόμενη ζήτηση των επισκεπτών μας και αποδεικνύει ότι η δραστηριότητά μας είναι ένα επιτυχημένο μέσο προβολής του πολιτισμού μας μέσω της ελληνικής γαστρονομίας με σεβασμό στο περιβάλλον μας.

Άλλα οφέλη περιλαμβάνουν τη μείωση της περιβαλλοντικής ρύπανσης που προκαλείται από τη μεταφορά και τη συσκευασία αγαθών και τα οργανικά απόβλητα κομποστοποίησης για καλλιέργεια.

Αυτή η πολιτική κοινοποιείται εσωτερικά και εξωτερικά με ανάρτησή της σε πίνακες ανακοινώσεων και στον ιστότοπο του ξενοδοχείου μας.



Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Αρχές

- Δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για παιδιά στο ξενοδοχείο μας και στη γύρω περιοχή.
- Έχουν οριστεί υπεύθυνοι από το προσωπικό για την ασφάλεια των παιδιών.
- Ακολουθούμε συγκεκριμένες οδηγίες για το πώς να δράσουμε σε περίπτωση κακοποίησης παιδιών, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής εκμετάλλευσης παιδιών.
- Ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα παιδικής ασφάλειας.
- Η υιοθέτηση μιας πολιτικής που να δηλώνει ότι καμία από τις ακόλουθες μορφές κακοποίησης παιδιών δεν είναι αποδεκτή και/ή ανεκτή (σωματική κακοποίηση, συναισθηματική κακοποίηση, σεξουαλική κακοποίηση, παραμέληση: αδυναμία κάλυψης των βασικών φυσικών και ψυχολογικών αναγκών του παιδιού, για την ανάπτυξή τους).
- Συνεργασία με τις τοπικές αρχές, προκειμένου να διασφαλιστεί η έγκαιρη και αποτελεσματική αντίδραση και αντιμετώπιση σε κάθε αναφορά κακοποίησης παιδιών. Το "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" δεν απασχολεί παιδιά σε καμία περίπτωση. Η ελάχιστη ηλικία και οι προϋποθέσεις απασχόλησης ρυθμίζονται από την εθνική νομοθεσία.
- Σεβασμός και υιοθέτηση της ισχύουσας νομοθεσίας και Κανονισμών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Σκοπός

- Προστασία των παιδιών από οποιαδήποτε μορφή κακοποίησης ή σεξουαλικής εκμετάλλευσης.

Προθέσεις

- Να παρέχουμε ένα ασφαλές περιβάλλον για τα παιδιά.
- Να αποφευχθεί οποιαδήποτε προβληματική κατάσταση.
- Να συνεργαστούμε εκ των προτέρων με τις τοπικές αρχές, προκειμένου να διασφαλίζεται η άμεση και αποτελεσματική απάντηση σε κάθε αναφορά παιδικής κακοποίησης.
- Να εκπαιδύσουμε το προσωπικό μας, αυξάνοντας έτσι την ευαισθητοποίησή του, καθώς και να διορίσουμε μέλη του προσωπικού που είναι υπεύθυνα για την ασφάλεια των παιδιών.
- Να δημοσιεύουμε την πολιτική για τα παιδιά σε καθορισμένη περιοχή του ξενοδοχείου μας, ώστε όλοι οι ενδιαφερόμενοι να τη γνωρίζουν.
- Τηλέφωνα με τα οποία θα πρέπει να επικοινωνήσετε εάν κάποιο από τα παραπάνω τεθεί υπό αμφισβήτηση: στην Ρεσεψιόν του Ξενοδοχείου: 0030 22420 27200, στο Χαμόγελο του Παιδιού, μια εθελοντική, μη κερδοσκοπική οργάνωση παιδικής μέριμνας: 1056, και/ή

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ
ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT"**

στην ΕΛΙΖΑ, μια εθελοντική, μη κερδοσκοπική οργάνωση κατά της παιδικής κακοποίησης: 10454.

Η Διοίκηση αισθάνεται ευθύνη έναντι των ανηλίκων που διαμένουν στο ξενοδοχείο. Το προσωπικό είναι αναλόγως ευαισθητοποιημένο να αναφέρει τυχόν ακατάλληλες αλληλεπιδράσεις συμπεριφοράς μεταξύ ενός ενήλικα και ενός παιδιού, οι οποίες μπορεί να θεωρηθούν ύποπτες.

Το προσωπικό του ξενοδοχείου θα πρέπει να αναφέρει οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά στον προϊστάμενο του τμήματος, ο οποίος θα ενημερώσει τον διευθυντή και θα προβεί στις απαραίτητες ενέργειες παραπέμποντας το περιστατικό στις τοπικές αρχές ή στον ξεναγό.

Οι πελάτες παρακαλούνται να αναφέρουν οποιαδήποτε συμπεριφορά προς έναν ανήλικο που μπορεί να θεωρηθεί ακατάλληλη στο προσωπικό της ρεσεψιόν του ξενοδοχείου, το οποίο θα λάβει μέτρα για περαιτέρω διερεύνηση του συμβάντος.



Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ

Στο "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" δεσμευόμαστε να συμπεριφερόμαστε στους υπαλλήλους μας δίκαια, με σεβασμό και ενθαρρύνοντας την προσωπική, οικονομική, και επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Σύμφωνα με το όραμά μας, έχουμε διαβεβαιώσει ότι όλο το προσωπικό έχει ενημερωθεί για τις πολιτικές μας δίνοντάς του το εγχειρίδιο εργασίας στην αρχή κάθε τουριστικής περιόδου.

Η εταιρεία συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες εθνικούς και ευρωπαϊκούς νόμους και κανονισμούς για τους εργαζόμενους.

Το ξενοδοχείο αυτή τη στιγμή απασχολεί πάνω από 50 μέλη της τοπικής κοινωνίας.

Το προσωπικό αμείβεται πάνω από τον εθνικό κατώτατο μισθό.

Η εταιρεία έχει οργανώσει όλα τα απαραίτητα εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους εργαζόμενους το έτος 2024 ώστε το προσωπικό να έχει αποκτήσει όλες τις γνώσεις για την εκτέλεση των καθηκόντων του και την τήρηση των πολιτικών της εταιρείας.

Η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" δεσμεύεται να διαχειρίζεται την επιχείρηση με τρόπο που να συμμορφώνεται με τα ανθρώπινα δικαιώματα και τα εθνικά και διεθνώς αναγνωρισμένα εργασιακά πρότυπα.

Ειδικότερα, αναγνωρίζουμε την ευθύνη μας να σεβόμαστε και να προστατεύουμε αυτά τα δικαιώματα στις σχέσεις που αναπτύσσουμε με τους υπαλλήλους, τους πελάτες, τους προμηθευτές, και την τοπική μας κοινότητα, αλλά και κάθε άλλο ενδιαφερόμενο προς την επιχείρησή μας φορέα.

Στο ξενοδοχείο "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" δεν ανεχόμαστε καμία μορφή παρενόχλησης ή διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων διακρίσεων λόγω φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, χρώματος δέρματος, σεξουαλικού προσανατολισμού, ή συνδικαλιστικής δραστηριότητας.

