

Όνομα εγγράφου: Πολιτική Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medicovert AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Πολιτική Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού της Medicovert

Όνομα εγγράφου: Πολιτική Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medicovert AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή	3
2	Σκοπός	3
3	Πεδίο εφαρμογής	3
4	Πολιτική	3
5	Ορισμοί	4
6	Ευθύνες	5
7	Παράπονα και Ερωτήσεις	5

Όνομα εγγράφου: Πολιτική Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medicovert AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



1 Εισαγωγή

Η οργανωτική κουλτούρα της Medicovert βασίζεται στις αξίες μας και τον Κώδικα Δεοντολογίας της Medicovert και αντανακλά διεθνή πλαίσια όπως οι 10 Αρχές του Παγκόσμιου Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών και οι Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για Πολυεθνικές Επιχειρήσεις για την Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμπεριφορά. Αυτά τα θεμέλια διαμορφώνουν την ηθική μας επίγνωση και την οργανωτική μας ευαισθησία και καθορίζουν τους κανόνες για τη σχέση των ανθρώπων και τις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων μας με βάση τις αρχές της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης (« ΔΙΣ »).

2 Σκοπός

Ο σκοπός αυτής της Πολιτικής Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού (αυτή η «Πολιτική ») είναι να ορίσει τις δεσμεύσεις της Medicovert (Medicovert AB (publ) και τις θυγατρικές της, " Medicovert " και κάθε μία εταιρεία " Medicovert") για τη διασφάλιση της πρόληψης των διακρίσεων, της παρενόχλησης και του εκφοβισμού, σε πρακτικές που σχετίζονται με ανθρώπους σε όλες τις παγκόσμιες οργανωτικές μονάδες της.

3 Πεδίο Εφαρμογής

Αυτή η Πολιτική είναι μια οργανωτική πολιτική και ισχύει για το εργατικό δυναμικό της Medicovert, που νοείται ότι προσλαμβάνονται ως εργαζόμενοι ή συνεργάτες σε νομικές οντότητες της Medicovert, σύμφωνα με τη γενική νομοθεσία ή την εργατική νομοθεσία της συγκεκριμένης χώρας.

Καθώς αυτή η Πολιτική δεν μπορεί να αντιμετωπίσει όλα τα τοπικά νομικά ζητήματα σε όλες τις χώρες στις οποίες δραστηριοποιείται η Medicovert, *όπου ένας νόμος έρχεται σε αντίθεση με αυτήν την Πολιτική, επικρατεί η αυστηρότερη* .

4 Πολιτική

Πιστεύουμε ότι ο σεβασμός των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι το κλειδί για να γίνει η Medicovert ένας υγιής οργανισμός, όπου οι άνθρωποι θα αισθάνονται καλά και θα θέλουν να χτίσουν το επαγγελματικό τους μέλλον. Φιλοδοξούμε να προωθήσουμε τις ίσες ευκαιρίες για όλα τα άτομα στο εργατικό δυναμικό της Medicovert, ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά τους, λόγω του ότι:

Θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι οι Άνθρωποί Μας γίνονται αποδεκτοί και αντιμετωπίζονται με σεβασμό. Θεωρούμε ότι οι διακρίσεις, η παρενόχληση και ο εκφοβισμός είναι κατακριτέες και καταδικαστέες και:

- δεν ανεχόμαστε συμπεριφορά που οδηγεί σε διακρίσεις, παρενόχληση ή εκφοβισμό στον χώρο εργασίας και αντιμετωπίζουμε εκδηλώσεις αυτής της συμπεριφοράς ως παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας (Code of Conduct) της Medicovert και της Πολιτικής μας για τη Διαφορετικότητα, την Ίση Μεταχείριση και τη Συμπερίληψη·
- θεωρούμε τους Διευθυντές μας σε όλα τα επίπεδα υπεύθυνους για την αντιμετώπιση των διακρίσεων, της παρενόχλησης και του εκφοβισμού·
- λόγω της βλαβερότητάς τους - υποχρεώνουμε επίσης όλους τους ανθρώπους μας να αντιδράσουν ενάντια σε αυτά τα φαινόμενα·
- ως εργοδότης, παρέχουμε υποστήριξη σε όσους εκτίθενται σε διακρίσεις, παρενόχληση ή εκφοβισμό στον χώρο εργασίας.

