



# Zasada środowiska pracy opartego na szacunku

## Podstawowe deklaracje:

Każdy ma prawo do tego, aby w środowisku pracy 3M traktowano go z szacunkiem. Pełne szacunku środowisko pracy jest wolne od bezprawnej dyskryminacji i molestowania, ale obejmuje także coś więcej niż zgodność z prawem. Jest to środowisko pracy wolne od niewłaściwych lub nieprofesjonalnych zachowań - w tym zastraszania, gróźb i innej niewłaściwej komunikacji - oraz zgodne z etyką firmy, wartościami, i kulturą integracji. W pełnym szacunku środowisku pracy ludzimi mogą swobodnie zgłaszać problemy związane z miejscem pracy bez obawy o odwet lub represje.

## Cel:

Ta Zasada pozwala zapewnić, że ludzie są traktowani z godnością i szacunkiem podczas pracy dla 3M. Podkreśla również zaangażowanie firmy 3M w przestrzeganie przepisów zakazujących dyskryminacji, molestowania i represji.

Zasada ta dotyczy wszystkich pracowników firmy 3M oraz może dotyczyć osób działających w jej imieniu. Informacje na temat tego, kiedy strona trzecia może być objęta zasadami Kodeksu Postępowania, znajdują się w dokumencie "[Zasady Przestrzegania Zgodności z Przepisami](#)". Niniejsza zasada dotyczy wszystkich miejsc i sytuacji, w których prowadzona jest działalność firmy 3M oraz innych miejsc, w których zachowanie może mieć wpływ na środowisko pracy w 3M, takich jak wydarzenia firmowe lub inne spotkania towarzyskie. Niniejsza zasada dotyczy zarówno interakcji osobistych, jak i wirtualnych, takich jak poczta elektroniczna, spotkania wirtualne, czat, tekst i komunikacja w mediach społecznościowych.

## Dodatkowe wskazówki:

### Środowisko pracy oparte na szacunku

Firma 3M dąży do tego, aby stworzyć środowisko pracy odzwierciedlające i ceniące to, co w nas najlepsze, w którym będziemy wzajemnie traktować się z szacunkiem i profesjonalizmem oraz w którym ceni się indywidualne różnice. Zachowania, które stoją w sprzeczności z tym celem, w tym szykanowanie, dyskryminacja, nękanie i inne niestosowne formy komunikacji lub zachowania—nie będą być tolerowane.

### Dyskryminacja

Firma 3M zabrania dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, wiek, płeć biologiczną, tożsamość płciową, płeć społeczno-kulturową, narodowość, obywatelstwo, niepełnosprawność, religię, wyznanie, orientację seksualną, stan cywilny, status kombatanta, ciążę lub informacje genetyczne. Firma 3M przestrzega również prawa przeciwdziałającego dyskryminacji wszędzie, gdzie prowadzimy działalność.

### Szykanowanie



Niniejsza zasada zabrania szykanowania. Szykanowanie jest niepożądanym postępowaniem w stosunku do innej osoby, które tworzy zastraszające, wrogie lub obraźliwe środowisko pracy i które:

- Wynika z cech osobistych, takich jak rasa, kolor skóry, wiek, płeć, tożsamość płciowa, płeć, pochodzenie narodowe, status obywatelski, niepełnosprawność, religia, kredo, orientację seksualną, stan cywilny, status weterana, ciążę lub informacje genetyczne, a także inne chronione klasyfikacje; oraz
- Obniża wydajność pracy lub niekorzystnie wpływa na możliwości pracy i zatrudnienia.

W wielu krajach szykanowanie jest niezgodne z prawem. Przykłady szykanowania, które mogą naruszać prawo i które naruszają niniejszą zasadę, to:

- Przekazywanie drogą ustną lub pisemną obraźliwych przezwisk, dowcipów, zniewag, negatywnych stereotypów lub gróźb.
- Zachowania niewerbalne, takie jak natrętny kontakt wzrokowy, lubieżne uśmiechy lub wręczanie niestosownych prezentów.
- Zachowania fizyczne, takie jak napaść czy niepożądany dotyk.
- Treści wizualne, takie jak obraźliwe zdjęcia, karykatury, rysunki lub gesty.
- Prośby lub żądania przysług seksualnych ze strony osoby mającej władzę, gdy żądanie jest powiązane z zatrudnieniem, awansem, zakończeniem stosunku pracy lub jakimkolwiek innym warunkiem zatrudnienia.

### Nękanie

W środowisku pracy 3M nie toleruje się nękania. Nękanie to każde agresywne, złośliwe, obraźliwe, nieprofesjonalne lub napastliwe zachowanie prowadzące do poniżenia, oczerniania lub zastraszania innej osoby, które w rozsądnej ocenie można uznać za nieprofesjonalne, niepokojące lub szkodliwe dla zdrowia psychicznego. Pojedynczego działania generalnie nie uznaje się za nękanie, chyba że jest szczególnie dotkliwie i rażące. Przykłady nękania, które mogą naruszać niniejszą zasadę, to:

- Krzyczenie na kogoś, wyzywanie lub wyśmiewanie, kierowanie w czyjąś stronę poniżających lub umniejszających komentarzy, zarówno prywatnie, jak i w obecności innych osób.
- Wykorzystywanie swojego autorytetu do grożenia komuś innemu.
- Podważanie czyjegoś autorytetu przez nadmierne monitorowanie lub krytykowanie czyjejs pracy bez uzasadnienia.
- Celowe podważanie czyjejs pracy poprzez dodawanie lub pozbawianie obowiązków, ukrywanie istotnych informacji lub wykluczanie kogoś z odpowiednich komunikatów lub spotkań.

