

Emri i dokumentit: Politika e Parandalimit të Diskriminimit, Ngacmimit dhe Bullizmit	Lloji i dokumentit: Politika e Grupit	Versioni: 1.1
Miraturar nga: Bordi i Drejtorëve të Medicovert AB (publik)	Pronari i dokumentit: CPO	Data e miratimit: 21.03.2025



Politika e Parandalimit të Diskriminimit, Ngacmimit dhe Ngacmimit të Medicovert

formaterade: Svenska(Sverige)

Emri i dokumentit: Politika e Parandalimit të Diskriminimit, Ngacimit dhe Bullizmit	Lloji i dokumentit: Politika e Grupit	Versioni: 1.1
Miraturar nga: Bordi i Drejtorëve të Medicovert AB (publik)	Pronari i dokumentit: CPO	Data e miratimit: 21.03.2025



Përmbajtja C

1	Hyrje	<u>33</u>
2	Qëllimi	<u>33</u>
3	Fusha	<u>33</u>
4	Politika	<u>33</u>
5	Përkufizime	<u>44</u>
6	Përgjegjësitë	<u>54</u>
7	Ankesa dhe pyetje	<u>55</u>

Emri i dokumentit: Politika e Parandalimit të Diskriminimit, Ngacimit dhe Bullizmit	Lloji i dokumentit: Politika e Grupit	Versioni: 1.1
Miraturar nga: Bordi i Drejtorëve të Medcover AB (publik)	Pronari i dokumentit: CPO	Data e miratimit: 21.03.2025



1 Hyrje

Kultura organizative e Medcover bazohet në vlerat tona dhe në Kodin tonë të Sjelljes së Medcover dhe pasqyron kornizat ndërkombëtare të tilla si 10 Parimet e Kompaktit Global të OKB-së dhe Udhëzimet e OECD për Ndërmarrjet Shumëkombëshe mbi Sjelljen e Përgjegjshme të Biznesit. Këto baza formojnë ndërgjegjësimin tonë etik dhe ndjeshmërinë organizative dhe përcaktojnë rregullat për marrëdhëniet me dhe ndërmjet njerëzve tanë bazuar në parimet e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes (" DEI ").

2 Qëllimi

Qëllimi i kësaj Politike të Parandalimit të Diskriminimit, Ngacimit dhe Bullizmit (kjo " **Politikë** ") është të përcaktojë Medcover (Medcover AB (publ) dhe filialet e tij, " **Medicover** " dhe secila një " **Medicover company** ") angazhimet për të siguruar parandalimin e diskriminimit, ngacimit dhe ngacimit në praktikën e lidhura me njerëzit në të gjitha njësitë e saj organizative në mbarë botën.

3 Fushëveprimi

Kjo politikë është një politikë organizative dhe zbatohet për fuqinë punëtore në Medcover, të kuptuar si punonjës ose bashkëpunëtorë të punësuar në njësitë ekonomike të Medcover, në përputhje me ligjet e përgjithshme të vendit ose ligjet e punës.

Meqenëse kjo politikë nuk mund të trajtojë të gjitha çështjet ligjore lokale në të gjitha vendet në të cilat operon Medcover, *ku një ligj bie ndesh me këtë Politikë, mbizotëron më i rreptë*.

4 Politika

Ne besojmë se respektimi i të drejtave themelore të njeriut është çelësi për ta bërë Medcover një organizatë të shëndetshme ku njerëzit ndihen mirë dhe duan të ndërtojnë të ardhmen e tyre profesionale. Ne aspirojmë të promovojmë mundësi të barabarta për të gjithë njerëzit në fuqinë punëtore të Medcover, pavarësisht nga karakteristikat e tyre. Kjo është arsyeja pse:

Ne duam të sigurojmë që njerëzit tanë të pranohen dhe respektohen. Ne e konsiderojmë diskriminimin, ngacimin dhe bullizmin si të dënueshëm dhe të dënueshëm, dhe :

- ne nuk tolerojmë sjellje që çojnë në diskriminim, ngacim ose ngacim në vendin e punës dhe ne i trajtojmë manifestimet e një sjelljeje të tillë si shkelje të Kodit tonë të Sjelljes së Medcover dhe Politikës sonë të Diversitetit, Trajtimit të Barabartë dhe Përfshirjes;
- ne i mbajmë menaxherët tanë në të gjitha nivelet përgjegjës për të luftuar diskriminimin, ngacimin dhe bullizmin;
- për shkak të dëshmërisë së tyre - obligojmë edhe të gjithë njerëzit tanë që të reagojnë dhe t'i kundërshtojnë këto dukuri;
- si punëdhënës, ne ofrojmë mbështetje për ata që janë të ekspozuar ndaj diskriminimit, ngacimit ose ngacimit në vendin e punës.

