

दस्तावेज़ का नाम: भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी रोकथाम नीति	दस्तावेज़ प्रकार: समूह नीति	संस्करण: 1.1
के द्वारा अनुमोदित: मेडिकवर एबी (पब्लिक) के निदेशक मंडल	दस्तावेज़ स्वामी: सीपीओ	अनुमोदन का दिनांक: 21.03.2025



मेडिकवर भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी रोकथाम नीति

दस्तावेज़ का नाम: भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी रोकथाम नीति	दस्तावेज़ प्रकार: समूह नीति	संस्करण: 1.1
के द्वारा अनुमोदित: मेडिकवर एबी (पब्लिक) के निदेशक मंडल	दस्तावेज़ स्वामी: सीपीओ	अनुमोदन का दिनांक: 21.03.2025



सामग्री

1	परिचय	3
2	उद्देश्य	3
3	क्षेत्र	3
4	नीति	3
5	परिभाषाएँ	4
6	जिम्मेदारियाँ	4
7	शिकायतें और प्रश्न	5

दस्तावेज़ का नाम:	दस्तावेज़ प्रकार:	संस्करण:
भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी रोकथाम नीति	समूह नीति	1.1
के द्वारा अनुमोदित:	दस्तावेज़ स्वामी:	अनुमोदन का दिनांक:
मेडिकवर एबी (पब्लिक) के निदेशक मंडल	सीपीओ	21.03.2025



1 परिचय

मेडिकवर की संगठनात्मक संस्कृति हमारे मूल्यों और मेडिकवर आचार संहिता पर आधारित है, और यह संयुक्त राष्ट्र वैश्विक समझौते के 10 सिद्धांतों और बहुराष्ट्रीय उद्यमों के लिए जिम्मेदार व्यावसायिक आचरण पर ओईसीडी दिशानिर्देशों जैसे अंतर्राष्ट्रीय ढांचे को प्रतिबिंबित करती है। ये आधार हमारी नैतिक जागरूकता और संगठनात्मक संवेदनशीलता को आकार देते हैं और विविधता, समानता और समावेशन ("डीईआई") के सिद्धांतों के आधार पर हमारे लोगों के साथ और उनके बीच संबंध के नियमों को परिभाषित करते हैं।

2 उद्देश्य

नीति ") का उद्देश्य मेडिकवर को परिभाषित करना है (मेडिकवर एबी (पब्लिक) और इसकी सहायक कंपनियां, " मेडिकवर " और प्रत्येक " मेडिकवर कंपनी ") अपनी सभी विश्वव्यापी संगठनात्मक इकाइयों में लोगों से संबंधित प्रथाओं में भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी की रोकथाम सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्धता।

3 दायरा

यह नीति एक संगठनात्मक नीति है और यह मेडिकवर के स्वयं के कार्यबल पर लागू होती है, जिसे मेडिकवर की संस्थाओं में नियुक्त कर्मचारी या सहकर्मों के रूप में समझा जाता है, जो कि दिए गए देश के सामान्य कानूनों या श्रम कानूनों के अनुरूप है।

चूंकि यह नीति उन सभी देशों में सभी स्थानीय कानूनी मामलों को संबोधित नहीं कर सकती है जहां मेडिकवर संचालित होता है, जहां कोई कानून इस नीति के साथ टकराव करता है, वहां सख्त कानून लागू होता है।

4 नीति

हमारा मानना है कि मौलिक मानव अधिकारों का सम्मान करना मेडिकवर को एक स्वस्थ संगठन बनाने की कुंजी है जहां लोग अच्छा महसूस करते हैं और अपना पेशेवर भविष्य बनाना चाहते हैं। हम मेडिकवर के कार्यबल में सभी लोगों के लिए समान अवसरों को बढ़ावा देने की आकांक्षा रखते हैं, चाहे उनकी विशेषताएं कुछ भी हों। इसलिए:

हम यह सुनिश्चित करना चाहते हैं कि हमारे लोगों को स्वीकार किया जाए और उनका सम्मान किया जाए। हम भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी को निंदनीय मानते हैं, और :

- हम ऐसे व्यवहार को बर्दाश्त नहीं करते हैं जो कार्यस्थल में भेदभाव, उत्पीड़न या धमकाने की ओर ले जाता है और हम इस तरह के व्यवहार की अभिव्यक्तियों को हमारी मेडिकवर आचार संहिता और हमारी विविधता, समान उपचार और समावेश नीति का उल्लंघन मानते हैं;
- हम सभी स्तरों पर अपने प्रबंधकों को भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी का प्रतिकार करने के लिए जिम्मेदार मानते हैं;
- उनकी हानिकारकता के कारण - हम अपने सभी लोगों को इन घटनाओं पर प्रतिक्रिया करने और उनका विरोध करने के लिए भी बाध्य करते हैं;
- एक नियोक्ता के रूप में, हम उन लोगों को सहायता प्रदान करते हैं जो कार्यस्थल पर भेदभाव, उत्पीड़न या बदमाशी का शिकार होते हैं।

