

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ MEDIL ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ**  
**ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ &**  
**ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ v.**  
**4808/2021**

Επιχείρηση: **MEDIL ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΙΚΕ**

Στοιχεία Εργοδότη - Νόμιμου εκπροσώπου

ΕΠΩΝΥΜΟ : ΜΙΚΡΟΣ  
ΟΝΟΜΑ: ΧΡΗΣΤΟΣ  
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ: ΗΛΙΑΣ  
ΑΦΜ: 045544846  
Δ.Ο.Υ: ΚΑΛΑΜΑΡΙΑΣ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ 4  
Τ.Κ: 57500

**MEDIL ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΙΚΕ**  
ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑ ΙΑΤΡΟΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ  
24ο ΧΛΜ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ - ΜΟΥΔΑΝΙΩΝ  
ΤΚ: 57500 - ΚΑΤΩ ΣΧΟΛΑΡΙ ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ  
ΑΡ. ΓΕΜΗ: 134434204000 ΤΗΛ: 2103000900  
ΑΦΜ: 800656795 - ΔΟΥ: ΚΑΛΑΜΑΡΙΑΣ  
[www.medil.gr](http://www.medil.gr) | [info@medil.gr](mailto:info@medil.gr)

Βεβαιών:

1. Η «**MEDIL**», που απασχολεί ΔΕΚΑΤΡΙΑ ( 13 ) άτομα τηρεί όλα τα μέτρα και τις υποχρεώσεις που αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
2. Σκοπός της παρούσας ενημέρωσης είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν κόσμο εργασίας χωρίς βία και παρενόχληση.
3. Η «**MEDIL**» δια του νομίμου εκπροσώπου της δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.
4. Η παρούσα ενημέρωση αναρτάται στο χώρο εργασίας και καθίσταται προσβάσιμη στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού **σύμφωνα με το άρθρο 5 περ. δ) του ν. 4808/2021 και καταλαμβάνει** τα πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 4808/2021, **ήτοι**

## εργαζόμενους και απασχολούμενους στην εταιρεία ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς.

### A. Η MEDIL ενεργεί την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία με τα ακόλουθα

α) μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων αυτών, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

- Ενδεικτικά τα μέτρα και οι διοικητικές πρακτικές για την πρόληψη και τον έλεγχο των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης δύναται να περιλαμβάνουν :
- Ενθάρρυνση για τη διατήρηση εργασιακού κλίματος όπου ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, η συνεργασία και η αλληλοβοήθεια είναι βασικές αξίες.
- Ανοικτή επικοινωνία με τον εργοδότη και τους άμεσα προϊστάμενους και συναδέλφους.
- Διαδικασία διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- Εξασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση/πληροφόρηση για να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν μεγαλύτερη επικινδυνότητα για την εκδήλωση περιστατικών βίας και παρενόχλησης.
- Μέτρα τεχνικού χαρακτήρα, όπως εγκατάσταση ειδοποίησης έκτακτης ανάγκης, βελτίωση φωτισμού κ.ά.
- Δράσεις για την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε υγιή πρότυπα συμπεριφοράς (π.χ. αποφυγή εξαρτήσεων), αλλά και για ζητήματα που αφορούν ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων.
- Καθοδήγηση και υποστήριξη στα θύματα βίας και παρενόχλησης ή στα θύματα ενδοοικογενειακής βίας για την επανένταξή τους στο χώρο εργασίας.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών βίας.
- Αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση / επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

β) ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού.

*Ενδεικτικά, στην ενημέρωση μπορεί να αναφέρεται ότι στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης του προσωπικού ο εργοδότης δύναται μεταξύ άλλων : Να οργανώνει στοχευμένες συναντήσεις προσωπικού για τη συζήτηση*

σχετικών θεμάτων και την έγκαιρη αντιμετώπιση δυνητικών κινδύνων. Να πραγματοποιεί σεμινάρια με ειδικούς ψυχικής υγείας ή παρόχους συμβουλευτικών υπηρεσιών, εκπροσώπους εθελοντικών οργανώσεων, κ.λπ. Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων και στελεχών της διοίκησης σε προγράμματα κατάρτισης και επιμορφωτικά σεμινάρια σχετικά με την αναγνώριση και διαχείριση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

γ) πληροφορίες για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και του εργοδότη, καθώς και των ατόμων που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα ή εκπροσωπούν τον εργοδότη, στο μέτρο και στον βαθμό της δικής τους ευθύνης, σε περίπτωση εκδήλωσης ή αναφοράς ή καταγγελίας τέτοιων περιστατικών, καθώς και για τη σχετική διαδικασία.

**Ως προς τις δυνατότητες του θιγόμενου:** Μέσω της ενημέρωσης, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό ότι σε περίπτωση που ένα πρόσωπο θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης κατά την πρόσβαση σε απασχόληση, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε το περιστατικό ή η συμπεριφορά έχει λήξει, έχει : α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφοράς στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της επιχείρησης σύμφωνα με την πολιτική διαχείρισης των καταγγελιών. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της επιχείρησης, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμά του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή.

**Ως προς τα στοιχεία επικοινωνίας:** Επίσης, ο εργοδότης πληροφορεί το προσωπικό και έχει σε εμφανές σημείο τα στοιχεία των αρμοδίων διοικητικών αρχών, στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο (Επιθεώρηση Εργασίας, Συνήγορος του Πολίτη), ιδίως δε να πληροφορεί για την τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών Επιθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και για την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας να μπορούν να επικοινωνούν με την Γραμμή SOS 15900.

**Ως προς τα δικαιώματα και τις συνέπειες** από τη μη συμμόρφωση στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, όπως αυτά προβλέπονται στα άρθρα 12-15 του ν. 4808/2021 και συμπληρώνονται σε επίπεδο επιχείρησης.

δ) ορισμός προσώπου αναφοράς («συνδέσμου») για την καθοδήγηση και ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

ε) προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, κατά το δυνατόν, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή.

## **B. Η MEDIL τηρεί τα ακόλουθα:**

α) ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμοι δίαυλοι επικοινωνίας για την υποδοχή καταγγελιών και προσδιορισμός αρμόδιων προσώπων για την εξέτασή τους.

β) έρευνα και εξέταση των καταγγελιών με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλόμενων.

γ) απαγόρευση αντιποίνων σε βάρος του θιγόμενου προσώπου (άρθρο 13 ν. 4808/2021).

δ) περιγραφή των συνεπειών επί διαπίστωσης παραβιάσεων (άρθρο 12 παρ. 2 ν. 4808/2021).

ε) συνεργασία και παροχή κάθε σχετικής πληροφορίας στις αρμόδιες αρχές, εφόσον ζητηθεί.

**ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ:**

**ΧΡΗΣΤΟΣ Η. ΜΙΚΡΟΣ**

**(ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ)**

Στοιχεία αρμοδίων διοικητικών αρχών στις οποίες έχει δικαίωμα να προσφύγει κάθε θιγόμενο πρόσωπο

**Επθεώρηση Εργασίας,**

**Συνήγορος του Πολίτη**

**Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών Επθεώρησης Εργασίας μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555**

**Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900.**

**ΕΛΑΒΑΝ ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΘΗΚΑΝ ΟΙ ΚΑΤΩΘΙ:**

ΟΝΟΜΑ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
	—	13/01/2025
		13/01/2025
	-	,"
	—	,"
	-	13/01/2025
		13/1/2025

	13/1/2025
	13/1/2025
	13/1/25
	13/1/25
	13/01/2025