



"KOIA All-Suite Wellbeing Resort" HOTEL POLICY ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY POLICY

OUR COMMITMENT

The senior management of the "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" Hotel understands the importance of environmental protection and is committed to managing the hotel's activities in a way that reduces and minimizes the negative impact on the environment.

OUR GOALS

To reduce carbon dioxide emissions, water use and waste generation by 20% before the end of October 2024 through the implementation of the following measures:

- Regular recording and monitoring of the amount of energy and water we use, as well as the waste produced.
- Installation of low-energy lighting solely, throughout our hotel.
- Installation of water flow restrictors on all faucets.
- Providing information to our customers' rooms on ways they can contribute to saving energy and water as well as how to recycle their waste.
- Introduction of a food waste composting system.
- Replacing single-use plastics with the supply of more sustainable products.
- Watering the gardens at night.

To minimize all forms of pollution from our business activities through the implementation of the following measures:

- Continuously reviewing and, where possible, replacing the cleaning chemicals we use with environmentally friendly substitutes.
- Replacing refrigerators with ozone-friendly appliances by the end of 2024.

To bring about a positive impact on the local biodiversity in our area by adopting the following measures:

- Planting endemic vegetation in our garden that will attract bees until its end 2024.
- Participation in annual events to financially support a local animal protection program.



"KOIA All-Suite Wellbeing Resort" HOTEL POLICY ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY POLICY

We regularly train all our staff and inform our customers, suppliers and partners to encourage them to help support our environmental management system and contribute to our progress.

At "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" we are committed to working continuously to reduce all possible negative operational impacts on the environment that may be caused by the operation of our business.

At "KOIA All-Suite Wellbeing Resort", sustainable, responsible behavior is our priority. By finding innovative ways to do more with less, we aim to advance sustainability efforts and build resilience into our facilities in order to continue to positively impact the communities in which we operate.

Through collaboration with our suppliers, business partners and customers, we actively work to reduce environmental impact and risk to our business, focusing on critical areas such as carbon emissions, energy, food and beverage, indoor environmental quality, the supply chain, waste and water. In addition, we are committed to incorporating leading environmental practices and sustainability principles with the goal of:

- Conservation of natural resources
- Protecting the biodiversity of the ecosystem
- Guiding sustainable development
- Minimize waste and pollution
- Establishment and reporting of key environmental performance indicators
- Increase environmental awareness among our partners, customers, staff and local communities.

We recognize that achieving our goals will require many changes over time. However, we strongly believe that our sustainability efforts serve the interests of both current and future generations and are the foundation for long-term success.

So far, through our environmental policy we have achieved the following:

- The operation of our hotel complies with all applicable environmental laws and regulations.
- We measure and keep records of specific environmental indicators and regularly review our progress to monitor our environmental performance, identify potential errors and set targets for our continuous improvement.
- We establish annual training programs for our staff to help them understand the importance of their role in our purpose and in environmental and sustainability matters.



"KOIA All-Suite Wellbeing Resort" HOTEL POLICY ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY POLICY

- Increase the environmental awareness of our customers to support our efforts.
- Communicate our efforts to the local community and encourage others to adapt and implement our environmental commitments.
- We aim to keep our paper consumption and waste for the 2023 tourist season very low by working with our suppliers to reduce packaging.
- We aim to keep our plastics and waste very low for the 2023 tourist season by encouraging our employees to reduce the size of plastic containers before disposing of them in the dedicated recycling bins..
- We organize meetings with representatives of the local community in order to discuss all possible environmental issues and impacts of our operation.
- We enhance our customers' environmental awareness through electronic updates in the application we use and in room reminders.

In addition, to achieve all of the above we present to you some of our sustainability actions.

Energy, Cooling and Heating

- Photocells detectors have been installed throughout the hotel.
- Window sensors have been installed throughout the hotel.
- We have installed thermal insulation window panels throughout the hotel.
- We create energy recovery from the central air conditioning unit for heating the pools of the West wing in conjunction with the Solar panels.
- 5 cm Styrofoam has been added to all ceilings to preserve energy.
- We reduce paper consumption by communicating exclusively via email.
- We install only lamps with led technology - light emitting diode, providing reduced energy consumption.
- We use the magnetic key cards as power supplies inside the room to stop all electrical installations except the refrigerator.

Water

- Our plants are anhydrous, with low water consumption.
- We installed water flow restrictors in faucets and showers, lower water levels in toilet bowls, and monitor potential leaks.
- We strengthen the environmental awareness of our customers through electronic updates and reminders to reduce consumption in bathrooms and WCs.



"KOIA All-Suite Wellbeing Resort" HOTEL POLICY ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY POLICY

Waste

- We recycle all possible waste, such as cartons, glass, plastic, tins and aluminum.
- We use ecological toilet paper.
- We constantly communicate with our suppliers to minimize waste in paper boxes and prefer easily recyclable containers.
- We have a food waste program in our kitchen, in order to prepare the right amount of food to match the number of our guests, as this minimizes wastage

Difference

- We are setting up the 'Field' with kitchen herbs and fruit trees which will be ready at the end of 2023.
- We return all used batteries and recycle all electrical and electronic equipment.
- We recycle all used cooking oils.
- We compost cut flowers and some kitchen waste to rule out any chemicals in our farming.
- We only choose detergents that are environmentally friendly.
- We follow all the necessary regulations according to the sustainability law.
- Finally, we are constantly increasing the number of suppliers of local and traditional products as a measure to support our local agricultural economy.
- This policy is communicated internally and externally by posting it on notice boards and on our hotel website.

Through the utilization of the land for agricultural purposes the local community benefits financially from the employment of local people to cultivate the land and from the advertising and promotion of local quality products in foreign markets.

Through our activity people realize that tourism and agriculture are not necessarily two different aspects of the economy and are thereby encouraged to return to farming the land as a means of livelihood.

On the other hand, the quality of our produced products is highlighted by the growing demand of our visitors and proves that our activity is a successful means of promoting our culture through Greek gastronomy with respect for our environment.

Other benefits include reducing environmental pollution caused by transporting and packaging goods and composting organic waste for farming.

THE MANAGEMENT
KOIA All-Suite Wellbeing Resort
May 1st, 2023

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 Στόχοι μας :

Να μειώσουμε τις εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα, τη χρήση νερού και την παραγωγή αποβλήτων κατά 20% 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.
- Εγκατάσταση φωτισμού χαμηλής κατανάλωσης ενέργειας και μόνο, σε όλη την έκταση του ξενοδοχείου μας.
- Εγκατάσταση περιοριστών ροής νερού σε όλες τις βρύσες.
- 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 απορρίμμά 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 "ΚΟΙΑ 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 "ΚΟΙΑ All-Suite Wellbeing Resort", η βιώσιμη, υπεύθυνη συμπεριφορά αποτελεί προτεραιότητα 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 πρόοδό 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.

- Αυξάνουμε την περιβαλλοντική συνείδηση 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.
- Στόχος μας είναι να κρατήσουμε την κατανάλωση και τα απορρίμματα χαρτιού μας για την τουριστική περίοδο του 2023 πολύ χαμηλά συνεργαζόμενοι με τους προμηθευτές μας για τη μείωση των συσκευασιών.
- Στόχος μας είναι να κρατήσουμε τα πλαστικά μας και τα απορρίμματα μας πολύ χαμηλά για την τουριστική περίοδο του 2023, ενθαρρύνοντας τους υπαλλήλους μας να μειώσουν το μέγεθος των πλαστικών δοχείων 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

- Έχουν τοποθετηθεί φωτοκύτταρα σε όλο το ξενοδοχείο.
- Έχουν τοποθετηθεί αισθητήρες παράθυρων σε όλο το ξενοδοχείο.
- Έχουμε τοποθετήσει θερμομονωτικά τζάμια σε όλο το ξενοδοχείο.
- Δημιουργούμε ανάκτηση ενέργειας από τον κεντρικό μηχανισμό κλιματισμού για την θέρμανση των πισινών της Δυτικής πτέρυγας σε συνδυασμό με τα Ηλιακά μηχανήματα.
- Σε όλες τις οροφές έχουν μπει φελιζόλ 5 cm για την διατήρηση της ενέργειας
- Μειώνουμε την κατανάλωση χαρτιού επικοινωνώντας αποκλειστικά μέσω email.
- Τοποθετούμε λαμπτήρες 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

- Τα φυτά μας είναι άνυδρα, χαμηλής κατανάλωσης σε νερό.
- 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.
- Χρησιμοποιούμε οικολογικό χαρτί υγείας.
- 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

Διάφορα

- Διαμορφώνουμε το «Χωράφι» με ζαρζαβατικά για την κουζίνα και οπωροφόρα δέντρα που θα είναι έτοιμο στο τέλος του 2023.
- 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.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY HUMAN RESOURCES POLICY POLICY ON HUMAN AND LABOR RIGHTS

OUR COMMITMENT

At "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" we are committed to treating our employees fairly, with respect and encouraging their personal, financial and professional development.

In line with our vision, we have ensured that all staff are informed of our policies by giving them the work manual at the start of each tourist season.

The company complies with all applicable national and European laws and amendments for employees.

The hotel currently employs over 50 members of the local community.
Staff are paid above the national minimum wage.

The company has organized all the necessary training seminars for the employees in the year 2023 so that the staff has acquired all the knowledge to perform their duties and comply with the company's policies.

The management of the "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" hotel is committed to managing the business in a manner that complies with human rights and national and internationally recognized labor standards.

In particular, we recognize our responsibility to respect and protect these rights in the relationships we develop with our employees, suppliers and our local community, as well as any other entity interested in our business.

At the hotel "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" we do not tolerate any form of harassment or discrimination, including discrimination based on gender, age, nationality, skin color, sexual orientation or trade union activity.

