

مبدأ بيئة العمل المحترمة

بيان المبدأ:

تخلو بيئة العمل المحترمة من التمييز غير القانوني. M. يحق لكل شخص الحصول على معاملة محترمة في بيئة العمل داخل شركة 3 والتعرض للتحرش، ولكنها تنطوي على ما هو أكثر من مجرد الالتزام بالقانون. فهي بيئة عمل تخلو من السلوكيات غير اللائقة أو غير قيمها، وثقافتها، M المهنية - ويشمل ذلك التنمر والتخويف والاتصالات الأخرى غير اللائقة - وتتوافق هذه البيئة مع أخلاقيات شركة 3 التي تتسم بالشمول. في بيئة العمل المحترمة، يشعر الأشخاص بالاطمئنان عند الكشف عن مخاوف مرتبطة بمكان العمل دون الخوف من التعرض لأي إجراء انتقامي أو عقاب بسبب موقفهم.

الغرض:

بالقوانين التي M كما أنه يعزز من التزام شركة 3. M. يضمن هذا المبدأ معاملة الأشخاص بكرامة واحترام أثناء عملهم لدى شركة 3 تحظر التمييز والتحرش والإجراءات الانتقامية.

ارجع إلى مبدأ الامتثال للحصول. M. ينطبق هذا المبدأ عالميًا على جميع الموظفين وقد ينطبق على أولئك الذين يتصرفون نيابة عن 3 على معلومات بشأن متى يمكن أن تخضع جهة خارجية لمبادئ مدونة قواعد السلوك. ينطبق هذا المبدأ على جميع المواقع والمواقف التي مثل فعاليات العمل أو، M، وغيرها من الأماكن التي قد تؤثر فيها السلوكيات على مكان العمل في 3 M تتم فيها ممارسة أعمال 3 التجمعات الاجتماعية الأخرى. كما ينطبق هذا المبدأ على كل من التفاعلات الشخصية وعبر الإنترنت، مثل البريد الإلكتروني والاجتماعات الافتراضية والردشة وتبادل الرسائل النصية ووسائل التواصل الاجتماعي.

إرشادات إضافية:

بيئة العمل المحترمة

إلى خلق بيئة عمل تعكس وتقدير أفضل الخصال لدينا، حيث نتعامل فيما بيننا باحترام وبطريقة مهنية مع تقدير الفروق M تهدف شركة 3 الفردية في الوقت نفسه. لن يتم التسامح مع أي سلوكيات تتعارض مع تحقيق ذلك الهدف - وتشمل التحرش أو التمييز أو التنمر أو أي اتصال أو سلوك غير لائق.

التمييز

التمييز على أساس العرق أو اللون أو العمر أو الجنس أو الهوية الجنسية أو الأصل القومي أو حالة المواطنة أو الإعاقة أو M تحظر 3 أيضًا M الدين أو العقيدة أو التوجه الجنسي أو الحالة الاجتماعية أو حالة تأدية الخدمة العسكرية أو الحمل أو المعلومات الوراثية. تلتزم 3 بتطبيق قانون مكافحة التمييز في كل مكان نمارس فيه الأعمال التجارية.

التحرش

التحرش محظور بموجب هذا المبدأ. التحرش هو سلوك غير مرحب به تجاه أي فرد، ويخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو مهينة، كما أنه:

- يرجع إلى سمات شخصية مثل العرق أو اللون أو العمر أو الجنس أو الهوية الجنسية أو الأصل القومي أو حالة المواطنة أو الإعاقة أو الدين أو العقيدة أو التوجه الجنسي أو الحالة الاجتماعية أو حالة تأدية الخدمة العسكرية أو الحمل أو المعلومات الوراثية علاوة على التصنيفات المحمية الأخرى، و
- يتسبب في الشعور بالمعاملة ويعيق أداء العمل أو يؤثر سلبيًا على فرص العمل.

يتم تجريم التحرش واعتباره مخالفًا للقانون في كثير من البلدان. تتضمن الأمثلة على حالات التحرش التي تنتهك القانون وتنتهك هذا المبدأ بالتعبية ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

- الاتصالات الشفوية أو المكتوبة التي تحتوي على شتائم أو نكات مسيئة أو افتراءات أو صور نمطية سلبية أو تهديدات.
- سلوكيات لا يتم التلفظ بها مثل التحديق والنظر بشيق وتقديم هدايا غير لائقة
- التعرض الجسدي، مثل الاعتداء أو لمس الجسم غير المرغوب فيه
- الصور المرئية، مثل الصور المسيئة أو الرسوم المتحركة أو الرسوم أو الإيماءات
- الطلبات أو المطالبات بالحصول على خدمات جنسية من قِبَل شخص ما في السلطة، عندما يكون الطلب مرتبطاً بالتوظيف أو الترقيّة أو إنهاء الخدمة، أو أي شرط آخر للتوظيف.

