

## העיקרון של מקום עבודה רוחש 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 לציות לחוק. זוהי סביבת עבודה שאין בה התנהגות בלתי הולמת או בלתי מקצועית ויש בה הקפדה על האתיקה ועל הערכים של 3M – מקום שבו כולם יכולים לעשות כמיטב יכולתם, ושבנו אנשים מרגישים בנוח לדווח על חששות שעולים במקום העבודה מבלי לחשוש מהתנכלות או מנקמה.

### מטרה:

עיקרון זה עוזר להבטיח יחס של ישרה וכבוד לאנשים במקום העבודה של 3M. הוא אף מחזק את המחויבות של 3M לציות לחוקים האוסרים על אפליה, הטרדה ונקמה. עקרונות אלה חלים באופן גלובלי על כל העובדים, ועשויים אף לחול על מי שפועל מטעם החברה. להסבר מתי צד שלישי כפוף לעקרונות קודם ההתנהגות של החברה, עיינו בעיקרון הציות. עיקרון זה חל על כל המקומות והמצבים שבהם מתנהלת פעילות עסקית של 3M.

### הנחיות נוספות:

#### משמעות הדבר

#### *סביבת עבודה רוחשת כבוד*

היעד של 3M הוא ליצור סביבת עבודה המשקפת ומעריכה את המיטב שבכל אחד, שבה אנשים נוהגים זה בזה באופן מכבד ומקצועי, ושהם ניתנים 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 ועל פעילויות ואינטראקציות חיצוניות שיכולות להשפיע על מקום העבודה, כגון אירועי עבודה ופעילויות אחרות בחסות 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 וישרה 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:

1. האם אני מתנהל לפי הערכים של 3M?
2. האם ארצה שהעמיתים שלי, החברים שלי, בני המשפחה שלי או הציבור הרחב יקראו על כך?
3. האם מדובר במעשה שתואם למוניטין של 3M מבחינת ניהול עסקים אתי?

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, מגדר, מזהות מגדרית, מין, מוצא, מצב אזרחות, נכות, דת, אמונה, נטייה מינית, מצב משפחתי, היריון או 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, נטייה 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 למינו, לקידום, לסיום 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 רחש 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 ואינטראקציות מחוץ לעבודה שיכולות להשפיע על מקום העבודה, לרבות בידור עסקי, טיולים לגיבוש הצוות, כנסים ופגישות ופעילויות אחרות הקשורות לעסקים 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 רחש כבוד זה לזה פירושו להיות כנים ופתוחים מספיק כדי להודיע לעמית אם נפגעת או נעלבת ממנו. כבוד פירושו גם שאם עמית אומר לך שעשית משהו פוגע, עליך להגיב בצורה מכבדת ולהתייחס לאותו עמית בכבוד 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 אתיקה וציות או במדיניות הדיווח על חששות של עובדים, 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 ב-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.