

დოკუმენტის სახელი: დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



Medicover დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის პოლიტიკა

დოკუმენტის სახელი: დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის 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	მიზანი	3
3	სფერო	3
4	პოლიტიკა	3
5	განმარტებები	4
6	პასუხისმგებლობა	5
7	შენიშვნები და კითხვები	5

დოკუმენტის სახელი: დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის 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 დაფუძნებულია ჩვენს ღირებულებებზე და ჩვენს Medicover-ის ქცევის კოდექსზე და ასახავს საერთაშორისო ჩარჩოებს, როგორცაა გაეროს გლობალური კომპაქტის 10 პრინციპი და OECD-ის სახელმძღვანელო მრავალფეროვანი საწარმოებისთვის პასუხისმგებელი ბიზნესის ქცევის შესახებ. 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 მიზანი

დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის პოლიტიკის მიზანი („პოლიტიკა“) არის მედიკავერისა და მისი შვილობილი კომპანიების ("Medicover" და თითოეული "Medicover company") ვალდებულება უზრუნველყონ დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენცია ადამიანებთან დაკავშირებულ პრაქტიკაში, ყველა ორგანიზაციულ ერთეულში.

3 ფარგლები

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

ვინაიდან ამ პოლიტიკას არ შეუძლია განიხილოს ყველა ადგილობრივი იურიდიული საკითხი ყველა ქვეყანაში, სადაც Medicover მუშაობს, *სადაც კანონი ეწინააღმდეგება ამ პოლიტიკას, უფრო მკაცრია.*

4 პოლიტიკა

ჩვენ გვჯერა, რომ ადამიანის ფუნდამენტური უფლებების პატივისცემა არის გასაღები, რომ მედიკავერი გახდეს ჯანსაღი ორგანიზაცია, სადაც ადამიანები თავს კარგად გრძნობენ და სურთ ააშენონ თავიანთი პროფესიული მომავალი. ჩვენ ვისწრაფვით, ხელი შევუწყოთ თანაბარ შესაძლებლობებს Medicover-ის სამუშაო ძალის ყველა ადამიანისათვის, მიუხედავად მათი მახასიათებლებისა. აი რატომ:

ჩვენ გვინდა უზრუნველყოთ ჩვენი ხალხის მიღება და პატივისცემა. ჩვენ მივიჩნევთ დისკრიმინაციას, შევიწროებას და ბულინგის გასაკიცხებად და დასაგმობად და :

- ჩვენ არ მოვითმენთ ქცევას, რომელიც იწვევს დისკრიმინაციას, შევიწროებას ან დაშინებას სამუშაო ადგილზე და ჩვენ განვიხილავთ ასეთი ქცევის გამოვლინებებს, როგორც ჩვენი Medicover-ის ქცევის კოდექსის და ჩვენი მრავალფეროვნების, თანაბარი მოპყრობისა და ჩართვის პოლიტიკის დარღვევას;
- ჩვენი ყველა დონის მენეჯერები პასუხისმგებელნი ვართ დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის წინააღმდეგ საბრძოლველად;
- მათი მავნებლობის გამო - ჩვენ ასევე ვავალდებულებთ ჩვენს დასაქმებულს რეაგირება მოახდინონ და ებრძოლონ ასეთი სახის გამოვლინებებს;

დოკუმენტის სახელი: დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



- როგორც დამსაქმებელი, ჩვენ უზრუნველყოფთ მათ დაცვას, ვინც ექვემდებარება დისკრიმინაციას, შევიწროებას ან ბულინგს სამუშაო ადგილზე.

ჩვენ ვეწინააღმდეგებით დისკრიმინაციას, შევიწროებას და ბულინგს სამუშაო ადგილზე :

- ორგანიზაციის მიერ ხორციელდება მონიტორინგი თანამშრომლების აზრის პერიოდულ გამოკითხვებზე დაყრდნობით, რაც საშუალებას გვაძლევს გამოვავლინოთ დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგის ან სხვა გასაკიცხავი ქცევის ადრეული გამოვლინებები და მივიღოთ ზომები მათი აღმოსაფხვრელად ჩვენი ორგანიზაციიდან;
- ქცევებზე რეაგირებისა და რეაგირების სფეროში ;
- ინიციატივების მხარდაჭერა და ქცევის ხელშეწყობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ მავნე მოვლენებს.

ჩვენ ჩვენს თანამშრომლებს ვთავაზობთ გადაწყვეტილებებს, რაც მათ საშუალებას მისცემს შეატყობინონ დისკრიმინაციის, შევიწროების, ბულინგის ან სხვა გასაკიცხავი ქცევის შემთხვევები. ჩვენ ვპასუხობთ ამ ანგარიშებს სისტემატურად Medicover Whistleblower-ის პოლიტიკის შესაბამისად, როდესაც ეს შესაძლებელია.

ჩვენ არ მოვითმენთ საპასუხო ქმედებებს იმ ადამიანების მიმართ, რომლებიც კეთილსინდისიერად აფიქსირებენ ამ დარღვევებს .

