



Het beginsel inzake een respectvolle werkomgeving

Verklaring van het beginsel:

Iedereen heeft het recht om met respect te worden behandeld bij in de werkomgeving van 3M. Een respectvolle werkomgeving is vrij van onwettige discriminatie en intimidatie, maar het gaat om meer dan alleen de wet naleven. Het is een werkomgeving die vrij is van ongepast en onprofessioneel gedrag-- inclusief pesten, intimidatie en andere ongepaste communicatie-- en die in overeenstemming is met de ethiek, waarden, en cultuur van inclusie van 3M. In een respectvolle werkomgeving voelen mensen zich vrij om problemen in verband met de werkomgeving te melden, zonder vrees voor wraak of vergelding.

Doel:

Dit beginsel helpt ervoor te zorgen dat mensen met waardigheid en respect worden behandeld wanneer zij werken voor 3M. Het versterkt ook het streven van 3M naar naleving van de wetten die discriminatie, intimidatie en vergelding verbieden.

Dit beginsel geldt wereldwijd voor alle werknemers en kan van toepassing zijn op personen die namens 3M handelen. Zie het **Nalevingsbeginsel** voor informatie over wanneer een derde partij mogelijk onder de beginselen van de Gedragscode valt. Dit beginsel is van toepassing op alle locaties en situaties waar 3M zaken doet en andere omgevingen waar gedrag van invloed kan zijn op de werkomgeving van 3M, zoals werkevenementen of andere sociale bijeenkomsten. Dit beginsel is van toepassing op zowel persoonlijke als virtuele interacties, zoals e-mail, virtuele vergaderingen en communicatie via chat, tekstberichten en sociale media.

Extra richtlijnen:

Respectvolle werkomgeving

3M streeft ernaar om een werkomgeving te hebben die het beste in iedereen weerspiegelt en waardeert, waar mensen elkaar respectvol en professioneel behandelen en waar individuele verschillen worden gewaardeerd. Gedrag dat dit doel in de weg staat — zoals intimidatie, discriminatie, pesten, of andere ongepaste communicatie of ander ongepast gedrag—wordt niet getolereerd.

Discriminatie

3M verbiedt discriminatie op basis van ras, huidskleur, leeftijd, geslacht, genderidentiteit, sekse, nationaliteit, nationaliteitsstatus, handicap, godsdienst, geloofsovertuiging, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, veteranenstatus, zwangerschap, of genetische informatie. 3M leeft ook overal waar we zaken doen de wetgeving met betrekking tot antidiscriminatie na.



Intimidatie

Intimidatie is volgens dit beginsel verboden. Intimidatie is ongewenst gedrag ten opzichte van een persoon waardoor een intimiderende, vijandige of beledigende werkomgeving wordt gecreëerd en dat:

- wordt gebaseerd op basis van persoonlijke eigenschappen zoals ras, huidskleur, leeftijd, geslacht, genderidentiteit, sekse, nationaliteit, nationaliteitsstatus, handicap, godsdienst, geloofsovertuiging, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, veteranenstatus, zwangerschap, of genetische informatie, maar ook andere beschermde kenmerken; en
- dat veroorzaakt dat de werkprestaties eronder komen lijden of een negatieve invloed heeft op de kansen op werk.

In veel landen is intimidatie bij de wet verboden. Voorbeelden van intimidatie die in strijd kunnen zijn met de wet en die in strijd zijn met dit beginsel, zijn onder meer:

- mondelinge of schriftelijke communicatie die kwetsende scheldwoorden, grappen, laster, negatieve stereotypering of bedreigingen bevat;
- non-verbaal gedrag, zoals staren, gluren en het geven van ongepaste geschenken;
- fysiek gedrag, zoals geweldpleging, aanranding of ongewenste aanrakingen;
- visuele beelden, zoals aanstootgevende foto's, cartoons, tekeningen of gebaren;
- verzoeken voor of afdwingen van seksuele handelingen door iemand met een gezaghebbende functie, wanneer deze handelingen gekoppeld zijn aan indienstneming, promotie, beëindiging van dienstverband, of een andere arbeidsvoorwaarde.

