

העיקרון של מקום עבודה רחש כבוד

הצהרת עקרונות:

כל אדם זכאי ליחס מכבד במקום העבודה של 3M. יחס מכבד פירושו קבלת יחס ישר ומקצועי, תוך הערכת הכישרונות, הרקע וההשקפות של כל אדם. במקום עבודה מכבד אין אפליה והטרדה המהוות עברה על החוק, אך מדובר בהרבה מעבר לציאות לחוק. זוהי סביבת עבודה שאין בה התנהגות בלתי הולמת או בלתי מקצועית ויש בה הקפדה על האתיקה ועל הערכים של 3M – מקום שבו כל אחד/אחת יכולים לעשות כמיטב יכולתו/יכולתה, ושב האנשים מרגישים בנוח לדווח על חששות שעולים במקום העבודה מבלי לחשוש מהתנכלות או מנקמה.

היעד:

עיקרון זה עוזר להבטיח יחס של יושרה וכבוד לאנשים במקום העבודה של 3M. הוא אף מחזק את המחויבות של 3M לציאות לחוקים האוסרים על אפליה, הטרדה ונקמה.

עיקרון זה חל על כל העובדים וכל הגורמים הפועלים בשמה של 3M ברחבי העולם. ראה עיקרון הציאות לקבלת מידע על מצבים שבהם העקרונות של קוד ההתנהגות עשויים לחול על צד שלישי. עיקרון זה חל על כל המקומות והמצבים שבהם מתנהלת פעילות עסקית של 3M.

הנחיות נוספות:

משמעות הדבר

סביבת עבודה רחשת כבוד

היעד של 3M הוא ליצור סביבת עבודה המשקפת ומעריכה את המיטב שבכל אחד, שבה אנשים נוהגים זה בזה באופן מכבד ומקצועי, ושבה ניתן כבוד להבדלים בין אדם למשנהו. כל הטרדה או התנהגות בלתי-מקצועית או בלתי-הולמת, גם אם אינה בלתי-חוקית, פוגעת בהשגת יעד זה, ולא תזכה לשום סובלנות. אפליה בלתי-חוקית אסורה גם היא. עיקרון זה חל במקום העבודה ובפעילויות חוץ ובאינטראקציות שיכולות להשפיע על מקום העבודה, לדוגמה, אירועי חברה ואירועים אחרים הממומנים על-ידי 3M.

חברה גלובלית, סטנדרט גלובלי

כחברה גלובלית, 3M פועלת בסביבה גלובלית מורכבת ומגוונת. אך בכל מקום שבו מתקיימת פעילות עסקית של 3M, החברה פועלת לפי העיקרון של התנהגות עסקית אתית כדי להבטיח את הסטנדרטים הגבוהים ביותר של אתיקה ויושרה ולהגן על המוניטין של 3M. עיקרון זה מספק מערכת משותפת של ערכים מנחים לפעולות ולהחלטות שאינם נכללים במדיניות או בכלל ספציפיים. עיקרון זה שואל שלוש שאלות:

- האם פעולה זו עולה בקנה אחד עם ערכי היושר והיושרה ללא פשרות של ארגון 3M?
- האם פעולה זו תוכל לעמוד בביקורת ציבורית?
- האם פעולה זו תגן על המוניטין של 3M כחברה אתית?

על העובדים לשקול שאלות אלה בבואם להחליט אם פעולה מסוימת עולה בקנה אחד עם הסטנדרטים של עיקרון זה.

מדיניות נגד אפליה בלתי חוקית

3M אוסרת על כל צורה של אפליה בלתי חוקית נגד מועמדים, עובדים, קבלנים או כל מי שמעורב בפעילות עסקית עם 3M. החוקים בנוגע לאפליה משתנים ממדינה למדינה, אך הם עשויים לאסור על

אפליה על רקע גזע, צבע, גיל, מין, מוצא, נכות, דת, נטיה מינית, מצב משפחתי, היריון, מידע גנטי, וכן סיווגים מוגנים אחרים .

מדיניות נגד הטרדה

עיקרון זה אוסר על הטרדה. הטרדה מהווה התנהגות בלתי-רצויה כלפי אדם, היוצרת סביבת עבודה מאיימת, עוינת או תוקפנית, ואשר:

- נובעת ממאפיינים אישיים כגון גיל, נכות, מצב משפחתי, מוצא, גזע או צבע, דת, מין, נטייה מינית או זהות מגדרית; וכן
 - משפיעה לרעה על ביצועים בעבודה או על הזדמנויות תעסוקה.
- הטרדה מנוגדת לחוק בארה"ב ובארצות רבות אחרות. דוגמאות להטרדה העלולות להוות הפרה של החוק והפרה של עיקרון זה כוללות:
- תקשורת בעל-פה או בכתב המכילה קריאה בשמות פוגעניים, בדיחות, השמצות, סטראוטיפים שליליים או איומים. זה כולל הערות או בדיחות מעליבות או המכוונות ליחידים או לקבוצות על רקע מאפיינים אישיים כגון גיל, נכות, מצב משפחתי, מוצא, גזע או צבע, דת, מין, נטיה מינית או זהות מגדרית.
 - פגיעה בלתי מילולית, כגון נעיצת מבטים, מבטים מלגלים והענקת מתנות בלתי הולמות.
 - פגיעה פיזית, כגון תקיפה או מגע בלתי רצוי.
 - תמונות חזותיות, כגון צילומים, קריקטורות, ציורים או מחוות פוגעניים .

