

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

Τα ξενοδοχείο Venezia Resort δεσμεύεται να παρέχει υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φιλοξενίας και προσπαθεί να υπερβαίνει τις προσδοκίες των πελατών με τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος φιλόξενου και ζεστού για τον πελάτη- επισκέπτη.

Προσπαθούμε διαρκώς να βελτιώνουμε τις υπηρεσίες μας αλλά και να περιορίζουμε την αρνητική μας επίδραση προς το περιβάλλον. Συνεπώς, η επίτευξη ενός ασφαλούς και βιώσιμου περιβάλλοντος, η συνεισφορά στην τοπική κοινότητα και η συμμόρφωση με τη νομοθεσία Υγιεινής & Ασφάλειας είναι κεντρικοί άξονες της πολιτικής μας.

Οι αρχές μας περιλαμβάνουν:

- Εξοικονόμηση των φυσικών πηγών ενέργειας μέσω της εφαρμογής καθημερινών πράξεων και με διοίκηση προσανατολισμένη στη βιωσιμότητα
- Εξοικονόμηση ενέργειας και νερού
- Μείωση, επαναχρησιμοποίηση και ανακύκλωση αποβλήτων και άχρηστων υλικών
- Συμμόρφωση με τη σχετική περιβαλλοντική νομοθεσία και κανονισμούς
- Στήριξη της τοπικής κοινότητας με την απασχόληση ντόπιων και την αγορά προϊόντων και υπηρεσιών από ντόπιους παραγωγούς
- Ενημέρωση του προσωπικού σε θέματα εξοικονόμησης ενέργειας
- Συμμόρφωση με τις νομοθετικές απαιτήσεις Υγιεινής & Ασφάλειας
- Προώθηση, όπου είναι εφικτό, ανανεώσιμων και βιώσιμων πηγών ενέργειας
- Θέσπιση στόχων ενέργειας και ποιότητας και τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση ενεργειακής και ποιοτικής μας απόδοσης
- Επανεξέταση στόχων με σκοπό τη συνεχή βελτίωσή μας στον περιορισμό της επίδρασής μας προς το περιβάλλον

Η προοδος μας:

- ✓ Χρήση βιοδιασπώμενου χαρτιού σε καλαμακία και ποτηρία
- ✓ Χρήση βιοδιασπώμενου χαρτιού τουαλέτας και κουζίνας
- ✓ Χρήση λαμπτηρών εξοικονόμησης ενέργειας
- ✓ Ανακύκλωση μπαταριών, γυαλιού, λευκοσιδήρου, χαρτιού, πλαστικού, αλουμινίου, μελανιών και χρησιμοποιημένου λαδιού.
- ✓ Ανακύκλωση ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού (ψυγεία, κλιματιστικές μονάδες, τηλεοράσεις, στεγνωτήρες μαλλιών, κλπ.)
- ✓ Επιστροφή πλαστικών δοχείων οσμωσης
- ✓ Υποστηρίξη κοινωνικών και κοινοτικών δράσεων όπως 1ο Χαμογέλο 1ου Παιδιού και "Αντε 1 εια στον Καρκίνο"
- ✓ Αντικατάσταση παλαιών κλιματιστικών μοναδών και ψυγείων με νέα βελτιωμένης ενεργειακής απόδοσης

## Πολιτική για την προστασία των παιδιών

### 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 Michelangelo Resort & Spa 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

