



# Principio relativo a un ambiente di lavoro improntato al rispetto

## Definizione del Principio

Tutti in 3M hanno diritto a un trattamento rispettoso nell'ambiente di lavoro. Un ambiente di lavoro improntato al rispetto è privo di molestie e di discriminazioni, e va oltre il semplice rispetto della legge. È un ambiente di lavoro privo di comportamenti inadeguati o non professionali, inclusi bullismo, intimidazione e altre comunicazioni inappropriate, ed è conforme ai valori, all'etica e cultura dell'inclusione di 3M: un luogo in cui tutti sono liberi di segnalare eventuali problemi legati al luogo di lavoro senza paura di ritorsioni o rappresaglie.

## Scopo:

Si tratta di un Principio che contribuisce a garantire che le persone che lavorano per 3M siano trattate con dignità e rispetto. Inoltre, rafforza l'impegno di 3M a essere conforme alle leggi che vietano la discriminazione, le molestie e le rappresaglie.

Questo Principio si applica a livello globale a tutti i dipendenti e può essere applicato ai soggetti terzi che agiscono per conto di 3M. Per sapere se un soggetto terzo ricade nei principi del Codice di Condotta, vedere il [Principio relativo alla Conformità](#). Questo Principio si applica a tutte le sedi e situazioni in cui viene condotta l'attività di 3M e ad altri contesti in cui la condotta può avere un impatto sul luogo di lavoro di 3M, come eventi di lavoro o altri incontri sociali. Questo Principio si applica ad ogni tipologia di interazione sia essa di persona che virtuale, come e-mail, riunioni virtuali, chat, SMS e comunicazioni sui social media.

## Ulteriore consulenza:

### *Ambiente di lavoro improntato al rispetto*

L'obiettivo di 3M è quello di garantire un ambiente di lavoro che rifletta e valorizzi il meglio in ognuno di noi, dove i rapporti con gli altri siano improntati al rispetto e alla professionalità e in cui siano valorizzate le differenze personali. I comportamenti che interferiscono con tale obiettivo, inclusi molestie, discriminazione, bullismo o altre comunicazioni o comportamenti inappropriati, non saranno tollerati.

### *Discriminazione*

3M vieta qualsiasi forma di discriminazione basata su razza, colore, età, genere, identità di genere, sesso, origine nazionale, stato di cittadinanza, disabilità, religione, credo, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza o informazioni genetiche. 3M aderisce puntualmente alle leggi in materia di antidiscriminazione ovunque opera.



### Molestie

Questo Principio vieta le molestie. La molestia costituisce un comportamento indesiderato nei confronti di qualcuno, il che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo nei confronti di un individuo e che:

- È dovuto a tratti personali come razza, colore, età, genere, identità di genere, sesso, origine nazionale, stato di cittadinanza, disabilità, religione, credo, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza o condizioni genetiche, nonché altre classificazioni protette; e
- Causa un peggioramento delle prestazioni lavorative o influisce negativamente sulle opportunità di lavoro.

Le molestie costituiscono una violazione di legge in molti paesi. Esempi di molestie che possono violare la legge e che violeranno questo Principio comprendono, ma non sono limitate a:

- Comunicazioni orali o scritte che contengono soprannomi offensivi, scherzi, insulti, stereotipi negativi o minacce.
- Comportamenti non verbali, ad esempio sguardo fisso, occhiate maliziose e offerte di regali inappropriati.
- Comportamento fisico, come attacchi o contatti fisici non desiderati.
- Immagini, ad esempio fotografie, vignette, disegni o gesti offensivi.
- Richieste o domande di favori sessuali da parte di un'autorità, laddove la richiesta sia legata ad assunzione, promozione, licenziamento o qualsiasi altra condizione di impiego.

### Bullismo

Il bullismo non è tollerato nell'ambiente di lavoro 3M. Il bullismo è qualsiasi comportamento aggressivo, dannoso, offensivo, non professionale oppure offensivo attraverso mezzi che determinino l'umiliazione, la denigrazione o l'intimidazione di un altro che una persona ragionevole troverebbe poco professionale, disturbante o dannoso per la propria salute psicologica. Un singolo atto non è generalmente considerato bullismo a meno che non sia particolarmente grave ed eclatante. Esempi di bullismo che possono violare questo Principio includono a titolo meramente esemplificativo:

- Alzare la voce, insultare, ridicolizzare o fare commenti sminuenti o umilianti su qualcuno, sia in privato che di fronte ad altri;
- Usare la propria autorità per minacciare qualcun altro;
- Sminuire qualcuno esercitando un controllo eccessivo o criticando il suo lavoro senza giustificazione;
- Svalutare intenzionalmente il lavoro di qualcuno aggiungendo o rimuovendo responsabilità, nascondendo informazioni rilevanti o escludendole da comunicazioni o riunioni pertinenti.