हम कार्यस्थल पर भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी का प्रतिकार इस प्रकार करते हैं :

- आवधिक कर्मचारी राय सर्वेक्षणों के आधार पर संगठन की निगरानी करना, जिससे हमें भेदभाव, उत्पीड़न, धमकाने या अन्य निंदनीय व्यवहारों की प्रारंभिक अभिव्यक्तियों को प्रकट करने की अनुमति मिलती है, और हम उन्हें अपने संगठन से समाप्त करने के लिए कार्रवाई करते हैं;
- व्यवहारों के प्रति प्रतिक्रिया करने और उनका प्रतिकार करने के क्षेत्र में प्रबंधकों और कर्मचारियों को शिक्षित करना ;
- इन हानिकारक घटनाओं का प्रतिकार करने वाली पहलों का समर्थन करना और व्यवहारों को बढ़ावा देना।

दस्तावेज़ का नाम:	दस्तावेज़ प्रकार:	संस्करण:
भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी रोकथाम नीति	समूह नीति	1.1
के द्वारा अनुमोदित:	दस्तावेज़ स्वामी:	अनुमोदन का दिनांक:
मेडिकवर एबी (पब्लिक) के निदेशक मंडल	सीपीओ	21.03.2025



हम अपने लोगों को ऐसे समाधान प्रदान करते हैं जिससे वे भेदभाव, उत्पीड़न, धमकाने या अन्य निंदनीय व्यवहारों के मामलों की रिपोर्ट करने में सक्षम हो सकें। हम इन रिपोर्टों का, जहां भी लागू हो, मेडिकवर व्हिसलब्लोअर नीति के अनुरूप व्यवस्थित रूप से जवाब देते हैं।

हम सद्भावनापूर्वक इन उल्लंघनों की रिपोर्ट करने वाले लोगों के विरुद्ध प्रतिशोधात्मक कार्रवाई बर्दाश्त नहीं करते हैं।

5 परिभाषाएं

इस नीति में, हम निम्नलिखित परिभाषाओं का उपयोग करते हैं:

स्वयं का कार्यबल, कर्मचारी या हमारे लोग: मेडिकवर की कानूनी संस्थाओं में नियुक्त प्रत्येक व्यक्ति (कर्मचारी या सहकर्मी), जो दिए गए देश के सामान्य कानूनों या श्रम कानूनों के अनुसार भेदभाव, उत्पीड़न और/या धमकाने के विरुद्ध संरक्षण के अधीन है।

संरक्षित विशेषताएँ: कार्यस्थल के संदर्भ में मौलिक मानव अधिकारों द्वारा संरक्षित विशेषताओं का समूह, जिसमें निम्नलिखित शामिल हैं, परंतु इन्हीं तक सीमित नहीं हैं:

- | | |
|--------------------------------|--|
| a. आयु | f. नस्लीय और जातीय मूल |
| b. विकलांगता | g. धर्म या विश्वास |
| c. लिंग और लिंग पहचान | h. यौन अभिविन्यास |
| d. वैवाहिक या पारिवारिक स्थिति | i. राजनीतिक राय |
| e. रंग | j. राष्ट्रीय निष्कर्षण या सामाजिक उत्पत्ति |

कार्यस्थल की नीतियां और प्रथाएं: संपूर्ण कर्मचारी नियुक्ति से लेकर सेवानिवृत्ति तक के जीवन चक्र में लोगों और संगठनात्मक प्रक्रियाओं का एक समूह, जिसमें अन्य बातों के अलावा शामिल हैं:

- भर्ती
- नियुक्ति सम्बन्ध स्थापित करना या समाप्त करना
- रोजगार की शर्तें निर्धारित करना (पारिश्रमिक और पुरस्कार सहित)
- व्यावसायिक विकास और पदोन्नति के अवसरों तक पहुंच प्रदान करना

प्रत्यक्ष भेदभाव: तब होता है जब किसी व्यक्ति के साथ कार्यस्थल नीति या व्यवहार में संरक्षित विशेषताओं के आधार पर किसी अन्य की तुलना में कम अनुकूल व्यवहार किया जाता है, किया गया है या किया जाएगा।

अप्रत्यक्ष भेदभाव: तब होता है जब एक स्पष्टतः तटस्थ नीति प्रावधान, मानदंड या अभ्यास किसी संरक्षित विशेषता का प्रतिनिधित्व करने वाले व्यक्ति को अन्य व्यक्तियों की तुलना में प्रतिकूल स्थिति या संदर्भ में रखता है, जब तक कि उसे प्राप्त किए जाने वाले वैध उद्देश्य द्वारा वस्तुनिष्ठ रूप से उचित न ठहराया जाए और उस उद्देश्य को प्राप्त करने के साधन उचित और आवश्यक न हों (जैसे अवसरों को समान बनाने के उद्देश्य से भिन्न व्यवहार)।

