

დოკუმენტის სახელი: მრავალფეროვნება, თანაბარი მოპყრობა და ინკლუზიური პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



Medicover მრავალფეროვნება, თანაბარი მოპყრობა და ჩართვის პოლიტიკა

დოკუმენტის სახელი: მრავალფეროვნება, თანაბარი მოპყრობა და ინკლუზიური პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



C შინაარსი

1	შესავალი	3
2	ამ პოლიტიკის მიზანი	3
3	სფერო	3
4	პოლიტიკა	3
5	განმარტებები	4
6	პასუხისმგებლობა	4
7	შენიშვნები და კითხვები	5

დოკუმენტის სახელი: მრავალფეროვნება, თანაბარი მოპყრობა და ინკლუზიური პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



1 შესავალი

Medicover-ის ორგანიზაციული კულტურა ეფუძნება ჩვენს ღირებულებებს და ჩვენს Medicover-ის ქცევის კოდექსს. ეს საფუძვლები აყალიბებს ჩვენს ეთიკურ ცნობიერებას და ორგანიზაციულ სენსიტიურობას და განსაზღვრავს ჩვენს ხალხთან და მათ შორის ურთიერთობის წესებს მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის პრინციპებზე დაყრდნობით ("DEI").

2 ამ პოლიტიკის მიზანი

მრავალფეროვნების, თანაბარი მოპყრობისა და ინკლუზიის პოლიტიკის (ეს „**პოლიტიკა**“) მიზანია განსაზღვროს Medicover-ის (Medicover AB (publ) და მისი შვილობილი კომპანიები, „**Medicover**“ და თითოეული „**Medicover კომპანია**“) ვალდებულებები, უზრუნველყოს მრავალფეროვნება, თანასწორობა და ადამიანებთან დაკავშირებულ პრაქტიკაში ჩართვა მის მთელ მსოფლიოში ორგანიზაციულ ერთეულებში.

ვინაიდან ეს პოლიტიკა არ შეიძლება განიხილოს ყველა ადგილობრივ სამართლებრივ საკითხს ყველა ქვეყანაში, სადაც Medicover მუშაობს, *სადაც კანონი ეწინააღმდეგება ამ პოლიტიკას, უფრო მაგარია.*

3 ფარგლები

ეს პოლიტიკა არის ორგანიზაციული პოლიტიკა და ის ვრცელდება Medicover-ის საკუთარ დასაქმებულებზე, გაგებული, როგორც თანამშრომლები, რომლებიც დაქირავებულნი არიან Medicover-ის ერთეულებში, მოცემული ქვეყნის ზოგადი კანონების ან შრომის კანონების შესაბამისად.

4 პოლიტიკა

მედიკავერში ჩვენ გვსურს უზრუნველყოთ ჩვენი ხალხის პატივისცემა, მიღება და თანაბარი დამოკიდებულება. ჩვენ გვჯერა, რომ მრავალფეროვნების, ინკლუზიისა და თანაბარი მოპყრობის კარგი პრაქტიკა არის გასაღები, რომ მედიკავერი გახდეს ჯანსაღი ორგანიზაცია, სადაც ადამიანები თავს კარგად გრძნობენ და სურთ ააშენონ თავიანთი პროფესიული მომავალი. ჩვენ გვჯერა, რომ DEI-ის პრაქტიკა გაზრდის ინოვაციებს და ხელს შეუწყობს ჩვენი კომპანიის ზრდას, რაც დაგვეხმარება შევქმნათ უფრო მეტი დამატებითი ღირებულება ჩვენი დასაქმებულებისთვის, ჩვენი პაციენტებისთვის და ჩვენი მომხმარებლებისთვის. და, აი რატომ:

ჩვენ ხელს ვუწყობთ და ვიყენებთ მრავალფეროვნების, ჩართვისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპებს ჩვენს პოლიტიკასა და პრაქტიკაში დასაქმებულის სასიცოცხლო ციკლის ყველა ეტაპზე, მათ შორის (ა) დაქირავება, (ბ) დასაქმების ურთიერთობის დამყარება ან შეწყვეტა, (ც) დასაქმების პირობების დადგენა (ანაზღაურებისა და ჯილდოს ჩათვლით), (დ) პროფესიული განვითარებისა და დაწინაურების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა.