In addition, we ensure that fair labor practices and human rights in general are respected, promoted and supported in the following ways:

1. Incorporating the ten principles of the UN Global Compact into our policies and procedures.

The 10 Principles of the UN Universal Compact
According to the UN Global Compact businesses must:

- I. Support and respect the protection of internationally declared human rights.
- II. They ensure that their own activities do not involve human rights abuses rights.
- III. They defend the right to cooperate and the effective recognition of the right of collective bargaining.
- IV. They advocate the examination of all forms of forced or compulsory labor.
- V. They advocate the effective abolition of child labor.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY
HUMAN RESOURCES POLICY
POLICY ON HUMAN AND LABOR RIGHTS

- VI. They advocate for consideration of discrimination in recruitment and employment.
 - VII. They support a proactive approach to environmental challenges.
 - VIII. Take initiatives to promote greater environmental responsibility.
 - IX. Encourage the development and dissemination of environmentally friendly technologies and
 - X. They oppose all forms of corruption, including extortion and bribery.
-
- 2. Regularly assess the impact of our business operations on human rights and encourage cooperation with affected stakeholders.
 - 3. We regularly train our employees on labor standards and human rights issues and how they can help us support our goals (annual training on anti-discrimination, diversity and gender equality, health and safety).
 - 4. Adoption of a fair and transparent recruitment policy based on diversity, equality and inclusion of all.
 - 5. We offer our employees, where possible, development opportunities and an annual review of their pay.
 - 6. Communication of our grievance and disciplinary procedures to all our employees from the beginning of their employment with our business.
 - 7. Possibility of employees joining a union and participating in union activities during working hours.
 - 8. Offering training opportunities to all our employees for personal and professional development (language courses, stress management seminars, specialized - in terms of their role - training).
 - 9. Collect feedback from employees (in six-monthly surveys) to improve their well-being in the workplace

This policy is communicated internally and externally by posting it on notice boards and on our hotel website.

THE MANAGEMENT
KOIA All-Suite Wellbeing Resort
May 1st, 2023

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 εργαζομένους το έτος 2023 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 Παγκόσμιου Συμφώνου του ΟΗΕ στις πολιτικές και τις διαδικασίες μας.

Οι 10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ

Σύμφωνα με το UN Global Compact 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.
- III. Προασπίζουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθε και την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- IV. Προασπίζουν την εξάλειψη κάθε μορφής καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.

- V. Προσπίζονται την ουσιαστική κατάργηση της παιδικής εργασίας.
 - VI. Προσπίζονται 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. Εκπαιδύοντας 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).
 - 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.

ANTI-DISCRIMINATION POLICY, OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

TABLE OF CONTENTS

1. PURPOSE 2

The purpose of the policy is to prevent and combat any form of discrimination based on personal characteristics and choices as well as any violence and harassment that occurs during work, whether connected to it or resulting from it 2

2. SCOPE 2

Management and members of KOIA S.A. employees with a contract of dependent work, service providers with contracts of internal mandate, project, independent services and temporary employment, employed by third party service providers, practical trainees and apprentices, work with a Group company, relationship candidate employees in a company , other people who do business or collaborate with Group 2

3. DECLARATION OF ZERO TOLERANCE TO DISCRIMINATION, VIOLENCE and HARASSMENT - RISK ASSESSMENT -----2

4. DEFINITIONS 3

4.1. DISCRIMINATIONS 4

4.2. VIOLENCE AND HARASSMENT 4

4.3. GENDER HARASSMENT & SEXUAL HARASSMENT 5

4.4. REVENGE 6

5. MEASURES FOR THE PREVENTION, CONTROL AND LIMITATION OF RISKS – ACTIONS ---- INFORMATION & AWARENESS 6

6. REPORTING, INVESTIGATION AND HANDLING OF COMPLAINTS 7

7. MALICIOUS COMPLAINTS 8

8. FURTHER INFORMATION – CONTACT PERSONS 8

9. CHANGE HISTORY TABLE 8

10. TABLE OF CONTROLS AND APPROVALS



ANTI-DISCRIMINATION POLICY, OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

1. PURPOSE

The purpose of the policy is to prevent and combat any form of discrimination based on personal characteristics and choices as well as any violence and harassment that occurs during work, whether connected to it or resulting from it.

2. SCOPE

Management and members of KOIA S.A. employees with a contract of dependent work, service providers with wage contracts of mandate, project, independent services and temporary employment, employed through third party service providers, practical trainees and apprentices, employees whose employment relationship with a Group company has ended, prospective employees in a Group company, other people who do business or cooperate with the Group.

3. DECLARATION OF ZERO TOLERANCE TO DISCRIMINATION, VIOLENCE AND HARASSMENT – RISK ASSESSMENT

The KOIA S.A. expresses its commitment to address and eliminate discrimination, violence and harassment in the workplace, with the aim of ensuring a working environment where respect for human dignity prevails and discrimination on the basis of personal characteristics will not be allowed and options.

It is expressly and unequivocally stated that any form of discrimination, violence and harassment that occurs during work, whether connected to it or resulting from it, is strictly prohibited.

By way of example and not limitation, the Group declares that innuendo, mockery, obscene, sexual or racist jokes or comments, the use of offensive language, comments about someone's appearance or character, which cause embarrassment or embarrassment, are strictly prohibited. stalking, stalking and unwanted verbal or physical attention towards someone, sending sexually explicit messages via SMS, e-mail, social media, fax or letter, asking insulting and persistent questions about someone's age, marital status, his personal life, his sexual interests or preferences, and similar questions about his race or nationality, including his cultural identity and religion, sexual gestures or persistent dating suggestions or threats, insinuations that sexual someone's favors can advance his career or that the refusal to enter into a sexual relationships can negatively affect his professional career at the hotel, rude gestures, touching and any kind of unwanted physical contact, spreading malicious comments or insulting someone mainly due to discrimination on age, gender, type of marriage, cohabitation agreements, pregnancy and maternity, any disability, sexual his preferences, religion or beliefs, threatening verbally or with gestures, cursing in public or in private, belittling or ridiculing a person or his abilities, whether in private or in front of others,

ANTI-DISCRIMINATION POLICY, OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

outbursts of anger against someone , persistent or unwarranted criticism, exclusion from social events, work group meetings, discussions and collective decisions or planning, cyberbullying, abusive emails, letters and phone calls.

The Group is committed to receiving, investigating and managing any relevant complaint, demonstrating zero tolerance for discrimination, violence and harassment, with confidentiality and respect for human dignity. It also undertakes not to obstruct the receipt, investigation and management of such complaints.

The Group undertakes to provide assistance and access to any competent public, administrative or judicial authority, during the investigation of any incident of violence and harassment.

For employees and those connected in any way with the Group who violate the obligations arising from this Policy, the necessary appropriate and proportionate measures are taken, as the case may be, in order to prevent and prevent a similar incident or behavior from recurring.

In order to combat discrimination, violence and harassment, the Group has created a comprehensive mechanism for submitting, managing and investigating reports, with the establishment of special reporting channels and the creation of a network of Policies and Procedures.

Specifically, the Reporting and Internal Investigation Reporting Policies reflect the principles of the Group, with which it ensures both the prevention and resolution of issues of violence and harassment at work.

The individual Reporting, Management and Internal Investigation Procedures include the detailed steps any complainant must take, as well as the responsibilities of the Group's bodies and the actions they must take to ensure the effective management of relevant incidents.



ANTI-DISCRIMINATION POLICY, OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

1. DEFINITIONS

1.1. Discrimination

Discrimination means discrimination based on sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic characteristics, language, religion or belief, political opinion, disability or health condition, age or sexual orientation.

1.2. Violence and Harassment

Violence and Harassment are the forms of behavior, actions, practices or threats thereof, which are intended, lead or may lead to physical, psychological, sexual or financial harm, whether manifested individually or repeatedly.

Harassment also constitutes forms of behavior that have as their purpose or result the violating the dignity of the person and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or aggressive environment, regardless of whether they constitute a form of discrimination, and include harassment based on gender or on other grounds of discrimination.

Harassment prohibited by this policy includes, but is not limited to:

- Verbal harassment, including e.g. abusive comments, insult or accusation.
- Physical harassment, including e.g. of physical interference with normal work or movement.
- Visual forms of harassment, e.g. posters, cartoons, cartoons, photographs or designs that are derogatory based on characteristics protected by law.
- Retaliation or intimidation for reporting or threatening to report any of the aforementioned forms of harassment or for cooperating with an investigation of a harassment incident.

1.3. Gender Harassment & Sexual Harassment

Gender-based harassment is any form of behavior linked to a person's gender that has the purpose or effect of violating that person's dignity and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. These forms of behavior include sexual harassment, as well as forms of behavior linked to a person's sexual orientation, expression, identity or gender characteristics.

In particular, sexual harassment is defined as unwanted behavior of a sexual nature, including unwanted sexual proposals, requests for sexual favors and any other unwanted physical or verbal act of a sexual nature. Such conduct may be expressed by a person of any gender and includes harassment of a person of any gender.



ANTI-DISCRIMINATION POLICY, OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

For illustrative purposes, some examples of sexual harassment are as follows:

- Offering benefits (eg, promotion or salary increase) in exchange for sexual favors or creating an environment that promotes "sex" as a means of professional development in the workplace.
- Retaliating or threatening to retaliate after rejecting sexual advances.
- Visual Conduct: obscene gestures, display of sexually offensive graphic materials in electronic and printed form (e.g., e-mail, voice mail, books, files, photographs, etc.), cartoons or posters, or any material with obscene or sexual innuendo.
- Verbal behavior: derogatory comments, sexual innuendos, use of sexual "language" or "jokes" of sexual content.
- Verbal sexual harassment or suggestions.
- Verbal abuse of a sexual nature: sexual comments about a person's body, use of sexually derogatory comments in describing a person, sexually suggestive or obscene comments in chat, letters, invitations, notes or other comments, epithets.
- Physical contact: touching, pinching, gestures of a sexual nature, hitting, grabbing, pushing, etc.

The above acts are indicative and do not constitute an exclusive list of prohibited acts. The employee or third party who engages in such prohibited conduct should and will bear full responsibility for their actions.

1.1. Retaliation

The Group also prohibits any employee or third party, in any way connected with it, from retaliating against another employee or third party who opposes violence or any form of harassment, files a complaint, files a report, assists or participates in any proceeding incident investigation.



ANTI-DISCRIMINATION POLICY, OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

2. MEASURES FOR THE PREVENTION, CONTROL AND LIMITATION OF RISKS – INFORMATION & AWARENESS ACTIONS

All employees and those connected in any way with the Group must comply with this policy.

The policy applies both in workplaces and in places related to corporate or group meetings, conferences and work-related events, whether on the Group's premises or outside, whether in person or online or by phone.