Ne kundërshtojmë diskriminimin, ngacimin dhe ngacimin në vendin e punës duke :

- monitorimin e organizatës bazuar në anketat periodike të opinionit të punonjësve, duke na lejuar të zbulojmë manifestime të hershme të diskriminimit, ngacimit, bullizmit ose sjelljeve të tjera të qortueshme dhe ne marrim masa për t'i eliminuar ato nga organizata jonë;
- edukimin e menaxherëve dhe punonjësve në fushën e kundërveprimit dhe reagimit ndaj manifestimeve të diskriminimit, ngacimit ose bullizmit dhe sjelljeve të tjera të padëshiruara;

formaterade

formaterade

formaterade

formaterade

Emri i dokumentit: Politika e Parandalimit të Diskriminimit, Ngacimit dhe Bullizmit	Lloji i dokumentit: Politika e Grupit	Versioni: 1.1
Miraturar nga: Bordi i Drejtorëve të Medicovert AB (publik)	Pronari i dokumentit: CPO	Data e miratimit: 21.03.2025



- mbështetjen e nismave dhe promovimin e sjelljeve që i kundërvihen këtyre fenomeneve të dëmshme.

Ne u ofrojmë njerëzve tanë zgjidhje që u mundësojnë atyre të raportojnë raste diskriminimi, ngacmimi, ngacmimi ose sjellje të tjera të qortueshme. Ne u përgjigjemi këtyre raporteve në mënyrë sistematike në përputhje me politikën e informatorit të Medicovert, kur është e zbatueshme.

Ne nuk tolerojmë veprime hakmarrëse ndaj njerëzve që raportojnë këto shkelje në mirëbesim .

5 Përkufizimet

Në këtë politikë, ne përdorim përkufizimet e mëposhtme:

Fuqia e punës, punonjësit ose njerëzit tanë: çdo person (punonjës ose bashkëpunëtor) i punësuar në personat juridikë të Medicovert, i cili sipas ligjeve të përgjithshme të vendit ose ligjeve të punës i nënshtrohet mbrojtjes kundër diskriminimit, ngacmimit dhe/ose ngacmimit.

Karakteristikat e mbrojtura: grup i attributeve të mbrojtura nga të drejtat themelore të njeriut në kontekstin e vendit të punës, duke përfshirë, por pa u kufizuar në:

- | | |
|----------------------------------|--|
| a. moshë | f. origjinë racore dhe etnike |
| b. paaftësia | g. fesë ose besimit |
| c. gjinia dhe identiteti gjinor | h. orientimi seksual |
| d. statusi martesor ose familjar | i. opinion politik |
| e. ngjyra | j. nxjerrja kombëtare ose origjina sociale |

Politikat dhe praktikat e vendit të punës: një grup njerëzish dhe procesesh organizative në të gjithë ciklin jetësor të punonjësve nga punësimi deri në pension, duke përfshirë ndër të tjera:

- rekrutimi
- vendosja ose ndërprerja e marrëdhënies së punësimit
- përcaktimi i kushteve të punësimit (përfshirë shpërblimin dhe shpërblimin)
- ofrimi i aksesit në zhvillimin profesional dhe mundësitë e promovimit

Diskriminimi i drejtpërdrejtë: ndodh kur një individ trajtohet në mënyrë më pak të favorshme se sa trajtohet, është trajtuar ose do të trajtohej një tjetër në një situatë të krahasueshme për ndonjë nga arsyet e karakteristikave të mbrojtura në politikën ose praktikën e vendit të punës.

Diskriminimi indirekt: ndodh kur një dispozitë, kriter ose praktikë në dukje neutrale do të vendoste një individ që përfaqëson një karakteristikë të mbrojtur në një situatë ose kontekst të pafavorshëm krahasuar me individë të tjerë, përveç nëse justifikohet objektivist nga një qëllim legjitim që duhet arritur dhe mjetet për të arritur atë qëllim janë të përshtatshme dhe të nevojshme (p.sh. trajtim i ndryshëm që synon të barazojë mundësitë).

