



Nguyên tắc Môi trường làm việc tôn trọng lẫn nhau

Tuyên bố nguyên tắc:

Mọi người đều được đối xử một cách tôn trọng trong môi trường làm việc tại 3M. Một môi trường làm việc tôn trọng lẫn nhau là môi trường không có sự phân biệt đối xử và quấy rối bất hợp pháp, nhưng còn bao gồm nhiều thứ hơn chỉ đơn giản là tuân thủ luật pháp. Đó là một môi trường làm việc không có hành vi không phù hợp hoặc không chuyên nghiệp - bao gồm bắt nạt, đe dọa và các giao tiếp không phù hợp khác - và phù hợp với đạo đức, giá trị và văn hóa hòa nhập. Trong một môi trường làm việc tôn trọng lẫn nhau, mọi người đều cảm thấy thoải mái khi báo cáo những lo ngại về nơi làm việc mà không sợ bị trả thù hoặc trả đũa.

Mục đích:

Nguyên tắc này giúp đảm bảo rằng mọi người được đối xử công bằng và tôn trọng khi làm việc cho 3M. Nguyên tắc này cũng củng cố cam kết của 3M về việc tuân thủ pháp luật cấm phân biệt đối xử, quấy rối và trả đũa.

Nguyên tắc này áp dụng trên toàn cầu cho tất cả nhân viên và có thể áp dụng cho những người làm việc thay cho 3M. Vui lòng xem **Nguyên tắc tuân thủ** để biết thông tin về thời điểm bên thứ ba có thể phải tuân theo Nguyên tắc trong Bộ Quy tắc Ứng xử. Nguyên tắc này áp dụng cho tất cả các địa điểm và tình huống nơi 3M tiến hành hoạt động kinh doanh và các cơ sở khác mà hành vi có thể ảnh hưởng đến nơi làm việc của 3M, chẳng hạn như các sự kiện công việc hoặc các cuộc gặp gỡ xã giao khác. Nguyên tắc này áp dụng cho cả tương tác trực tiếp và trực tuyến, chẳng hạn như email, cuộc họp trực tuyến, trò chuyện, văn bản và giao tiếp trên mạng xã hội.

Hướng dẫn bổ sung:

Môi trường làm việc tôn trọng lẫn nhau

Mục tiêu của 3M là xây dựng một môi trường làm việc phản ánh được và coi trọng những gì tốt đẹp nhất của mọi người, nơi mọi người cư xử với nhau một cách tôn trọng và chuyên nghiệp, và những khác biệt cá nhân được tôn trọng. Các hành vi cản trở mục tiêu đó - bao gồm quấy rối, phân biệt đối xử, bắt nạt, hoặc giao tiếp hoặc hành vi không phù hợp khác - sẽ không được dung thứ.

Phân biệt đối xử

3M nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên chủng tộc, màu da, tuổi tác, giới tính, bản dạng giới, giới tính, nguồn gốc quốc gia, tình trạng công dân, tình trạng khuyết tật, tôn giáo, tín ngưỡng, khuynh hướng tính dục, tình trạng hôn nhân, tình trạng cựu quân nhân, mang thai hoặc thông tin di truyền. 3M cũng tuân thủ luật chống phân biệt đối xử ở mọi nơi chúng ta có hoạt động kinh doanh.



Quấy rối

Nguyên tắc này nghiêm cấm hành vi quấy rối. Sự quấy rối là hành vi gây khó chịu cho người khác, tạo ra một môi trường làm việc đáng sợ, thù địch hoặc khó chịu và:

- Là do các đặc điểm cá nhân như chủng tộc, màu da, tuổi, giới tính, nhận dạng giới tính, giới tính, nguồn gốc quốc gia, tình trạng công dân, khuyết tật, tôn giáo, tín ngưỡng, creed, khuynh hướng tình dục, tình trạng hôn nhân, tình trạng cựu chiến binh, mang thai hoặc thông tin di truyền, cũng như các phân loại được bảo vệ khác; và
- Khiến hiệu quả công việc bị giảm sút hoặc ảnh hưởng tiêu cực đến cơ hội việc làm.

Quấy rối là hành vi vi phạm pháp luật ở nhiều quốc gia. Các ví dụ về hành vi quấy rối có thể vi phạm pháp luật và sẽ vi phạm Nguyên tắc này bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Giao tiếp bằng lời hoặc bằng văn bản chứa cách gọi tên xúc phạm, đùa cợt, nói tục, định kiến tiêu cực hoặc đe dọa.
- Hành vi phi ngôn ngữ, chẳng hạn như nhìn chằm chằm, liếc và tặng những món quà không phù hợp
- Hành vi thể xác, chẳng hạn như hành hung hoặc đụng chạm không mong muốn
- Hình ảnh trực quan, chẳng hạn như hình ảnh xúc phạm, phim hoạt hình, hình vẽ hoặc cử chỉ
- Yêu cầu hoặc đòi hỏi quan hệ thể xác bởi một người nào đó có thẩm quyền, trong đó nhu cầu này gắn liền với việc tuyển dụng, thăng chức, chấm dứt hợp đồng hoặc bất kỳ điều kiện việc làm nào khác.