The Group ensures an accessible, safe and friendly working environment where relations between employees, partners, Management and members of its companies are characterized by mutual respect, courtesy, honesty, understanding, trust, cooperation and support.

The Group, within the framework of its capabilities, takes every appropriate measure and makes every reasonable adjustment to working conditions to protect employment and support employees - victims of domestic violence.

The Group takes all the necessary measures to inform and raise awareness of the staff, using the appropriate means (eg printed and electronic material, etc.). to combat violence and harassment, ensuring that everyone is aware of the Group's policy and procedures in relation to incidents of violence and harassment and knows where to turn in the event of violence or harassment.

The Group encourages its executives to recognize discrimination, violence and harassment at work and to provide the necessary support to its staff and partners.

The Group encourages its employees and any third party associated with it in any way to report incidents of discrimination, violence and harassment in the workplace that they happen to witness.

1. REPORTING, INVESTIGATING AND RESOLVING COMPLAINTS

If any employee of the Group or a third party associated with it in any way believes that they have been subjected to discrimination, violence or any form of harassment, or if they have found that such behavior is taking place in the work environment, they should follow the steps of the Reporting Process to report the incident.

The Group treats with absolute confidentiality and discretion the management of all incidents of complaints of discrimination, violence and harassment.

Persons who have submitted reports will be informed of the receipt of the report and at regular intervals of the progress of the review of their report, in accordance with the Report Management Process. Upon completion of the investigation, the Group will communicate the results of the investigation as soon as practicable and appropriate.

ANTI-DISCRIMINATION POLICY, OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK

If any employee of the Group or a third party associated with it in any way believes that they have suffered retaliatory behavior as a result of filing a complaint or providing assistance in the process of investigating incidents of discrimination, violence and/or harassment, they must follow the procedure described in the Policy Group Reports to report the retaliation incident in question immediately.

Complaints of conduct in violation of this policy will be accepted in writing, by name or anonymously, in accordance with the reporting policy and will be promptly and thoroughly investigated.

To maintain workplace safety and the integrity of investigations, the Group may, among other things, move employees or modify their work hours pending the outcome of the investigation. During this period, partial or total access to buildings and/or facilities may not be permitted.

If the result of the investigation shows that an incident of discrimination, violence or harassment or retaliation has taken place, the Group will take appropriate corrective, disciplinary and/or other actions against the offender.

These actions may include (indicative and not limited): (a) disciplinary sanctions, (b) change of position, time, place or method of providing the work, (c) termination of employment contract or partnership agreement, (d) legal actions.

In any case, the offender may also be subject to criminal or civil liability, according to current legislation.

This Regulation applies in parallel with the existing general legislation for the protection of the employee's personality and does not affect his legal rights at the level of civil and criminal legislation, but also the rights to submit a Complaint before the competent Auditing Authority.

2. MALICIOUS CLAIMS

Complaints that prove to be clearly malicious will be considered unacceptable and will be further investigated at the discretion of the Club, both in terms of motives and those involved, in order to restore order by any legal means and means.

3. FURTHER INFORMATION – CONTACT PERSONS

All questions related to the implementation or interpretation of this policy should be submitted to the Director, who is designated as the competent person (Point of Reference) for the information and advisory guidance of staff as well as for issues related to prevention and addressing workplace violence and harassment.

4. CHANGE HISTORY TABLE

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	04/2023	Έκδοση

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΣΚΟΠΟΣ	2
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, είτε προκύπτει από αυτήν2	
2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	2
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 ξενοδοχείου έχει λήξει, υποψήφιοι εργαζόμενοι σε εταιρεία του ξενοδοχείου, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με το Ξενοδοχείο.	
3. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ και ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ— ΚΙΝΔΥΝΩΝ	2
4. ΟΡΙΣΜΟΙ.....	3
4.1. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ	4
4.2. ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	4
4.3. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	5
4.4. ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΗ	6
5. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ –ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	6
6. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	7
7. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ.....	8
8. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ	8
9. ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ	8
10. ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΛΕΓΧΩΝ ΚΑΙ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ.....	9

1. 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, είτε προκύπτει από αυτήν.

2. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Διοίκηση και μέλη ΚΟΙΑ Α.Ε., εργαζόμενοι με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις εμίσθου 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 Ξενοδοχείο.

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

Η ΚΟΙΑ Α.Ε. εκφράζει τη δέσμευσή του 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 των 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 το Ξενοδοχείο 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 για ραντεβού ή απειλές, 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, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

Το ξενοδοχείο 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.

Το ξενοδοχείο 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 Ξενοδοχείο 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, Το ξενοδοχείο 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.

4. ΟΡΙΣΜΟΙ

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση

5.

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.

5. ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΗ

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

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

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

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

Το ξενοδοχείο διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό 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.

Το ξενοδοχείο 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.

Το ξενοδοχείο λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να ενημερώσει και να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (πχ. έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό κτλ). 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.

Το ξενοδοχείο 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.

Το ξενοδοχείο 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.

7. 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.

Το ξενοδοχείο 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, Το ξενοδοχείο 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.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, Το ξενοδοχείο 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 ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, Το ξενοδοχείο 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.

8. 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.

9. 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.

10. ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή Μεταβολών
1.0	05/2023	Έκδοση

WHAT ARE HUMAN RIGHTS?

Human rights are the basic rights and freedoms that every human being is entitled to from the moment they are born until they die. At Travelife, we expect our members to follow the United Nations Universal Declaration of Human Rights (UNDHR). It consists of 30 basic rights that every human being should enjoy. You can [click here](#) to read the full declaration while below we provide a summary of its main points for Travelife Members. The United Nations has also established special rights for children and indigenous peoples which are also expected to be respected by Travelife Members. In addition, you can find further guidance in relation to these rights in the 'Members' Area'.

WHO DO THEY APPLY TO?

They apply to every human being, but there are certain groups that Travelife members are expected to pay special attention to:

- To your staff – permanent and temporary, full-time, part-time and/or casual as well as people on a project contract
- In your local community
- To your customers
- To your suppliers and subcontractors, including the staff they employ

You should still pay special attention to groups of people in your community who are particularly vulnerable to exploitation and abuse. Such populations may be:

- The children
- People living in poverty and the homeless
- The elderly
- The women
- Minority groups (ethnic, religious, etc.)
- People with disabilities or illnesses
- People who are not part of the local community and/or do not speak the local language

WHICH AREAS OF YOUR BUSINESS DO YOU COVER?

Respecting human rights and ensuring fair working conditions are essential elements for a business to be more sustainable and you should give these issues the same importance as your environmental work. As part of your Travelife certification, you must ensure the respect and protection of human rights in all of the following areas of your business:

- Recruitment of staff - either directly or through agencies
- Terms and conditions of employment – especially regarding wages, hours, overtime and rest days (rest days)
- General working conditions
- Staff career development, including training opportunities
- Suppliers and subcontractors
- Community involvement and support
- Your customers and staff - how they are treated and how they treat others
- Staff training on human rights and child protection
- Communication with customers
- In your internal reports
- In your public policies and reports
- In environmental management
- The use of cultural elements in your business from local indigenous communities, such as art, entertainment, food, etc.
- The retail trade.

HUMAN RIGHTS RELATED TO TRAVELIFE CERTIFICATION

We expect all Travelife Members to respect all 30 rights set out in the UN Declaration, however some of these are specifically covered by the Travelife Standard, so you will need to provide evidence that you comply with them in order to be certified by Travelife. These are summarized below along with how they relate to your business, the scope they cover and the relevant criterion from the Travelife Standard.

EQUALITY

Summary of universal rights

Every person is entitled to their human rights wherever they are and cannot be treated differently because of their nationality, sex, age (although there are special rights for children), ethnicity, beliefs, thoughts and ideas, of his religion, marital status or sexual orientation

How this right applies to Travelife Certified Members

You may not discriminate by offering different types of accommodation or lounges, different food and drinks, different access to essential services or levels of privacy and security.

Example: You cannot put staff members of one ethnicity in inferior accommodation to members of another ethnicity.

You should pay your employees the same wages for the same work. Any differences in pay should be linked to the level of responsibility and experience associated with their work.

Example: You cannot pay a trainee maid who was born in your country more money than a trainee maid who is an immigrant.

The terms and conditions of employment must be the same for all. This includes working hours, breaks, holidays, benefits, opportunities, training, disciplinary procedures and grievance procedures. The only exception is if you legally employ minors, for whom special conditions should apply so that their schooling, health and general well-being are not affected.

Example: You cannot give men more training opportunities than women.

You cannot discriminate when hiring staff.

Example: You cannot insist (publicly or privately) that only people under the age of 30 can be receptionists.

You should treat members of the local community (locals) who are customers of your hotel the same way you treat your other customers.

Example: If your hotel restaurant serves customers from other hotels in your area, you cannot deny or restrict access to local residents.

All your customers should have equal access to your services and facilities.

Example: You cannot refuse service from your bar to people of certain nationalities.

FREEDOM

Summary of universal rights

- Everyone is free to travel within a country, leave their country and return as they please.
- Everyone is free to enter or exit employment without penalty or reprisal.
- Everyone is free to seek legal assistance.
- Every worker is free to join a union or any other group in order to peacefully ensure that his rights are respected and to seek better working conditions.
- No one can be held against their will.
- No man can be a slave and no man can enslave another.

HOW THIS RIGHT APPLIES TO TRAVELIFE CERTIFIED MEMBERS

You must not receive a fee of any kind from an employee to hire them or allow an employment agency to collect a fee for staff to secure or retain their employment.

Example: You must not use staffing firms that collect a commission from employees. On the contrary, you will have to pay any costs related to your recruitment.

You must not retain or detain any documents belonging to an employee that may prevent them from traveling freely within or outside your country.

Example: You should never keep original passports, visas or other travel documents.

You must not retain or retain any documents or other items belonging to an employee that may prevent them from resigning and you should ensure that the same applies to any staffing agency you work with. This includes passports, other identification documents, financial documents (including credit/debit cards), unpaid wages and personal belongings.

Example: You cannot make it difficult for employees to leave your company by withholding documents and items that belong to them or fees for accrued work.

You must never physically restrict your employees by preventing them from leaving your business structures, such as living or working areas, by locking them out or in any other way.