التنمر

يشمل التنمر أي سلوك عدواني أو خبيث أو مهين أو غير مهني أو مسيء من خلال M. لا يتم التسامح مع التنمر في بيئة العمل داخل 3 وسائل تؤدي إلى إذلال أو تشويه أو ترهيب شخص آخر ويجدها الشخص العاقل غير مهنية أو مزعجة أو ضارة بصحته النفسية. لا يعتبر أي فعل فردي تنمرًا بشكل عام إلا إذا كان شديدًا وفاضحًا على وجه التحديد. تتضمن الأمثلة على حالات التنمر التي تنتهك هذا المبدأ ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

- الصراخ في وجه أحد الأشخاص أو توجيه الشتائم إليه أو السخرية منه أو ذكر تعليقات تحط من قدره، سواء بشكل شخصي أو في العلن
- إساءة استخدام السلطة بغرض تهديد شخص آخر
- التقليل من شأن شخص من خلال وضعه تحت المراقبة المفرطة أو توجيه انتقادات لعمله دون مبرر
- تقييض عمل أحد الأشخاص عن عمد من خلال إضافة مسؤوليات إليه أو تخفيضها، أو حجب المعلومات التي يحتاج إليها، أو استبعاده من الاتصالات أو الاجتماعات ذات الصلة

إجراء اتصالات غير لائقة والسلوكيات غير اللائقة الأخرى

يتم تعريف الاتصال غير اللائق على أنه الاتصال اللفظي أو غير اللفظي الذي لا يناسب بيئة عمل مهنية ويسبب تأثيرًا سلبيًا على فرد أو أكثر أو يعطل بيئة العمل. تتضمن الأمثلة على الاتصالات غير اللائقة التي تنتهك هذا المبدأ ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

- الاتصالات الشفوية أو المكتوبة التي تتضمن شتائم أو افتراءات أو نكات أو تعليقات مسيئة والتي قد تضر بسمعة الموظف بطريقة أو بأخرى
- استخدام ألفاظ نابية أو لغة مسيئة أخرى من شأنها أن تجعل الشخص العاقل يشعر بعدم الارتياح أو الغضب
- نشر إشاعات بغرض الكيد للآخرين أو التشهير بهم أو النميمة التي تتناول الموظفين

تتضمن السلوكيات التي "لا" تندرج ضمن انتهاكات هذا المبدأ ما يلي على سبيل المثال لا الحصر:

- اختلاف الآراء الذي يتم التعامل معه بنضج ورغبة في التوصل إلى حلول
- المناقشات المتعلقة بالانضباط أو الأداء التي تهدف إلى مساعدة الموظف على سد الثغرات في الأداء و/أو السلوك والتواصل بطريقة مهنية
- أساليب القيادة المباشرة والحازمة
- الملاحظات الواردة من المدير أو الأقران والتي يتم تقديمها بشكل موضوعي وعادل
- التوجيهات المعقولة الخاصة بالعمل والتي يقدمها المدير

على الرغم من أن وقوع نزاع في بيئة العمل قد يكون غير مريح، إلا أنه غالبًا ما يعد أمرًا حتميًا عندما يضم فريق العمل موظفين من ذوي خلفيات متنوعة ولديهم أولويات وأساليب اتصال مختلفة. يجب معالجة النزاع وحلّه، أولاً وقبل كل شيء من قِبَل الموظفين المعنيين مباشرةً. في بعض الحالات، قد يصدر أحد الأشخاص تعليقاً أو يقوم بفعل ما لا يقصد من ورائه أي إيذاء ولكن قد ينتج عنه هذا الأثر. ويعني الاحترام في معاملة بعضنا البعض التحلي بالأمانة والانفتاح بالقدر الكافي حتى تصارح زملاءك في حال شعرت بالأذى أو بالإهانة. يعني الاحترام أيضاً أنه إذا أخبرك زميل أنك فعلت شيئاً أدى لحدوث إساءة، فيجب عليك الرد بطريقة محترمة ومعاملة ذلك الزميل باحترام في المستقبل. ويمكن لهذا النوع من الحوار الذي يتسم بالاحترام معالجة العديد من المواقف، ولكن في حال احتجت إلى للحصول على المساعدة. M مساعدة للتعامل مع سلوك غير لائق في مكان العمل، فعليك الاتصال بقسم الموارد البشرية بشركة 3

كيفية الإبلاغ عن حالة انتهاك

للإبلاغ عن أي انتهاكات مشتبه فيها لهذا المبدأ، يستطيع الموظفون الاتصال بالمشرف على عملهم أو مديرهم، أو رئيس الموارد البشرية أو أي MEthics.com المعين، أو اللجوء إلى شخص أعلى في الهيكل الإداري للموارد البشرية. يستطيع الموظفون أيضاً استخدام 3 من خيارات الإبلاغ الإضافية المدرجة في قسم "المخاوف المتعلقة بالإبلاغ أو طرح الأسئلة" في موقع "الأخلاقيات والامتثال" على الويب.

M مسؤولية إدارة شركة 3

بيئة عمل محترمة. ويشمل هذا التأكد من قيام M المسؤولية عن ضمان أن توفر شركة 3 M يتحمل كل مشرف ومدير يعمل في 3 M المشرفين والمديرين بمساعدة الموظفين في حل المشاكل أو النزاعات بشكل استباقي. يتحمل المشرفون والمديرون العاملون في 3 أيضاً المسؤولية عن ضمان التعامل بشكل سليم وفعال مع شكاوى التمييز أو التحرش، أو التنمر، أو السلوك غير اللائق بالشراكة مع قسم الموارد البشرية. ارجع إلى مبدأ التزام الموظفين والإبلاغ عن الانتهاكات للحصول على معلومات بشأن الموارد اللازمة لتقديم مثل هذه البلاغات.

يُحظر اتخاذ أي إجراءات انتقامية

يحظر هذا المبدأ بشدة اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد أي شخص يكشف بحسن نية عن مخاوف بشأن التمييز أو التعرض للتحرش أو أي انتهاك آخر لهذا المبدأ.

:العقوبات

.إلى اتخاذ إجراء تاديبى قد يصل إلى إنهاء العمل M استؤدي انتهاكات القانون ومدونة قواعد السلوك لشركة 3