



Принцип соблюдения уважительной рабочей обстановки

Формулировка принципа.

В компании 3M каждый имеет право на уважительное отношение в рабочей обстановке. В уважительной рабочей обстановке недопустимы дискриминация и преследование, однако она подразумевает нечто большее, чем простое соблюдение правил и требований. Это рабочая обстановка, в которой ненадлежащее или непрофессиональное поведение, включая агрессивное поведение, запугивание и другие формы непозволительного общения, недопустимо и которая соответствует нормам этики, ценностям и принципам инклюзивной культуры 3M. В уважительной рабочей обстановке сотрудники могут свободно сообщать о проблемах, связанных с рабочей обстановкой, не опасаясь ответных мер или наказаний.

Цель.

Это принцип помогает гарантировать, что ко всем сотрудникам, работающим в 3M, относятся достойно и уважительно. Также этот принцип укрепляет стремление 3M соблюдать законы, запрещающие дискриминацию, преследование и ответные действия.

Этот принцип применяется во всем мире ко всем сотрудникам и может распространяться на лиц, действующих от имени компании 3M. Информацию о случаях применения принципов Кодекса деловой этики в отношении третьих лиц см. в документе [Принцип о соблюдении правовых норм](#). Этот принцип действует во всех географических регионах и ситуациях, где ведется бизнес компании 3M, а также в других условиях, где поведение может влиять на рабочую обстановку в 3M, например во время рабочих мероприятий или других общественных собраний. Этот принцип применяется как к личному, так и к виртуальному взаимодействию, например к переписке по электронной почте, виртуальным встречам, обмену текстовыми сообщениями, общению в чате и в социальных сетях.

Дополнительные рекомендации.

Уважительная рабочая обстановка

Цель компании 3M — создание рабочей обстановки, в которой отражается и ценится лучшее в каждом из нас; среды, в которой люди относятся друг к другу уважительно и профессионально и в которой ценятся индивидуальные особенности. Поведение, которое мешает достижению этой цели, включая преследование, дискриминацию, агрессивное поведение или другие формы непозволительного общения или поведения, не будет допускаться.

Дискриминация

3M запрещает дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, возраста, гендера, гендерной идентичности, пола, национального происхождения, гражданства, инвалидности, религии, вероисповедания, сексуальной ориентации, семейного положения, статуса ветерана,



беременности или генетической информации. 3M также соблюдает антидискриминационное законодательство во всех сферах нашей деятельности.

Преследование

Этот принцип запрещает преследование. Преследование — это нежелательное поведение по отношению к человеку, которое создает на работе обстановку запугивания, неприязни или оскорбления и которое:

- связано с характеристиками человека, такими как раса, цвет кожи, возраст, гендер, гендерная идентичность, пол, национальное происхождение, гражданство, инвалидность, религия, вероисповедание, сексуальная ориентация, семейный статус, статус ветерана, беременность или генетическая информация, а также с другими признаками, защищенными законодательством; и
- негативно отражается на производительности труда или возможностях трудоустройства.

Во многих странах преследование является противозаконным. Некоторые примеры преследования, которые могут нарушать закон и нарушают этот принцип, приведены ниже.

- Устные или письменные обращения, которые содержат оскорбительные ругательства, шутки, клевету, отрицательные стереотипы или угрозы.
- Невербальное поведение, например пристальный или косой взгляд, дарение неуместных подарков.
- Физические действия, такие как нападение или нежелательное прикосновение.
- Визуальные изображения, например оскорбительные изображения, карикатуры, рисунки или жесты.
- Требования или просьбы о сексуальных услугах со стороны кого-либо из руководства, связанные с наймом, повышением в должности, увольнением или любым другим вопросом трудоустройства.

Агрессивное поведение

Агрессивное поведение в рабочей обстановке 3M не допускается. Агрессивное поведение — это любое враждебное, злонамеренное, оскорбительное, непрофессиональное или жестокое поведение, приводящее к унижению, очернению или запугиванию другого лица, которое разумный человек счел бы непрофессиональным, вызывающим беспокойство или вредным для своего психологического здоровья. Одинокое действие, как правило, не считается агрессивным поведением, если только не является особенно жестоким и вопиющим. Некоторые примеры агрессивного поведения, которое может нарушать этот принцип, приведены ниже.