Example: Although it is acceptable for employees to have limited access to certain areas of the hotel (warehouses, customer areas - when off-duty - etc.), employees should be able to easily leave the areas where they live and your facilities in general.

You should allow all members of your staff to join a union or similar organisation, form their own group where they can discuss their terms and conditions of employment and address any complaints, ideas and suggestions to management without fear of retaliation.

Example: Your company's terms of employment cannot prohibit employees from joining a trade union or forming a union.

You must not prevent your staff members from reporting problematic situations or seeking assistance from local police/prosecutor authorities, or from being subject to retaliation if they report crimes against themselves or others.

Example: If an employee is assaulted by a customer, they have the right to report the incident to the police.

STANDARD OF LIVING

Summary of universal rights

- Everyone has the right to a fair wage that will enable them to provide food, shelter, health care and education for themselves and their families and to take the opportunities in life as they wish.
- Everyone has the right to rest and relaxation from work, including paid leave.
- Employees have the right to safe working and living conditions in a clean and uncrowded environment.

How this right applies to Travelife Certified Members

You should pay all your employees a wage that is at least equal to the national or international minimum wage in your country.

Example: All people working in your premises, regardless of the form of their employment contract and their employer, should be paid at least the statutory minimum wage.

You should ensure that working hours, breaks, days off and paid leave comply with national or international standards as a minimum.

Example: If overtime is allowed, you must pay overtime or give time off for hours worked above the legal maximum, provided the employee voluntarily agrees to take time off in lieu of cash pay.

You should ensure that you provide your staff with any additional coverage and benefits required by local and international regulations, such as pension insurance, sick leave, maternity leave and so on.

Example: In the UK all employers must pay into a pension scheme for staff.

In many countries the minimum coverages required by law still do not provide a good quality of life, so Travelife Members should consider offering at least one benefit above the legally required, which will improve the quality of life of their staff.

Example: In countries where there is no free medical care, you could offer medical insurance with some significant discount or vouchers for free visits to a local clinic. In countries where good employee benefits are already provided for through national legislation, you could offer childcare vouchers or higher pension contributions.

Advice

Travelife During the audit you may be asked to provide evidence that you comply with local or international labor laws. It is in discretion

it is up to your inspector to decide how to find this evidence, but you can prepare by making sure you can easily find all of the following documents:

- Records of working hours and wages paid
- Terms and conditions of employment signed by employees
- Evidence that you provide your employees with all their legal rights
- Evidence that you do not discriminate when hiring staff
- Evidence that all staff enjoy equal treatment
- Document containing all the labor and human rights laws you must comply with

ACCESS TO ESSENTIAL SERVICES

Summary of universal rights

- Everyone has the right to access public services in their country, such as education, health, water and sanitation.
- Everyone has the right to education and it must be free and compulsory during the basic stages.

How this right applies to Travelife Certified Members

You should ensure that your activities, including any building work or renovations, do not impede staff or the local community's access to essential services such as healthcare, education, water and sanitation.

Example: Your use of water may be reducing its availability in the local community, or your building work may be disrupting your residents' and staff's access to a local medical clinic.

You should ensure that your activities do not impede children's access to education.

Example: Promoting field trips that include visits to local schools may disrupt classes. Likewise, your work schedules may prevent parents from walking their children to and from school.

SUPPORTING HUMAN RIGHTS

Article 29 of the UN Universal Declaration states that every person has a duty to protect the rights and freedoms of others.

How this right applies to Travelife Certified Members

The essential services you provide to your customers, if they are not available in your local community, should be available to the local population as well.

Example: If you are in a remote area and have a medical clinic for your staff, you should offer a similar service to the locals.

You should ensure that your staff and suppliers understand the importance of respecting human rights.

Example: You could provide human rights training to all newly hired staff and include your human rights statement in your communications with your suppliers.

You should take steps to prevent exploitation and discrimination both in your hotel and in the local community.

Example: Train your staff on how to recognize and report instances of exploitation and discrimination.

You should use your influence as a business to inform third parties, such as your suppliers, customers, but also local community leaders, of the importance of respecting human rights.

Example: You can publish your human rights policy and the work you have done in this area in your public exhibitions, or add clauses in your contracts with your suppliers guaranteeing that they will respect human rights.

RESPECT FOR PEOPLE'S PRIVACY, LIVELIHOODS, BELIEFS AND CULTURE

Summary of universal rights

- Everyone has a right to privacy where they live, within their family and in their correspondence.
- No one should be subject to attacks or accusations that may harm his reputation, everyone is presumed innocent until proven guilty and has the right to defend himself against any accusations in an impartial hearing.
- Everyone has the right to own assets that they can share only if they wish.
- Everyone has the right to participate in the cultural, artistic and scientific manifestations of their community.
- Everyone is entitled to own intellectual property rights for their scientific, written or artistic creations. No one can copy or appropriate someone's original creations without their permission.

How this right applies to Travelife Certified Members

All staff must have access to toilets, showers and changing rooms that provide privacy and security. Staff accommodation rooms must have lockable doors to lock and if shared they must have a safe place for each member of staff to store their personal belongings. Staff members must be able to enjoy their stay undisturbed and any inspections must be carried out with early warning to ensure their privacy is not disturbed.

Example: You should provide a safe place for your staff members to store their personal belongings when they are on duty.

You should have procedures in place to prevent any form of abuse or harassment in the workplace and provide human rights training to your staff.

Example: You should have grievance procedures where each employee can appeal individually for any issue that concerns them, and any employees who harass or mistreat other people should face appropriate disciplinary procedures.

Your business activities should not prevent your staff or community members from practicing their cultural traditions and should protect those traditions and their way of life.

Example: Educate your customers on how to interact with local cultures respectfully.

You should respect intellectual property by not copying, appropriating, trading or otherwise using the original creations or significant artefacts of an individual or indigenous culture.

Example: Ensure that local artefacts of cultural and historical significance are not sold within your premises. Also, if you choose to incorporate elements of local art, music, or food into your business, you should seek input from representatives from the indigenous population.

OTHER IMPORTANT ISSUES

What are your unique needs?

In some tourist accommodations, establishing a climate of respect and support for human rights will be a very simple process, while for others it will be more complicated. What you need to do depends on the size of your property and the destination it is installed.

For example, large firms have more influence and therefore more responsibility than small firms. Also, if you are in a remote area where the majority of residents are indigenous, you will have very different issues to consider than in a hotel located next to a major international airport. In the first case you would need to do more research on how you could protect indigenous peoples, while in the second you would focus mainly on the labor aspects of human rights.

Another important issue concerns the content of local and national legislation. For example, the European Union has many laws that protect human rights and fair working conditions. However, it remains important for EU-based properties to ensure they fully comply with the Travelife Standard. However, some aspects may be easier to comply with as local guidelines are clear and implemented.

Members in countries that do not have strong legislation should do more work on these issues by researching international guidelines and may find that laws in their country conflict with some Travelife Standard criteria. For example, Travelife states that there should be no discrimination based on gender or sexual orientation, but some countries include this discrimination in their laws. For guidance on how to handle such special issues, please contact the Travelife team in London.

What issues concern your community and staff the most?

A good policy and planning will address issues that are of unique interest to your local community and staff. For example, if medical care is extremely expensive in your area, your business may have the power to help in this area, either by subsidizing your staff's care or supporting other initiatives to address the problem.

If your staff are concerned about lack of housing or training then you should focus on supporting these areas first. The more involved your employees feel in decisions about where to direct your efforts, the more likely they, your customers, and your community will support you.

Keep records

The Travelife inspector will ask to see evidence that you comply with all the criteria of the Travelife Standard relating to human and labor rights. Make sure you have all relevant documents and records available to show.

More Information and Supporting Material

Travelife, Quick Guides: Labor and Human Rights Policy, Child Protection, Disciplinary procedures, Grievance Procedures, Avoiding Discrimination in the Workplace, Community Involvement and Empowerment Travelife, Step-by-Step Guides: Fair Labor Practices, Child Protection, Community Involvement/Empowerment Click [HERE](#) to view the UN Universal Declaration of Human Rights

Click [HERE](#) to view the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples Click [HERE](#) to view the UN Declaration on the Rights of the Child

Click [HERE](#) for the International Labor Organization (ILO) website where issues such as minimum wages and working hours are explained in detail.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ;

Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι τα βασικά δικαιώματα και οι ελευθερίες που κάθε άνθρωπο ον δικαιούται από τη στιγμή που γεννιέται μέχρι το θάνατό του. Στην Travelife, προσδοκούμε από τα μέλη μας να ακολουθούν την [Οικουμενική Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου](#) (UNDHR). Αποτελείται από 30 βασικά δικαιώματα που κάθε άνθρωπος πρέπει να απολαμβάνει. Μπορείτε να [κάνετε κλικ εδώ](#) για να διαβάσετε ολόκληρη τη διακήρυξη ενώ παρακάτω παρέχουμε μια περίληψη των κύριων της σημείων για τα Μέλη της Travelife. Τα Ηνωμένα Έθνη έχουν ακόμα καθιερώσει ειδικά δικαιώματα για τα παιδιά και τους αυτόχθονες πληθυσμούς που επίσης αναμένεται να γίνουν σεβαστά από τα Μέλη της Travelife. Επιπλέον, μπορείτε να βρείτε περισσότερες κατευθυντήριες οδηγίες σε σχέση με αυτά τα δικαιώματα στη «Ζώνη Μέλους».

ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΑΦΟΡΟΥΝ;

Ισχύουν για κάθε άνθρωπο ον, αλλά υπάρχουν ορισμένες ομάδες στις οποίες τα μέλη της Travelife αναμένεται να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή:

- Στο προσωπικό σας – μόνιμο και προσωρινό, πλήρους, μερικής ή/και περιστασιακής απασχόλησης καθώς και άτομα με σύμβαση έργου
- Στην τοπική σας κοινότητα
- Στους πελάτες σας
- Στους προμηθευτές και υπεργολάβους σας, συμπεριλαμβανομένου και του προσωπικού που απασχολούν

Θα πρέπει ακόμα να δώσετε ιδιαίτερη προσοχή σε ομάδες ανθρώπων στην κοινότητά σας που είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στην εκμετάλλευση και την κακοποίηση. Τέτοιοι πληθυσμοί μπορεί να είναι:

- Τα παιδιά
- Οι άνθρωποι που ζουν σε συνθήκες φτώχειας και οι άστεγοι
- Οι ηλικιωμένοι
- Οι γυναίκες
- Οι μειονοτικές ομάδες (εθνοτικές, θρησκευτικές κλπ.)
- Τα άτομα με αναπηρίες ή ασθένειες
- Οι άνθρωποι που δεν είναι ενταγμένοι στην τοπική κοινότητα ή/και δεν μιλούν την τοπική γλώσσα

ΠΟΙΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ ΚΑΛΥΠΤΟΥΝ;

Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η διασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας αποτελούν ουσιαστικά στοιχεία για να είναι μια επιχείρηση πιο βιώσιμη και θα πρέπει να δίνετε στα θέματα αυτά αντίστοιχη σημασία με το περιβαλλοντικό σας έργο. Σε ότι αφορά στην πιστοποίησή σας από την Travelife, θα πρέπει να εξασφαλίζετε το σεβασμό και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλους τους ακόλουθους τομείς της επιχείρησής σας:

- Πρόσληψη προσωπικού - είτε άμεσα είτε μέσω πρακτορείων
- Όροι και συνθήκες απασχόλησης – ιδιαίτερα σε ότι αφορά σε μισθούς, ωράρια, υπερωρίες και ημέρες ανάπαυσης (ρεπό)
- Γενικές συνθήκες εργασίας
- Εξέλιξη της σταδιοδρομίας του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των ευκαιριών κατάρτισης
- Προμηθευτές και υπεργολάβοι
- Κοινοτική συμμετοχή και υποστήριξη
- Τους πελάτες και το προσωπικό σας - τι μεταχείριση έχουν και πώς συμπεριφέρονται στους άλλους
- Εκπαίδευση του προσωπικού σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την προστασία των παιδιών
- Επικοινωνία με πελάτες
- Στις εσωτερικές αναφορές σας
- Στις δημόσιες πολιτικές και εκθέσεις σας
- Στην περιβαλλοντική διαχείριση
- Τη χρήση πολιτιστικών στοιχείων στην επιχείρησή σας από τοπικές αυτόχθονες κοινότητες, όπως η τέχνη, η ψυχαγωγία, το φαγητό κ.α.
- Το λιανεμπόριο

ΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ TRAVELIFE

Περιμένουμε όλα τα Μέλη της Travelife να σέβονται και τα 30 δικαιώματα που ορίζονται στη Διακήρυξη του ΟΗΕ, ωστόσο ορισμένα από αυτά καλύπτονται συγκεκριμένα από το Πρότυπο της Travelife, οπότε θα πρέπει να προσκομίσετε αποδεικτικά στοιχεία ότι συμμορφώνεστε με αυτά προκειμένου να πιστοποιηθείτε από την Travelife. Αυτά συνοψίζονται κατωτέρω μαζί με τον τρόπο που σχετίζονται με την επιχείρησή σας, το πεδίο που καλύπτουν και το σχετικό κριτήριο από το Πρότυπο της Travelife.

ΙΣΟΤΗΤΑ

Σύνοψη των οικουμενικών δικαιωμάτων

Κάθε άνθρωπος δικαιούται τα ανθρώπινα δικαιώματά του όπου και αν βρίσκεται και δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο λόγω της εθνικότητας, του φύλου, της ηλικίας (αν και υπάρχουν ειδικά δικαιώματα για τα παιδιά), της εθνότητας, των πεποιθήσεων, σκέψεων και ιδεών του, της θρησκείας, της οικογενειακής του κατάστασης ή του σεξουαλικού του προσανατολισμού.

Πώς εφαρμόζεται αυτό το δικαίωμα στα Πιστοποιημένα Μέλη της Travelife

Δεν μπορείτε να κάνετε διακρίσεις, προσφέροντας διαφορετικούς τύπους καταλυμάτων ή χώρους διαλείμματος, διαφορετικά φαγητά και ποτά, διαφορετική πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες ή στα επίπεδα ιδιωτικότητας και ασφάλειας.

Παράδειγμα: Δεν μπορείτε να βάλετε τα μέλη του προσωπικού μιας εθνότητας σε υποδεέστερο κατάλυμα από τα μέλη μιας άλλης εθνότητας.

Θα πρέπει να πληρώνετε τους υπαλλήλους σας με τις ίδιες αμοιβές για την ίδια εργασία. Οι όποιες διαφορές στις αμοιβές πρέπει να συνδέονται με το επίπεδο ευθύνης και την εμπειρία που σχετίζεται με τη εργασία τους.

Παράδειγμα: Δεν μπορείτε να πληρώνετε μια εκπαιδευόμενη καμαριέρα που γεννήθηκε στη χώρα σας περισσότερα χρήματα από μια εκπαιδευόμενη καμαριέρα που είναι μετανάστρια.

Οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης πρέπει να είναι ίδιες για όλους. Αυτό περιλαμβάνει τα ωράρια, τα διαλείμματα, τις διακοπές, τις παροχές, τις ευκαιρίες, την κατάρτιση, τις πειθαρχικές διαδικασίες και τις διαδικασίες παραπόνων. Η μόνη εξαίρεση είναι αν απασχολείτε νομίμως ανηλίκους, για τους οποίους θα πρέπει να ισχύουν ειδικοί όροι, έτσι ώστε να μην επηρεάζεται η σχολική τους εκπαίδευση, η υγεία και η γενικότερη ευημερία τους.

Παράδειγμα: Δεν μπορείτε να δίνετε στους άνδρες περισσότερες ευκαιρίες κατάρτισης από ότι στις γυναίκες.

Δεν μπορείτε να κάνετε διακρίσεις όταν προσλαμβάνετε προσωπικό.

Παράδειγμα: Δεν μπορείτε να επιμένετε (δημοσίως ή ιδιωτικώς) ότι μόνο τα άτομα ηλικίας κάτω των 30 μπορούν να είναι υπάλληλοι υποδοχής (receptionists).

Θα πρέπει να φέρεστε στα μέλη της τοπικής κοινότητας (ντόπιους) που είναι πελάτες του ξενοδοχείου σας με τον ίδιο τρόπο που φέρεστε και στους υπόλοιπους πελάτες σας.

Παράδειγμα: Αν το εστιατόριο του ξενοδοχείου σας εξυπηρετεί πελάτες από άλλα ξενοδοχεία στην περιοχή σας, δεν μπορείτε να αρνηθείτε ή να περιορίσετε την πρόσβαση σε ντόπιους κατοίκους.

Όλοι οι πελάτες σας πρέπει να έχουν την ίδια πρόσβαση στις υπηρεσίες και τις εγκαταστάσεις σας.

Παράδειγμα: Δεν μπορείτε να αρνηθείτε την εξυπηρέτηση από το μπαρ σας σε ανθρώπους ορισμένων εθνικοτήτων.

ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ

Σύνοψη των οικουμενικών δικαιωμάτων

- Ο καθένας είναι ελεύθερος να ταξιδέψει εντός μιας χώρας, να φύγει από τη χώρα του και να επιστρέψει κατά το δοκούν.
- Ο καθένας είναι ελεύθερος να εισέρχεται ή να εξέρχεται της απασχόλησης χωρίς ποινή ή αντίποινα.
- Ο καθένας είναι ελεύθερος να ζητήσει νομική βοήθεια.
- Κάθε εργαζόμενος είναι ελεύθερος να ενταχθεί σε ένα σωματείο ή οποιαδήποτε άλλη ομάδα, προκειμένου να εξασφαλίσει ειρηνικά ότι τα δικαιώματά του γίνονται σεβαστά και να αναζητήσει καλύτερες συνθήκες εργασίας.
- Κανένας δεν μπορεί να κρατείται παρά τη θέλησή του.
- Κανένας άνθρωπος δεν μπορεί να είναι σκλάβος και κανένας άνθρωπος δεν μπορεί να υποδουλώσει κάποιον άλλο.

Πώς εφαρμόζεται αυτό το δικαίωμα στα Πιστοποιημένα Μέλη της Travelife

Δεν πρέπει να λαμβάνετε κανενός είδους αμοιβή από έναν υπάλληλο για να τον προσλάβετε ή να επιτρέπετε σε ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας να εισπράττει αμοιβή ώστε το προσωπικό να εξασφαλίσει ή να διατηρήσει την απασχόλησή του.

Παράδειγμα: Δεν πρέπει να χρησιμοποιείτε εταιρίες ευρέσεως προσωπικού που εισπράττουν προμήθεια από τους εργαζόμενους. Αντιθέτως, θα πρέπει να πληρώνετε εσείς τα όποια έξοδα αφορούν στις προσλήψεις σας.

Δεν πρέπει να κρατάτε ή να δεσμεύετε οποιαδήποτε έγγραφα ανήκουν σε έναν υπάλληλο που μπορεί να του στερούν τη δυνατότητα να ταξιδεύει ελεύθερα εντός ή εκτός της χώρας σας.

Παράδειγμα: Δεν πρέπει ποτέ να κρατάτε πρωτότυπα διαβατήρια, θεωρήσεις visa ή άλλα ταξιδιωτικά έγγραφα.

Δεν πρέπει να κρατάτε ή να δεσμεύετε οποιαδήποτε έγγραφα ή άλλα στοιχεία που ανήκουν σε έναν υπάλληλο και μπορεί να τον αποτρέπουν από το να παραιτηθεί από την εργασία του ενώ θα πρέπει να διασφαλίσετε ότι το ίδιο ισχύει και για κάθε γραφείο ευρέσεως προσωπικού με το οποίο συνεργάζεστε. Ως τέτοια θεωρούνται τα διαβατήρια, άλλα έγγραφα ταυτοποίησης, οικονομικά έγγραφα (συμπεριλαμβανομένων των πιστωτικών/χρεωστικών καρτών), απλήρωτοι μισθοί και προσωπικά αντικείμενα.

Παράδειγμα: Δεν μπορείτε να δυσκολεύετε τους εργαζόμενους να φύγουν από την εταιρία σας, παρακρατώντας έγγραφα και αντικείμενα που τους ανήκουν ή αμοιβές για δεδουλευμένη εργασία.