Αντιμετωπίζουμε τις διακρίσεις, την παρενόχληση και τον εκφοβισμό στον εργασιακό χώρο:

Όνομα εγγράφου: Πολιτική Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medicovert AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



- παρακολουθώντας τον οργανισμό με βάση περιοδικές έρευνες γνώμης των εργαζομένων, επιτρέποντάς μας να αποκαλύψουμε πρώιμες εκδηλώσεις διακρίσεων, παρενόχλησης, εκφοβισμού ή άλλες κατακριτές συμπεριφορές και αναλαμβάνουμε δράση για την εξάλειψή τους από τον οργανισμό μας·
- εκπαίδευση των Διευθυντών και των εργαζομένων αναφορικά με την αντιμετώπιση και αντίδραση σε εκδηλώσεις διακρίσεων, παρενόχλησης ή εκφοβισμού και άλλων ανεπιθύμητων συμπεριφορών·
- υποστήριξη πρωτοβουλιών και προώθηση συμπεριφορών που εξουδετερώνουν αυτά τα επιβλαβή φαινόμενα.

Παρέχουμε στους ανθρώπους μας λύσεις που τους επιτρέπουν να αναφέρουν περιπτώσεις διακρίσεων, παρενόχλησης, εκφοβισμού ή άλλες κατακριτές συμπεριφορές. Απαντάμε σε αυτές τις αναφορές συστηματικά σύμφωνα με την Πολιτική Πληροφόρησης (Whistleblower) της Medicovert, όπου ισχύει.

Δεν ανεχόμαστε ενέργειες αντίποινας εναντίον ατόμων που αναφέρουν αυτές τις παραβιάσεις με καλή πίστη .

5 Ορισμοί

Σε αυτήν την Πολιτική, χρησιμοποιούμε τους ακόλουθους ορισμούς:

Εργατικό Δυναμικό, Εργαζόμενοι ή Άνθρωποί Μας: κάθε άτομο (υπάλληλος ή συνεργάτης) που προσλαμβάνεται σε νομικές οντότητες της Medicovert, το οποίο σύμφωνα με τους γενικούς νόμους ή την εργατική νομοθεσία της συγκεκριμένης χώρας υπόκειται σε προστασία έναντι διακρίσεων, παρενόχλησης και/ή εκφοβισμού.

Προστατευόμενα χαρακτηριστικά: σύνολο χαρακτηριστικών που προστατεύονται από τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα στο πλαίσιο του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των πιο κάτω, χωρίς να περιορίζονται σε αυτά:

- | | |
|-----------------------------|---|
| α. Ηλικία | ζ. Φυλετική και εθνική καταγωγή |
| β. Αναπηρία | η. Θρησκεία ή πεποίθηση |
| γ. Φύλο και ταυτότητα φύλου | θ. Σεξουαλικό προσανατολισμό |
| δ. Οικογενειακή κατάσταση | ι. Πολιτική γνώμη |
| ε. Χρώμα | κ. Εθνική εξαγωγή ή κοινωνική προέλευση |

Πολιτικές και πρακτικές στο χώρο εργασίας: ένα σύνολο ανθρώπων και οργανωτικών διαδικασιών σε ολόκληρο τον εργασιακό κύκλο ζωής των εργαζομένων από την πρόσληψη έως τη συνταξιοδότηση, μεταξύ άλλων:

- πρόσληψη
- σύναψη ή τερματισμό της σχέσης πρόσληψης
- καθορισμό όρων απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και της ανταμοιβής)
- παροχή πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και ευκαιριών προαγωγής

Άμεση διάκριση: συμβαίνει όταν ένα άτομο τυγχάνει λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης από ό,τι έχει, είχε ή θα υφίστατο ένα άλλο σε συγκρίσιμη κατάσταση για οποιονδήποτε από τους λόγους προστατευόμενων χαρακτηριστικών στην πολιτική ή πρακτική στον χώρο εργασίας.

Έμμεση διάκριση: συμβαίνει όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη πολιτικής, κριτήριο ή πρακτική θα έθετε ένα άτομο που αντιπροσωπεύει ένα προστατευόμενο χαρακτηριστικό σε δυσμενή κατάσταση ή πλαίσιο σε σύγκριση με άλλα άτομα, εκτός εάν δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό στόχο που πρέπει να επιτευχθεί και τα μέσα για την επίτευξη αυτού του στόχου είναι κατάλληλη και αναγκαία (π.χ. διαφορετική μεταχείριση με στόχο την εξίσωση ευκαιριών).

Όνομα εγγράφου: Πολιτική Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medcover AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Παρενόχληση: είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός υπαλλήλου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού εργασιακού κλίματος.