- Ругань, обзывание, высмеивание, унижительные или оскорбительные комментарии в адрес человека во время личной беседы или перед всеми.
- Использование своего авторитета для высказывания угроз в адрес другого лица.
- Дискредитация другого лица вследствие безосновательного чрезмерного контроля или критики.



- Умышленная дискредитация работы сотрудника путем увеличения или сокращения количества обязанностей, сокрытия актуальной информации или исключения этого сотрудника из участия в актуальном обмене информацией или во встречах.

Непозволительное общение и другое неподобающее поведение

Непозволительное общение определяется как устное или невербальное общение, которое не подходит для профессиональной среды и оказывает негативное воздействие на одного или нескольких лиц либо создает дисбаланс в рабочей обстановке. Некоторые примеры непозволительного общения, которое может нарушать этот принцип, приведены ниже.

- Устное или письменное общение с использованием оскорбительных ругательств, клеветы, шуток или комментариев, которые могут иным образом повредить репутации сотрудника.
- Использование ненормативной лексики или других оскорбительных выражений, которые могут вызывать у разумного человека чувство дискомфорта или гнева.
- Распространение злонамеренных слухов, клеветы или сплетен о сотрудниках.

Некоторые примеры поведения, которое НЕ нарушает этот принцип, приведены ниже.

- Различия во мнениях, к которым подходят зрело и со стремлением разрешить.
- Обсуждения дисциплинарных мер и эффективности работы, призванные помочь сотруднику устранить недостатки в работе и (или) скорректировать поведение и проводимые профессионально.
- Стили руководства, характеризующиеся прямолинейностью и напористостью.
- Отзывы от руководителя или коллеги, которые предоставляются объективно и справедливо.
- Разумные рабочие указания, предоставляемые руководителем.

Хотя конфликты в рабочей обстановке могут быть неприятными, часто они неизбежны, если вместе работают сотрудники с разным опытом, приоритетами и стилями общения. Конфликты в первую очередь должны разрешать непосредственно участвующие в них сотрудники. В некоторых ситуациях человек может что-то сказать или сделать без намерения оскорбить, но сказанное или сделанное может быть воспринято именно так. Уважительно относиться друг к другу означает быть достаточно честными и открытыми, чтобы сказать коллеге, что вы были чем-то задеты или оскорблены. Уважение также означает, что если коллега говорит вам, что вы чем-то его оскорбили, вы должны вежливо ответить ему и относиться к этому коллеге уважительно в будущем. Такая форма вежливого диалога может разрешить многие ситуации, однако если вам нужна помощь в решении проблемы, связанной с ненадлежащим поведением на работе, обратитесь в [отдел кадров 3М](#).

Как сообщить о нарушении

Чтобы сообщить о предполагаемых нарушениях этого принципа, сотрудники могут обратиться к своему руководителю или назначенному [руководителю отдела кадров](#) либо к сотруднику, который занимает более высокую должность в организации отдела кадров. Сотрудники также могут воспользоваться [3MEthics.com](#) или любым из дополнительных способов сообщения,



перечисленных в разделе [Сообщить о проблеме или задать вопрос](#) на веб-сайте по вопросам этики и нормативно-правового соответствия.

Ответственность руководства 3М

Каждый руководитель 3М несет ответственность за обеспечение компанией 3М уважительной рабочей обстановки. Под этим подразумевается, помимо прочего, что руководители должны активно помогать сотрудникам в решении проблем или конфликтов. Руководители 3М также несут ответственность за обеспечение надлежащего и эффективного рассмотрения жалоб на дискриминацию, преследование, агрессивное или неподобающее поведение совместно с отделом кадров. Информацию о ресурсах для сообщения о таких нарушениях см. в [принципе об обязанностях сотрудников и процедуре уведомления](#).

Ответные меры запрещены

Этот принцип строго запрещает любые ответные меры против кого-либо, кто добросовестно сообщает о проблеме, связанной с дискриминацией, преследованием или другим нарушением этого принципа.

Штрафные санкции.

В случае нарушения закона и Кодекса деловой этики 3М могут быть приняты дисциплинарные меры вплоть до увольнения.