Δεν πρέπει ποτέ να εφαρμόζετε φυσικούς περιορισμούς στους εργαζόμενους σας, παρεμποδίζοντάς τους να φύγουν από δομές της επιχείρησής σας, όπως χώρους διαμονής ή εργασίας, κλειδώνοντάς τους ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο.

Παράδειγμα: Αν και είναι αποδεκτό να υπάρχει περιορισμένη πρόσβαση εργαζομένων σε ορισμένους χώρους του ξενοδοχείου (αποθήκες, χώροι πελατών -όταν βρίσκονται εκτός υπηρεσίας- κ.λπ.), οι υπάλληλοι θα πρέπει να είναι σε θέση να φύγουν εύκολα από τους χώρους που διαμένουν και τις εγκαταστάσεις σας γενικότερα.

Θα πρέπει να επιτρέπετε σε όλα τα μέλη του προσωπικού σας να συμμετέχουν σε ένα σωματείο ή παρόμοια οργάνωση, να σχηματίζουν τη δική τους ομάδα όπου μπορούν να συζητούν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησής τους και να απευθύνονται στη διοίκηση για τυχόν παράπονα, ιδέες και προτάσεις χωρίς το φόβο αντιποίνων.

Παράδειγμα: Οι όροι απασχόλησης της επιχείρησής σας δεν μπορούν να απαγορεύουν τη συμμετοχή των εργαζομένων σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση ή την ίδρυση ενός σωματείου.

Δεν πρέπει να αποτρέπετε τα μέλη του προσωπικού σας από το να αναφέρουν προβληματικές καταστάσεις ή να ζητούν βοήθεια από τις τοπικές αστυνομικές/εισαγγελικές αρχές ή να υπόκεινται σε αντίποινα αν καταγγείλουν εγκλήματα κατά του εαυτού τους ή τρίτων.

Παράδειγμα: Αν ένας εργαζόμενος δεχθεί επίθεση από έναν πελάτη, έχει το δικαίωμα να καταγγείλει το περιστατικό στην αστυνομία.

ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Σύνοψη των οικουμενικών δικαιωμάτων

- Όλοι έχουν δικαίωμα σε έναν δίκαιο μισθό που θα τους επιτρέπει να παρέχουν τροφή, στέγη, υγειονομική περίθαλψη και εκπαίδευση στους ίδιους και τις οικογένειές τους καθώς και να αξιοποιούν τις ευκαιρίες στη ζωή τους όπως επιθυμούν.
- Όλοι έχουν δικαίωμα στην ανάπαυση και τη χαλάρωση από την εργασία, συμπεριλαμβανομένης της άδειας μετ' αποδοχών.
- Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε ασφαλείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης σε ένα καθαρό και χωρίς συνωστισμό περιβάλλον.

Πώς εφαρμόζεται αυτό το δικαίωμα στα Πιστοποιημένα Μέλη της Travelife

Θα πρέπει να πληρώνετε σε όλους τους εργαζόμενους σας ένα μισθό που είναι τουλάχιστον ίσος με τον εθνικό ή διεθνή κατώτατο μισθό στη χώρα σας.

Παράδειγμα: Όλοι οι άνθρωποι που εργάζονται στις εγκαταστάσεις σας, ανεξάρτητα από τη μορφή της σύμβασης εργασίας τους και τον εργοδότη τους, θα πρέπει να αμείβονται τουλάχιστον με τον κατώτατο νόμιμο μισθό.

Θα πρέπει να διασφαλίσετε ότι τα ωράρια, τα διαλείμματα, οι ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) και η άδεια μετ' αποδοχών συμμορφώνονται κατ' ελάχιστο με τα εθνικά ή διεθνή πρότυπα.

Παράδειγμα: Αν επιτρέπονται οι υπερωρίες, θα πρέπει να τις πληρώνετε ή να δίνετε ρεπό για όσες ώρες εργασίας είναι πάνω από το μέγιστο νόμιμο όριο, με την προϋπόθεση ότι ο υπάλληλος αποδέχεται οικειοθελώς να πάρει ρεπό αντί για χρηματική αμοιβή.

Θα πρέπει να διασφαλίζετε ότι παρέχετε στο προσωπικό σας οποιεσδήποτε πρόσθετες καλύψεις και ωφελήματα απαιτούνται από τοπικούς και διεθνείς κανονισμούς, όπως η συνταξιοδοτική ασφάλιση, η άδεια ασθενείας, η άδεια μητρότητας και ούτω καθεξής.

Παράδειγμα: Στο Ηνωμένο Βασίλειο όλοι οι εργοδότες πρέπει να καταβάλλουν εισφορές σε ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για το προσωπικό.

Σε πολλές χώρες οι ελάχιστες από την νομοθεσία καλύψεις εξακολουθούν να μην παρέχουν μια καλή ποιότητα ζωής, οπότε τα Μέλη της Travelife θα πρέπει να εξετάσουν τη δυνατότητα προσφοράς τουλάχιστον μιας παροχής πάνω από τις νομικά υποχρεωτικές, η οποία θα βελτιώσει την ποιότητα ζωής του προσωπικού τους.

Παράδειγμα: Σε χώρες που δεν προβλέπεται δωρεάν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, θα μπορούσατε να προσφέρετε ιατρική ασφάλιση με κάποια σημαντική έκπτωση ή κουπόνια για δωρεάν επισκέψεις σε μια τοπική κλινική. Σε χώρες που ήδη προβλέπονται καλές παροχές προς τους εργαζόμενους μέσω της εθνικής νομοθεσίας, θα μπορούσατε να προσφέρετε κουπόνια φροντίδας παιδιών ή υψηλότερες συνταξιοδοτικές εισφορές.

Συμβουλή Travelife



Κατά τη διάρκεια του ελέγχου μπορεί να σας ζητηθεί να παρουσιάσετε αποδείξεις ότι συμμορφώνεστε με την τοπική ή διεθνή εργασιακή νομοθεσία. Είναι στην διακριτική ευχέρεια του επιθεωρητή σας να αποφασίσει πώς θα βρει αυτά τα αποδεικτικά στοιχεία, αλλά μπορείτε να προετοιμαστείτε διασφαλίζοντας ότι μπορείτε να βρείτε εύκολα όλα τα παρακάτω έγγραφα:

- ✓ Αρχεία ωρών εργασίας και των μισθών που καταβάλλονται
- ✓ Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης που έχουν υπογραφεί από εργαζόμενους
- ✓ Αποδεικτικά στοιχεία ότι παρέχετε στους υπαλλήλους σας όλα τα νόμιμα δικαιώματά τους
- ✓ Αποδεικτικά στοιχεία ότι δεν κάνετε διακρίσεις όταν προσλαμβάνετε προσωπικό
- ✓ Αποδεικτικά στοιχεία ότι όλο το προσωπικό απολαμβάνει ίση μεταχείριση
- ✓ Έγγραφο που περιέχει όλους τους νόμους για τα εργασιακά και ανθρώπινα δικαιώματα που πρέπει να τηρείτε

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΒΑΣΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Σύνοψη των οικουμενικών δικαιωμάτων

- Ο καθένας έχει το δικαίωμα πρόσβασης σε δημόσιες υπηρεσίες στη χώρα του, όπως η εκπαίδευση, η υγεία, το νερό και η αποχέτευση.
- Καθένας έχει το δικαίωμα στην εκπαίδευση και αυτή πρέπει να είναι δωρεάν και υποχρεωτική κατά τα βασικά στάδια.

Πώς εφαρμόζεται αυτό το δικαίωμα στα Πιστοποιημένα Μέλη της Travelife

Θα πρέπει να διασφαλίζετε ότι οι δραστηριότητές σας, συμπεριλαμβανομένων των όποιων οικοδομικών εργασιών ή ανακαινίσεων, δεν παρεμποδίζουν την πρόσβαση του προσωπικού ή της τοπικής κοινότητας σε βασικές υπηρεσίες, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η εκπαίδευση, το νερό και η αποχέτευση.

Παράδειγμα: Μπορεί η χρήση σας σε νερό να μειώνει τη διαθεσιμότητά του στην τοπική κοινότητα ή οι οικοδομικές εργασίες που εκτελείτε να διαταράσσουν την πρόσβαση των κατοίκων και του προσωπικού σας σε μια τοπική ιατρική κλινική.

Θα πρέπει να διασφαλίζετε ότι οι δραστηριότητές σας δεν εμποδίζουν την πρόσβαση των παιδιών στην εκπαίδευση.

Παράδειγμα: Η προώθηση εκδρομών που περιλαμβάνουν επισκέψεις σε τοπικά σχολεία μπορεί να διαταράσσουν τα μαθήματα. Ομοίως, τα ωράρια εργασίας σας μπορεί να εμποδίζουν τους γονείς να συνοδέψουν τα παιδιά τους από και προς το σχολείο.

ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Το άρθρο 29 της οικουμενικής διακήρυξης του ΟΗΕ ορίζει ότι κάθε άνθρωπος έχει καθήκον να προστατεύει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των άλλων.

Πώς εφαρμόζεται αυτό το δικαίωμα στα Πιστοποιημένα Μέλη της Travelife

Οι βασικές υπηρεσίες που παρέχετε στους πελάτες σας, εφόσον δεν υπάρχουν στην τοπική σας κοινότητα, θα πρέπει να είναι διαθέσιμες και στο ντόπιο πληθυσμό.

Παράδειγμα: Αν είστε σε μια απομακρυσμένη περιοχή και διαθέτετε μια ιατρική κλινική για το προσωπικό σας, θα πρέπει να προσφέρετε μια παρόμοια υπηρεσία και στους ντόπιους.

Θα πρέπει να διασφαλίζετε ότι το προσωπικό και οι προμηθευτές σας έχουν κατανοήσει τη σημασία του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Παράδειγμα: Θα μπορούσατε να παρέχετε εκπαιδευτικά σεμινάρια για τα ανθρώπινα δικαιώματα σε όλο το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό και να συμπεριλάβετε τη δήλωσή σας για τα ανθρώπινα δικαιώματα στην επικοινωνία που έχετε με τους προμηθευτές σας.

Θα πρέπει να λαμβάνετε μέτρα για την πρόληψη της εκμετάλλευσης και των διακρίσεων τόσο στο ξενοδοχείο σας όσο και στην τοπική κοινότητα.