- Να συνεργάζεται εκ των προτέρων με τις τοπικές αρχές προκειμένου να διασφαλίζεται η άμεση και αποτελεσματική απάντηση σε κάθε αναφορά παιδικής κακοποίησης.
- Να εκπαιδεύσουμε το προσωπικό μας αυξάνοντας έτσι την ευαισθητοποίησή του καθώς και να διορίσουμε μέλη του προσωπικού που είναι υπεύθυνα για την ασφάλεια των παιδιών.
- Δημοσίευση της πολιτικής για τα, σε καθορισμένο χώρο στο Ξενοδοχείο μας, ώστε να το γνωρίζουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι.
- Προστασία των παιδιών από οποιαδήποτε μορφή κακοποίησης ή σεξουαλικής εκμετάλλευσης.
- Να παρέχουμε ένα ασφαλές περιβάλλον για τα παιδιά.
- Ν' αποφευχθεί οποιαδήποτε προβληματική κατάσταση.
- Συνεργασία εκ των προτέρων με τις τοπικές αρχές προκειμένου να διασφαλιστεί η έγκαιρη και αποτελεσματική παρέμβαση σε κάθε αναφορά κακοποίησης παιδιών. Εκπαίδευση του προσωπικού μας, αυξάνοντας έτσι την ευαισθητοποίησή του, καθώς και ορίζοντας μέλη του προσωπικού ως υπεύθυνα για την ασφάλεια των παιδιών.
- Δημοσίευση της πολιτικής για τα παιδιά, σε καθορισμένη περιοχή του ξενοδοχείου μας, ώστε όλοι οι ενδιαφερόμενοι να τη γνωρίζουν
- Αν πέσει στην αντίληψη εργαζομένων ή πελατών κάποια από τις παραπάνω περιπτώσεις τότε πρέπει να καλέσουμε στην Ρεσεψιόν του Καταλύματος : **0030 2242 28900**, Στην οργάνωση Χαμόγελο του Παιδιού: **1056** και / ή στην μη κερδοσκοπική οργάνωση ΕΛΙΖΑ : **10454**.

## ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

Στο Venezia Resort πιστεύουμε ότι καμία επιχείρηση, συμπεριλαμβανομένου του τομέα της φιλοξενίας στον οποίο ανήκουμε, δεν μπορεί να υπάρξει εάν δεν υπάρχει μια αρμονική ισορροπία με τους εργαζόμενους και την τοπική κοινότητα. Έτσι, η κοινωνική μας δέσμευση συνίσταται στην ευθύνη μας απέναντι στους υπαλλήλους μας και στην κοινότητα στην οποία μεταφέρουμε τις δραστηριότητές μας.

Για τους υπαλλήλους μας,

- Συμμορφωνόμαστε με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς των εργαζομένων στην Ελλάδα
- Εκτιμούμε το προσωπικό μας και το αντιμετωπίζουμε δίκαια και με σεβασμό. Διασφαλίζουμε ότι κανείς δεν υφίσταται διακρίσεις εις βάρος της σεξουαλικότητας, του φύλου, της εθνικότητας, της θρησκείας, του πολιτισμού, της αναπηρίας ανεξαρτήτως ηλικίας
- Στο ξενοδοχείο μας λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη την ανάπτυξη του προσωπικού και παρέχουμε εκπαίδευση για να υποστηρίξουμε τους υπαλλήλους μας στους ρόλους τους από την αρχή και κατά τη διάρκεια της καριέρας τους
- Όπου είναι δυνατόν, απασχολούμε προσωπικό που ζει στην τοπική κοινότητα
- Δεσμευόμαστε να διατηρήσουμε στενή σχέση με την τοπική μας κοινότητα, διασφαλίζοντας ότι οι ανησυχίες τους σχετικά με την επιχειρηματική μας λειτουργία αντιμετωπίζονται από κοινού
- Όπου είναι δυνατόν, αγοράζουμε τις προμήθειές μας από τοπικές επιχειρήσεις
- Επιτρέπουμε τη χρήση υπηρεσιών ή εγκαταστάσεων από την τοπική κοινότητα, οι οποίες διαφορετικά δεν θα ήταν διαθέσιμες

Οι στόχοι μας για το έτος 2023 είναι:

- Θα αυξήσουμε το ποσοστό του προσωπικού μας από την τοπική κοινότητα κατά 4%
- Θα εξασφαλίσουμε ότι όλο το προσωπικό μας θα πληρώνεται πάνω από τον εθνικό κατώτατο μισθό
- Θα εκπαιδεύσουμε όλο το προσωπικό μας για να κατανοήσει τις ευθύνες του για την υλοποίηση της στρατηγικής βιωσιμότητάς μας
- Θα αυξήσουμε το ποσοστό των ντόπιων προμηθευτών κατά 2%
- Θα προσφέρουμε δωρεές σε τοπικά ιδρύματα όπως το νοσοκομείο και το νοσηλευτικό ίδρυμα
- Θα ενημερώσουμε τους επισκέπτες μας για τα πράγματα που πρέπει να γνωρίζουν για το νησί μας και θα τους ενθαρρύνουμε να επισκεφθούν διάφορα μέρη. Επιπλέον, θα τους παρέχουμε πληροφορίες σχετικά με την τοπική κοινότητα και τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να μάθουν περισσότερα για αυτήν.

