



Principio de Entorno de Trabajo Respetuoso

Declaración de principios:

Todo el mundo tiene derecho a un trato respetuoso en el entorno de trabajo de 3M. Un entorno de trabajo respetuoso está libre de discriminación y acoso ilegales, pero implica algo más que el cumplimiento de la ley. Se trata de un entorno de trabajo libre de comportamientos inapropiados o poco profesionales-incluyendo acoso, intimidación y otras comunicaciones inapropiadas- y coherente con la ética de 3M, los valores y la cultura de inclusión. En un entorno de trabajo respetuoso, las personas se sienten libres de informar sobre sus problemas en el trabajo sin temor a represalias.

Finalidad:

Este Principio contribuye a garantizar que las personas sean tratadas con dignidad y respeto cuando trabajen para 3M. También refuerza el compromiso de 3M con el cumplimiento de las leyes que prohíben la discriminación, el acoso y las represalias.

Este Principio se aplica globalmente a todos los empleados y puede aplicarse a quienes actúan en nombre de 3M. Consulte el [Principio de Cumplimiento](#) para obtener información sobre cuándo un tercero puede estar cubierto por los Principios del Código de Conducta. Este Principio se aplica a todos los lugares y situaciones en los que se llevan a cabo los negocios de 3M y a otros entornos en los que la conducta puede afectar al lugar de trabajo de 3M, como eventos laborales u otras reuniones sociales. Este Principio se aplica tanto a las interacciones presenciales como a las virtuales, como el correo electrónico, las reuniones virtuales, el chat, los textos y las comunicaciones en redes sociales.

Orientación adicional:

Ambiente de trabajo respetuoso

El objetivo de 3M es tener un entorno de trabajo que refleje y valore lo mejor de cada uno, en el que las personas se traten con respeto y profesionalidad, y en el que se valoren las diferencias individuales. No se tolerarán los comportamientos que interfieran con ese objetivo -incluyendo acoso, discriminación, intimidación, u otras comunicaciones o comportamientos inapropiados -.

Discriminación

3M prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, edad, género, identidad de género, sexo, origen nacional, estatus de ciudadanía, discapacidad, religión, credo, orientación sexual, estado civil, estatus de veterano, embarazo o información genética. 3M también cumple con la ley antidiscriminación en todos los lugares donde hacemos negocios.



Acoso

Este principio prohíbe el acoso. El acoso es una conducta no deseada hacia una persona que crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo y que:

- Se debe a rasgos personales como raza, color, edad, género, identidad de género, sexo, origen nacional, estatus de ciudadanía, discapacidad, religión, credo, orientación sexual, estado civil, estatus de veterano, embarazo o información genética, así como otras clasificaciones protegidas; y
- Hace que el rendimiento laboral se vea afectado o que las oportunidades de trabajo se vean perjudicadas.

El acoso va en contra de la ley en muchos países. Entre los ejemplos de acoso que pueden infringir la ley y que violarán este Principio se incluyen pero no se limitan a:

- Comunicaciones orales o escritas que contengan insultos ofensivos, bromas, calumnias, estereotipos negativos o amenazas.
- Conducta no verbal, como mirar fijamente, mirar lascivamente y dar regalos inapropiados
- Conducta física, como agresiones o tocamientos no deseados
- Imágenes visuales, como fotografías, caricaturas, dibujos o gestos ofensivos
- Peticiones o demandas de favores sexuales por parte de alguien con autoridad, cuando la demanda está vinculada a la contratación, la promoción, el despido, o cualquier otra condición de empleo.

Intimidación

La intimidación no se tolera en el entorno de trabajo de 3M. La intimidación es cualquier comportamiento agresivo, malicioso, insultante, poco profesional o abusivo a través de medios que dan lugar a la humillación, denigración o abuso de otro que una persona razonable encontraría poco profesional, perturbador o perjudicial para su salud psicológica. Por lo general, un solo acto no se considera intimidación a menos que sea especialmente grave y ofensivo. Algunos ejemplos de intimidación que pueden infringir este Principio incluyen pero no se limitan a:

- Gritar a alguien, insultar, ridiculizar o hacer comentarios denigrantes o degradantes sobre alguien, ya sea en privado o delante de otros
- Utilizar la propia autoridad para amenazar a otra persona
- Menospreciar a alguien supervisando o criticando excesivamente el trabajo de alguien sin justificación
- Menospreciar intencionadamente el trabajo de alguien añadiendo o eliminando responsabilidades, ocultando información relevante o excluyéndolo de comunicaciones o reuniones relevantes.

