

Име на документот: Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



МедикOVER Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање

Име на документот: Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



С содржина

1	Вовед	3
2	Цел	3
3	Опсег	3
4	Политика	3
5	Дефиниции	4
6	Одговорности	5
7	Поплаки и прашања	5

Име на документот: Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



1 Вовед

Организациската култура на МедикOVER се заснова на нашите вредности и нашиот Кодекс на однесување на МедикOVER и ги одразува меѓународните рамки како што се 10-те принципи на Глобалниот договор на ОН и Насоките на ОЕЦД за мултинационални претпријатија за одговорно деловно однесување. Овие основи ја обликуваат нашата етичка свест и организациска чувствителност и ги дефинираат правилата за односи со и меѓу нашите луѓе врз основа на принципите на различност, еднаквост и инклузија („**DEI**“).

2 Цел

Целта на оваа Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање (оваа „**Политика**“) е да го дефинира МедикOVER (МедикOVER АБ (публика) и неговите подружници, „**МедикOVER**“ и секоја „**компанија МедикOVER**“) заложби за обезбедување на спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање на практики поврзани со луѓе во сите нејзини светски организациски единици.

3 Опсег

Оваа политика е организациска политика и се однесува на сопствената работна сила во МедикOVER, сфатена како вработени или соработници ангажирани во ентитети на МедикOVER, во согласност со општите закони на дадената земја или законите за работни односи.

Бидејќи оваа политика не може да се однесува на сите локални правни прашања во сите земји во кои работи МедикOVER, *каде што законот е во спротивност со оваа Политика, преовладува построгото*.

4 Политика

Ние веруваме дека почитувањето на основните човекови права е клучно за МедикOVER да стане здрава организација каде луѓето се чувствуваат добро и сакаат да ја градат својата професионална иднина. Ние се стремиме да промовираме еднакви можности за сите луѓе во работната сила на МедикOVER, без оглед на нивните карактеристики. Ова е причината зошто:

Сакаме да се погрижиме Нашиот народ да биде прифатен и почитуван. Сметаме дека дискриминацијата, вознемирувањето и малтретирањето се за осуда и за осуда и :

- не толерираме однесување кое води до дискриминација, вознемирување или малтретирање на работното место и манифестациите на таквото однесување ги третираме како прекршување на нашиот Кодекс на однесување на МедикOVER и нашата Политика за различност, еднаков третман и вклучување;
- ги сметаме нашите менаџери на сите нивоа одговорни за спротивставување на дискриминацијата, вознемирувањето и малтретирањето;
- поради нивната штетност - го обврзуваме и целиот наш народ да реагира и да се спротивстави на овие појави;
- Како работодавач, даваме поддршка на оние кои се изложени на дискриминација, вознемирување или малтретирање на работното место.

Ние се спротивставуваме на дискриминацијата, вознемирувањето и малтретирањето на работното место со :

Име на документот: Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



- следење на организацијата врз основа на периодични анкети за мислењето на вработените, овозможувајќи ни да откриеме рани манифестации на дискриминација, вознемирување, малтретирање или други однесувања за осуда, и преземаме активности за да ги елиминираме од нашата организација;
- едукација на менаџерите и вработените на полето на спротивставување и реагирање на манифестации на дискриминација, вознемирување или малтретирање и други непожелни однесувања;
- поддршка на иницијативи и промовирање на однесувања кои се спротивставуваат на овие штетни појави.

На нашите луѓе им даваме решенија кои ќе им овозможат да пријават случаи на дискриминација, вознемирување, малтретирање или други однесувања за осуда. Ние одговараме на овие извештаи систематски во согласност со Политиката за укажувачи на Medicover, кога е применливо.

Не толерираме одмазднички дејствија против луѓето кои со добра волја ги пријавуваат овие прекршувања .

5 Дефиниции

Во оваа политика, ги користиме следните дефиниции:

Сопствена работна сила, вработени или наши луѓе: секое лице (вработен или колега) ангажиран во правни лица на МедикOVER, кој според општите закони или законите за работни односи во дадената земја е предмет на заштита од дискриминација, вознемирување и/или малтретирање.