**Ο διευθυντής**

## **ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

Στο Venezia Resort πιστεύουμε ακράδαντα στην προστασία και υποστήριξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων μας καθώς και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων γενικότερα. Οι άνθρωποι που εργάζονται στο ξενοδοχείο μας είναι το κύριο απόκτημα για την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας και τη διατήρηση των κατάλληλων σχέσεων με τους επισκέπτες στο ξενοδοχείο μας. Όταν οι υπάλληλοί μας είναι ευτυχείς που εργάζονται εδώ, μπορούν να προσφέρουν μια υπέροχη διαμονή στους επισκέπτες μας.

Για να το διασφαλίσουμε αυτό,

- Συμμορφωνόμαστε με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς περί εργαζομένων στην Ελλάδα.
- Εκτιμούμε το προσωπικό μας και το αντιμετωπίζουμε δίκαια και με σεβασμό, εξασφαλίζοντας ότι κανείς δεν υφίσταται διακρίσεις εις βάρος της σεξουαλικότητας, του φύλου, της εθνικότητας, της θρησκείας, του πολιτισμού, της αναπηρίας ή ανεξαρτήτως ηλικίας
- Στο ξενοδοχείο μας λαμβάνουμε σοβαρά υπόψη την ανάπτυξη του προσωπικού και παρέχουμε εκπαίδευση για να υποστηρίξουμε τους υπαλλήλους μας στους ρόλους τους από την αρχή και καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας τους.
- Όπου είναι δυνατόν, απασχολούμε προσωπικό που ζει στην τοπική κοινότητα.
- Τηρούμε γραπτές συμβάσεις με τους υπαλλήλους μας με σαφή πληροφόρηση για το μισθό, την ασφάλειά τους, το είδος της εργασίας που θα κάνουν, τις εργάσιμες ημέρες και το ωράριο εργασίας τους, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία.
- Ενημερώνουμε όλα τα μέλη του προσωπικού για το χρόνο και τον τόπο που μπορούν να μιλήσουν στη διοίκηση εάν έχουν οποιοσδήποτε παράπονο, προβλήματα ή προτάσεις
- Καθιστούμε σαφές ότι όλοι συμπεριφέρονται με σεβασμό ο ένας προς τον άλλο και τους πελάτες μας, ανεξαρτήτως ηλικίας, σεξουαλικότητας, φύλου, θρησκείας, κουλτούρας ή αναπηρίας. Οι διακρίσεις στο ξενοδοχείο μας απαγορεύονται αυστηρά.

**Ο διευθυντής**

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Προκειμένου το όνομα του ξενοδοχείου Venezia Resort να είναι ταυτισμένο με την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, παραμένοντας παράλληλα πιστοί στην παράδοση υψηλής φιλοξενίας πιστεύουμε στις ακόλουθες αρχές:

- Μέγιστη ικανοποίηση του πελάτη από τις παρεχόμενες υπηρεσίες και προσφερόμενα προϊόντα.
- Διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των πελατών μας, για όσο διάστημα παραμένουν στο ξενοδοχείο μας.\
- Αντιμετώπιση του πελάτη, με αξιοπρέπεια και επαγγελματισμό.
- Συνεχή βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών και προϊόντων που παρέχουμε.
- Ο πελάτης να καταστεί «πρεσβευτής μας» εκφράζοντας μόνο θετικά σχόλια για το ξενοδοχείο μας.
- Εξασφάλιση άνετης και ήσυχης διαμονής των πελατών στον χώρο του ξενοδοχείου.
- Δημιουργία κλίματος φιλίας και κατανόησης προς τους πελάτες μας.
- Άμεση και με προθυμία ανταπόκριση στα αιτήματα των πελατών μας.
- Διατήρηση άριστης κατάστασης των εγκαταστάσεών μας και της λειτουργίας του εξοπλισμού μας.

