

# Saygının Hakim Olduğu Bir Çalışma Ortamı İlkesi

## İlke Beyanı:

3M çalışma ortamındaki herkes, kendisine saygıyla davranılmasını hak eder. Saygı göstermek, her bir kişiye eşsiz yetenekleri, geçmişi ve bakış açılarına değer verilerek dürüst ve profesyonel bir şekilde davranılması anlamına gelir. Saygının hakim olduğu bir çalışma ortamında yasal olmayan ayrımcılık ve taciz yoktur ancak yasalara uyumdan çok daha fazlasını içerir. Uygunsuz veya profesyonel olmayan davranışların olmadığı ve 3M etiği ve değerleri ile tutarlı, herkesin elinden gelenin en iyisini yapabildiği ve insanların misilleme ya da intikam korkusu olmadan, çalışma yeri ile ilgili endişelerini bildirmekte serbest olduğu bir çalışma ortamıdır.

## Amaç:

Bu İlke, 3M çalışma ortamında insanlara hürmet ve saygıyla davranılmasını sağlamaya yardımcı olur. Ayrıca 3M'in ayrımcılık, taciz ve intikamı yasaklayan yasalara uyma amacına katkıda bulunur.

Bu İlke, global olarak tüm çalışanlar için geçerlidir ve 3M adına hareket edenler için de geçerli olabilir. Bir üçüncü tarafın ne zaman Davranış Kuralları İlkeleri kapsamında olabileceği hakkında bilgi almak için Uyum İlkesi sayfasına bakın. Bu İlke, 3M'in iş yaptığı tüm yerler ve tüm durumlar için geçerlidir.

## Ek Yönergeler:

### Ne anlama geliyor?

#### *Saygının Hakim Olduğu Çalışma Ortamı*

3M'in amacı herkesin birbirine saygıyla ve profesyonel şekilde davrandığı ve bireysel farkların değer gördüğü, herkes için en iyiyi yansıtan ve buna değer veren bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Yasalara aykırı olmasa dahi bu amacı etkileyen hiçbir taciz ya da profesyonel olmayan ya da uygunsuz davranışa tolerans gösterilmez. Yasalara aykırı şekilde ayrımcılık yapmak da yasaktır. Bu İlke iş yerinin haricinde iş yerini etkileyebilecek işle ilgili ve 3M sponsorluğundaki etkinlikler gibi dış etkinlikleri ve etkileşimlerde geçerlidir.

#### *Global Şirket, Global Standart*

Global bir şirket olarak 3M, karmaşık ve değişken bir global ortamda faaliyet gösterir. Ancak, 3M'in iş yaptığı her yerde, Şirket etik ve dürüstlüğü en yüksek standartlarını sağlamak ve 3M'in itibarını korumak için Etik İş Davranışları İlkesi çerçevesinde faaliyet gösterir. Bu İlke, belirli bir ilke ya da kural tarafından kapsanmayan eylemlere ve kararlara yol göstermesi için genel bir değerler bütünü sağlar. Bu İlke üç soru sorar:

- Bu eylem, 3M'in dürüstlük ve doğruluk konusunda taviz vermeyen kurumsal değerleriyle tutarlı mı?
- Bu eylem, kamu incelemesi karşısında uygun mu?
- Bu eylem, 3M'in etik bir şirket olma konusundaki itibarını koruyacak mı?

Çalışanlar, bir eylemin, bu İlkenin standartlarını karşılayıp karşılamadığına karar verirken bu üç soruyu göz önüne almalıdır.

#### *Yasa Dışı Ayrımcılık Karşısı Politika*

3M, başvuru sahibi, çalışan, yüklenici veya 3M ile iş yapan herkese karşı yasa dışı ayrımcılığı yasaklar. Ayrımcılıkla ilgili yasalar ülkelere göre farklılık gösterir ve korunan diğer sınıflandırmalarla birlikte ırk, renk, yaş, cinsiyet, milliyet, engel, din, cinsel tercih, medeni hal, hamilelik veya genetik bilgi temelli ayrımcılığı yasaklayabilirler.

#### *Taciz Karşısı Politika*

Taciz bu İlke tarafından yasaklanmıştır. Taciz, göz korkutucu, düşmanca ya da saldırgan bir çalışma ortamı oluşturan ve bir kişiye:

- yaş, engel, medeni hal, milliyet, ırk, renk, din, cinsiyet, cinsel tercih ya da cinsel kimlik gibi kişisel özellikleri nedeniyle yapılan; ve
- Çalışma performansına zarar veren veya iş fırsatlarını olumsuz olarak etkileyen hoş karşılanmayan davranıştır.

Taciz, ABD ve diğer birçok ülke yasalarına göre yasa dışıdır. Yasaları ihlal edebilecek ve bu İlkeyi ihlal eden taciz örnekleri aşağıdaki gibidir:

- Saldırgan lakap, şaka, hakaret, olumsuz kalıplaşmış yargı ya da tehdit içeren sözlü ve yazılı iletişimler. Bu, yaş, engel, medeni hal, milliyet, ırk ya da renk, din, cinsiyet, cinsel tercih ya da cinsel kimlik gibi kişisel özellikler temelli nahos ya da kişi ya da grubu hedef alan yorum ve şakaları içerir.
- Bakma, kötü niyetle bakma ve uygun olmayan hediyeler verme.
- Saldırı ya da istenmeyen dokunuş gibi fiziksel temas.
- Saldırgan resim, karikatür, çizim ya da hareketler gibi görsel öğeler.