Επιπλέον, διασφαλίζουμε ότι οι δίκαιες εργασιακές πρακτικές και γενικά τα ανθρώπινα δικαιώματα γίνονται σεβαστά, προωθούνται, και υποστηρίζονται με τους κάτωθι τρόπους:

1. Ενσωματώνοντας τις δέκα αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ στις πολιτικές και τις διαδικασίες μας.

Οι 10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ

Σύμφωνα με το Οικουμενικό Σύμφωνο του ΟΗΕ, οι επιχειρήσεις οφείλουν να:

- I. Υποστηρίζουν και να σέβονται την προστασία των διεθνώς διακηρυγμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων,
- II. Διασφαλίζουν ότι οι δικές τους δραστηριότητες δεν εμπλέκονται σε παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων,

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ
ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT"**

- III. Προασπίζονται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθε και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης,
 - IV. Προασπίζονται την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας,
 - V. Προασπίζονται την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας,
 - VI. Προασπίζονται την εξάλειψη των διακρίσεων στις προσλήψεις και την απασχόληση,
 - VII. Υποστηρίζουν μια προληπτική προσέγγιση ως προς τις περιβαλλοντικές προκλήσεις,
 - VIII. Αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προώθηση μεγαλύτερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας,
 - IX. Ενθαρρύνουν την ανάπτυξη και διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών, και
 - X. Αντιτίθενται σε κάθε μορφής διαφθορά, συμπεριλαμβανομένων του εκβιασμού και της δωροδοκίας.
2. Αξιολογώντας τακτικά τις επιπτώσεις από τη λειτουργία της επιχείρησής μας στα ανθρώπινα δικαιώματα και ενθαρρύνοντας τη συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται.
 3. Εκπαιδεύοντας τακτικά τους υπαλλήλους μας σε εργασιακά πρότυπα και σε θέματα που σχετίζονται με τα ανθρώπινα δικαιώματα καθώς και για το πώς μπορούν να μας βοηθήσουν να υποστηρίξουμε τους στόχους μας (ετήσια εκπαίδευση σε θέματα, καταπολέμησης των διακρίσεων, διαφορετικότητας των φύλων και ισότητας, υγείας και ασφάλειας, παρενόχλησης και προστασίας των παιδιών).
 4. Υιοθετώντας μια δίκαιη και διαφανή πολιτική προσλήψεων που βασίζεται στην ποικιλομορφία, την ισότητα, και την ενσωμάτωση όλων.
 5. Προσφέροντας στους υπαλλήλους μας, όπου είναι δυνατόν, ευκαιρίες εξέλιξης και ετήσια επανεξέταση των αμοιβών τους.
 6. Κοινοποιώντας σε όλους τους υπαλλήλους μας τις διαδικασίες παραπόνων και πειθαρχικών παραπτώματων από την αρχή της απασχόλησής τους στην επιχείρησή μας.
 7. Επιτρέποντας στους υπαλλήλους να ενταχθούν σε μια συνδικαλιστική οργάνωση και να συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες κατά τις ώρες εργασίας.
 8. Προσφέροντας ευκαιρίες κατάρτισης σε όλους τους υπαλλήλους μας για προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη (μαθήματα ξένων γλωσσών, σεμινάρια διαχείρισης στρες, εξειδικευμένα -ως προς το ρόλο τους- εκπαιδευση).
 9. Συλλέγοντας σχόλια από τους εργαζομένους (σε εξαμηνιαίες έρευνες) με σκοπό τη βελτίωση της ευημερίας τους στο χώρο εργασίας.

Αυτή η πολιτική κοινοποιείται εσωτερικά και εξωτερικά με ανάρτησή της σε πίνακες ανακοινώσεων και τον ιστότοπο του ξενοδοχείου μας.



ΚΟΙΑ
ALL-SUITE WELLBEING RESORT

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΓΙΑ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ
ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT"**

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name of the Director.

Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και κάθε βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν.

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Διοίκηση και μέλη της ΚΟΙΑ Α.Ε., εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με εταιρεία του Ομίλου έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι σε εταιρεία του Ομίλου, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με τον Όμιλο.

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ, ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η ΚΟΙΑ Α.Ε. εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας, και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών.

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία, και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Ενδεικτικά δε και όχι περιοριστικά, ο Όμιλος δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά, ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη, και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ, ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις ή απειλές για ραντεβού, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στο ξενοδοχείο, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση

ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις, και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο διαδικτυακός εκφοβισμός, και τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές, και τηλεφωνήματα.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά, και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία, και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση, και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική, ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

Για τους εργαζόμενους και τους καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεόμενους με τον Όμιλο που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις οι οποίες πηγάζουν από την παρούσα Πολιτική, λαμβάνονται τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Με σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας, και της παρενόχλησης, ο Όμιλος έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης, και διερεύνησης αναφορών, με την εγκατάσταση ειδικών διαύλων υποβολής αναφορών και τη δημιουργία ενός πλέγματος Πολιτικών και Διαδικασιών.

Συγκεκριμένα, στις Πολιτικές Αναφορών και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών αποτυπώνονται οι αρχές του Ομίλου, με τις οποίες μεριμνά τόσο για την πρόληψη όσο και την επίλυση ζητημάτων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Οι επιμέρους Διαδικασίες Υποβολής, Διαχείρισης, και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών περιλαμβάνουν τα αναλυτικά βήματα στα οποία πρέπει να προβεί οποιοσδήποτε καταγγέλλων, καθώς επίσης και τις αρμοδιότητες των οργάνων του Ομίλου και τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβούν για να διασφαλίσουν την αποτελεσματική διαχείριση σχετικών συμβάντων.

ΟΡΙΣΜΟΙ

Διακρίσεις

Ως διακρίσεις νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας, ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

Βία και Παρενόχληση

Βία και Παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση συνιστούν επίσης οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής, ή κατηγορίας.
- Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες, ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης

Παρενόχληση Λόγω φύλου & Σεξουαλική Παρενόχληση

Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου.

Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα:

- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.
- Η Οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας», ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις, ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Ο εργαζόμενος ή τρίτος που ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Αντεκδίκηση

Ο Όμιλος απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε υπάλληλο ή τρίτο, καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένο με αυτόν, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου εργαζομένου ή τρίτου ο οποίος αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει αναφορά, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ, ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και οι καθ' οιονδήποτε τρόπο συνδεδεμένοι με τον Όμιλο οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτή την πολιτική.

Η πολιτική ισχύει τόσο στους χώρους εργασίας όσο και σε χώρους που σχετίζονται με εταιρικές ή ομιλικές συναντήσεις, συνέδρια, και εκδηλώσεις συνδεδεμένες με την εργασία, είτε στις εγκαταστάσεις του Ομίλου είτε εκτός, είτε με φυσική παρουσία, διαδικτυακά, ή τηλεφωνικά.

Ο Όμιλος διασφαλίζει ένα προσιτό, ασφαλές, και φιλικό εργασιακό περιβάλλον όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης, και των μελών των εταιρειών του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία, και συμπαράσταση.

