



Zásada ohleduplného pracovního prostředí

Prohlášení zásady:

V pracovním prostředí společnosti 3M má každý právo na ohleduplné zacházení. Ohleduplné pracovní prostředí je takové, kde nedochází k protiprávní diskriminaci a obtěžování, ale jde o více než jen dodržování právních předpisů. Jedná se o pracovní prostředí, v němž nedochází k nevhodnému či neprofesionálnímu chování – včetně šikany, zastrašování a jiné nevhodné komunikace – a které je v souladu s etikou, hodnotami a kulturou inkluze společnosti 3M. V ohleduplném pracovním prostředí pracovníci cítí, že mohou bez obav a bez strachu z odvety nahlásit potenciální problémy týkající se pracoviště.

Účel:

Tato zásada pomáhá zajistit, aby bylo k zaměstnancům pracujícím pro společnost 3M přistupováno důstojně a s úctou. Upevňuje také závazek společnosti 3M k dodržování právních předpisů zakazujících diskriminaci, obtěžování a odplatu.

Tato zásada platí globálně pro všechny zaměstnance a může platit i pro osoby jednající jménem společnosti 3M. Informace o tom, kdy se mohou zásady kodexu chování vztahovat na třetí strany, naleznete v [zásadě dodržování předpisů](#). Tato zásada se vztahuje na všechna místa a situace, kde je provozována obchodní činnost společnosti 3M, a na další prostředí, kde chování může mít dopad na pracoviště společnosti 3M, jako jsou například pracovní akce a jiné společenské události. Tato zásada se vztahuje na osobní i virtuální komunikaci, jako jsou e-maily, virtuální schůzky, chat, textové zprávy a sdělení v sociálních médiích.

Další pokyny:

Ohleduplné pracovní prostředí

Cílem společnosti 3M je mít pracovní prostředí, které oceňuje a odráží to nejlepší v každém z nás, ve kterém se lidé navzájem chovají s úctou a profesionálně a ve kterém jsou oceňovány individuální rozdíly. Chování, které je v rozporu s tímto cílem – včetně obtěžování, diskriminace, šikany a jiné nevhodné komunikace či chování – nebude tolerováno.

Diskriminace

Společnost 3M zakazuje diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, věku, genderu, genderové identity, pohlaví, národnosti, občanství, zdravotního postižení, náboženství, vyznání, sexuální orientace, rodinného stavu, statusu veterána, těhotenství nebo genetických informací. Společnost 3M také dodržuje právní předpisy proti diskriminaci všude tam, kde podnikáme.

Obtěžování

Obtěžování je touto zásadou zakázáno. Obtěžování je nevíтанé chování vůči osobě, které vytváří zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé pracovní prostředí a které:



- vzniká na základě osobních rysů/vlastností, zejména rasy, barvy pleti, věku, genderu, genderové identity, pohlaví, národnosti, občanství, zdravotního postižení, náboženství, vyznání, sexuální orientace, rodinného stavu, statusu veterána, těhotenství nebo genetických informací; a
- způsobuje narušení pracovního výkonu nebo negativně ovlivňuje pracovní příležitosti.

V mnoha zemích je obtěžování v rozporu s právními předpisy. Mezi příklady obtěžování, které mohou porušovat právní předpisy a které porušují tuto zásadu, patří zejména:

- ústní nebo písemná sdělení, která obsahují urážlivé nadávky, vtipy, pomluvy, negativní stereotypy nebo výhrůžky;
- neverbální jednání, jako je upřený pohled, chlípné sledování či poskytování nevhodných darů;
- fyzické chování, jako je napadení či nežádoucí doteky;
- vizuální obrazy, jako jsou urážlivé fotografie, karikatury, kresby či gesta;
- požadavky či žádosti o sexuální služby ze strany osoby v pozici autority, kde je požadavek spojen s přijetím do pracovního poměru, povýšením, ukončením pracovního poměru nebo jakoukoli jinou podmínkou zaměstnání.

Šikana

V pracovním prostředí společnosti 3M není šikana tolerována. Šikana je jakékoli agresivní, zlomyslné, urážlivé, neprofesionální nebo hrubé chování, jehož výsledkem je ponížení, zostuzení nebo zastrašení jiné osoby a které by rozumný člověk považoval za neprofesionální, znepokojující nebo škodlivé pro psychické zdraví. Jednotlivý čin se obecně nepovažuje za šikanu, pokud není obzvláště závažný a zavrženíhodný. Mezi příklady šikany, které mohou porušovat tuto zásadu, patří zejména:

- křičet na někoho nebo mu nadávat, zesměšňovat jej nebo o něm pronášet ponižující či znevažující komentáře, ať už v soukromí nebo před ostatními;
- využívat vlastní autoritu k vyhrožování někomu jinému;
- podkopávat něčí sebedůvěru/postavení bezdůvodným nadměrným sledováním nebo kritizováním jeho práce;
- úmyslně mařit něčí práci přidáváním či odebráním povinností, upíráním relevantních informací nebo vyloučením z relevantní komunikace či schůzek.