Comunicación inapropiada y otros comportamientos inadecuados



La comunicación inadecuada se define como la comunicación verbal o no verbal que no es adecuada para un entorno profesional y causa un impacto negativo en una o más personas o perturba el entorno de trabajo. Ejemplos de comunicación inapropiada que pueden violar este Principio incluyen, pero no se limitan a:

- Comunicaciones orales o escritas que contengan insultos, calumnias, chistes o comentarios ofensivos que puedan dañar la reputación de un/a empleado/a
- Utilizar palabras malsonantes u otro lenguaje ofensivo que pueda incomodar o enfadar a una persona razonable
- Difundir rumores maliciosos, calumnias o cotilleos sobre los empleados

Los comportamientos que NO son violaciones de este Principio incluyen, pero no se limitan a:

- Diferencias de opinión que se abordan con madurez y voluntad de resolución
- Discusiones disciplinarias o sobre el rendimiento que tienen por objeto ayudar a un/a empleado/a a mejorar sus deficiencias de rendimiento y/o comportamiento y que se comunican de manera profesional
- Estilos de liderazgo directos y asertivos
- Comentarios de un/a directivo/a o de un/a compañero/a que se expresan de forma objetiva y justa
- Dirección de trabajo razonable proporcionada por un/a gerente

Aunque los conflictos en el entorno laboral pueden ser incómodos, a menudo son inevitables cuando trabajan juntos empleados con distintos orígenes, prioridades y estilos de comunicación. Los conflictos deben ser abordados y resueltos, principalmente, por los empleados directamente implicados. En algunos casos, una persona puede hacer un comentario o hacer algo sin intención de ofender, pero tiene ese efecto. Tratar a los demás con respeto significa ser lo suficientemente honesto y abierto como para hacer saber a un compañero/a si se ha sentido herido/a u ofendido/a. El respeto también significa que si un/a compañero/a le dice que ha hecho algo con el propósito de ofender, debe responder de forma respetuosa y tratar a ese/a compañero/a con respeto en el futuro. Ese tipo de diálogo respetuoso puede resolver muchas situaciones, pero si necesita ayuda para hacer frente a un comportamiento inadecuado en el lugar de trabajo, debe ponerse en contacto con [Recursos Humanos 3M](#) para obtener ayuda.

Cómo denunciar una infracción

Para denunciar presuntas violaciones de este Principio, los empleados pueden ponerse en contacto con su supervisor/a o gerente, o líder asignado de [Recursos Humanos](#), o dirigirse a alguien de mayor rango en la organización de Recursos Humanos. Los empleados también pueden utilizar [3MEthics.com](#) o cualquiera de las opciones de notificación adicionales que aparecen en la sección "[Informar sobre un problema o Preguntas](#)" del sitio web de Ética y Cumplimiento.

Responsabilidad de la dirección de 3M



Cada supervisor/a y gerente de 3M es responsable de garantizar que 3M proporcione un entorno de trabajo respetuoso. Esto incluye garantizar que los supervisores y gerentes ayuden de forma proactiva a los empleados a resolver sus preocupaciones o conflictos. Los supervisores y gerentes de 3M también son responsables de garantizar que las quejas por discriminación, acoso, intimidación, o comportamiento inapropiado se gestionen de forma adecuada y eficaz, en colaboración con Recursos Humanos. Consulte la [Obligación de los empleados y principio de notificación](#) para obtener información sobre los recursos para realizar dichas notificaciones.

Las represalias están prohibidas

Este Principio prohíbe estrictamente cualquier represalia contra cualquier persona que de buena fe informe de un problema de discriminación, acoso u otra violación de este Principio.

Sanciones:

Las infracciones de la ley y del Código de conducta de 3M darán lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.