Ο Όμιλος, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων του, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Ο Όμιλος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κ.λπ.) για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες του Ομίλου απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Ο Όμιλος ενθαρρύνει τα στελέχη του ώστε να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία, και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες του.

Ο Όμιλος ενθαρρύνει τους εργαζομένους του και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας, και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ, ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση, βία, ή κάθε μορφής παρενόχληση, ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού.

Ο Όμιλος αντιμετωπίζει με απόλυτη εχεμύθεια και διακριτικότητα τη διαχείριση όλων των περιστατικών καταγγελίας διακρίσεων, βίας, και παρενόχλησης.

Τα πρόσωπα που έχουν υποβάλει αναφορές θα ενημερώνονται για την παραλαβή της αναφοράς και ανά τακτά χρονικά διαστήματα για την πορεία της εξέτασης της αναφοράς τους, σύμφωνα με τη Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, ο Όμιλος θα επικοινωνήσει τα αποτελέσματα της έρευνας μόλις αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτόν θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών διάκρισης, βίας, ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Αναφορών του Ομίλου για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής θα γίνονται δεκτές γραπτώς, επώνυμα ή ανώνυμα, βάσει της πολιτικής αναφορών και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.



KOIA
ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ, ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT"

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, ο Όμιλος μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό διακριτικής μεταχείρισης, βίας, παρενόχλησης, ή αντεκδίκησης, ο Όμιλος θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές, ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) πειθαρχικές κυρώσεις, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου, ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Ο παρών Κανονισμός εφαρμόζεται παράλληλα με την κείμενη γενική νομοθεσία για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και δεν επηρεάζει τα νόμιμα δικαιώματά του σε επίπεδο αστικής και ποινικής νομοθεσίας, αλλά και τα δικαιώματα υποβολής Καταγγελίας ενώπιον της αρμόδιας Ελεγκτικής Αρχής.

ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση του Ομίλου, τόσο ως προς τα κίνητρα όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο.

ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής θα πρέπει να υποβάλλονται στο Διευθυντή, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού, καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	04/2024	Έκδοση



**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ,
ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT"**

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT



KOIA
ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT" ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΚΑΙ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ

Η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "ΚΟΙΑ All-Suite Wellbeing Resort" δεσμεύεται να υποστηρίζει και να συνεργάζεται με την τοπική κοινότητα.

Ειδικότερα, δεσμευόμαστε να λειτουργούμε την επιχείρησή μας με τρόπο που να βοηθά στη διατήρηση και προώθηση της πολιτιστικής κληρονομιάς του προορισμού καθώς και της τοπικής οικονομίας.

Πιστεύουμε ότι η διατήρηση ενός ανοικτού διαλόγου με την τοπική κοινότητα είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι συμβάλλουμε στην ευημερία των ντόπιων και του περιβάλλοντος που διαβιούν.

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΣ

- Υποστήριξη πρωτοβουλιών και δράσεων που βελτιώνουν την κοινότητα.
- Στήριξη της τοπικής οικονομίας.
- Σεβασμός και προστασία του τοπικού πολιτισμού, των παραδόσεων, και του τρόπου ζωής.
- Υποστήριξη και προστασία της πρόσβασης σε βασικούς πόρους και υπηρεσίες.

ΤΙ ΚΑΝΟΥΜΕ ΓΙΑ ΝΑ ΕΠΙΤΥΧΟΥΜΕ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ ΜΑΣ

- Ενθαρρύνουμε τους πελάτες μας να εξερευνήσουν την ιστορία, τον πολιτισμό, και τις παραδόσεις του προορισμού και της τοπικής μας κοινότητας, καθώς και τα τοπικά προϊόντα και υπηρεσίες που διατίθενται.
- Ενθαρρύνουμε τους καλεσμένους μας να υποστηρίζουν το έργο μας προς την κοινότητα μέσω τακτικών φιλανθρωπικών εράνων και προσκαλώντας τους να συμμετάσχουν στην ετήσια φιλανθρωπική μας εκδήλωση.
- Παρέχουμε στους επισκέπτες μας καθοδήγηση για το πώς να συμπεριφέρονται πιο υπεύθυνα έξω από το ξενοδοχείο στη συναναστροφή τους με τους ντόπιους, αλλά και σε σχέση με την τοπική χλωρίδα και πανίδα.
- Συμβάλλουμε στη συντήρηση σημαντικών πολιτιστικών και πνευματικών μνημείων κάνοντας χρηματικές δωρεές κάθε χρόνο, αλλά και παροτρύνοντας τους πελάτες μας να τα επισκέπτονται.
- Όπου είναι δυνατόν, προτιμούμε να προμηθευόμαστε τοπικά προϊόντα και υπηρεσίες, όπως αναφέρεται και στην πολιτική περιβαλλοντικής βιωσιμότητάς.
- Δίνουμε προτεραιότητα στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού που κατοικεί μόνιμα στην ευρύτερη περιοχή, όπως αναφέρεται και στην πολιτική ανθρώπινου δυναμικού.
- Αξιολογούμε τακτικά τις επιπτώσεις που έχει η επιχείρησή μας στην τοπική κοινότητα και συνεργαζόμαστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται.
- Διασφαλίζουμε ότι οι ντόπιοι πληθυσμοί αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα με το να βρισκόμαστε σε ανοικτή επικοινωνία μαζί τους μέσω τακτικών συναντήσεων με τοπικούς φορείς (τοπική αυτοδιοίκηση, επιμελητήρια, κ.λπ.) και συλλόγους κατοίκων.



KOIA
ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT" ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΚΑΙ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

- Δωρίζουμε τακτικά λευκά είδη, πετσέτες, έπιπλα, και ηλεκτρικό εξοπλισμό σε τοπικούς φιλανθρωπικούς οργανισμούς.
- Υποστηρίζουμε την πρωτοβουλία «Γαλάζια Σημαία», δράση που στοχεύει στην προστασία των ακτών και των αμμόλοφων της περιοχής μας, οργανώνοντας τακτικά καθαρισμούς παραλιών με τη συμμετοχή πελατών και εργαζομένων.
- Παρέχουμε οικονομική στήριξη σε διάφορες τοπικές φιλανθρωπικές οργανώσεις.
- Στο πλαίσιο του προγράμματος εθελοντισμού του ξενοδοχείου μας, παρέχουμε στους υπαλλήλους μας τη δυνατότητα να διαθέσουν δύο ημέρες από τον αμειβόμενο χρόνο εργασίας τους για να στηρίξουν μια τοπική πρωτοβουλία/δράση της επιλογής τους.

Εδώ στο "ΚΟΙΑ All-Suite Wellbeing Resort" δεσμευόμαστε να βοηθήσουμε και να διατηρήσουμε τις παραδόσεις και τις αξίες της τοπικής μας κοινωνίας και να συμβάλουμε στην ανάπτυξη των τοπικών επιχειρήσεων.

Για το λόγο αυτό, έχουμε αναπτύξει μια πολιτική επικοινωνίας με τους ντόπιους και τις τοπικές επιχειρήσεις για όλες τις πτυχές του οργανισμού μας, ώστε να μπορούμε να εναρμονίσουμε τις σχέσεις μας, για να έχουμε βιώσιμες και αμοιβαία κερδοφόρες σχέσεις.