Για να επιτύχει τα ανωτέρω, η Διοίκηση του ξενοδοχείου:

- Επανεξετάζει και βελτιώνει συνεχώς την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του, στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό, καθώς και την αποτελεσματικότητα των Διεργασιών του και κατ' επέκταση ολόκληρου του Σ.Δ.Π.
- Θέτει μετρήσιμους αντικειμενικούς στόχους για την Ποιότητα σε εταιρικό επίπεδο καθώς και σε λειτουργικό επίπεδο Τμημάτων ή/ και Διεργασιών. Οι στόχοι αυτοί καθιερώνονται και αξιολογούνται ως προς το βαθμό επίτευξης τους στα πλαίσια της Ανασκόπησης του Σ.Δ.Π. από τη Διοίκηση του Οργανισμού.
- Παρακολουθεί, μετράει και αξιολογεί τις κρίσιμες παραμέτρους και Διεργασίες ώστε να εξασφαλίζεται η επίτευξη των στόχων που τίθενται.
- Παρακολουθεί, επικαιροποιεί κι εφαρμόζει την εκάστοτε ισχύουσα Κοινοτική & Εθνική νομοθεσία, η οποία επιδρά στις δράσεις που υλοποιεί.
- Επενδύει στη συνεχή κατάρτιση, ενημέρωση και εκπαίδευση των στελεχών του, ώστε να προάγουν την Ποιότητα σε κάθε δραστηριότητά τους.

**Ο διευθυντής**

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το όραμα όλων εμάς που εργαζόμαστε στα τμήματα του Venezia Resort είναι να συνδεθεί το όνομά μας με την πλήρη ευχαρίστηση και ικανοποίηση και ασφάλεια των εργαζομένων μας

Βασική παράμετρος των ποιοτικών υπηρεσιών που φιλοδοξούμε να παρέχουμε είναι η εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων μας σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων μας

Στα πλαίσια αυτής της προσπάθειας η εταιρεία τηρεί αυστηρή πολιτική ασφάλειας στην εργασία, η οποία συνίσταται στο :

1. να τηρείται επ' ακριβώς το Σύστημα που έχει αναπτυχθεί σύμφωνα με την μελέτη εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου
2. να ακολουθούνται κατά γράμμα όλες οι Διαδικασίες
3. να γίνεται συνεχής εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα ασφάλειας στην εργασία
4. να επαληθεύεται συνεχώς το σύστημα
5. να παρακολουθούνται όλα τα κρίσιμα σημεία και τα προαπαιτούμενα προγράμματα
6. να εξασφαλίζουμε πόρους για τη διατήρηση και επικαιροποίηση του Συστήματος, την αγορά νέου, σύγχρονου εξοπλισμού, τη βελτίωση των εγκαταστάσεων και των υποδομών και του περιβάλλοντος εργασίας
7. να διατηρούμε τους διαύλους επικοινωνίας που έχουμε δημιουργήσει με τους προμηθευτές και το προσωπικό μας αλλά και τις αρχές
8. να παρακολουθείται και να εφαρμόζεται συνεχώς η νομοθεσία

Παράλληλα, έχουν τεθεί μετρήσιμοι στόχοι σχετικά με την ασφάλεια, οι οποίοι παρακολουθούνται διαρκώς ως προς την επίτευξή τους.

Όλα τα παραπάνω διασφαλίζουν την υλοποίηση των επιθυμητών μας στόχων και μας κάνουν να νιώθουμε υπερήφανοι, Διευθυνση και Εργαζόμενοι που εργαζόμαστε για τη πρόοδο του καταλύματος.

Ο Διευθυντής

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ ΤΗΣ

Η επιχείρηση VENEZIA RESORT δεσμεύεται να παράγει, να αποθηκεύει και να διαθέτει, προς κατανάλωση ασφαλή και υγιεινά προϊόντα, σύμφωνα με τις υψηλότερες προτεινόμενες προδιαγραφές ασφάλειας και υγιεινής της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας, τις προτάσεις των κρατικών ελεγκτικών οργάνων και τις απαιτήσεις των εκάστοτε πελατών.

Για την επίτευξη της πολιτικής αυτής η επιχείρηση VENEZIA RESORT ανέπτυξε, τεκμηρίωσε και εφαρμόζει σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας των τροφίμων, στο σύνολο των δραστηριοτήτων της που αφορούν στην παρασκευή & διάθεση προϊόντων. Η επιχείρηση θεωρεί την πολιτική αυτή κατάλληλη για τον ρόλο της στην αλυσίδα των τροφίμων