### Comunicazione inappropriata e altri comportamenti inappropriati



Si definisce “comunicazione inappropriata” la comunicazione verbale o non verbale che non è adatta a un contesto professionale e provoca un impatto negativo su uno o più individui o sconvolge l'ambiente di lavoro. Esempi di comunicazione inappropriata che potrebbero violare questo Principio includono, ma non sono limitati a:

- Comunicazioni orali o scritte che contengono insulti, ingiurie, battute o commenti offensivi che potrebbero altrimenti danneggiare la reputazione di un dipendente;
- Uso di parolacce o di altro linguaggio offensivo che potrebbe far sentire a disagio o arrabbiare una persona ragionevole;
- Diffusione di voci dannose, calunnie o pettegolezzi sui dipendenti.

*I comportamenti che NON costituiscono una violazione di questo Principio includono, ma non sono limitati a:*

- Differenze di opinione che si affrontano con maturità e approccio costruttivo;
- Conversazioni relative ad eventuali sanzioni disciplinari o sulle prestazioni volte ad aiutare il dipendente a migliorare le sue lacune nelle prestazioni e/o nel comportamento e comunicate in modo professionale;
- Stili di leadership diretti e assertivi;
- Feedback da un manager o da un collega che viene fornito in modo obiettivo ed equo.
- Direzione di lavoro ragionevole fornita da un manager

Sebbene il conflitto nell'ambiente di lavoro possa mettere a disagio, è spesso inevitabile quando dipendenti con esperienze e culture, priorità e stili di comunicazione diversi lavorano insieme. I conflitti dovrebbero essere affrontati e risolti in primo luogo dai dipendenti direttamente coinvolti. In alcuni casi, una persona può fare un commento o comportarsi in modi che pur non avendo scopo offensivo, ottengono tale effetto. Avere rispetto reciproco significa essere abbastanza onesti e aperti da far capire al collega se ci si sente feriti oppure offesi. Il rispetto prevede anche che, se un collega vi spiega che avete avuto un comportamento offensivo, voi rispondiate in modo rispettoso e lo trattiate con rispetto in futuro. Grazie a un dialogo rispettoso di questo tipo si possono affrontare molte situazioni, ma se è necessario un aiuto per gestire un comportamento inappropriato sul luogo di lavoro, contattare l'[Ufficio Risorse Umane di 3M](#) per ricevere assistenza.

### **Come segnalare una violazione**

Per segnalare violazioni sospette di questo Principio, i dipendenti possono contattare il proprio supervisore o manager, o il responsabile delle [Risorse Umane assegnato](#), oppure rivolgersi a qualcuno di livello superiore nell'organizzazione delle Risorse Umane. I dipendenti possono anche ricorrere a [3MEthics.com](#) o a qualsiasi opzione di segnalazione aggiuntiva elencata nella sezione "[Segnala problemi o poni domande](#)" del sito web della funzione Ethics&Compliance.

### **Responsabilità del Management di 3M**

Ogni supervisore e responsabile di 3M ha il compito di garantire che la stessa offra un ambiente di lavoro improntato al rispetto. Ciò include la garanzia che i supervisori e i manager assistano in modo proattivo i dipendenti nella risoluzione di problemi o conflitti. I supervisori e



i manager 3M hanno anche la responsabilità di garantire che le denunce di discriminazione, molestie, bullismo o comportamento inappropriato siano gestite in modo corretto ed efficace, in collaborazione con le Risorse Umane. Per ulteriori informazioni sulle risorse disponibili per compiere tali segnalazioni, vedere il [Principio relativo agli obblighi dei dipendenti e alle segnalazioni](#).

### **Le ritorsioni sono vietate**

Questo Principio vieta severamente qualsiasi ritorsione nei confronti di chiunque segnali in buona fede un problema in materia di discriminazione, molestie o un'altra violazione dello stesso Principio.

### **Sanzioni:**

Le violazioni della legge e del Codice di Condotta di 3M possono portare ad azioni disciplinari, compresa la cessazione del rapporto di lavoro.