Заштитени карактеристики: збир на атрибути заштитени со основните човекови права во контекст на работното место, вклучувајќи, но не ограничувајќи се на:

- | | |
|-----------------------------|---|
| a. возраста | f. расно и етничко потекло |
| b. инвалидност | g. религија или верување |
| c. родот и родов идентитет | h. сексуална ориентација |
| d. брачен или семеен статус | i. политичко мислење |
| e. боја | j. национално извлекување или социјално потекло |

Политики и практики на работното место: збир на луѓе и организациски процеси во целиот животен циклус на вработените од вработување до пензионирање, вклучувајќи меѓу другото:

- регрутирање
- воспоставување или раскинување на работен однос
- поставување услови за вработување (вклучувајќи наградување и наградување)
- обезбедување пристап до можности за професионален развој и унапредување

Директна дискриминација: се јавува кога поединецот е третиран понеповолен од оној со друг, бил или би бил третиран во споредлива ситуација по која било од основите на заштитените карактеристики во политиката или практиката на работното место.

Индириктна дискриминација: се јавува кога навидум неутрална одредба, критериум или практика би ставила поединец што претставува заштитена карактеристика во неповолна ситуација или контекст во споредба со други поединци, освен ако не е објективно оправдано со легитимна цел што треба да се постигне и средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни (на пр. различен третман со цел да се изедначат можностите).

Име на документот: Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



Вознемирување: е непожелно однесување со цел или ефект да се наруши достоинството на вработениот и да се создаде застрашувачка, непријателска, понижувачка, понижувачка или навредлива работна атмосфера.

Сексуално вознемирување: е секое непожелно однесување од сексуална природа или поврзано со полот на вработениот, чија цел или ефект е да се наруши достоинството на вработениот, особено да се создаде застрашувачка, непријателска, понижувачка, понижувачка или понижувачка атмосфера; ова однесување може да биде физичко, вербално или невербално.

Силеџство: се однесува на дејствија или однесување кои се однесуваат на вработен или насочено против вработен, што се состои од постојано и долгорочно вознемирување или заплашување, предизвикувајќи тој/таа да ја намали својата професионална соодветност, предизвикувајќи или со намера да го понижи или исмејува, изолира или елиминира вработениот од тимот.

6 Одговорности

Оваа Политика се разгледува и дополнува доколку тоа го бара Главниот директор за луѓе (CPO) и стапува на сила по овластување од извршниот директор и одобрение од Одборот и нејзиното објавување преку онлајн каналите достапни за вработените.

CPO има одговорност на ниво на највисоко раководство за еднаков третман и можности за вработување; за издавање јасни политики и процедури за целата компанија за водење на еднакви практики за вработување и за поврзување на напредокот со посакуваните перформанси во оваа област.

Раководителите за човечки ресурси во земјите се одговорни за спроведување на оваа Политика во нивните соодветни деловни области.

Оваа Политика може да биде дополнета од раководителите на човечки ресурси на земјите до степен што го бараат соодветните регулативи на земјата, по претходен договор со CPO (предмет на *построгиот* принцип наведен погоре) .

7 Поплаки и прашања

Секоја поплака и секој случај на недолично однесување или прекршување на оваа Политика треба да се пријави отворено или анонимно преку еден од каналите за известување подолу:

- Линиски менаџер
- Претставник за човечки ресурси или раководител на правен оддел
- за укажувачи на МедикOVER, предмет на локални барања .

Сите сомнежи или прашања поврзани со оваа Политика може да се упатат на:

- Линиски менаџер
- Претставник за човечки ресурси (раководител за човечки ресурси, менаџер за човечки ресурси, деловен партнер за човечки ресурси или друго лице за човечки ресурси)
- Шефот на правен оддел

Име на документот: Политика за спречување на дискриминација, вознемирување и малтретирање	Тип на документ: Групна политика	Верзија: 1.1
Одобрено од: Одбор на директори на МедикOVER АБ (публика)	Сопственик на документ: CPO	Датум на одобрување: 21.03.2025



Историја на верзијата

Верзија	Датум на одобрување	Автор(и)
1.0	29.10.2024	Главен директор за луѓе
1.1	21.03.2025	Главен директор за луѓе

Детали за документот

	Улога	Датум	Потпис
Автор(и)	Главните канцеларии за луѓе (Камила Скорупинска)	14.03.2025	

Овластување

	Улога	Датум	Потпис
Овластен од	извршен директор (Фредрик Рагмарк)	14.03.2025	
Потпишан од	N/A		