Η παρούσα πολιτική αποτελεί το βασικό πλαίσιο δράσης της επιχείρησης σε θέματα ασφαλείας και υγιεινής των προϊόντων της και δεσμεύει τη διοίκηση και όλο το προσωπικό της εταιρείας σε όλα τα επίπεδα στην κατεύθυνση της επίτευξης των στόχων της. Γι' αυτό τον λόγο κοινοποιείται και τηρείται σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν γνώση της κατά την διάρκεια της εκπαίδευσής τους. Επίσης είναι αναρτημένη σε εμφανή σημεία της μονάδας. Οι συνεργάτες της επιχείρησης εφοδιάζονται με ένα αντίγραφο της πολιτικής κατά την έναρξη της συνεργασίας

Η επιχείρηση θεωρεί την αποτελεσματική επικοινωνία απαραίτητη προϋπόθεση για την σωστή εφαρμογή του συστήματος HACCP. Αυτή περιλαμβάνει τόσο την επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού της επιχείρησης καθώς και αυτή με τους εξωτερικούς συνεργάτες (κρατικούς φορείς, πελάτες και προμηθευτές). Με αυτό τον τρόπο μπορούν να μεταφερθούν πληροφορίες στους επόμενους κρίκους της αλυσίδας τροφίμων (π.χ. καταναλωτές)

Η πολιτική της εταιρίας θα αναθεωρείται και θα ελέγχεται ως προς την συνεχή καταλληλότητά της κάθε χρόνο.

**ΥΠΟΓΡΑΦΗ**

---

## ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

### Σκοπός

Ο σκοπός του ξενοδοχείου Venezia Resort 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 προέκυπταν.

### Άτυπη δράση

Οι περιπτώσεις ελαφρών παραπτωμάτων ή μη ικανοποιητικών επιδόσεων μπορούν να αντιμετωπιστούν ανεπίσημα. Πριν από τη λήψη τυπικών πειθαρχικών μέτρων, ο/η προϊστάμενος/ προϊσταμένη 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/ προϊσταμένη μπορεί να κάνει μια άτυπη συζήτηση, 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. 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 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:
- Προφορική δήλωση μη συμμόρφωσης-παραπτώματος
- 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:
- Όλα τα βήματα της διαδικασίας λαμβάνονται χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.
- Ο χρόνος και ο τόπος όλων των ακροάσεων είναι λογικοί.
- 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 από 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 παραπτωμάτων**

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
- Απρόσεκτη 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
- Τυχρά 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 θα μπορούσε ή θα μπορούσε να προκαλέσει βλάβη στο πρόσωπο ή την περιουσία του εργοδότη, είναι υπάλληλοι, 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 απρεπείας, σεξουαλική παρενόχληση ή άλλης παρόμοιας παράνομης συμπεριφοράς εναντίον ή κατά άλλου εργαζομένου, πελάτη ή προσώπου με τον 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 περιουσία άλλου εργαζόμενου
- 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 διερευνούνται 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. 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 τυπικών πειθαρχικών μέτρων, λαμβάνονται τα ακόλουθα βήματα σε κάθε στάδιο της επίσημης πειθαρχικής διαδικασίας.

#### *Βήμα 1*

##### *Δήλωση των αιτίων 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 αιτίων 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 προφορικά 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 να 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 περεταίρω δικαίωμα αναίρεσης της απόφασης.

### ΕΛΑΦΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Εάν η ισχυριζόμενη παράβαση εμπίπτει στην κατηγορία των ελαφρών παραπτώματων, 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 παραβίαση ή περίπτωση πιο σοβαρών παραπτώματων ή παραβιάσεων θα σας δοθεί **δεύτερη προφορική προειδοποίηση.**

Στάδιο 3 Σε περίπτωση συνεχιζόμενης παραπτώματων 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.

### ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Εάν η ισχυριζόμενη παραβίαση εμπίπτει στην κατηγορία των σημαντικών παραπτώματων, η διοίκηση θα ακολουθήσει την επίσημη διαδικασία όπως περιγράφηκε προηγουμένως. Η οποία θα περιέχει τελική γραπτή προειδοποίηση. Εάν η διοίκηση βεβαιωθεί ότι ένα παράπτωμα έχει λάβει χώρα, θα λάβετε μια τελική

γραφτή ειδοποίηση που θα περιλαμβάνει ξεκάθαρη προειδοποίηση ότι περεταιίρω παράπτωμα/παραβίαση θα οδηγήσει σε απόλυση.

#### ΣΟΒΑΡΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

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

Εναλλακτικές αντί της απόλυσης

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

Η Διεύθυνση