



Principio Entorno laboral respetuoso

Declaración del Principio:

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso en el entorno laboral de 3M. Un entorno laboral en donde impere el respeto se encuentra libre de discriminación y acoso ilegales, pero implica más que el cumplimiento de las leyes. Se trata de un entorno laboral libre de comportamientos inapropiados o poco profesionales, que incluyen el acoso, la intimidación y otras comunicaciones no adecuadas, y coherente con la ética, los valores y la cultura de inclusión de 3M. En un entorno laboral respetuoso, las personas se sienten libres de denunciar sus inquietudes con respecto al lugar de trabajo sin temor a represalias.

Objetivo:

Este Principio ayuda a garantizar que las personas reciban un tratamiento digno y respetuoso cuando trabajen para 3M. También refuerza el compromiso de 3M de cumplir con las leyes que prohíben la discriminación, el acoso y las represalias.

Este Principio se aplica globalmente a todos los empleados y se puede aplicar a aquellos que actúen en nombre de 3M. Consulte el [Principio de cumplimiento](#) para obtener más 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 actividades comerciales en nombre de 3M y a otros entornos en los que los comportamientos pueden 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 mensajes de texto y las comunicaciones en las redes sociales.

Orientación adicional:

Entorno laboral respetuoso

El objetivo de 3M es tener un entorno laboral que refleje y valore lo mejor que hay en cada uno de nosotros, en donde nos tratemos con respeto y profesionalismo en forma mutua y en donde se valoren las diferencias particulares. No se tolerarán aquellos comportamientos que interfieran con ese objetivo, incluso el acoso, la discriminación, la intimidación u otras comunicaciones o comportamientos inapropiados.

Discriminación

3M prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, edad, género, identidad de género, sexo, nacionalidad, estatus de ciudadanía, discapacidades, 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

El acoso está prohibido por este Principio. El acoso es una conducta desagradable hacia una persona que genera un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo y que:

- se basa en rasgos personales como la raza, el color, la edad, el género, la identidad de género, el sexo, la nacionalidad, el estatus de ciudadanía, las discapacidades, la religión, el credo, la orientación sexual, el estado civil, el estatus de veterano, el embarazo o la información genética, así como otras clasificaciones protegidas; y
- causa que el rendimiento laboral se vea perjudicado o afecte negativamente las oportunidades laborales.

El acoso es ilegal en muchos países. Ejemplos de acoso que pueden infringir la ley y violarán este Principio incluyen, entre otros, los siguientes:

- Comunicaciones verbales o escritas que contienen apelativos ofensivos, bromas, difamaciones, estereotipos negativos o amenazas.
- Conducta no verbal, como mirar fijamente, echar una mirada de reojo y dar regalos inapropiados.
- Conducta física, tal como una agresión o caricias no deseadas.
- Imágenes visuales, como fotografías, caricaturas, dibujos o gestos ofensivos.
- Peticiones o demandas de favores sexuales por parte de alguien con autoridad, cuando dicha demanda está vinculada a la contratación, el ascenso, el despido o cualquier otra condición de empleo.

Hostigamiento

El hostigamiento no se tolerará en el entorno laboral de 3M. El hostigamiento implica cualquier comportamiento agresivo, malicioso, insultante, poco profesional o abusivo a través de medios que resultan en la humillación, denigración o intimidación de otro que una persona razonable consideraría poco profesional, perturbador o perjudicial para su salud psicológica. Por lo general, un solo acto no se considera hostigamiento a menos que sea puntualmente grave y atroz. Ejemplos de hostigamiento que pueden infringir este Principio incluyen, entre otros, los siguientes:

- Gritarle a alguien, insultar, ridiculizar o hacer comentarios despectivos o degradantes sobre alguien, ya sea en privado o delante de otros.
- Utilizar la autoridad de uno para amenazar a otra persona.
- Socavar a alguien supervisando o criticando excesivamente su trabajo sin justificación.
- Socavar intencionadamente el trabajo de alguien añadiendo o eliminando responsabilidades, ocultando información relevante o excluyéndolo de comunicaciones o reuniones importantes.

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 que causa un impacto negativo en una o más



personas o altera el entorno laboral. Ejemplos de comunicación inapropiada que pueden infringir este Principio incluyen, entre otros, los siguientes:

- Comunicaciones verbales o escritas que contengan insultos, calumnias, bromas o comentarios ofensivos que puedan dañar la reputación de un empleado.
- Utilizar palabras soeces u otro tipo de lenguaje ofensivo que pueda incomodar o enfadar a una persona sensata.
- Difundir rumores maliciosos, calumnias o chismes sobre los empleados.

Los comportamientos que NO representan una infracción de este Principio incluyen, pero no se limitan a los siguientes:

- Diferencias de opinión que se abordan con madurez y voluntad de resolución.
- Charlas con fines disciplinarios o sobre el rendimiento que tienen por objeto ayudar a un empleado a mejorar sus deficiencias en materia de rendimiento o comportamiento y que se llevan a cabo de manera profesional.
- Estilos de liderazgo que son directos y asertivos.
- Comentarios de un gerente o de un compañero que se realizan de forma objetiva y justa.
- Instrucción laboral razonable proporcionada por un gerente.

Aunque los conflictos en el entorno laboral pueden ser incómodos, a menudo son inevitables cuando trabajan juntos empleados de distintos orígenes, prioridades y estilos de comunicación. Los empleados implicados directamente son los primeros que deben abordar y resolver los conflictos. En algunos casos, una persona puede hacer un comentario o hacer algo que no tenía la intención de ofender, pero causa ese efecto. Tratarse mutuamente con respeto significa ser honesto y lo suficientemente abierto para hacerle saber a un colega si lo ha herido u ofendido. El respeto también significa que si un colega le dice que usted ha hecho algo que lo ofendió, debe responder de manera respetuosa y tratar a ese colega con respeto en el futuro. Ese tipo de diálogo respetuoso puede solucionar varias situaciones, pero si necesita ayuda para manejar un comportamiento laboral inapropiado, debe comunicarse con el departamento de [Recursos Humanos de 3M](#) para solicitar asistencia.

Cómo denunciar una infracción

Para denunciar presuntas infracciones de este Principio, los empleados pueden ponerse en contacto con su supervisor 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 el sitio web [3MEthics.com](#) o cualquiera de las opciones de denuncia adicionales que aparecen en la sección “[Report Concerns or Ask Questions](#)” (Cómo denunciar inquietudes o formular preguntas) del sitio web Ethics & Compliance (Ética y Cumplimiento).

Responsabilidad de la gerencia de 3M

Cada supervisor y gerente de 3M es responsable de garantizar que 3M ofrezca un entorno laboral en donde impere el respeto. Esto incluye garantizar que los supervisores y gerentes ayuden de forma proactiva a los empleados a abordar sus inquietudes o resolver conflictos.



Los supervisores y gerentes de 3M también son responsables de garantizar que las quejas en materia de discriminación, acoso, intimidación o comportamiento inapropiado se gestionen de forma adecuada y eficaz, en colaboración con el departamento de Recursos Humanos.

Consulte el [Principio de obligaciones del empleado y presentación de denuncias](#) para obtener información sobre los recursos para el planteo de tales denuncias.

Se prohíben las represalias

Este Principio prohíbe estrictamente todo tipo de represalia contra alguien que denuncia de buena fe una inquietud sobre discriminación, acoso u otra infracción de este Principio.

Sanciones:

Los incumplimientos de la ley y del Código de Conducta de 3M podrían tener como consecuencia medidas disciplinarias, que pueden incluir hasta el despido.