Το "ΚΟΙΑ All-Suite Wellbeing Resort" αγοράζει πάντα από ντόπιους αγρότες και εμπορικά προϊόντα για την πιθανή λειτουργία της μονάδας. Το ξενοδοχείο χρησιμοποιεί επίσης κομμένο χόρτο, κλαδιά, και λουλούδια για τη δημιουργία λιπασμάτων για τις καλλιέργειες, προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις.

Όσον αφορά τον εθελοντισμό, η διοίκηση συναντά ετησίως τις τοπικές αρχές και διοργανώνει ημέρες εθελοντισμού, προκειμένου να διατηρηθούν καθαροί οι τοπικοί δρόμοι και οι παραλίες.

Επιπλέον, το ξενοδοχείο διοργανώνει περιβαλλοντικές δραστηριότητες όπως βοηθώντας στον Τρύγο σε τοπικά σταφύλια, βοηθώντας τους πελάτες να μάθουν για την τοπική γεωργία και τον εθελοντισμό .

Για την προώθηση των τοπικών επιχειρήσεων, το "ΚΟΙΑ All-Suite Wellbeing Resort" διαθέτει μόνο τοπικές εταιρείες ενοικίασης αυτοκινήτων και άλλους τοπικούς επιχειρηματιών και εστιατόρια.

Τέλος, η εταιρεία εξετάζει πρώτα τις τοπικές επιχειρήσεις για την εμπορία προϊόντων και γενικά προτιμά τα τοπικά προϊόντα σε όλες τις πτυχές των δραστηριοτήτων της.

Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ

Η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" είναι δεσμευμένη στη διατήρηση υψηλών προτύπων και τη διασφάλιση της ποιότητας για τους πελάτες μας, το προσωπικό μας, και τα άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Αναζητούμε τακτικά ανατροφοδότηση από το προσωπικό και τους πελάτες μας σχετικά με την εμπειρία τους στο ξενοδοχείο μας και χρησιμοποιούμε τις πληροφορίες αυτές για να βελτιώνουμε συνεχώς την λειτουργία μας.

Ανατροφοδότηση Πελατών

Η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών μας αξιολογείται μέσω ερωτηματολογίων και σχολίων των πελατών μας. Για να διασφαλιστεί ότι παρακολουθούμε τις αξιολογήσεις και τα σχόλια από τους πελάτες μας, εφαρμόζουμε τις ακόλουθες διαδικασίες και προβαίνουμε, με βάση τα αποτελέσματα αυτής της ανατροφοδότησης, στις όποιες αναγκαίες αλλαγές:

- Κάρτες αξιολόγησης για τους πελάτες είναι διαθέσιμες σε όλα τα δωμάτια. Αυτές μπορούν να συμπληρωθούν ανώνυμα, και οι πελάτες παρακαλούνται είτε να αφήσουν την συμπληρωμένη κάρτα στο δωμάτιό τους για να συλλεγεί από μια καμαριέρα, ή να την παραδώσουν σε οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού. Τυχόν σοβαρά ζητήματα αντιμετωπίζονται άμεσα και κάθε μήνα τα σχόλια και οι αξιολογήσεις συγκεντρώνονται σε μια αναφορά που αποστέλλεται στη διοίκηση, μαζί με τυχόν προτάσεις για αλλαγές και βελτιώσεις των υπηρεσιών μας.
- Ενημέρωση σε κάθε δωμάτιο περιέχει πληροφορίες σχετικά με το πώς μπορούν οι πελάτες να υποβάλλουν κάποιο παράπονο στην διοίκηση.
- Περιλαμβάνει έναν τηλεφωνικό αριθμό και το e-mail για απευθείας επικοινωνία με τον προϊστάμενο βάρδιας, καθώς και μια ταχυδρομική διεύθυνση σε περίπτωση που κάποιος πελάτης προτιμά να μας στείλει μια επιστολή μετά την αναχώρησή του.
- Κάθε χρόνο εκπαιδευούμε το προσωπικό μας σχετικά με το πώς να αντιμετωπίζει τα παράπονα των πελατών μας ενώ σχετικές διαδικασίες περιλαμβάνονται και στο εγχειρίδιο εργαζομένων.
- Η επικοινωνία των παραπάνω αποτελεσμάτων γίνεται μέσω συχνών συναντήσεων της Διοίκησης με το προσωπικό.

Ανατροφοδότηση Προσωπικού

Για να διασφαλιστεί ότι παρακολουθούμε τις αξιολογήσεις και τα σχόλια από το προσωπικό μας, εφαρμόζουμε τις ακόλουθες διαδικασίες και προβαίνουμε, με βάση τα αποτελέσματα αυτής της ανατροφοδότησης, στις όποιες αναγκαίες αλλαγές:

- Δίπλα στην είσοδο του προσωπικού έχει τοποθετηθεί ένα κλειδωμένο κουτί προτάσεων με σήμανση που ενθαρρύνει όλους τους εργαζόμενους να συμβάλλουν - ακόμα και ανώνυμα - στη διαδικασία ανατροφοδότησης με τα όποια σχόλια και παρατηρήσεις τους.
- Ο Γενικός Διευθυντής συλλέγει το περιεχόμενο του εν λόγω κουτιού κάθε Δευτέρα και, αν είναι αναγκαίο, συνεργάζεται με τους επικεφαλές των αντίστοιχων τμημάτων για να

διερευνηθούν τα όποια σχόλια και να γίνουν οι αναγκαίες αλλαγές όπου αυτό είναι δυνατό.

- Το προσωπικό ενημερώνεται για τις όποιες αλλαγές έχουν γίνει ως αποτέλεσμα της ανατροφοδότησης στις μηνιαίες συνάντησης των τμημάτων.
- Το "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" δεσμεύεται να συνεχίσει να βελτιώνει τις υπηρεσίες του προκειμένου να επιτύχει το μέγιστο επίπεδο ποιότητας που απαιτείται. Ο κύριος στόχος αυτής της Πολιτικής είναι η ανάπτυξη υπηρεσιών υψηλής ποιότητας που συμβάλλουν στην κάλυψη των αναγκών των πελατών μας, ενισχύοντας έτσι την απόδοση και την ανάπτυξη των ανθρώπων μας.

Το ξενοδοχείο μελετά τους εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά ή θετικά την απόδοση της εταιρείας ενώ κατανοεί τις ανάγκες και τις προσδοκίες των συμμετεχόντων.

Επίσης, αξιολογεί και αντιμετωπίζει πιθανά εμπόδια, ενισχύοντας έτσι τη διαχείριση και τη δέσμευση για διασφάλιση ποιότητας.

Το ξενοδοχείο δεσμεύεται να ακολουθεί και να συμμορφώνεται με τις ισχύουσες νομικές και άλλες προϋποθέσεις.

Τα στελέχη καθώς και όλοι οι άλλοι εργαζόμενοι έχουν μελετήσει και ενημερωθεί για τους επιχειρησιακούς μας στόχους και τα πρότυπα πρακτικής που ακολουθεί η πολιτική.

Οι στόχοι επαναπροσδιορίζονται μετά από λεπτομερείς ελέγχους τουλάχιστον μία φορά το χρόνο για την καταλληλότητά τους.