5 განმარტებები

ამ პოლიტიკაში ჩვენ ვიყენებთ შემდეგ განმარტებებს:

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

დაცული მახასიათებლები: სამუშაო ადგილის კონტექსტში ადამიანის ფუნდამენტური უფლებებით დაცული ატრიბუტების ნაკრები, მათ შორის, მაგრამ არ შემოიფარგლება მხოლოდ:

- | | |
|--------------------------------|---|
| a. ასაკი | f. რასობრივი და ეთნიკური წარმომადგენლობა |
| b. ინვალიდობა | g. რელიგია ან რწმენა |
| c. სქესი და გენდერული იდენტობა | h. სექსუალური ორიენტაცია |
| d. ოჯახური მდგომარეობა | i. პოლიტიკური აზრი |
| e. ფერი | j. ეროვნული მოპოვება ან სოციალური წარმოშობა |

სამუშაო ადგილის პოლიტიკა და პრაქტიკა: ადამიანებისა და ორგანიზაციული პროცესების ერთობლიობა თანამშრომლების დაქირავებიდან პენსიაზე გასვლის სასიცოცხლო ციკლში, მათ შორის:

- რეკრუტირება
- სამსახურებრივი ურთიერთობის დამყარება ან შეწყვეტა
- დასაქმების პირობების დადგენა (ანაზღაურებისა და დაჯილდოების ჩათვლით)
- პროფესიული განვითარებისა და დაწინაურების შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა

დოკუმენტის სახელი: დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



პირდაპირი დისკრიმინაცია: ხდება მაშინ, როდესაც ინდივიდს ექცევიან ნაკლებად ხელსაყრელად, ვიდრე სხვას ექცევიან, ექცეოდნენ ან მოექცევიან შესაბამის სიტუაციებში სამუშაო ადგილის პოლიტიკაში ან პრაქტიკაში დაცული მახასიათებლების რომელიმე საფუძველით.

არაპირდაპირი დისკრიმინაცია: ხდება მაშინ, როდესაც აშკარად ნეიტრალური პოლიტიკის დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა აყენებს დაცულ მახასიათებლის წარმომადგენელ ინდივიდს სხვა პირებთან შედარებით არახელსაყრელ სიტუაციაში ან კონტექსტში, თუ ობიექტურად არ არის გამართლებული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად და ამ მიზნის მიღწევის საშუალებებია შესაბამისი და აუცილებელი (მაგ. განსხვავებული მოპყრობა, რომლის მიზანია შესაძლებლობების გათანაბრება).

შევიწროება: არის არასასურველი ქცევა, რომლის მიზანი ან ეფექტია თანამშრომლის ღირსების შელახვისა და დაშინების, მტრული, დამამცირებელი, დამაკნინებელი ან შეურაცხყოფელი სამუშაო ატმოსფეროს შექმნა.

სექსუალური შევიწროება: არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი ქცევა, რომელიც დაკავშირებულია თანამშრომლის სქესთან, რომლის მიზანი ან ეფექტია თანამშრომლის ღირსების შელახვა, კერძოდ, დაშინების, მტრული, დამამცირებელი ან/და დამაკნინებელი ატმოსფეროს შექმნა; ეს ქცევა შეიძლება იყოს ფიზიკური, ვერბალური ან არავერბალური.

ბულინგი: ეხება ქმედებებს ან ქცევას, რომელიც უკავშირდება თანამშრომელს ან მიმართულია თანამშრომლის წინააღმდეგ, რომელიც შედეგადად მუდმივი და ხანგრძლივი შევიწროების ან დაშინებისგან, რაც იწვევს მის პროფესიულ შესაბამისობას, იწვევს ან აპირებს დამცირებას ან დაცინვას, იზოლაციას ან თანამშრომლის გუნდიდან გამორიცხვას.

6 პასუხისმგებლობები

ეს პოლიტიკა განიხილება და შეიცვლება, თუ ამას მოითხოვს მთავარი სახალხო ოფიცერი (CPO) და ძალაში შედის აღმასრულებელი დირექტორის ავტორიზაციისა და საბჭოს მიერ დამტკიცების შემდეგ და მისი გამოქვეყნების შემდეგ თანამშრომლებისთვის ხელმისაწვდომი ონლაინ არხებით.

CPO პასუხისმგებელია უმაღლესი მენეჯმენტის დონეზე თანაბარი მოპყრობისა და დასაქმების შესაძლებლობებზე, კომპანიის მასშტაბით მკაფიო პოლიტიკისა და პროცედურების გაცემისთვის, რათა წარმართოს თანაბარი დასაქმების პრაქტიკა, და წინსვლს ამ სფეროში სასურველ შესრულებასთან დააკავშიროს.

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

ეს პოლიტიკა შეიძლება დაემატოს ქვეყნის HR ხელმძღვანელებს იმ მასშტაბით, რაც მოითხოვს ქვეყნის ადგილობრივი რეგულაციებით, CPO-სთან წინასწარი შეთანხმების შემდეგ (ზემოთ ჩამოყალიბებული უფრო მკაცრი პრინციპის გათვალისწინებით).

7 შენიშვნები და კითხვები

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

დოკუმენტის სახელი: დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის პოლიტიკა	დოკუმენტის ტიპი: ჯგუფის პოლიტიკა	ვერსია: 1.1
დამტკიცებულია: Medicover AB-ის დირექტორთა საბჭო (publ)	დოკუმენტის მფლობელი: CPO	დამტკიცების თარიღი: 21.03.2025



- ქსელის მენეჯერი
- HR წარმომადგენელი ან იურიდიული დეპარტამენტის უფროსი

ჩვენი კომპანიის მამხილებელთა არხები, ადგილობრივი მოთხოვნების გათვალისწინებით ამ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ ნებისმიერ ეჭვზე ან შეკითხვაზე შეიძლება მიმართოთ:

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

დოკუმენტის სახელი: დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და ბულინგის პრევენციის 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 ოფისები (კამილა სკოროპინსკა)	14.03.2025	

ავტორიზაცია

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