Ngacmimi: është sjellje e padëshirueshme me qëllim ose efekt për të cenuar dinjitetin e një punonjësi dhe për të krijuar një atmosferë pune frikësuese, armiqësore, degraduese, poshtëruese ose fyese.

Ngacmimi seksual: është çdo sjellje e padëshirueshme e natyrës seksuale ose që lidhet me gjininë e një punonjësi, qëllimi ose efekti i së cilës është cenimi i dinjitetit të punonjësit, veçanërisht krijimi i një atmosfere frikësuese, armiqësore, poshtëruese, poshtëruese ose nënçmuese; kjo sjellje mund të jetë fizike, verbale ose joverbale.

Bullizmi: i referohet veprimeve ose sjelljeve që lidhen me një punonjës ose të drejtuar kundër një punonjësi, që konsiston në ngacmime ose frikësim të vazhdueshëm dhe afatgjatë, që e bëjnë atë të ulë përshtatshmërinë e tij/saj profesionale, duke shkaktuar ose synuar për të poshtëruar ose tallur, izoluar ose eliminuar punonjësin nga ekipi.

Emri i dokumentit: Politika e Parandalimit të Diskriminimit, Ngacimit dhe Bullizmit	Lloji i dokumentit: Politika e Grupit	Versioni: 1.1
Miratur nga: Bordi i Drejtorëve të Medcover AB (publik)	Pronari i dokumentit: CPO	Data e miratimit: 21.03.2025



6 Përgjegjësitë

Kjo politikë rishikohet dhe ndryshohet nëse kërkohet nga Zyrtari Kryesor i Njerëzve (CPO) dhe hyn në fuqi pas autorizimit nga CEO dhe miratimit nga Bordi dhe publikimit të saj nëpërmjet kanaleve online në dispozicion të punonjësve.

ZPP ka përgjegjësi në nivel të lartë drejtues për trajtim të barabartë dhe mundësi punësimi; për nxjerrjen e politikave dhe procedurave të qarta në mbarë kompaninë për të udhëhequr praktikën e barabarta të punësimit dhe për lidhjen e avancimit me performancën e dëshiruar në këtë fushë.

Drejtesit e burimeve njerëzore të vendeve janë përgjegjës për zbatimin e kësaj Politike në fushat e tyre përkatëse të biznesit.

Kjo politikë mund të plotësohet nga drejtuesit e burimeve njerëzore të vendeve në masën që kërkohet nga rregulloret përkatëse të vendit, pas marrëveshjes paraprake me CPO (në varësi të parimit *mbizotërues më të rreptë* të përcaktuar më lart).

7 Ankesa dhe Pyetje

Çdo ankesë dhe çdo rast i sjelljes së keqe ose shkelje të kësaj Politike duhet të raportohet hapur ose në mënyrë anonime nëpërmjet një prej kanaleve të raportimit më poshtë:

- Drejtues i linjës
- Përfaqësuesi i Burimeve Njerëzore ose Shefi i Departamentit Ligjor
- e sinjalizuesve të Medcover, që i nënshtrohen kërkesave lokale

Çdo dyshim ose pyetje në lidhje me këtë politikë mund të drejtohet te:

- Drejtues i linjës
- Përfaqësuesi i burimeve njerëzore (drejtuesi i burimeve njerëzore, menaxheri i burimeve njerëzore, partneri i biznesit të burimeve njerëzore ose person tjetër i burimeve njerëzore)
- Shefi i departamentit juridik

formaterade

formaterade

formaterade

Emri i dokumentit: Politika e Parandalimit të Diskriminimit, Ngacimit dhe Bullizmit	Lloji i dokumentit: Politika e Grupit	Versioni: 1.1
Miraturar nga: Bordi i Drejtorëve të Medcover AB (publik)	Pronari i dokumentit: CPO	Data e miratimit: 21.03.2025



Historia e versionit

<i>Versioni</i>	<i>Data e miratimit</i>	<i>Autor(ët)</i>
1.0	29.10.2024	Shefi i Popullit
1.1	21.03.2025	Shefi i Popullit

Detajet e dokumentit

	<i>Roli</i>	<i>Data</i>	<i>Nënshkrimi</i>
Autor(ët)	Zyrat kryesore të njerëzve (Kamila Skorupińska)	14.03.2025	

Autorizimi

	<i>Roli</i>	<i>Data</i>	<i>Nënshkrimi</i>
I autorizuar nga	CEO (Fredrik Rågmark)	14.03.2025	
Nënshkruar nga	N/A		