Bắt nạt

Hành vi bắt nạt không được chấp nhận trong môi trường làm việc tại 3M. Bắt nạt là hành vi hung hăng, ác ý, lăng mạ, không chuyên nghiệp hoặc lạm dụng thông qua các phương tiện dẫn đến sự sỉ nhục, gièm pha hoặc đe dọa người khác mà một người bình thường sẽ thấy là không chuyên nghiệp, gây phiền nhiễu hoặc có hại cho sức khỏe tâm lý của họ. Một hành động đơn lẻ thường không bị coi là bắt nạt trừ khi hành động đặc biệt nghiêm trọng. Ví dụ về hành vi bắt nạt có thể vi phạm Nguyên tắc này bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- La hét với ai đó, đặt biệt danh, chế giễu hoặc đưa ra những nhận xét coi thường hoặc hạ nhục ai đó, dù là ở nơi riêng tư hay trước mặt người khác
- Sử dụng quyền hạn của một người để đe dọa người khác
- Hạ nhục ai đó bằng cách theo dõi hoặc chỉ trích quá mức công việc của họ mà không có lý do
- Cố ý phá hoại công việc của ai đó bằng cách thêm hoặc bớt trách nhiệm, giữ lại thông tin liên quan hoặc loại trừ họ khỏi các cuộc họp hoặc giao tiếp có liên quan

Giao tiếp không phù hợp & Hành vi không phù hợp khác

Giao tiếp không phù hợp được định nghĩa là giao tiếp bằng lời hoặc phi lời không phù hợp với môi trường nghề nghiệp và gây ra tác động tiêu cực đến một hoặc nhiều cá nhân hoặc làm gián



đoạn môi trường làm việc. Ví dụ về giao tiếp không phù hợp có thể vi phạm Nguyên tắc này bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Giao tiếp bằng lời hoặc phi lời có chứa cách đặt biệt danh gây xúc phạm, nói tục, đùa cợt hoặc nhận xét có thể làm tổn hại đến uy tín của nhân viên
- Sử dụng ngôn từ tục tĩu hoặc ngôn từ xúc phạm khác có thể khiến một người bình thường cảm thấy khó chịu hoặc tức giận
- Phát tán tin đồn ác ý, vu khống hoặc đàm tiếu về nhân viên

Các hành vi **KHÔNG** vi phạm Nguyên tắc này bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Sự khác biệt về quan điểm được tiếp cận một cách thành thực và có mong muốn giải quyết vấn đề
- Các cuộc thảo luận về kỷ luật hoặc hiệu suất nhằm giúp nhân viên cải thiện những thiếu sót trong hiệu suất và/hoặc hành vi và được truyền đạt một cách chuyên nghiệp
- Phong cách lãnh đạo trực tiếp và quyết đoán
- Phản hồi từ người quản lý hoặc đồng nghiệp được đưa ra một cách khách quan và công bằng
- Định hướng công việc hợp lý do người quản lý đề ra

Mặc dù xung đột trong môi trường làm việc có thể không thoải mái, nhưng thường là điều không thể tránh khỏi khi các nhân viên có bối cảnh, ưu tiên và cách giao tiếp khác nhau làm việc cùng nhau. Xung đột cần được giải quyết và xử lý, trước hết là bởi những nhân viên có liên quan trực tiếp. Trong một số trường hợp, một cá nhân có thể nhận xét hoặc làm một điều gì đó không nhằm mục đích xúc phạm nhưng lại có tác dụng như vậy. Đối xử với nhau bằng sự tôn trọng có nghĩa là luôn trung thực và cởi mở để đồng nghiệp biết được liệu bạn có bị tổn thương hay bị xúc phạm không. Tôn trọng cũng có nghĩa là nếu đồng nghiệp nói với bạn rằng bạn đã làm điều gì đó xúc phạm, bạn nên phản hồi một cách tôn trọng và đối xử tôn trọng với đồng nghiệp đó trong tương lai. Hình thức trao đổi tôn trọng đó có thể xử lý nhiều tình huống, nhưng nếu bạn cần giúp đỡ phó với hành vi không phù hợp tại nơi làm việc, bạn nên liên hệ với Phòng Nhân sự của 3M để được trợ giúp.

Cách báo cáo vi phạm

Để báo cáo những hành vi nghi ngờ là vi phạm Nguyên tắc này, nhân viên có thể liên hệ người giám sát hoặc người quản lý của họ, hoặc lãnh đạo phòng Nhân sự được chỉ định, hoặc gặp ai đó cao hơn trong tổ chức Nhân sự. Nhân viên cũng có thể sử dụng 3MEthics.com hoặc bất kỳ tùy chọn báo cáo bổ sung nào được liệt kê trong phần " Báo cáo Mối quan tâm hoặc Đặt câu hỏi " của trang web Đạo đức & Tuân thủ . .

Trách nhiệm của quản lý tại 3M

Các giám sát và quản lý của 3M có trách nhiệm đảm bảo rằng 3M cung cấp một môi trường làm việc tôn trọng lẫn nhau. Điều này bao gồm việc đảm bảo rằng giám sát và quản lý chủ động hỗ trợ nhân viên giải quyết các mối quan ngại hoặc xung đột. Giám sát và quản lý của 3M cũng chịu trách nhiệm đảm bảo các khiếu nại về phân biệt đối xử, quấy rối, bắt nạt, hoặc hành vi



không phù hợp được xử lý đúng cách và hiệu quả, có sự hợp tác của Bộ phận Nhân sự. Xem Nghĩa vụ của Nhân viên và Nguyên tắc Báo cáo để biết thông tin về các tài nguyên giúp bạn lập các báo cáo này.

Hành vi trả đũa bị nghiêm cấm

Nguyên tắc này nghiêm cấm mọi hành vi trả đũa bất kỳ ai báo cáo lo ngại về phân biệt đối xử, quấy rối hoặc vi phạm Nguyên tắc này một cách thiện chí.

Hình phạt:

Các hành vi vi phạm pháp luật và Quy Tắc Ứng Xử của 3M sẽ dẫn đến kỷ luật, lên đến và bao gồm chấm dứt hợp đồng tuyển dụng.