



Saygının Hakim Olduğu Çalışma Ortamı İlkesi

İlke Beyanı:

3M çalışma ortamındaki herkes, kendisine saygılı bir şekilde davranılmasını hak eder. Saygının hakim olduğu bir çalışma ortamında yasalara aykırı herhangi bir ayrımcılık ve taciz gerçekleşmez. Bununla birlikte, böyle bir ortam, yasalara uyumdan çok daha fazlasını gerektirir. Bu çalışma ortamında zorbalık, tehdit ve diğer uygunsuz iletişim biçimleri dahil uygunsuz ve profesyonel olmayan davranışlara yer yoktur. Çalışma ortamı 3M'in etik kuralları, değerleri ve kapsayıcı kültürüyle uyumludur. Saygının hakim olduğu bir çalışma ortamında, çalışanlar iş yeri ile ilgili endişelerini misilleme veya intikam korkusu duymadan rahat bir şekilde bildirebilir.

Amaç:

Bu İlke, 3M için çalışan kişilere değer verilerek, saygılı bir şekilde 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 Davranış Kuralları İlkeleri kapsamına ne zaman dahil olabileceği hakkında bilgi almak için [Uyum İlkesi](#)'ne bakın. Bu İlke, 3M işlerinin yürütüldüğü tüm konum ve durumların yanı sıra, iş etkinlikleri veya sosyalleşme amaçlı etkinlikler gibi yaşananların 3M çalışma ortamını etkileyebileceği diğer ortamlar için geçerlidir. Bu İlke aynı zamanda hem yüz yüze görüşmeler hem de e-posta, sanal toplantılar, çevrimiçi sohbetler, mesajlaşma ve sosyal medya üzerinden gerçekleşen iletişimler gibi sanal etkileşimler için geçerlidir.

Ek Yönergeler:

Saygının Hakim Olduğu Çalışma Ortamı

3M'in amacı, herkesin birbirine saygıyla ve profesyonel şekilde davrandığı ve bireysel farklılıkların değer gördüğü, herkesin elinden gelenin en iyisini yapmasına olanak tanıyan ve bu çabanın takdir edildiği bir çalışma ortamı oluşturmaktır. Taciz, ayrımcılık, zorbalık, veya diğer uygunsuz iletişim veya davranışlar dahil bu hedefle çatışan davranışlar tolere edilmeyecektir.

Ayrımcılık

3M ırk, ten rengi, yaş, toplumsal cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet, ulusal köken, vatandaşlık durumu, engellilik, din, inanç, cinsel yönelim, medeni durum, gazilik durumu, hamilelik veya genetik yapıya dayanan tüm ayrımcılıkları yasaklar. 3M, iş yaptığı her yerde, geçerli olan ayrımcılıkla mücadele yasalarına da uyar.



Taciz

Taciz bu ilke tarafından yasaklanmıştır. Taciz, bir bireye gösterilen ve göz korkutucu, düşmanca veya saldırgan çalışma ortamı oluşturan, hoş karşılanmayan bir davranıştır ve kişinin:

- ırkı, ten rengi, yaşı, toplumsal cinsiyeti, cinsiyet kimliği, cinsiyeti, ulusal kökeni, vatandaşlık durumu, engellilik durumu, dini, inancı, cinsel yönelimi, medeni durumu, gazilik durumu, hamileliği veya genetik yapısı ve diğer korunan gruplara dair özellikler gibi kişisel özelliklerini hedef alır; ayrıca
- çalışma performansına zarar verir veya iş fırsatlarını olumsuz olarak etkiler.

Taciz birçok ülkede hukuka aykırıdır. Yasalara aykırı olabilecek ve bu ilke'yi ihlal eden tacizlere, bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, aşağıdakiler örnek olarak gösterilebilir:

- Küçük düşürücü lakaplar, şakalar, hakaretler, olumsuz stereotipleştirme ve tehditler barındıran sözlü veya yazılı iletişimler.
- Dik dik bakma, imalı bakma ve uygunsuz hediyeler verme gibi sözlü olmayan davranışlar
- Saldırma veya istenmeyen dokunma gibi fiziksel davranışlar
- Hakaret içerikli resimler, karikatürler, çizimler ya da jest resmi gibi görseller
- Yetkili kişilerin işe alım, terfi, işten çıkarma veya diğer çalışma koşullarıyla ilgili konularda karşılık olarak cinsel amaçlı talep ve istekte bulunmaları.

Zorbalık

3M çalışma ortamında zorbalık tolere edilmez. Zorbalık, makul bir kişinin profesyonel olmayan, rahatsız edici veya psikolojik sağlığına zararlı bulacağı, başkasına yönelik aşağılama, karalama veya korkutma ile sonuçlanan herhangi bir saldırgan, kötü niyetli, aşağılayıcı, profesyonel olmayan veya taciz edici davranıştır. Bir davranış, kasten şiddet ve kötülük içermiyorsa genellikle zorbalık olarak değerlendirilmez. Bu ilke'yi ihlal edebilecek zorbalık çeşitlerine, bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, aşağıdakiler örnek olarak gösterilebilir:

- Özel iletişimde veya herkesin içinde birine lakap takmak, onunla alay etmek ve o kişiyi küçük düşürücü veya alçaltıcı yorumlarda bulunmak
- Sahip olduğu yetkiyi başka birini tehdit etmek için kullanmak
- Bir çalışanı herhangi bir haklı sebep göstermeksizin, abartılı derecede denetleyerek veya eleştirerek potansiyelini küçümsemek
- Bir çalışanın sorumluluklarını artırarak veya azaltarak, ondan gerekli bilgileri saklayarak veya onu gerekli iletişimlere veya toplantılara dahil etmeyerek kasıtlı olarak işini küçümsemek

Uygunsuz İletişim Türleri ve Diğer Uygunsuz Davranışlar

Uygunsuz İletişim, profesyonel bir ortam için uygun olmayan ve bir veya birden çok sayıda birey üzerinde olumsuz bir etkisi olan veya çalışma ortamının huzurunu bozan sözlü veya sözlü olmayan iletişimdir. Bu ilke'yi ihlal edebilecek uygunsuz iletişim çeşitlerine, bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, aşağıdakiler örnek olarak gösterilebilir:



- Küçük düşürücü lakap takma, hakaret, şaka veya bir çalışanın itibarını zedeleyebilecek yorumlar içeren yazılı veya yazılı olmayan iletişimler
- Makul bir bireyin rahatsız olmasına veya sinirlenmesine sebep olabilecek, kaba veya saldırgan bir dilde konuşmak
- Çalışanlar hakkında kötü konuşmak, onlara iftira atmak veya onlarla ilgili dedikodular yaymak

Bu İlke’i ihlal ETMEYEN davranışlara, bunlarla sınırlı olmamakla birlikte, örnek olarak aşağıdakiler gösterilebilir:

- Olgunlukla ve çözüm odaklı bir tavırla yaklaşılacak fikir ayrılıkları
- Bir çalışanın performansındaki ve/veya davranışlarındaki eksiklikleri gidermeye yardımcı olmayı amaçlayan ve profesyonel bir şekilde gerçekleştirilen disiplin veya performans toplantıları
- Açık ve kendinden emin liderlik tarzları
- Bir yönetici veya iş arkadaşı tarafından tarafsız ve adil bir şekilde sağlanan geri bildirimler
- Bir yönetici tarafından yapılan makul yönlendirmeler

Çalışma ortamında meydana gelebilecek anlaşmazlıklar rahatsız edici olabilir ancak farklı geçmişleri, öncelikleri ve iletişim tarzları olan kişilerin birlikte çalıştığı bir ortamda bu anlaşmazlıkların önüne geçmek çoğu zaman mümkün değildir. Anlaşmazlıklar her şeyden önce ilgili çalışanların doğrudan katılımı ile tespit edilip çözümlenmelidir. Bazı durumlarda, bir kişi istemeden incitici bir yorum veya davranışta bulunabilir. Birbirine saygılı davranmak demek, çalışma arkadaşınıza sizi incittiğini veya rencide ettiğini söyleyecek kadar dürüst ve açık olmak demektir. Saygı, aynı zamanda iş arkadaşınıza size rencide edici bir şey yaptığınızı söylediğinde ona saygılı bir şekilde cevap vermenizi ve iş arkadaşınıza bundan sonra saygılı davranmanızı da gerektirir. Saygıdan ödün verilmeden gerçekleştirilen bu tür bir iletişim şekli, birçok sorunu çözebilir. Bununla birlikte, uygunsuz iş ortamı davranışlarıyla başa çıkmak konusunda yardıma ihtiyacınız olursa destek için [3M İnsan Kaynakları](#) ile iletişime geçmelisiniz.

İhlali Bildirme

Bu İlke’yi ihlal edebileceğinden şüphelendikleri durumları bildirmek isteyen çalışanlar, yöneticileri veya müdürleri ya da sorumlu [İnsan Kaynakları lideri](#) ile iletişime geçebilir veya İnsan Kaynakları birimindeki daha yüksek pozisyonda bir çalışana danışabilir. Çalışanlar ayrıca 3MEthics.com adresine başvurabilir veya Etik ve Uyum web sitesindeki “[Endişe Bildirme ve Soru Sorma](#)” bölümünde listelenen diğer bildirimde bulunma seçeneklerini kullanabilirler.

3M Yönetiminin Sorumluluğu

Her 3M yöneticisi ve müdürü, 3M’in saygının hakim olduğu bir çalışma alanı sağlamasından sorumludur. Bu sorumluluk, yönetici ve müdürlerin bir endişeyi veya anlaşmazlığı giderirken çalışanlara mutlaka proaktif bir şekilde destek olmalarını gerektirir. 3M yöneticileri ve müdürleri aynı zamanda İnsan Kaynakları ile iş birliği yaparak, ayrımcılık, taciz, zorbalık, veya uygunsuz davranış şikayetlerinin düzgün ve etkili bir şekilde ele alınmasından da sorumludur.



Söz konusu raporları oluşturmak ile ilgili kaynaklar hakkında [bilgi almak için](#) Çalışan Yükümlülüğü ve Bildirimde Bulunma İlkesi'ne göz atın.

Misillemede Bulunmak Yasaktır

Bu İlke; ayrımcılık, taciz ya da bu İlke'yi ihlal eden diğer durumlarla ilgili iyi niyetle endişe bildiriminde bulunan kişilere karşı her türlü misillemeyi kesinlikle yasaklar.

Cezalar:

Yasalar ve 3M Davranış Kuralları ile ilgili ihlallerde bulunanlar, işten çıkarılmaya varan disiplin cezalarıyla karşılaşacaktır