Pesten

Pesten wordt niet getolereerd in de werkomgeving van 3M. Pesten is elk agressief, kwaadwillig, beledigend, onprofessioneel of bedreigend gedrag met middelen die leiden tot vernedering, denigratie of intimidatie van een ander, wat door een redelijk persoon als onprofessioneel, storend of schadelijk voor de psychische gezondheid wordt ervaren. Een enkele situatie wordt over het algemeen niet als pesten beschouwd, tenzij deze bijzonder situatie ernstig en shockerend is. Voorbeelden van pesten die in strijd kunnen zijn met dit beginsel, zijn onder meer:

- schreeuwen tegen iemand, schelden, iemand belachelijk maken of kleinerende of vernederende opmerkingen over iemand maken, zowel privé als in het bijzijn van anderen;
- iemands autoriteit gebruiken om iemand anders te bedreigen;
- iemand ondermijnen door iemands werk buitensporig te controleren of te bekritisieren zonder rechtvaardiging;
- opzettelijk iemands werk ondermijnen door verantwoordelijkheden toe te voegen of weg te nemen, relevante informatie achter te houden of iemand uit te sluiten van relevante communicatie of vergaderingen.

Ongepaste communicatie en overig ongepast gedrag



Ongepaste communicatie wordt gedefinieerd als verbale of non-verbale communicatie die niet geschikt is voor een professionele omgeving en een negatief effect heeft op één of meer personen of de werkomgeving verstoort. Voorbeelden van ongepaste communicatie die in strijd kan zijn met dit beginsel, zijn onder meer:

- mondelinge of schriftelijke communicatie die kwetsende scheldwoorden, beledigingen, grappen bevat of opmerkingen die de reputatie van een werknemer op een andere wijze kunnen schaden;
- scheldwoorden of andere kwetsende taal gebruiken waardoor een redelijk persoon zich ongemakkelijk of boos zou voelen;
- het verspreiden van kwaadwillige geruchten, laster of roddels over werknemers.

Gedragingen die GEEN overtredingen van dit principe zijn, zijn onder meer:

- meningsverschillen die op volwassen wijze worden benaderd en waarvan men ze wil oplossen;
- disciplinaire gesprekken of functioneringsgesprekken die bedoeld zijn om een werknemer te helpen tekortkomingen in diens prestaties en/of gedrag te verbeteren en die op een professionele manier worden gevoerd;
- leiderschapsstijlen die direct en assertief zijn;
- feedback van een manager of collega die objectief en eerlijk is;
- redelijke werkinstructies van een manager.

Hoewel conflicten in de werkomgeving ongemakkelijk kunnen zijn, is het vaak onvermijdelijk wanneer werknemers met verschillende achtergronden, prioriteiten en communicatiestijlen samenwerken. Conflicten moeten in de eerste plaats door de direct betrokken werknemers worden aangepakt en opgelost. In sommige gevallen kan een persoon een opmerking maken die of iets doen dat ongewild beledigend is. Elkaar met respect behandelen, betekent open en eerlijk genoeg zijn om een collega te laten weten dat u zich beledigd of gekwetst voelt. Respect betekent ook dat als een collega u vertelt dat u iets hebt gedaan dat diegene heeft beledigend, u op een respectvolle manier dient te reageren en die collega in de toekomst respectvol dient te behandelen. Dat soort respectvolle dialoog kan vele situaties rechtzetten, maar mocht u hulp nodig hebben bij het omgaan met ongepast gedrag in de werkomgeving, neem dan contact op met de afdeling **Personeelszaken van 3M** voor bijstand.

Hoe dient u een overtreding te melden

Om vermoedelijke overtredingen van dit Principe te melden, kunnen werknemers contact opnemen met hun leidinggevende of manager, of een toegewezen leidinggevende binnen **Human Resources**, of naar iemand met een hogere functie binnen Human Resources gaan. Werknemers kunnen ook gebruikmaken van 3MEthics.com of een van de overige meldingsmogelijkheden die worden vermeld in het gedeelte **"Problemen melden of vragen stellen"** op de website voor Ethiek en naleving.



Verantwoordelijkheid van 3M Management

Elke leidinggevende en manager bij 3M is verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat 3M een respectvolle werkomgeving biedt. Dit houdt onder meer in dat leidinggevenden en managers de werknemers proactief bijstaan bij het oplossen van problemen of conflicten.

Leidinggevenden en managers van 3M zijn ook verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat klachten over discriminatie, intimidatie, pesten, of ongepast gedrag correct en doeltreffend worden behandeld, in samenwerking met Human Resources. Zie **Het beginsel inzake verplichtingen van werknemers en meldingen** voor informatie over opties om dergelijke meldingen te doen.

Vergelding is verboden

Dit principe verbiedt ten strengste elke vorm van vergelding tegen iemand die te goeder trouw een melding doet over zorgen over discriminatie, intimidatie of een andere overtreding van dit principe.

Sancties:

Schendingen van de wet en de Gedragscode van 3M leiden tot maatregelen tot en met beëindiging van het dienstverband.