Παράδειγμα: Εκπαιδεύστε το προσωπικό σας σχετικά με το πώς να αναγνωρίζει και να αναφέρει περιπτώσεις εκμετάλλευσης και διακρίσεων.

Θα πρέπει να χρησιμοποιείτε την επιρροή σας ως επιχείρηση με σκοπό την ενημέρωση τρίτων, όπως είναι οι προμηθευτές, οι πελάτες σας, αλλά και οι ηγέτες της τοπικής κοινότητας, για τη σημασία του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Παράδειγμα: Μπορείτε να δημοσιεύετε την πολιτική σας για τα ανθρώπινα δικαιώματα και το έργο που έχετε επιτελέσει σε αυτόν τον τομέα στις δημόσιες εκθέσεις σας ή να προσθέσετε ρήτρες στις συμβάσεις με τους προμηθευτές σας που να εγγυώνται ότι θα σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα.

ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΖΩΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ, ΤΩΝ ΠΟΡΩΝ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ, ΤΩΝ ΠΙΣΤΕΥΩ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΤΟΥΣ

Σύνοψη των οικουμενικών δικαιωμάτων

- Ο καθένας έχει δικαίωμα στην ιδιωτικότητα εκεί που ζει, εντός της οικογενείας του και στην αλληλογραφία του.
- Κανείς δεν πρέπει να υπόκειται σε επιθέσεις ή κατηγορίες που μπορεί να βλάψουν τη φήμη του, ο καθένας θεωρείται αθώος μέχρι αποδείξεως του εναντίου και έχει το δικαίωμα να υπερασπιστεί τον εαυτό του ενάντια στις όποιες κατηγορίες σε μια αμερόληπτη ακρόαση.
- Ο καθένας έχει το δικαίωμα να κατέχει περιουσιακά στοιχεία που μπορεί να τα μοιράζεται μόνο εάν το επιθυμεί.
- Ο καθένας έχει το δικαίωμα να συμμετέχει στις πολιτιστικές, καλλιτεχνικές και επιστημονικές εκφάνσεις της κοινότητάς του.
- Ο καθένας δικαιούται να κατέχει δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας για τις επιστημονικές, γραπτές ή καλλιτεχνικές δημιουργίες του. Κανείς δεν μπορεί να αντιγράψει ή να οικειοποιηθεί τις πρωτότυπες δημιουργίες κάποιου χωρίς την άδειά του.

Πώς εφαρμόζεται αυτό το δικαίωμα στα Πιστοποιημένα Μέλη της Travelife

Όλο το προσωπικό πρέπει να έχει πρόσβαση σε τουαλέτες, λουτρά και αποδυτήρια που να παρέχουν ιδιωτικότητα και ασφάλεια. Τα δωμάτια διαμονής του προσωπικού πρέπει να έχουν πόρτες με κλειδαριά ώστε να κλειδώνουν και σε περίπτωση που είναι κοινόχρηστα πρέπει να διαθέτουν ένα ασφαλές μέρος για κάθε μέλος του προσωπικού όπου να μπορεί να αποθηκεύσει τα προσωπικά του αντικείμενα. Τα μέλη του προσωπικού πρέπει να μπορούν να απολαύσουν τη διαμονή τους χωρίς παρεμβάσεις και οι όποιοι έλεγχοι πρέπει να διενεργούνται με έγκαιρη προειδοποίηση ώστε να εξασφαλίζεται ότι η ιδιωτική τους ζωή δεν διαταράσσεται.

Παράδειγμα: Θα πρέπει να παρέχετε ένα ασφαλές μέρος στα μέλη του προσωπικού σας όπου μπορούν να αποθηκεύουν τα προσωπικά τους αντικείμενα όταν είναι σε υπηρεσία.

Θα πρέπει να διαθέτετε διαδικασίες που αποτρέπουν κάθε είδους κακοποίηση ή παρενόχληση στο χώρο εργασίας και να παρέχετε εκπαίδευση για τα ανθρώπινα δικαιώματα στο προσωπικό σας.

Παράδειγμα: Θα πρέπει να έχετε διαδικασίες παραπόνων, όπου κάθε εργαζόμενος να μπορεί να προσφύγει ατομικά για κάθε θέμα που τον απασχολεί, ενώ όποιοι υπάλληλοι παρενοχλούν ή κακομεταχειρίζονται άλλους ανθρώπους θα πρέπει να αντιμετωπίζουν κατάλληλες πειθαρχικές διαδικασίες.

Οι δραστηριότητες της επιχείρησής σας δεν πρέπει να παρεμποδίζουν το προσωπικό ή τα μέλη της κοινότητάς σας να εξασκούν τις πολιτιστικές τους παραδόσεις και θα πρέπει να προστατεύουν τις παραδόσεις αυτές και τον τρόπο ζωής τους.

Παράδειγμα: Εκπαιδεύστε τους πελάτες σας για το πώς να αλληλεπιδρούν με τους τοπικούς πολιτισμούς με σεβασμό.

Θα πρέπει να σέβεστε την πνευματική ιδιοκτησία με το να μην αντιγράφετε, ιδιοποιείστε, εμπορεύεστε ή με άλλο τρόπο χρησιμοποιείτε τις πρωτότυπες δημιουργίες ή σημαντικά τεχνουργήματα ενός ατόμου ή ενός αυτόχθονα πολιτισμού.

Παράδειγμα: Διασφαλίστε ότι δεν πωλούνται τοπικά τεχνουργήματα πολιτιστικής και ιστορικής σημασίας εντός των εγκαταστάσεών σας. Επίσης, στην περίπτωση που επιλέξετε να ενσωματώσετε στην επιχείρησή σας στοιχεία της τοπικής τέχνης, μουσικής ή διατροφής, θα πρέπει να αναζητάτε τη συνεισφορά εκπροσώπων από τους αυτόχθονες πληθυσμούς.

ΑΛΛΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

Ποιες είναι οι μοναδικές ανάγκες σας;

Σε ορισμένα τουριστικά καταλύματα, η εμπέδωση ενός κλίματος σεβασμού και υποστήριξης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων θα είναι μια πολύ απλή διαδικασία ενώ για άλλα θα είναι πιο περίπλοκη. Αυτά που πρέπει να κάνετε εξαρτώνται από το μέγεθος του ακινήτου σας και τον προορισμό που είναι εγκατεστημένο.

Για παράδειγμα, οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερη επιρροή και ως εκ τούτου έχουν και μεγαλύτερη ευθύνη από τις μικρές επιχειρήσεις. Επίσης, αν βρίσκεστε σε μια απομακρυσμένη περιοχή, όπου η πλειοψηφία των κατοίκων είναι αυτόχθονες, θα έχετε να αναλογιστείτε πολύ διαφορετικά ζητήματα από ότι σ' ένα ξενοδοχείο εγκατεστημένο δίπλα σε ένα μεγάλο διεθνή αερολιμένα. Στην πρώτη περίπτωση θα χρειαστεί να κάνετε περισσότερη έρευνα σχετικά με το πώς θα μπορούσατε να προστατέψετε τους αυτόχθονες πληθυσμούς, ενώ στη δεύτερη θα επικεντρωνόσασταν κυρίως στις εργασιακές πτυχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα αφορά στο περιεχόμενο της τοπικής και εθνικής νομοθεσίας. Για παράδειγμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει πολλούς νόμους που προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις δίκαιες συνθήκες εργασίας. Παρόλα αυτά, παραμένει σημαντικό για τα καταλύματα που είναι εγκατεστημένα στην ΕΕ να διασφαλίζουν ότι συμμορφώνονται πλήρως με το Πρότυπο της Travelife. Ωστόσο κάποιες πτυχές μπορεί να τηρούνται ευκολότερα καθώς οι τοπικές κατευθυντήριες οδηγίες είναι σαφείς και έχουν εφαρμοστεί.

Τα Μέλη σε χώρες που δεν έχουν ισχυρή νομοθεσία θα πρέπει να κάνουν περισσότερη δουλειά για αυτά τα ζητήματα, ερευνώντας τις διεθνείς κατευθυντήριες οδηγίες ενώ μπορεί να διαπιστώσουν ότι οι νόμοι στη χώρα τους έρχονται σε αντίφαση με κάποια κριτήρια του Προτύπου της Travelife. Για παράδειγμα, η Travelife αναφέρει ότι δεν πρέπει να γίνονται διακρίσεις με βάση το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, αλλά ορισμένες χώρες περιλαμβάνουν αυτή τη διάκριση στη νομοθεσία τους. Για οδηγίες σχετικά με το πώς θα χειριστείτε τέτοια ιδιαίτερα ζητήματα, παρακαλούμε να επικοινωνήσετε με την ομάδα της Travelife στο Λονδίνο.

Ποια θέματα απασχολούν την κοινότητα και το προσωπικό σας περισσότερο;

Μια καλή πολιτική και ο σωστός σχεδιασμός θα αντιμετωπίσουν θέματα που είναι μοναδικού ενδιαφέροντος για την τοπική κοινότητα και το προσωπικό σας. Για παράδειγμα, αν η ιατρική περίθαλψη είναι εξαιρετικά ακριβή στην περιοχή σας, πιθανόν η επιχείρησή σας να έχει τη δύναμη να βοηθήσει στο τομέα αυτό, είτε επιδοτώντας την περίθαλψη του προσωπικού σας είτε υποστηρίζοντας άλλες πρωτοβουλίες για τη διευθέτηση του προβλήματος.

Εάν το προσωπικό σας απασχολείται από την έλλειψη στέγης ή εκπαίδευσης, τότε θα πρέπει να επικεντρωθείτε στη στήριξη αυτών των τομέων πρώτα. Όσο πιο εμπλεκόμενοι αισθάνονται οι εργαζόμενοί σας στις αποφάσεις για το πού θα κατευθυνθούν οι προσπάθειές σας, τόσο πιο πιθανό είναι αυτοί, οι πελάτες και η κοινότητά σας να σας υποστηρίξουν.

Κρατήστε αρχεία

Ο επιθεωρητής της Travelife θα ζητήσει να δει αποδείξεις ότι συμμορφώνεστε με όλα τα κριτήρια του Προτύπου της Travelife που σχετίζονται με τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα. Βεβαιωθείτε ότι έχετε διαθέσιμα όλα τα σχετικά έγγραφα και αρχεία για να τα δείξετε.

