

Belge adı: Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalığın Önlenmesi Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



Medicover Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalık Önleme Politikası

Belge adı: Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalığın Önlenmesi Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



İÇERİK

1	Giriş	3
2	Amaç	3
3	Kapsam	3
4	Politika	3
5	Tanımlar	4
6	Sorumluluklar	4
7	Şikayetler ve Sorular	5

Belge adı: Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalığın Önlenmesi Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



1 giriş

Medicover'ın kurumsal kültürü, değerlerimiz ve Medicover Davranış Kuralları üzerine kuruludur ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 İlkesi ve OECD'nin Çokuluslu İşletmeler İçin Sorumlu İş Yapma Kılavuzu gibi uluslararası çerçeveleri yansıtır. Bu temeller etik farkındalığımızı ve örgütsel duyarlılığımızı şekillendirir ve çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık (" DEI ") ilkelerine dayalı olarak çalışanlarımızla ve çalışanlarımız arasında ilişki kurma kurallarını tanımlar .

2 Amaç

Bu Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalık Önleme Politikasının (bu " **Politika** ") amacı Medicover'ı tanımlamaktır. (Medicover AB (publ) ve bağlı şirketleri, " **Medicover** " ve her biri bir " **Medicover şirketi** ") Dünya çapındaki tüm organizasyon birimlerinde, insanlara yönelik uygulamalarda ayrımcılığın, tacizin ve zorbalığın önlenmesini sağlama taahhütleri.

3 Kapsam

Bu Politika bir kurumsal politikadır ve Medicover'daki kendi iş gücüne uygulanır; bu, ilgili ülkenin genel yasaları veya iş yasaları uyarınca Medicover'a bağlı kuruluşlarda işe alınan çalışanlar veya iş arkadaşları anlamına gelir.

Bu Politika, Medicover'ın faaliyet gösterdiği tüm ülkelerdeki tüm yerel yasal konuları ele alamayacağından, *bir kanunun bu Politika ile çelişmesi durumunda, daha katı olan geçerli olacaktır* .

4 Politika

Medicover'ı insanların kendilerini iyi hissettikleri ve mesleki geleceklerini inşa etmek istedikleri sağlıklı bir organizasyon haline getirmenin anahtarının temel insan haklarına saygı göstermek olduğuna inanıyoruz. Medicover iş gücündeki tüm çalışanlar için, özelliklerine bakılmaksızın eşit fırsatları teşvik etmeyi amaçlıyoruz. İşte bu yüzden:

Halkımızın kabul görmesini ve saygı görmesini sağlamak istiyoruz. Ayrımcılığı, tacizi ve zorbalığı kınanması gereken ve kınanması gereken bir durum olarak görüyoruz ve :

- İşyerinde ayrımcılığa, tacize veya zorbalığa yol açan davranışlara müsamaha göstermiyoruz ve bu tür davranışların ortaya çıkmasını Medicover Davranış Kurallarımızın ve Çeşitlilik, Eşit Muamele ve Kapsayıcılık Politikamızın ihlali olarak değerlendiriyoruz ;
- zorbalığa karşı mücadele etmek konusunda her düzeydeki yöneticilerimizi sorumlu tutuyoruz ;
- Zararlılıkları nedeniyle - tüm halkımızı bu olgulara tepki göstermeye ve karşı çıkmaya da mecbur tutuyoruz;
- İşveren olarak, iş yerinde ayrımcılığa, tacize veya zorbalığa maruz kalanlara destek sağlıyoruz.

İşyerinde ayrımcılık, taciz ve zorbalığa karşı mücadele ediyoruz :

- Kuruluşumuzu periyodik çalışan görüş anketleri temelinde izlemek, ayrımcılık, taciz, zorbalık veya diğer kınanacak davranışların erken belirtilerini ortaya çıkarmamızı ve bunları kuruluşumuzdan ortadan kaldırmak için harekete geçmemizi sağlar ;
- davranışların tezahürlerine karşı koyma ve tepki verme alanında eğitim vermek ;
- Bu zararlı olgulara karşı koyacak girişimleri desteklemek ve davranışları teşvik etmek.

Belge adı: Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalığın Önlenmesi Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



İnsanlarımıza ayrımcılık, taciz, zorbalık veya diğer kınanacak davranışları bildirmelerini sağlayacak çözümler sunuyoruz. Uygulanabilir durumlarda, Medicover İhbar Politikası doğrultusunda bu tür bildirimlere sistematik olarak yanıt veriyoruz.

Bu ihlalleri iyi niyetle bildiren kişilere karşı misilleme eylemlerine müsamaha göstermiyoruz .

5 Tanımlar

Bu Politikada aşağıdaki tanımları kullanıyoruz:

Kendi İş Gücümüz, Çalışanlarımız veya Çalışanlarımız: Medicover tüzel kişiliklerinde işe alınan ve ilgili ülkenin genel yasaları veya iş yasaları uyarınca ayrımcılık, taciz ve/veya zorbalığa karşı korumaya tabi olan her kişi (çalışan veya iş arkadaşı).