### *Cinsel Taciz*

Cinsel taciz, bir kişinin cinsiyeti temelinde, işe alma, yükselme, işten çıkarma ya da başka bir iş durumuna bağlı olan cinsel iltimas talebinde ya da isteğinde bulunmak suretiyle yapılan tacizdir. Başka bir 3M çalışanıyla karşılıklı rızaya dayalı romantik bir ilişki taciz olmamakla birlikte, ilişkideki taraflardan biri uygunsuz ya da hoş karşılanmayan bir iş davranışında bulunursa taciz meydana gelebilir. Karşılıklı rızaya dayalı romantik ilişki içindeki çalışanların 3M Çıkar Çatışması İlkesi'ne de uymaları gerekir.

*Her 3M çalışanınin, saygının hakim olduğu bir çalışma ortamına sahip olmak için bir görevi vardır.*

Saygının hakim olduğu bir çalışma ortamı tüm çalışanların katılımını gerektirir. Unutmayın:

- 3M, durum ne olursa olsun, her zaman saygılı ve profesyonel davranışlar bekler. Başkalarının hareketlerinizi nasıl algılayabileceği konusunda düşünceli olun ve hareketlerinizin sizi ve 3M'i yansıttığını unutmayın.
- Bu İlke, iş eğlenceleri, ekip oluşturma gezileri, konferanslar ve 3M'in işleriyle ilgili diğer toplantılar ve etkinlikler dahil iş yerini etkileyebilecek iş dışındaki etkinlikler ve etkileşimler için geçerlidir. 3M işlerinin yürütüldüğü mekanlar ve etkinlikler profesyonel, uygun ve 3M değerleri ve itibarı ile tutarlı olmalıdır.
- Hepimiz insanız ve bazen hata yapıyoruz. Bazı durumlarda, kişi kasıtlı olmayarak saldırı amaçlı olmayan fakat bu etkiye sahip olan bir yorumda bulunabilir ya da bir şey yapabilir. Birbirine saygı ile davranma, rahatsız olmaya da kırılma durumunda iş arkadaşının bunu bilmesini sağlayacak kadar dürüst ve açık olmak anlamına gelir. Saygı, bir iş arkadaşınız kendisini kırarak bir şey yaptığınızı söylediğinde, saygıyla cevap vermeniz ve bu iş arkadaşınıza gelecekte saygıyla davranmanız anlamına da gelir. Bu tür saygılı bir diyalog birçok durum için geçerli olabilir, ancak uygunsuz bir çalışma yeri davranışı ile başa çıkma konusunda yardıma ihtiyacınız varsa yardım için 3M İnsan Kaynakları ile iletişime geçmelisiniz.

### **İhlali Bildirme**

Bu İlke ile ilgili şüpheli ihlallerin çoğu 3M İnsan Kaynaklarına yapılır. Çalışanlar, kendilerine atanmış İnsan Kaynakları Müdürü ile iletişime geçebilir ya da İnsan Kaynakları organizasyonunda daha yüksek düzey birine gidebilir. Çalışanlar ayrıca, isterlerse, Uyum ve İş Davranışları web sitesindeki "Endişe Bildirme ve Soru Sorma" veya "Çalışanın Endişe Bildirme İlkesi" bölümünde listelenen ek bildirimde bulunma seçeneklerinden birini de kullanabilir.

### 3M Nasıl Yanıt Verir?

### **Soruşturma ve yanıt**

Ayrımcılık, taciz ya da bu İlkenin diğer ihlalleriyle ilgili şikayet bildirimleri için 3M, endişeleri gözden geçirir ve soruşturma başlatır. İlkenin ihlali söz konusu olan yerde 3M, durumu düzeltmek ve gelecekteki ihlallerden kaçınmak için gerekenleri yapar. Uygun hallerde 3M, bu İlkeyi ihlal eden kişilere işten çıkarmaya varan disiplin cezası uygulayabilir.

3M, tarafların şikayetlerinin inceleme durumu hakkında tarafları bilgilendirir. Dahil olan herkesin gizliliğine karşı saygı göstermek için 3M, uygulanan disiplin cezası ya da diğer eylemlerle ilgili ayrıntıları paylaşmaz.

### **3M yönetiminin sorumluluğu**

Her 3M yöneticisi ve müdürü, 3M'in saygının hakim olduğu bir çalışma alanı sağlamasından sorumludur. Bu, ayrımcılık, taciz veya uygunsuz ya da profesyonel olmayan davranışların uygun ve etkin şekilde İnsan Kaynaklarıyla işbirliği içinde ele alınmasını sağlamayı da içerir. Söz konusu raporları oluşturmak ile ilgili kaynaklar hakkında bilgi almak için Çalışan Yükümlülüğü ve Bildirimde Bulunma İlkesine bakın.

### **Misillemede bulunmak yasaktır.**

Bu İlke, ayrımcılık, taciz ya da bu İlkenin diğer ihlalleri ile ilgili endişe bildiriminde bulunan kişiye karşı her türlü misillemeyi kesinlikle yasaklar.