उत्पीड़न: यह अवांछनीय व्यवहार है जिसका उद्देश्य या प्रभाव किसी कर्मचारी की गरिमा का उल्लंघन करना तथा डराने वाला, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक, अपमानजनक या आक्रामक कार्य वातावरण बनाना है।

यौन उत्पीड़न: यौन प्रकृति का या कर्मचारी के लिंग से संबंधित कोई अवांछनीय व्यवहार है, जिसका उद्देश्य या प्रभाव कर्मचारी की गरिमा का उल्लंघन करना है, विशेष रूप से डराने वाला, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक, अपमानजनक या अपमानजनक माहौल बनाना है; यह व्यवहार शारीरिक, मौखिक या गैर-मौखिक हो सकता है।

धमकाना: किसी कर्मचारी से संबंधित या उसके विरुद्ध निर्देशित कार्य या व्यवहार को संदर्भित करता है, जिसमें लगातार और दीर्घकालिक उत्पीड़न या धमकी शामिल है, जिससे उसकी व्यावसायिक उपयुक्तता कम हो जाती है, कर्मचारी को अपमानित या उपहास करने का कारण बनता है या ऐसा करने का इरादा रखता है, कर्मचारी को टीम से अलग-थलग कर देता है या निकाल देता है।

6 जिम्मेदारियाँ

इस नीति की समीक्षा की जाती है तथा आवश्यकता पड़ने पर मुख्य जन अधिकारी (सीपीओ) द्वारा इसमें संशोधन किया जाता है, तथा सीईओ द्वारा प्राधिकरण तथा बोर्ड द्वारा अनुमोदन के बाद यह नीति लागू होती है, तथा कर्मचारियों के लिए उपलब्ध ऑनलाइन चैनलों के माध्यम से इसका प्रकाशन किया जाता है।

दस्तावेज़ का नाम: भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी रोकथाम नीति	दस्तावेज़ प्रकार: समूह नीति	संस्करण: 1.1
के द्वारा अनुमोदित: मेडिकवर एबी (पब्लिक) के निदेशक मंडल	दस्तावेज़ स्वामी: सीपीओ	अनुमोदन का दिनांक: 21.03.2025



सीपीओ की जिम्मेदारी शीर्ष प्रबंधन स्तर पर रोजगार में समान व्यवहार और अवसर प्रदान करना, समान रोजगार प्रथाओं का मार्गदर्शन करने के लिए स्पष्ट कंपनी-व्यापी नीतियां और प्रक्रियाएं जारी करना, तथा इस क्षेत्र में उन्नति को वांछित प्रदर्शन से जोड़ना है।

देश के मानव संसाधन प्रमुख अपने-अपने व्यावसायिक क्षेत्रों में इस नीति के कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार हैं।

इस नीति को देश के मानव संसाधन प्रमुखों द्वारा, सीपीओ के साथ पूर्व सहमति के बाद, देश के समूचित विनियमों द्वारा अपेक्षित सीमा तक अनुपूरित किया जा सकता है (ऊपर निर्धारित कठोरतम सिद्धांत के अधीन) ।

7 शिकायतें और प्रश्न

किसी भी शिकायत और कदाचार या इस नीति के उल्लंघन के किसी भी मामले को नीचे दिए गए रिपोर्टिंग चैनलों में से किसी एक के माध्यम से खुले तौर पर या गुमनाम रूप से रिपोर्ट किया जाना चाहिए:

- लाइन प्रबंधक
- मानव संसाधन प्रतिनिधि या कानूनी विभाग प्रमुख
- हमारी कंपनी के व्हिसल ब्लोअर चैनल, स्थानीय नियमों के अधीन

इस नीति से संबंधित किसी भी संदेह या प्रश्न के लिए निम्नलिखित पते पर संपर्क किया जा सकता है:

- लाइन प्रबंधक
- मानव संसाधन प्रतिनिधि (मानव संसाधन प्रमुख, मानव संसाधन प्रबंधक, मानव संसाधन व्यापार भागीदार या अन्य मानव संसाधन व्यक्ति)
- कानूनी विभाग प्रमुख

दस्तावेज़ का नाम: भेदभाव, उत्पीड़न और बदमाशी रोकथाम नीति	दस्तावेज़ प्रकार: समूह नीति	संस्करण: 1.1
के द्वारा अनुमोदित: मेडिकवर एबी (पब्लिक) के निदेशक मंडल	दस्तावेज़ स्वामी: सीपीओ	अनुमोदन का दिनांक: 21.03.2025



संस्करण इतिहास

संस्करण	अनुमोदन का दिनांक	लेखक
1.0	29.10.2024	मुख्य जन अधिकारी
1.1	21.03.2025	मुख्य जन अधिकारी

दस्तावेज़ विवरण

लेखक	भूमिका	तारीख	हस्ताक्षर
	मुख्य लोग कार्यालय (कामिला स्कोर्पिस्का)	14.03.2025	

प्राधिकार

	भूमिका	तारीख	हस्ताक्षर
द्वारा अधिकृत	सीईओ (फ्रेडरिक रैगमार्क)	14.03.2025	
द्वारा हस्ताक्षरित	एन/ए		