Σεξουαλική παρενόχληση: είναι κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης ή που σχετίζεται με το φύλο του εργαζομένου, σκοπός ή αποτέλεσμα της οποίας είναι η προσβολή της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, ιδίως η δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή υποτιμητικού κλίματος· αυτή η συμπεριφορά μπορεί να είναι σωματική, λεκτική ή μη-λεκτική.

Εκφοβισμός: αναφέρεται σε ενέργειες ή συμπεριφορά που σχετίζονται με έναν εργαζόμενο ή στρέφονται εναντίον ενός εργαζομένου, που συνίστανται σε επίμονη και μακροχρόνια παρενόχληση ή εκφοβισμό, που τον/την αναγκάζουν να μειώσει την επαγγελματική του καταλληλότητα, προκαλεί ή σκοπεύει να ταπεινώσει ή να χλευάσει, να απομονώσει ή να αποβάλει τον υπάλληλο από την ομάδα.

6 Ευθύνες

Αυτή η Πολιτική αναθεωρείται και τροποποιείται εάν απαιτείται από τον/την Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medcover (Chief People Officer - CPO) και τίθεται σε ισχύ μετά από εξουσιοδότηση από τον/την Διευθύνοντα Σύμβουλο και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο και δημοσίευσή της μέσω των διαδικτυακών καναλιών που είναι διαθέσιμα στους εργαζόμενους.

Ο/Η Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medcover (CPO) έχει ευθύνη σε επίπεδο ανώτατης διοίκησης για ίση μεταχείριση και ευκαιρίες στην απασχόληση, για την έκδοση σαφών πολιτικών και διαδικασιών σε ολόκληρη την εταιρεία για την καθοδήγηση πρακτικών ισότητας στην απασχόληση και για τη σύνδεση της προόδου με την επιθυμητή απόδοση σε αυτόν τον τομέα.

Οι επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε χώρα είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή αυτής της Πολιτικής στους αντίστοιχους επιχειρηματικούς τους τομείς.

Αυτή η Πολιτική μπορεί να συμπληρωθεί από τους επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε χώρα, στο βαθμό που απαιτείται από τους κατάλληλους κανονισμούς της χώρας, μετά από προηγούμενη συμφωνία με τον/την επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medcover (CPO) (με την επιφύλαξη της *αυστηρότερης* αρχής που αναφέρεται παραπάνω).

7 Παράπονα και Ερωτήσεις

Οποιοδήποτε παράπονο και οποιαδήποτε περίπτωση παραβίασης ή παραβίασης αυτής της Πολιτικής θα πρέπει να αναφέρεται ανοιχτά ή ανώνυμα μέσω ενός από τα παρακάτω κανάλια αναφοράς:

- Διευθυντές
- Εκπρόσωπος HR ή επικεφαλής νομικού τμήματος
- Κανάλια πληροφόρησης της Medcover με βάση τις απαιτήσεις της κάθε χώρας.

Οποιοδήποτε αμφιβολίες ή ερωτήσεις που σχετίζονται με την παρούσα Πολιτική μπορούν να απευθύνονται στη διεύθυνση:

- Διευθυντές
- Εκπρόσωπος HR (επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού, Επιχειρηματικός Συνεργάτης Ανθρώπινου Δυναμικού ή άλλο άτομο Ανθρώπινου Δυναμικού)
- Προϊστάμενος Νομικού Τμήματος

Όνομα εγγράφου: Πολιτική Πρόληψης Διακρίσεων, Παρενόχλησης και Εκφοβισμού	Τύπος εγγράφου: Πολιτική ομίλου	Εκδοχή: 1.1
Εγκρίθηκε από: Διοικητικό Συμβούλιο της Medcover AB (δημόσια)	Κάτοχος εγγράφου: CPO	Ημερομηνία έγκρισης: 21.03.2025



Ιστορικό έκδοσης

Εκδοχή	Ημερομηνία έγκρισης	Συγγραφέας(οι)
1.0	29.10.2024	Chief People Officer
1.1	21.03.2025	Chief People Officer

Στοιχεία εγγράφου

	Ρόλος	Ημερομηνία	Υπογραφή
Συγγραφέας(οι)	Επικεφαλής Ανθρώπινου Δυναμικού του ομίλου της Medicover (Chief People Officer – CPO) (Kamila Skorupińska)	14.03.2025	

Εξουσιοδότηση

	Ρόλος	Ημερομηνία	Υπογραφή
Εξουσιοδοτημένο από	Διευθύνων Σύμβουλος (Fredrik Rågmark)	14.03.2025	
Υπογραφή από	N/A		