Η διασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας όλων των διαδικασιών και οδηγιών του ξενοδοχείου έγκειται στον προγραμματισμένο εσωτερικό έλεγχο.

Η διαχείριση ποιότητας διασφαλίζει ότι οι υπηρεσίες παρέχονται όπως ορίζεται στις καταγεγραμμένες μεθόδους και διαδικασίες. Απαιτείται πλήρης εφαρμογή σε όλους τους τομείς λειτουργίας του ξενοδοχείου.

Η πολιτική αυτή ενισχύει τη βελτίωση και την αποτελεσματικότητα της εταιρείας και προωθεί και συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων και σκοπών που έχει θέσει η Διοίκηση.

Ο κάθε εργαζόμενος έχει πλήρη επίγνωση αυτής της Πολιτικής Ποιότητας και υιοθετεί το σκοπό και τους στόχους της.

Αυτή η πολιτική θα αναθεωρείται ετησίως για συνεχή ενημέρωση.



The Management of
KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT Hotel

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ

Η διασφάλιση συνθηκών Υγείας και Ασφάλειας στους χώρους εργασίας αποτελεί βασική προτεραιότητα και δέσμευση του "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" που αφορά όλες τις δραστηριότητες του Ξενοδοχείου.

Αναγνωρίζοντας ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι το πιο σημαντικό και πολύτιμο κεφάλαιό μας, η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" παρέχει ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, αναπτύσσοντας και εφαρμόζοντας πρακτικές και συστήματα προσαρμοσμένα στους κινδύνους που σχετίζονται με τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες.

Η επιτυχής εφαρμογή της πολιτικής μας είναι ευθύνη όλων των εργαζομένων ανεξάρτητα από την εργασία που επιτελούν ή τη θέση που κατέχουν στο "KOIA All-Suite Wellbeing Resort".

Στο πλαίσιο αυτό καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να επιτυγχάνεται:

- Η παροχή ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας για όλους τους εργαζόμενους, τους πελάτες, και τους συνεργάτες.
- Η διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας όλων των εργαζομένων με τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων, προτύπων, και πρακτικών που εφαρμόζονται στους χώρους εργασίας.
- Η απόλυτη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του προτύπου OHSAS 18001, καθώς και με τις τοπικές και διεθνείς Νομοθεσίες και κανονισμούς.

ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΜΑΣ

Σκοπός μας είναι να εκμηδενίσουμε τα ατυχήματα και τις ασθένειες που σχετίζονται με την άσκηση της εργασίας σε όλες τις εγκαταστάσεις του ξενοδοχείου "KOIA All-Suite Wellbeing Resort", αναλαμβάνοντας τις εξής πρωτοβουλίες και δεσμεύσεις:

- Αναγνωρίζοντας, αξιολογώντας, και ελαχιστοποιώντας τους κινδύνους που σχετίζονται με τις δραστηριότητες του Ξενοδοχείου και ενδέχεται να προκαλέσουν τραυματισμό ή ασθένεια.
- Παρέχοντας εκπαίδευση και επίβλεψη σε θέματα υγείας και ασφάλειας, όπως ασφαλείς εργασιακές πρακτικές και διαδικασίες έκτακτης ανάγκης, με σκοπό την πληρέστερη κατανόηση των εργασιακών κινδύνων από τους εργαζόμενους.
- Ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία αναζήτησης αποτελεσματικών μεθόδων για την αναγνώριση, αξιολόγηση, και εξάλειψη ή περιορισμό των κινδύνων στους χώρους εργασίας.
- Διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι, επισκέπτες, και συνεργάτες έχουν κατανοήσει και εφαρμόζουν τις προδιαγραφές, τους κανονισμούς, και την πολιτική υγείας και ασφάλειας του "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" στους εργασιακούς χώρους.
- Εξασφαλίζοντας οικονομικούς πόρους για την υλοποίηση και συνεχή βελτίωση του Συστήματος Υγείας & Ασφάλειας που εφαρμόζει το Ξενοδοχείο.

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT"**

- Θεσπίζοντας διαδικασίες ανάλυσης και αξιολόγησης όλων των ατυχημάτων και περιστατικών που σχετίζονται με την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, ως μέρος ενός ολοκληρωμένου προγράμματος Διαχείρισης.
- Υποβάλλοντας την πολιτική υγείας και ασφάλειας του Ξενοδοχείου σε εσωτερικούς και εξωτερικούς ελέγχους, ώστε να διασφαλίζεται η διαρκής αποτελεσματικότητα και σταθερή συμμόρφωση με σύγχρονα πρότυπα και βέλτιστες πρακτικές.

Στο πλαίσιο των προσπαθειών μας για τη διαμόρφωση ενός άριστου εργασιακού περιβάλλοντος, η υγεία, ασφάλεια, και ευημερία όλων των εργαζομένων του "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" αποτελούν θεμελιώδεις αξίες.



Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΠΙΘΑΡΧΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Σκοπός

Ο σκοπός του ξενοδοχείου είναι να βελτιώσει τις ατομικές συμπεριφορές και τις επιδόσεις των υπαλλήλων. Ο στόχος αυτής της διαδικασίας είναι να δώσει τη δυνατότητα βελτίωσης της απόδοσής τους. Προσδιορίζει ποιος έχει την ευθύνη να αναλάβει πειθαρχική δράση. Προσδιορίζει επίσης το είδος της αξιόποινης πράξης που θα οδηγούσε σε πειθαρχικές ενέργειες, ποια θα ήταν η δράση, και ποια περαιτέρω μέτρα θα πρόκυπταν.

Άτυπη Δράση

Οι περιπτώσεις ελαφρών παραπτώματων ή μη ικανοποιητικών επιδόσεων μπορούν να αντιμετωπιστούν ανεπίσημα. Πριν από τη λήψη τυπικών πειθαρχικών μέτρων, ο/η προϊστάμενος/-η θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την επίλυση του θέματος με ανεπίσημη συζήτηση με τον υπάλληλο. Μόνο όταν αυτό δεν επιφέρει την επιθυμητή βελτίωση θα εφαρμοστεί η επίσημη πειθαρχική διαδικασία. Ο/η προϊστάμενος/-η μπορεί να κάνει μια άτυπη συζήτηση, ή να συμβουλευθεί και να ενθαρρύνει τον υπάλληλο, προκειμένου να βελτιωθεί η συμπεριφορά ή η απόδοση του. Αυτή η άτυπη προσέγγιση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ταχεία και εμπιστευτική αντιμετώπιση των προβλημάτων. Θα υπάρξουν, ωστόσο, καταστάσεις όπου τα πράγματα είναι πιο σοβαρά ή όταν αυτή η άτυπη προσέγγιση έχει δοκιμαστεί αλλά δεν λειτουργεί. Υπό τις συνθήκες αυτές, θα εφαρμοστεί η επίσημη διαδικασία.