ჩვენ ვინარჩუნებთ მრავალფეროვნების, თანასწორობისა და ინკლუზიის სტრატეგიას, რათა დავაკვირდეთ მრავალფეროვნების პარამეტრებს ჩვენს ორგანიზაციაში და განვახორციელოთ ადექვატური სამოქმედო გეგმები.

ჩვენ თავიდან ავიცილებთ და ვებრძვით ყველა სახის დისკრიმინაციას, შევიწროებასა და ბულინგის, რომელიც დაკავშირებულია დამცველ მახასიათებლებთან, როგორიცაა (ა) ასაკი, (ბ) ინვალიდობა, (გ) გენდერული იდენტობა, (დ) ოჯახური მდგომარეობა, (ე) რასობრივი და ეთნიკური წარმომავლობა, (ვ) რელიგია ან რწმენა, (ზ) სექსუალური ორიენტაცია, (თ)

დოკუმენტის სახელი: მრავალფეროვნება, თანაბარი მოპყრობა და ინკლუზიური პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



პოლიტიკური შეხედულება, (i) ფერი, (კ) ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობა, ან სხვა მახასიათებლები, რომლებიც დაცულია ფუნდამენტური ადამიანის უფლებებით.

ჩვენ მთავარ როლებს ვანიჭებთ ყველა დონის მენეჯერებს, რათა მივცეთ კარგი მაგალითი და გამოიყენონ მრავალფეროვნების, ინკლუზიის და თანაბარი მოპყრობის პრინციპები სამსახურში.

ჩვენს თანამშრომლებს ვთავაზობთ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც მათ საშუალებას აძლევს შეატყობინონ არასათანადო ქცევაზე, რომელიც დაკავშირებულია მრავალფეროვნებასთან, ინკლუზიასთან და თანაბარ მოპყრობასთან. ჩვენ არ ვიღებთ არანაირ შურისძიებასთან დაკავშირებულ ქმედებებს იმ პირების მიმართ, რომლებიც კეთილსინდისიერად ანგარიშს უწევენ ამ დარღვევებს. ჩვენ სისტემატურად ვპასუხობთ ამ დარღვევების შესახებ შეტყობინებებს, ჩვენი შეტყობინებების მართვის პროცესების შესაბამისად.

5 განმარტებები

ამ პოლიტიკაში ჩვენ ვიყენებთ შემდეგ განმარტებებს:

საკუთარი დასაქმებული, თანამშრომლები ან ჩვენი ხალხი : Medicover-ის იურიდიულ პირებში დაქირავებული ყველა პირი (თანამშრომელი ან დასაქმებული), რომელიც, მოცემული ქვეყნის ზოგადი ან შრომის კანონმდებლობით, ექვემდებარება დაცვას დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და/ან ბუღინგისგან.

მრავალფეროვნება სამუშაო ადგილზე: ხდება მაშინ, როდესაც ორგანიზაცია პატივს სცემს სხვადასხვა ადამიანურ განსხვავებებს, მათ შორის, მაგრამ არ შემოიფარგლება ამით (ა) ასაკი, (ბ) ინვალიდობა, (გ) გენდერული იდენტობა, (დ) ოჯახური მდგომარეობა, (ე) რასობრივი და ეთნიკური წარმომავლობა, (ვ) რელიგია ან რწმენა, (ზ) სექსუალური ორიენტაცია, (თ) პოლიტიკური შეხედულება, (ი) ფერი, (კ) ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობა, ან სხვა მახასიათებლები, რომლებიც დაცულია ადამიანის ფუნდამენტური უფლებებით.

თანაბარი მოპყრობა სამუშაო ადგილზე : ხდება მაშინ, როდესაც ადამიანებს აქვთ ერთნაირი წვდომა შესაძლებლობებზე და მათ თანაბრად ექვევინ შესაბამის ვითარებაში (ა) დაქირავება, (ბ) დასაქმების ურთიერთობების დამყარება ან შეწყვეტა, (გ) დასაქმების პირობების დაწესება (ანაზღაურებისა და დაჯილდოების ჩათვლით) , (დ) პროფესიული განვითარებისა და დაწინაურების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა, დაცული მახასიათებლების მიუხედავად.