הטרדה מינית

הטרדה מינית היא צורה של הטרדה על רקע מינו של אדם או הכוללת בקשה או דרישה לטובות הנאה מיניות על-ידי אדם שנמצא בעמדת סמכות, כאשר הדרישה קשורה למינוי, לקידום, לסיים העסקה או לכל תנאי העסקה אחר. אף-כי ניהול מערכת יחסים רומנטית מקובלת עם עובד אחר ב-3M אינה מהווה הטרדה, תיתכן הטרדה אם אחד מהאנשים במערכת יחסים מעורב בהתנהגות במקום העבודה שאינה הולמת או אינה רצויה. עובדים המנהלים מערכת יחסים רומנטית מקובלת חייבים לציית גם לעיקרון ניגוד עניינים של 3M.

לכל עובד ב-3M יש תפקיד ביצירת מקום עבודה רוחש כבוד

מקום עבודה מכבד דורש השתתפות של כל העובדים. זכור :

- 3M מצפה להתנהגות מכבדת ומקצועית בכל הזמנים, ללא קשר למצב. עליך להיות רגיש לאופן שבו אחרים עשויים לפרש את הפעולות שלך ולזכור שהפעולות שלך משליכות עליך ועל 3M .
- עיקרון זה חל על פעילויות חוץ ובאינטראקציות שיכולות להשפיע על מקום העבודה, כולל אירוח עסקי, יציאות לגיבוש צוות, כנסים, פגישות ופעילויות אחרות הקשורות לפעילות העסקית של 3M. מקומות ופעילויות שבהם מתקיימת פעילות עסקית של 3M צריכים להיות מקצועיים, הולמים ועולים בקנה אחד עם הערכים ועם המוניטין של 3M.
- כולנו בני אדם, ולפעמים אנו טועים. במקרים מסוימים, אדם עלול להעיר הערה או לעשות משהו שלא היתה בו כוונה לפגוע, אך בפועל הדברים פגעו. מתן יחס רוחש כבוד זה לזה פירושו להיות כנים ופתוחים מספיק כדי להודיע לעמית אם נפגעת או נעלבת ממנו. כבוד פירושו גם שאם עמית מספר לך שעשית משהו פוגע, עליך להגיב באופן מכובד ולהתייחס לאותו עמית באופן מכובד בעתיד. סוג זה של דו-שיח מכבד עשוי להתאים למצבים רבים, אך אם אתה זקוק

לעזרה בהתמודדות עם התנהגות בלתי הולמת במקום העבודה, עליך לפנות למחלקת משאבי אנוש של 3M לקבלת סיוע .

כיצד לדווח על הפרה

את רוב הדיווחים על חשדות להפרה של עיקרון זה יש להפנות למחלקת משאבי אנוש של 3M. עובדים יכולים ליצור קשר עם מנהל משאבי אנוש הממונה עליהם, או לפנות למישהו בעמדה גבוהה יותר בארגון משאבי אנוש. עובדים יכולים גם להשתמש באחת מאפשרויות הדיווח הנוספות המפורטות בחלק "דיווח על חששות או הפניית שאלות" באתר האינטרנט של תאימות והתנהגות עסקית, או באמצעות מדיניות דיווח על חששות של העובדים, אם הם מעדיפים זאת.

אופן התגובה של 3M

בירור ותגובה

בכל דיווח או תלונה על אפליה, הטרדה או הפרה אחרת של עיקרון זה, 3M תבדוק את החששות והיא עשויה לערוך בירור. במקרה שבו תימצא הפרה של העיקרון, 3M תנקוט פעולה מתאימה לתיקון המצב ותנסה למנוע הפרות עתידיות. במקרים מתאימים, 3M עשויה לנקוט צעדים משמעותיים, עד וכולל סיום העסקה, נגד המפרים את העיקרון.

3M תיידע את הצדדים לגבי מצב הבדיקה של תלונותיהם. כדי לכבד את הפרטיות ואת הסודיות של כל האנשים המעורבים, 3M לא תשתף פרטים ספציפיים לגבי הצעדים המשמעותיים או פעולות אחרות שנקטו.

האחריות של הנהלת 3M

כל ממונה ומנהל ב-3M אחראי להבטיח ש-3M מספקת מקום עבודה מכבד. אחריות זו כוללת לוודא שתלונות על אפליה, הטרדה או התנהגות בלתי הולמת או בלתי מקצועית יטופלו כראוי ובאופן יעיל, בשיתוף עם מחלקת משאבי אנוש. עיין ב'עיקרון מחויבות העובדים ודיווח' לקבלת מידע על משאבים להפניית דיווחים כאלה.

איסור התנכלות

עיקרון זה אוסר במפורש על כל התנכלות כלפי כל עובד שמדווח על חשש לגבי אפליה, הטרדה או הפרה אחרת של עיקרון זה .