Διερεύνηση

Ο στόχος της διερεύνησης είναι να δημιουργήσει μια δίκαιη και ισορροπημένη οπτική των πραγματικών περιστατικών σχετικά με τις πειθαρχικές κατηγορίες κατά του υπαλλήλου, πριν αποφασιστεί εάν θα εφαρμοστεί πειθαρχική ακρόαση. Το βάθος της απαιτούμενης έρευνας θα εξαρτηθεί από τη φύση των ισχυρισμών και θα ποικίλλει από περίπτωση σε περίπτωση. Μπορεί να περιλαμβάνει συνέντευξη και λήψη δηλώσεων από τον υπάλληλο και τους μάρτυρες, ή/και την εξέταση σχετικών εγγράφων.

Οι διερευνητικές συνεντεύξεις προορίζονται αποκλειστικά για τη διερεύνηση των πραγματικών περιστατικών και δεν θα ληφθεί απόφαση για πειθαρχική δίωξη μέχρι να γίνει πειθαρχική ακρόαση. Ο εργαζόμενος δεν έχει κανονικά το δικαίωμα να φέρει έναν συνοδό σε μια συνέντευξη διερεύνησης. Ωστόσο, ο διευθυντής μπορεί να επιτρέψει στον εργαζόμενο να φέρει έναν συνοδό εάν τον βοηθά να ξεπεράσει κάποια αναπηρία ή οποιαδήποτε δυσκολία στην κατανόηση γλώσσας.

Ο εργαζόμενος πρέπει να συνεργάζεται πλήρως και έγκαιρα σε κάθε διερευνητική διαδικασία. Αυτό θα περιλαμβάνει την ενημέρωση του εργοδότη για τα ονόματα οποιωνδήποτε σχετικών μαρτύρων, τη γνωστοποίηση οποιωνδήποτε σχετικών εγγράφων στον εργοδότη, και τη συμμετοχή σε διερευνητικές συνεντεύξεις, εφόσον απαιτείται.

Εάν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να παρευρεθεί στη συνεδρίαση διερεύνησης, πρέπει να ενημερώσει τον διευθυντή άμεσα και θα κανονιστεί μια εναλλακτική ώρα. Ο εργαζόμενος πρέπει να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να παραστεί στη συνεδρίαση και η αποτυχία να παραστεί χωρίς βάσιμο λόγο μπορεί να θεωρηθεί ανάρμοστη συμπεριφορά από μόνη της. Εάν ο υπάλληλος παραλείπει να παρευρεθεί χωρίς βάσιμους λόγους ή είναι ανίκανος να το πράξει (για παράδειγμα για λόγους υγείας), ο διευθυντής μπορεί να χρειαστεί να βγάλει τα συμπεράσματά του με βάση τα διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία.

Γενικές Αρχές για τις Τυπικές Πειθαρχικές Διαδικασίες

Ο εργοδότης αναμένει από όλους τους υπαλλήλους του να συμμορφωθούν με τους όρους και τις προϋποθέσεις της απασχόλησής τους και τους κανόνες, κανονισμούς, και πρότυπα που ορίζει ο εργοδότης. Η διαδικασία αντιμετώπισης των παραπτώματων και το είδος των πειθαρχικών κυρώσεων που θα ληφθούν θα εξαρτηθούν από τη σοβαρότητα και τη συχνότητα του παραπτώματος, καθώς και από τις γενικές συνθήκες που την περιβάλλουν. Ο διευθυντής διατηρεί το δικαίωμα στην απόλυτη διακριτική του ευχέρεια να επικαλεσθεί οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας.

- Δεν θα ληφθεί κάποια δράση έως ότου γίνει πλήρης διερεύνηση του περιστατικού.
- Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να λάβει, πριν από τις πειθαρχικές ακροάσεις:
 - ο Προφορική δήλωση μη συμμόρφωσης-παραπτώματος, και
 - ο Στοιχεία βάσει του ισχυρισμού.
- Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα σε εύλογες ευκαιρίες, πριν από τις πειθαρχικές ακροάσεις, να εξετάσει τις πληροφορίες που παρέχονται σχετικά με τον ισχυρισμό.
- Η διοίκηση θα διασφαλίσει ότι οι πειθαρχικοί κανόνες και διαδικασίες εφαρμόζονται δίκαια και με συνέπεια.
- Η διοίκηση θα προσπαθήσει να εξασφαλίσει ότι:
 - ο Όλα τα βήματα της διαδικασίας λαμβάνονται χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση,
 - ο Χρόνος και ο τόπος όλων των ακροάσεων είναι λογικοί, και
 - ο Οι ακροάσεις διεξάγονται κατά τρόπο που επιτρέπει στους υπαλλήλους να εξηγούν τις υποθέσεις τους.
- Η διοίκηση θα λάβει όλα τα εύλογα μέτρα για να διασφαλίσει ότι διατηρείται εχεμύθεια σε όλη τη διαδικασία.
- Εάν έχει εκδοθεί τελική προφορική προειδοποίηση προς τον εργαζόμενο αυτό σημαίνει κανονικά ότι οποιαδήποτε περαιτέρω παράπτωμα κατά τη διάρκεια της προειδοποίησης μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση.
- Εάν ο εργαζόμενος αντιμετωπίσει δυσκολία σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας λόγω αναπηρίας, θα πρέπει να συζητήσει την κατάσταση με τον προϊστάμενό του το συντομότερο δυνατόν.

Είδη Παραπτώματων

Η ακόλουθη λίστα παρουσιάζει παραδείγματα των τύπων κανόνων/ζητημάτων που έχουν κατηγοριοποιηθεί για κάθε επίπεδο παραπτώματος. Δεν πρόκειται για εξαντλητική λίστα και η διοίκηση διατηρεί το δικαίωμα να αποφασίσει πώς θα κατηγοριοποιηθεί κάθε άλλο παράπτωμα:

A. ΕΛΑΦΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

- Απουσία από την εργασία.
- Καθυστέρηση.
- Απρόσεχτη εργασία και χαμηλή προσπάθεια στην εργασία.
- Μικρή παραβίαση των κανόνων ασφαλείας/υγιεινής.
- Παρατεταμένα διαλείμματα γεύματος.
- Μη διατήρηση ενός καθαρού και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας.
- Κατάχρηση προσωπικού κινητού τηλεφώνου.
- Το να μην φοράει προστατευτικό ρουχισμό / εξοπλισμό που παρέχεται.
- Ένδυση με μη αποδεκτό ή ακατάλληλο ρουχισμό.

B. ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

- Υπερβολική απουσία από την εργασία.
- Εκτέλεση καθηκόντων κάτω από το αποδεκτό επίπεδο.
- Συνεχής κατάχρηση προσωπικού κινητού τηλεφώνου.
- Μη συμμόρφωση με τους κανόνες και τις διαδικασίες.
- Επικίνδυνη σωματική βία.
- Παράβλεψη που οδηγεί ζημιά ή απώλεια περιουσίας / εξοπλισμού / εργαλείων του εργοδότη, του πελάτη ή του άλλου εργαζομένου.
- Σοβαρή παραβίαση των κανόνων ασφαλείας / υγιεινής.
- Κάπνισμα στον χώρο εργασίας.
- Κατανάλωση τοξικών ουσιών κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή εισαγωγή τοξικών ουσιών στις εγκαταστάσεις του ξενοδοχείου χωρίς άδεια.
- Είσοδος σε μη εξουσιοδοτημένες περιοχές.
- Εσκεμμένη και υπερβολική σπατάλη υλικών.
- Ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πελάτες.
- Χρήση ανάρμοστης γλώσσας.
- Τυχερά παιχνίδια στις ξενοδοχειακές εγκαταστάσεις.
- Ανυπακοή.