### Niestosowna komunikacja i inne niestosowne zachowanie.

Niestosowna komunikacja jest definiowana jako komunikacja werbalna lub niewerbalna, która nie jest odpowiednia dla środowiska zawodowego i ma negatywny wpływ na co najmniej



jedną osobę lub zakłóca środowisko pracy. Przykłady niestosownej komunikacji, które mogą naruszać tę zasadę, to:

- Przekazywanie drogą ustną lub pisemną obraźliwych przezwisk, dowcipów, zniewag lub uwag, które mogą zaszkodzić reputacji pracownika.
- Używanie wulgaryzmów lub innego obraźliwego języka, który może w rozsądnej ocenie wywołać poczucie dyskomfortu lub złości.
- Rozpowszechnianie złośliwych plotek, oszczerstw lub pogłosek na temat pracowników.

Zachowania, które NIE stanowią naruszenia tej zasady, to między innymi:

- Różnice zdań, do których podchodzi się z dojrzałością i chęcią rozwiązania problemu.
- Dyskusje na temat wyników lub postępowań dyscyplinarnych, które mają pomóc pracownikowi wyeliminować braki w pracy i/lub zachowaniu, i które odbywają się w sposób profesjonalny.
- Bezpośrednie i asertywne style przywództwa.
- Informacje zwrotne od przełożonego lub współpracownika przekazywane w sposób uczciwy i obiektywny.
- Przedstawienie rozsądnego kierunku pracy przez przełożonego.

Choć konflikty w środowisku pracy mogą być niekomfortowe, często są nieuniknione, gdy współpracują ze sobą pracownicy z różnych środowisk, o różnych priorytetach i stylach komunikacji. Konflikty powinny być potwierdzane i rozwiązywane przede wszystkim przez pracowników, którzy są w nie bezpośrednio zaangażowani. W niektórych przypadkach osoba może wygłosić uwagę lub zrobić coś, co w zamierzeniu nie miało nikogo urazić, ale w rezultacie miało taki efekt. Traktowanie siebie nawzajem z szacunkiem oznacza bycie uczciwym i dostatecznie otwartym, aby dać drugiej osobie do zrozumienia, że jej działania są krzywdzące lub obraźliwe. Szacunek oznacza również, że jeśli jakaś osoba czuje się przez nas urażona, należy odpowiedzieć na jej zarzut z zachowaniem pełnego szacunku i traktować ją z pełnym szacunkiem w przyszłości. Taki rodzaj dialogu opartego na szacunku może rozwiązać wiele sytuacji, ale jeśli w poradzeniu sobie z niewłaściwym zachowaniem w miejscu pracy potrzebna jest pomoc, należy zgłosić się do [działu kadr firmy 3M](#).

### **W jaki sposób zgłaszać naruszenia**

Aby zgłosić podejrzenie naruszenia tej zasady, pracownicy mogą skontaktować się ze swoim przełożonym lub menedżerem, właściwym [kierownikiem Działu Kadr](#) lub zwrócić się do osoby na wyższym stanowisku w Dziale Kadr. Pracownicy mogą również korzystać ze strony internetowej 3MEthics.com lub dowolnej z dodatkowych opcji zgłaszania wymienionych w sekcji „[Zgłoś wątpliwość lub zadaj pytania](#)” na stronie internetowej poświęconej Etyce i Zgodności z Przepisami.

### **Odpowiedzialność kierownictwa firmy 3M**

Każdy przełożony i kierownik 3M jest odpowiedzialny za zapewnienie, że 3M stwarza środowisko pracy pełne szacunku. Obejmuje to gwarancję, że przełożeni i kierownicy



proaktywnie pomagają pracownikom w rozwiązywaniu problemów lub konfliktów. Przełożeni i menedżerowie w firmie 3M są również odpowiedzialni za zapewnienie, że skargi dotyczące dyskryminacji, szykanowania, nękania lub niestosownego zachowania będą rozpatrywane prawidłowo i skutecznie, we współpracy z Działem Kadr. W części [Zasada dotycząca obowiązków pracowniczych i zgłoszeń](#) można znaleźć więcej informacji na temat narzędzi umożliwiających zgłaszanie naruszeń.

### **Działania odwetowe są zabronione**

Zasada ta stanowczo zakazuje wszelkich działań odwetowych przeciw osobom, które w dobrej wierze zgłosiły obawę dotyczącą dyskryminacji, szykanowania lub innego naruszenia niniejszej zasady.

### **Kary:**

Naruszenie przepisów i Kodeksu Postępowania firmy 3M mogą skutkować karami dyscyplinarnymi, ze zwolnieniem z pracy włącznie.