შესაძლებლობების გათანაბრება - მოპყრობის დიფერენციაცია ობიექტურად გამართლებული ლეგიტიმური მიზნის მიღწევით, იმ პირობით, რომ ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები არის შესაბამისი და აუცილებელი (მაგ., სამუშაო შესაძლებლობები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ან შრომის ბაზრიდან გამორიცხულ პირთათვის).

ინკლუზია სამუშაო ადგილზე : ხდება მაშინ, როდესაც ორგანიზაცია ქმნის სამუშაო კულტურას, პოლიტიკას და პრაქტიკას, რაც უზრუნველყოფს, რომ ყველა გრძნობდეს თავს დაფასებულად, პატივისცემით და მხარდაჭერილად, არ აქვს მნიშვნელობა ვინ არიან ისინი და საიდან არიან.

6 პასუხისმგებლობები

ეს პოლიტიკა განიხილება და შეიცვლება, თუ ამას მოითხოვს მთავარი სახალხო ოფიცერი (CPO) და ძალაში შედის აღმასრულებელი დირექტორის ავტორიზაციისა და საბჭოს მიერ

დოკუმენტის სახელი: მრავალფეროვნება, თანაბარი მოპყრობა და ინკლუზიური პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



დამტკიცების შემდეგ და მისი გამოქვეყნების შემდეგ თანამშრომელთათვის ხელმისაწვდომი ონლაინ არხებით.

CPO პასუხისმგებელია უმაღლესი მენეჯმენტის დონეზე თანაბარი მოპყრობისა და დასაქმების შესაძლებლობებზე; კომპანიის მასშტაბით მკაფიო პოლიტიკისა და პროცედურების გამოქვეყნებისთვის დასაქმების პრაქტიკის წარმართვისთვის და წინსვლის სასურველ შესრულებასთან ამ სფეროში.

ქვეყნის HR ხელმძღვანელები პასუხისმგებელი არიან ამ პოლიტიკის განხორციელებაზე თავიანთ შესაბამის ბიზნეს სფეროებში.

ეს პოლიტიკა შეიძლება დაემატოს ქვეყნის HR ხელმძღვანელებს, რამდენადაც ამას მოითხოვს ქვეყნის ადექვატური რეგულაციები, CPO-სთან წინასწარი შეთანხმების შემდეგ (ზემოთ ჩამოყალიბებული უფრო მკაცრი პრინციპის გათვალისწინებით).

7 შენიშვნები და კითხვები

ნებისმიერი შენიშვნა ამ პოლიტიკის გადაცდომის ან დარღვევის ნებისმიერი სხვა შემთხვევა ღიადა ან ანონიმურად უნდა იყოს მოხსენებული ქვემოთ მოცემული ერთ-ერთი არხის მეშვეობით:

- ქსელის მენეჯერი
- HR წარმომადგენელი ან იურიდიული დეპარტამენტის უფროსი
- ჩვენი კომპანიის მამხილებელთა არხები, ადგილობრივი მოთხოვნების გათვალისწინებით

ამ პოლიტიკასთან დაკავშირებული ნებისმიერი ეჭვი ან შეკითხვა შეიძლება მიმართოთ:

- ქსელის მენეჯერი
- HR წარმომადგენელი (HR ხელმძღვანელი, HR მენეჯერი, HR ბიზნეს პარტნიორი ან სხვა HR პირი)
- იურიდიული დეპარტამენტის უფროსი

დოკუმენტის სახელი: მრავალფეროვნება, თანაბარი მოპყრობა და ინკლუზიური პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



ვერსიის ისტორია

ვერსია	დამტკიცების თარიღი	ავტორ(ებ)ი
1.0	29.10.2024	მთავარი სახალხო ოფიცერი
1.1	21.03.2025	მთავარი სახალხო ოფიცერი

დოკუმენტის დეტალები

	როლი	თარიღი	ხელმოწერა
ავტორ(ებ)ი	მთავარი სახალხო ოფიცერი (კამილა სკოროპინსკა)	14.03.2025	

ავტორიზაცია

	როლი	თარიღი	ხელმოწერა
ავტორიზებული	აღმასრულებელი დირექტორი (ფრედრიკ რაგმარკი)	14.03.2025	
ხელმოწერილია	N/A		