Γ. ΣΟΒΑΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Το πολύ σοβαρό παράπτωμα ενός εργαζομένου δίνει τη δυνατότητα στη διοίκηση να προβεί σε απόλυση χωρίς προειδοποίηση. Παρατίθενται παραδείγματα τέτοιων θεμάτων. Η λίστα δεν είναι εξαντλητική.

- Πράξεις κλοπής, απάτης, ή άλλης ανεντιμότητας που διαπράττονται είτε κατά τη διάρκεια των καθηκόντων του υπαλλήλου ή όχι.
- Μη εξουσιοδοτημένη απομάκρυνση ή κατοχή περιουσίας που ανήκει στον εργοδότη, στον πελάτη του, ή σε οποιοδήποτε πρόσωπο με το οποίο ο εργοδότης έχει συναλλαγές
- Βίαιη, εκούσια, ή απερίσκεπτη συμπεριφορά η οποία προκαλεί ή θα μπορούσε να προκαλέσει βλάβη στο άτομο ή την περιουσία του εργοδότη, τους υπαλλήλους, πελάτες ή άλλα πρόσωπα με τα οποία έχει συναλλαγές.
- Κατοχή ή το να είναι ο εργαζόμενος υπό την επήρεια οινοπνεύματος ή ναρκωτικών σε χώρους της επιχείρησης.
- Πράξεις απρέπειας, σεξουαλικής παρενόχλησης, ή άλλης παρόμοιας παράνομης συμπεριφοράς με ή κατά άλλου εργαζομένου, πελάτη, ή προσώπου με το οποίο ο εργοδότης έχει συναλλαγές.
- Συνεχής ή ανεξήγητη απουσία από την εργασία.
- Σοβαρή παραμέληση των καθηκόντων του εργαζομένου με αποτέλεσμα την πραγματική ή πιθανή απώλεια, ζημία, ή τραυματισμό.
- Χρήση απειλητικής, καταχρηστικής, ή προσβλητικής γλώσσας σε άλλους υπαλλήλους, πελάτες, ή άτομα με τα οποία ο εργοδότης έχει συναλλαγές.
- Μη γνωστοποίηση ποινικών αδικημάτων.
- Ενέργειες που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ζημιά της εικόνας ή της φήμης του εργοδότη στην κοινότητα, ή στην εικόνα ή τη φήμη του εργαζομένου.
- Άρνηση εκτέλεσης εύλογων οδηγιών εργασίας.
- Εσκεμμένη βλάβη ή βαριά αμέλεια που οδηγεί σε ζημιά της περιουσίας του εργοδότη, πελάτη, ή άλλου εργαζομένου.
- Παραποίηση εγγραφών.
- Μη εξουσιοδοτημένη χρήση του οχήματος του εργοδότη.
- Κατάχρηση του συστήματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της εταιρείας.
- Σοβαρή πράξη απάτης.
- Παρενόχληση ή εκφοβισμός.
- Σωματικά βίαιη συμπεριφορά.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ:

Οποιοσδήποτε ισχυρισμός περί εκφοβισμού στο χώρο εργασίας ή οποιοσδήποτε ισχυρισμός περί διακρίσεων, θυματοποίησης, ή παρενόχλησης που συνδέονται με τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένου του φύλου, της αλλαγής φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, του γάμου, της προσωπικής σχέσης, της αναπηρίας, της φυλής, της ηλικίας, των θρησκευτικών πεποιθήσεων, ή των πολιτικών πεποιθήσεων θα διερευνώνται ενδελεχώς κι όπου απαιτείται θα αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο της πειθαρχικής διαδικασίας. Η πειθαρχική απάντηση θα εξαρτηθεί από τη φύση και τη σοβαρότητα του συμβάντος και σε ακραίες περιπτώσεις μπορεί να οδηγήσει σε απόλυση με συνοπτικές διαδικασίες.

Τυπική Διαδικασία

Κατά τη λήψη επίσημων πειθαρχικών μέτρων, η διοίκηση θα συμμορφώνεται με τις Καταστατικές Διαδικασίες διασφαλίζοντας ότι λαμβάνονται τα ακόλουθα βήματα σε όλα τα στάδια της επίσημης πειθαρχικής διαδικασίας.

Βήμα 1: Δήλωση των αιτιών δράσης και πρόσκληση για συνάντηση

Η διοίκηση θα παρέχει στον εργαζόμενο προφορική δήλωση σχετικά με το εικαζόμενο παράπτωμα που οδήγησε στην εξέταση της επίσημης πειθαρχικής ενέργειας ή της απόλυσης. Επομένως, η διοίκηση θα ενημερώσει τον υπάλληλο ποια θα είναι η πιθανή σειρά συνεπειών εάν αποφασίσει ότι οι ισχυρισμοί είναι αληθείς. Η διοίκηση θα προσκαλέσει τον υπάλληλο σε ακρόαση για να συζητήσει το ζήτημα.

Βήμα 2: Συνάντηση

Πριν από την ακρόαση ο υπάλληλος θα ενημερωθεί για τη βάση των αιτιών που περιλαμβάνονται στο Βήμα 1. Ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να εξετάσει την απάντησή του σε αυτές τις πληροφορίες προτού λάβει χώρα η ακρόαση.

Ο διευθυντής θα ασχοληθεί με το πειθαρχικό θέμα. Κατά την πειθαρχική ακρόαση, η διοίκηση θα εξετάσει τους ισχυρισμούς εναντίον του υπαλλήλου και τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί. Ο εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα να απαντήσει και να παρουσιάσει οποιαδήποτε δική του απόδειξη. Η διοίκηση μπορεί να αναβάλει την πειθαρχική ακρόαση αν χρειαστεί να διεξάγει περαιτέρω διερεύνηση όπως να επανεξετάσει μαρτυρίες μαρτύρων υπό το πρίσμα νέων στοιχείων που θα παρουσιάσει ο εργαζόμενος κατά την ακρόαση. Ο εργαζόμενος θα έχει μια λογική ευκαιρία να εξετάσει τυχόν νέες πληροφορίες που προέκυψαν πριν την επανάληψη της ακρόασης.

Μετά τη συνάντηση, ο διευθυντής θα ενημερώσει τον υπάλληλο προφορικώς για την απόφαση και θα του δώσει το δικαίωμα να αιτηθεί αναίρεσης.

Βήμα 3: Αίτηση αναίρεσης

Εάν ο υπάλληλος επιθυμεί να προσβάλει την απόφαση της διοίκησης, αυτός ή αυτή θα ενημερώσει τον διευθυντή. Σε περίπτωση που ζητηθεί αναίρεση της απόφασης, ο εργαζόμενος θα προσκληθεί σε ακρόαση αναίρεσης.