Korunan özellikler: İşyeri bağlamında temel insan hakları tarafından korunan nitelikler kümesi, bunlarla sınırlı olmamak üzere:

- | | |
|---------------------------------|--|
| a. yaş | e. ırksal ve etnik köken |
| b. engellilik | f. din veya inanç |
| c. cinsiyet ve cinsiyet kimliği | g. cinsel yönelim |
| ç. medeni veya aile durumu | ğ. siyasi görüş |
| d. renk | h. ulusal çıkarım veya toplumsal köken |

İşyeri politikaları ve uygulamaları: çalışanların işe alımdan emekliliğe kadar olan yaşam döngüsündeki bir dizi insan ve organizasyonel süreç, bunlara şunlar dahildir:

- işe alım
- işe alım ilişkisinin kurulması veya sonlandırılması
- istihdam şartlarının belirlenmesi (ücretlendirme ve ödüllendirme dahil)
- mesleki gelişim ve terfi fırsatlarına erişim sağlanması

Doğrudan ayrımcılık: Bir bireyin, işyeri politikası veya uygulamasında korunan özelliklerden herhangi biri nedeniyle benzer bir durumda başka birine göre daha az elverişli bir şekilde muamele edilmesi, muamele görmüş olması veya muamele göreceği zaman meydana gelir.

Dolaylı ayrımcılık: Görünüşte tarafsız bir politika hükmü, ölçütü veya uygulaması, korunan bir özelliği temsil eden bir bireyi, diğer bireylerle karşılaştırıldığında olumsuz bir duruma veya bağlama sokacaksa, meşru bir amaç elde edilmesi ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması (örneğin fırsatları eşitlemeyi amaçlayan farklı muamele) nesnel olarak gerekçelendirilmedikçe ortaya çıkar.

Taciz: Bir çalışanın onurunu zedelemeyi ve korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan veya etkileyen istenmeyen davranıştır.

Cinsel taciz: Bir çalışanın onurunu ihlal etme, özellikle de korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya onur kırıcı bir atmosfer yaratma amacı veya etkisi olan, cinsel nitelikte veya çalışanın cinsiyetiyle ilgili istenmeyen herhangi bir davranıştır ; bu davranış fiziksel, sözlü veya sözsüz olabilir.

Zorbalık: Bir çalışana yönelik veya çalışanla ilgili olarak yapılan, sürekli ve uzun süreli taciz veya korkutma, çalışanın mesleki uygunluğunu düşürmeye neden olma, onu aşağılama veya alay etme veya bunu yapma niyeti, çalışanı takımdan izole etme veya eleme gibi eylemleri veya davranışları ifade eder.

6 Sorumluluklar

Bu Politika, İnsan Kaynakları Yöneticisi (CPO) tarafından gerekli görülmesi halinde gözden geçirilir ve değiştirilir ve CEO'nun yetkilendirmesi ve Yönetim Kurulu'nun onayı ile yürürlüğe girer ve çalışanların erişimine açık çevrimiçi kanallar aracılığıyla yayımlanır.

Belge adı: Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalığın Önlenmesi Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



CPO, istihdamda eşit muamele ve fırsatlar konusunda üst yönetim düzeyinde sorumluluk taşır; eşit istihdam uygulamalarını yönlendirecek net şirket çapında politikalar ve prosedürler yayınlamak ve terfiyi bu alandaki istenen performansla ilişkilendirmekle yükümlüdür.

Bu Politikanın kendi iş alanlarında uygulanmasından ülke İK yöneticileri sorumludur.

Bu Politika, CPO ile önceden anlaşmaya varılması halinde, ülke İK başkanları tarafından, uygun ülke düzenlemelerinin gerektirdiği ölçüde tamamlanabilir (yukarıda belirtilen *daha katı ilkeye* tabi olarak) .

7 Şikayetler ve Sorular

Herhangi bir şikayet ve herhangi bir uygunsuz davranış veya bu Politikanın ihlali vakası, aşağıdaki bildirim kanallarından biri aracılığıyla açık veya anonim olarak bildirilmelidir:

- Hat yöneticisi
- İK temsilcisi veya Hukuk departmanı başkanı
- Şirketimizin yasal gerekliliklere tabi olan ihbar kanalları:
<https://medicover.whistleblownetwork.net>.

Bu Politika ile ilgili herhangi bir şüphe veya soru şu adrese yönlendirilebilir:

- Hat yöneticisi
- İK temsilcisi (İK başkanı, İK yöneticisi, İK İş Ortağı veya diğer İK personeli)
- Hukuk departmanı başkanı

Belge adı: Ayrımcılık, Taciz ve Zorbalığın Önlenmesi Politikası	Belge türü: Grup Politikası	Sürüm: 1.1
Onaylayan: Medicover AB (publ) Yönetim Kurulu	Belge sahibi: CPO	Onay tarihi: 21.03.2025



Sürüm geçmişi

Sürüm	Onay tarihi	Yazar(lar)
1.0	29.10.2024	İnsan Kaynakları Sorumlusu
1.1	21.03.2025	İnsan Kaynakları Sorumlusu

Belge detayları

	Rol	Tarih	İmza
Yazar(lar)	Şef İnsan Kaynakları Ofisleri (Kamila Skorupinska)	14.03.2025	

Yetkilendirme

	Rol	Tarih	İmza
Yetkili kişi	CEO (Fredrik Rågmark)	14.03.2025	
Tarafından imzalandı	Yok		