Περισσότερες Πληροφορίες και Υποστηρικτικό Υλικό

Travelife, Συνοπτικοί Οδηγοί: Πολιτική Εργασίας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Προστασία των Παιδιών, Πειθαρχικές διαδικασίες, Διαδικασίες Παραπόνων, Αποφυγή Διακρίσεων στο Χώρο Εργασίας, Συμμετοχή και Ενίσχυση της Κοινότητας

Travelife, Λεπτομερείς Οδηγοί: Δίκαιες Εργασιακές Πρακτικές, Προστασία Παιδιών, Συμμετοχή/Ενίσχυση της Κοινότητας

[Κάντε κλικ ΕΔΩ](#) για να δείτε την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του ΟΗΕ

[Κάντε κλικ ΕΔΩ](#) για να δείτε τη Διακήρυξη του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Αυτόχθόνων Λαών

[Κάντε κλικ ΕΔΩ](#) για να δείτε τη Διακήρυξη του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα του Παιδιού

[Κάντε κλικ ΕΔΩ](#) για την ιστοσελίδα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) όπου εξηγούνται λεπτομερώς ζητήματα όπως τα κατώτατα ημερομίσθια και τα ωράρια εργασίας.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY FOR THE PARTICIPATION AND SUPPORT OF THE LOCAL COMMUNITY

OUR COMMITMENT

The management of the "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" hotel is committed to supporting and cooperating with the local community.

In particular, we are committed to operating our business in a way that helps preserve and promote the cultural heritage of the destination as well as the local economy.

We believe that maintaining an open dialogue with the local community is vital to ensure that we contribute to the well-being of local people and the environment they live in.

OUR GOALS

- Support initiatives and actions that improve the community.
- Supporting the local economy.
- Respect and protection of local culture, traditions and way of life.
- Support and protect access to essential resources and services.

WHAT WE DO TO ACHIEVE OUR GOALS

- We encourage our customers to explore the history, culture and traditions of the destination and our local community, as well as the local products and services available.
- We encourage our guests to support our work in the community through regular charity fundraisers and by inviting them to participate in our annual charity event.
- We provide our guests with guidance on how to behave more responsibly outside the hotel in their interactions with the locals, but also in relation to the local flora and fauna.
- We contribute to the maintenance of important cultural and spiritual monuments by making monetary donations every year, but also by encouraging our customers to visit them.
- Where possible, we prefer to source local products and services, as stated in our purchasing policy.
- We give priority to recruitment processes for staff who live permanently in the wider area, as stated in the human resources policy.
- We regularly assess the impact our business has on the local community and engage with affected stakeholders.
- We ensure that local people are treated fairly and equally by being in open communication with them through regular meetings with local bodies (local government, chambers, etc.) and residents' associations.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY FOR THE PARTICIPATION AND SUPPORT OF THE LOCAL COMMUNITY

- We support the "Blue Flag" initiative, an action that aims to protect the coasts and dunes of our region, organizing regular beach cleanups with the participation of customers and employees.
- We provide financial support to various local charities.
- As part of our hotel volunteer program, we provide our employees with the opportunity to take two days of their paid work time to support a local initiative/action of their choice.

Here at "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" we are committed to helping and preserving the traditions and values of our local community and contributing to the development of local businesses.

For this reason, we have developed a policy of communication with local people and local businesses for all aspects of our organization, so that we can harmonize our relationships, to have sustainable and mutually beneficial relationships.

"KOIA All-Suite Wellbeing Resort" always buys from local farmers and commercial products for the possible operation of the plant. The hotel also uses grass clippings, branches and flowers to create compost for the crops to minimize environmental impact.

In terms of volunteering, the management meets annually with the local authorities and organizes volunteering days in order to keep the local streets and beaches clean.

In addition, the hotel organizes environmental activities such as helping to harvest local grapes, helping guests learn about local agriculture and volunteering.

To promote local businesses, "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" has only local car rental companies and other local businessmen and restaurants.

Finally, the company considers local businesses first for product marketing and generally prefers local products in all aspects of its operations.

THE MANAGEMENT
KOIA All-Suite Wellbeing Resort
May 1st, 2023

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ

Η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" δεσμεύεται να υποστηρίξει και να συνεργάζεται με την τοπική κοινότητα/τες.

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 υποστηρίξουν 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 αγορών μας.
- 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.



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

- 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 "KOIA 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 "KOIA 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 "KOIA 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.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY QUALITY ASSURANCE POLICY

OUR COMMITMENT

The management of "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" Hotel is committed to maintaining high standards and ensuring quality for our customers, our staff and other stakeholders. We regularly seek feedback from our staff and guests about their experience at our hotel and use this information to continually improve our operation.

CUSTOMER FEEDBACK

The effectiveness of our services is evaluated through questionnaires and feedback from our customers.

To ensure that we monitor customer reviews and feedback, we have the following processes in place and, based on the results of this feedback, make any necessary changes:

- Guest rating cards are available in all rooms. These can be completed anonymously, and guests are asked to either leave the completed card in their room, to be collected by a maid, or hand it in to any member of staff. Any serious issues are dealt with immediately and every month the comments and ratings are compiled into a report sent to management, along with any suggestions for changes and improvements to our services.
- Information in each room contains information on how customers can submit a complaint to management.
- Includes a telephone number and e-mail for direct contact with the shift supervisor as well as a postal address, in case a customer prefers to send us a letter after departure.
- Every year we train our staff on how to deal with our customers' complaints and relevant procedures are also included in the employee handbook.
- The above results are communicated through frequent meetings between the Management and the staff.

STAFF FEEDBACK

To ensure that we monitor the ratings and feedback from our staff, we apply the following procedures and, based on the results of this feedback, make any necessary changes:

- A locked and marked suggestion box has been placed next to the staff entrance encouraging all employees to contribute - even anonymously - to the feedback process with any comments and observations.
- The General Manager collects the contents of said box every Monday and if necessary, works with the heads of the respective departments to investigate any comments and make the necessary changes where possible.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY QUALITY ASSURANCE POLICY

- Staff are informed of any changes made as a result of feedback at monthly departmental meetings.
- "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" is committed to continuing to improve its services in order to achieve the maximum level of quality required. The main objective of this.

Policy is to develop high-quality services that help meet the needs of our customers, thereby enhancing the performance and development of our people.

The Hotel studies the external and internal factors that can negatively or positively affect the performance of the company while understanding the needs and expectations of the participants.

It also assesses and addresses potential obstacles, thereby strengthening management and commitment to quality management.

The hotel undertakes to follow and comply with applicable legal and other conditions.

Executives and all other employees have studied and been informed of our business objectives and the standards of practice that the policy follows.

The targets are redefined after detailed checks at least once a year for their appropriateness.

Ensuring the effective operation of all the hotel's procedures and instructions lies in the planned internal control.

Quality management ensures that services are provided as defined in recorded methods and procedures. Full implementation is required in all areas of hotel operation.

This policy enhances the improvement and efficiency of the company and promotes and contributes to the achievement of the goals and objectives set by the Management.

Each employee is fully aware of this Quality Policy and adopts its purpose and goals.

This policy will be reviewed annually for ongoing updates.

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ

Η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "ΚΟΙΑ All-Suite Wellbeing Resort" είναι προσηλωμένη 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 εκπαιδεύουμε 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.



KOIA
ALL-SUITE WELLBEING RESORT

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟΥ "ΚΟΙΑ ALL-SUITE WELLBEING RESORT"

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

- Ο Γενικός Διευθυντής συλλέγει το περιεχόμενο του εν λόγω κουτιού κάθε Δευτέρα και αν είναι αναγκαίο, συνεργάζεται με τους επικεφαλής 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 "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" 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 διαχείριση ποιότητας.

Το ξενοδοχείο "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" 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 των στόχων 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.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY EMPLOYEE HEALTH AND SAFETY POLICY

OUR COMMITMENT

Ensuring Health and Safety conditions in the workplace is a key priority and commitment of "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" which concerns all the activities of the Hotel.

Recognizing that human resources are our most important and valuable asset, the Hotel provides a healthy and safe work environment, developing and implementing practices and systems adapted to the risks associated with its business activities.

The successful implementation of our policy is the responsibility of all employees regardless of the job they perform or the position they hold at "KOIA All-Suite Wellbeing Resort".

In this context, we make every effort in order to achieve:

- The provision of a healthy and safe working environment for all employees, guests and partners.
- Ensuring the health and safety of all employees by continuously improving the systems, standards and practices applied in the workplace.
- Full compliance with the requirements of the OHSAS 18001 standard, as well as with local and international Legislations and regulations.

OUR GOALS

Our goal is to eliminate accidents and illnesses related to work in all facilities of "KOIA All-Suite Wellbeing Resort", by undertaking the following initiatives and commitments:

- Recognizing, evaluating and minimizing the risks associated with the Hotel's activities that may cause injury or illness.
- Providing training and supervision on health and safety issues, such as safe work practices and emergency procedures, in order for employees to fully understand occupational hazards.
- Encouraging employee involvement in the process of finding effective methods for identifying, evaluating and eliminating or reducing hazards in the workplace.
- Ensuring that all employees, guest and partners have understood and implemented the specifications, regulations and health and safety policy of "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" in the workplace.
- Providing financial resources for the implementation and continuous improvement of the Health & Safety System implemented by the Hotel.



"KOIA ALL-SUITE WELLBEING RESORT" HOTEL POLICY EMPLOYEE HEALTH AND SAFETY POLICY

- Establishing procedures for the analysis and evaluation of all accidents and incidents related to workplace safety, as part of an integrated Management program.
- Submitting the health and safety policy of the Hotel to internal and external audits, in order to ensure continuous efficiency and consistent compliance with modern standards and best practices.

As part of our efforts to create an excellent working environment, the health, safety and well-being of all "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" employees are fundamental values.

THE MANAGEMENT
KOIA All-Suite Wellbeing Resort
May 1st, 2023

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.

Η διεύθυνση του Ξενοδοχείου "KOIA All-Suite Wellbeing Resort" αναγνωρίζοντας ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι το πιο σημαντικό και πολύτιμο κεφάλαιό μας, 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.

- 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 προσπάθειών 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.