Nevhodná komunikace a jiné nevhodné chování

Nevhodná komunikace je definována jako verbální nebo neverbální komunikace, která není vhodná pro profesionální prostředí a která má negativní dopad na jednu či více osob nebo narušuje pracovní prostředí. Mezi příklady nevhodné komunikace, které mohou porušovat tuto zásadu, patří zejména:

- ústní nebo písemná sdělení, která obsahují urážlivé nadávky, pomluvy, vtipy nebo komentáře, které by mohly jinak poškodit pověst zaměstnance;
- používání sprostých slov nebo jiných urážlivých vyjádření, v jejichž důsledku by se rozumná osoba cítila nepříjemně nebo rozhněvaně;



- šíření zlomyslných pomluv, fám nebo drbů o zaměstnancích.

Mezi příklady chování, které NEPORUŠUJE tuto zásadu, patří zejména:

- rozdílné názory, k nimž je přistupováno s vyzrálostí a snahou nalézt řešení;
- diskuse o kázeňských otázkách nebo výkonu, jejichž cílem je pomoci zaměstnanci zlepšit se v oblastech neuspokojivého výkonu a/nebo chování a které jsou vedeny profesionálním způsobem;
- styly vedení, které jsou přímé a asertivní;
- zpětná vazba od vedoucího nebo kolegy, která je poskytována objektivně a spravedlivě;
- přiměřené pracovní vedení poskytované vedoucím.

Jakkoli mohou být konflikty v pracovním prostředí nepříjemné, jsou často nevyhnutelné, mají-li společně pracovat zaměstnanci z různých prostředí, s různými styly komunikace a prioritami. Konflikty by měli řešit v první řadě zaměstnanci, kteří jsou jimi přímo dotčeni. V některých případech může osoba pronést poznámku nebo udělat něco, co nebylo míněno jako urážka, ale bylo to tak vnímáno. Chování s úctou vyžaduje čestnost a dostatečnou otevřenost, abyste dokázali kolegovi říci, pokud vám ublížil nebo vás urazil. Úcta také znamená, že pokud vám kolega řekne, že jste udělali něco, čím jste ho urazili, měli byste reagovat s úctou a také v budoucnu se k tomuto kolegovi chovat s úctou. Tento typ dialogu vedeného s úctou může vyřešit mnoho situací, avšak pokud budete potřebovat pomoc při řešení nevhodného chování na pracovišti, měli byste se obrátit na [personální oddělení společnosti 3M](#).

Jak nahlásit porušení

Chtějí-li zaměstnanci nahlásit podezření na porušení této zásady, mohou se obrátit na svého nadřízeného či vedoucího nebo na přiděleného vedoucího pracovníka [personálního oddělení](#) nebo se obrátit na někoho, kdo je v organizaci personálního oddělení na vyšší pozici. Zaměstnanci také mohou využít webové stránky [3MEthics.com](#) nebo některou z dalších možností nahlásování uvedených v části „[Nahlásit potenciální problém nebo položit dotaz](#)“ na webových stránkách pro etiku a dodržování předpisů.

Odpovědnost vedení společnosti 3M

Každý nadřízený či vedoucí pracovník společnosti 3M má povinnost zajistit, aby společnost 3M poskytovala ohleduplné pracovní prostředí. Toto rovněž znamená zajištění toho, aby nadřízení a vedoucí pracovníci aktivně pomáhali zaměstnancům při řešení potenciálních problémů a konfliktů. Nadřízení a vedoucí pracovníci společnosti 3M jsou také povinni zajistit řádné a efektivní vyřizování stížností na diskriminaci, obtěžování, šikanu či nevhodné chování, a to ve spolupráci s personálním oddělením. Informace o zdrojích pro toto nahlásování naleznete v [zásadě týkající se nahlásování a povinností zaměstnanců](#).

Odveta je zakázána

Tato zásada přísně zakazuje jakoukoli odvetu proti komukoli, kdo v dobré víře nahlásí podezření na diskriminaci, obtěžování nebo jiné porušení této zásady.



Sankce:

Porušení zákona či kodexu chování společnosti 3M s sebou nesou kázeňský postih, kterým může být i ukončení pracovního poměru.