Αν ο εργαζόμενος θέσει νέα στοιχεία στην έκκλησή του, η διοίκηση ενδέχεται να χρειαστεί να διεξαγάγει περαιτέρω έρευνες (καθώς και να αναστείλει την ακροαματική διαδικασία). Εάν προκύψουν νέες πληροφορίες, ο διευθυντής θα παρέχει στον εργαζόμενο μια σύνοψη αυτών. Ο εργαζόμενος θα έχει μια λογική ευκαιρία να εξετάσει αυτές τις πληροφορίες πριν από την ακρόαση.

Μετά την ακρόαση της έκκλησης αναίρεσης της απόφασης, ο εργαζόμενος θα ενημερωθεί προφορικώς για την τελική απόφαση της διεύθυνσης. Δεν θα υπάρξει περαιτέρω δικαίωμα αναίρεσης της απόφασης.

Ελαφρά Παραπτώματα

Εάν η ισχυριζόμενη παράβαση εμπίπτει στην κατηγορία των ελαφρών παραπτωμάτων, η διοίκηση θα ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία που περιγράφεται παραπάνω και θα ληφθούν τα ακόλουθα μέτρα εάν η διεύθυνση επιβεβαιώσει ότι ένα παράπτωμα έχει συμβεί:

Στάδιο 1: Θα σας δοθεί μια προφορική προειδοποίηση.

Στάδιο 2: Εάν υπάρξει επανάληψη του παραπτώματος ή παραβίασης, ή περίπτωση πιο σοβαρών παραπτωμάτων ή παραβιάσεων, θα σας δοθεί δεύτερη προφορική προειδοποίηση.

Στάδιο 3: Σε περίπτωση συνεχιζόμενων παραπτωμάτων ή παραβιάσεων, ή πολύ σοβαρού παραπτώματος ή παραβίασης, θα σας δοθεί τελική προφορική προειδοποίηση. Αυτή θα περιλαμβάνει ξεκάθαρη προειδοποίηση ότι περεταίρω παράπτωμα/παραβίαση θα οδηγήσει σε απόλυση.

Στάδιο 4: Σε περίπτωση περαιτέρω παραπτώματος ή παραβίασης ενδέχεται να απολυθείτε.

Σημαντικά Παραπτώματα

Εάν η ισχυριζόμενη παραβίαση εμπίπτει στην κατηγορία των σημαντικών παραπτωμάτων, η διοίκηση θα ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία όπως περιεγράφηκε προηγουμένως. Εάν η διοίκηση βεβαιωθεί ότι ένα παράπτωμα έχει λάβει χώρα, θα λάβετε μια τελική γραπτή ειδοποίηση που θα περιλαμβάνει ξεκάθαρη προειδοποίηση ότι περεταίρω παράπτωμα/παραβίαση θα οδηγήσει σε απόλυση.

Σοβαρά Παραπτώματα

Εάν η ισχυριζόμενη παραβίαση εμπίπτει στην κατηγορία σοβαρών παραπτωμάτων, η διοίκηση θα ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία όπως περιεγράφηκε προηγουμένως. Εάν η διοίκηση βεβαιωθεί ότι ένα σοβαρό παράπτωμα έχει λάβει χώρα, μπορεί να προβεί σε απόλυση με συνοπτικές διαδικασίες.

Εναλλακτικές Αντί Απόλυσης

Ως εναλλακτική λύση αντί της απόλυσης, είναι δυνατόν να ληφθεί η ακόλουθη κύρωση: μεταφορά καθηκόντων/αλλαγή θέσης εργασίας.



Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΑΤΟΜΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ

Στόχος αυτής της διαδικασίας είναι να δώσει σε έναν εργαζόμενο την ευκαιρία να υποβάλει παράπονο είτε ανεπίσημα είτε/και επίσημα και να το συζητήσει με τον προϊστάμενό του με σκοπό την επίλυσή του.

Γενικές Αρχές

- Τα παράπονα πρέπει να διατυπώνονται το συντομότερο δυνατό, για να επιτραπεί η γρήγορη επίλυση των ζητημάτων.
- Θα πρέπει να δοθεί η ευκαιρία στους εργαζόμενους να εξηγήσουν το παράπονό τους και πώς πιστεύουν ότι πρέπει να επιλυθεί.
- Εάν το παράπονο του υπαλλήλου είναι εναντίον του προϊσταμένου του, μπορεί να θέσει το θέμα στον διευθυντή του ξενοδοχείου, όπου είναι δυνατόν.
- Η διοίκηση θα διασφαλίσει ότι ο χρόνος και η τοποθεσία όλων των συναντήσεων στο πλαίσιο αυτής της διαδικασίας είναι εύλογες.
- Εφόσον είναι ευλόγως εφικτό, οι ακροάσεις έφεσης θα διεξάγονται από τον διευθυντή του ξενοδοχείου.
- Οι εργαζόμενοι θα δικαιούνται (όπου εύλογα ζητηθεί) να συνοδεύονται από άλλον υπάλληλο.
- Η διοίκηση, οι προϊστάμενοι, και οι υπάλληλοι και οι σύντροφοί τους θα πρέπει να λαμβάνουν εύλογα μέτρα για να παρακολουθούν τις συναντήσεις παραπόνων και έφεσης.
- Θα τηρούνται αρχεία που περιγράφουν λεπτομερώς τη φύση του παραπόνου που υποβλήθηκε, την απάντηση της διοίκησης, κάθε ενέργεια που ελήφθη, τους λόγους, και άλλες πληροφορίες σχετικές με τη διαδικασία. Αυτά τα αρχεία θα τηρούνται εμπιστευτικά.

Αντιμετώπιση Παραπόνου Ανεπίσημα

Εάν ένας υπάλληλος έχει παράπονο ή παράπονο σχετικά με την εργασία του, θα πρέπει πρώτα να το συζητήσει με τον προϊστάμενό του, όπου είναι δυνατόν. Μπορεί να είναι σε θέση να συμφωνήσουν μια λύση ανεπίσημα.

Επίσημο Παράπονο

Εάν δεν είναι δυνατό να επιλυθεί ένα παράπονο ανεπίσημα ή ο υπάλληλος δεν πιστεύει ότι είναι σκόπιμο να το κάνει, θα πρέπει να θέσει το θέμα επίσημα στον διευθυντή του ξενοδοχείου. Το παράπονο θα πρέπει να περιέχει λεπτομέρειες για τη φύση του παραπόνου και πώς πιστεύουν ότι μπορεί να επιλυθεί.

Ακρόαση Παραπόνων

Ο διευθυντής του ξενοδοχείου θα καλέσει τον υπάλληλο σε μια συνάντηση για να συζητήσουν το παράπονό τους. Αυτό κανονικά θα πραγματοποιηθεί εντός 5 εργάσιμων ημερών από την παραλαβή της καταγγελίας. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να εξηγήσουν το παράπονό τους και πώς πιστεύουν ότι θα μπορούσε να επιλυθεί. Η απόφαση και η επίλυση του προβλήματος θα γίνει κανονικά εντός εργάσιμης ημέρας.

Συμπλήρωση Καταγγελίας

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν καταγγελία, επώνυμα ή ανώνυμα, στο κουτί παραπόνων που βρίσκεται εντός του χώρου του εστιατορίου του προσωπικού.



Η Διεύθυνση του
Ξενοδοχείου ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT