



Prinsip Persekitaran Kerja yang Saling Menghormati

Pernyataan Prinsip:

Setiap orang berhak mendapat layanan penuh hormat dalam persekitaran kerja 3M. Persekitaran kerja yang saling menghormati bebas daripada diskriminasi dan gangguan yang menyalahi undang-undang, tetapi ia melibatkan lebih daripada pematuhan undang-undang. Ia adalah persekitaran kerja yang bebas daripada tingkah laku yang tidak sesuai atau tidak profesional --termasuk buli, ugutan dan komunikasi lain yang tidak sesuai--dan selaras dengan etika, nilai, dan budaya keterangkuman 3M. Dalam persekitaran kerja yang saling menghormati, orang berasa bebas untuk melaporkan kebimbangan di tempat kerja tanpa rasa takut untuk membalas atau membalas dendam.

Tujuan:

Prinsip ini membantu memastikan orang ramai dilayan dengan bermaruah dan hormat apabila bekerja untuk 3M. Ia juga memperkukuhkan komitmen 3M untuk mematuhi undang-undang yang melarang diskriminasi, gangguan dan tindakan balas.

Prinsip ini terpakai secara global kepada semua pekerja dan mungkin terpakai kepada mereka yang bertindak bagi pihak 3M. Lihat Prinsip Pematuhan untuk maklumat mengenai waktu pihak ketiga mungkin dilindungi oleh Prinsip Tatakelakuan. Prinsip ini terpakai kepada semua lokasi dan situasi di tempat perniagaan 3M dijalankan dan tetapan lain apabila kelakuan boleh memberi kesan kepada tempat kerja 3M, seperti acara kerja atau perhimpunan sosial lain. Prinsip ini terpakai kepada interaksi secara peribadi dan maya, seperti e-mel, mesyuarat maya, sembang, teks dan komunikasi media sosial.

Panduan Tambahan:

Persekitaran Kerja Yang Saling Menghormati

Kami berusaha untuk mendapatkan persekitaran kerja yang mencerminkan dan menghargai yang terbaik dalam diri kita semua dengan kita saling menghormati dan melayan sesama kita secara profesional dan menghargai perbezaan individu. Tingkah laku yang mengganggu matlamat tersebut adalah termasuk gangguan, diskriminasi, buli, atau komunikasi atau tingkah laku lain yang tidak sesuai— tidak akan diterima.

Diskriminasi

3M melarang diskriminasi berdasarkan bangsa, warna kulit, umur, jantina, identiti jantina, kelamin, negara asal, status kewarganegaraan, kecacatan, agama, kepercayaan, orientasi seksual, status perkahwinan, status veteran, kehamilan atau maklumat genetik. 3M juga mematuhi undang-undang anti-diskriminasi di mana-mana sahaja kami menjalankan perniagaan.



Gangguan

Gangguan adalah dilarang oleh Prinsip ini. Gangguan ialah perlakuan yang tidak diterima terhadap seseorang individu yang mewujudkan persekitaran kerja yang menakutkan, bermusuhan atau menyakitkan hati dan itu:

- Adalah disebabkan oleh ciri-ciri peribadi seperti bangsa, warna kulit, umur, jantina, identiti jantina, kelamin, negara asal, status kewarganegaraan, kecacatan, agama, kepercayaan, orientasi seksual, status perkahwinan, status veteran, kehamilan atau maklumat genetik, serta klasifikasi lain yang dilindungi; dan
- Menyebabkan prestasi kerja mengalami kerugian atau memberi kesan negatif kepada peluang pekerjaan.

Gangguan adalah bertentangan dengan undang-undang di banyak negara. Contoh gangguan yang mungkin melanggar undang-undang dan akan melanggar Prinsip ini termasuk tetapi tidak terhad kepada:

- Komunikasi lisan atau bertulis yang mengandungi panggilan nama yang menyinggung perasaan, jenaka, celaan, stereotaip negatif atau ancaman.
- Perbuatan bukan lisan, seperti merenung, memandang dengan niat jahat dan memberi hadiah yang tidak sesuai
- Kelakuan fizikal seperti serangan atau sentuhan yang tidak diingini
- Imej visual seperti gambar, kartun, lukisan atau isyarat yang menyinggung perasaan
- Permintaan atau tuntutan untuk layanan seksual oleh seseorang yang berkuasa, apabila permintaan itu berkaitan dengan pengambilan bekerja, kenaikan pangkat, penamatan perkhidmatan atau apa-apa syarat pekerjaan lain.

Pembulian

Buli tidak boleh diterima dalam persekitaran kerja 3M. Buli adalah sebarang tingkah laku agresif, berniat jahat, menghina, tidak profesional atau kasar melalui cara yang mengakibatkan penghinaan, penafian atau ugutan terhadap orang lain yang manusia yang waras anggap tidak profesional, mengganggu atau memudaratkan kesihatan psikologi mereka. Tindakan tunggal secara umumnya tidak dianggap sebagai buli melainkan ia sangat teruk dan keterlaluan. Contoh buli yang boleh melanggar Prinsip ini termasuk tetapi tidak terhad kepada:

- Menjerit kepada seseorang, memanggil nama, mengejek atau memperlekehkan atau merendahkan komen tentang seseorang, sama ada secara peribadi atau di hadapan orang lain
- Menggunakan kuasa seseorang untuk mengancam orang lain
- Merosakkan seseorang dengan terlalu memantau atau mengkritik kerja seseorang tanpa justifikasi
- Merosakkan kerja seseorang dengan sengaja menambah atau menyingkirkan tanggungjawab, menahan maklumat yang berkaitan atau mengecualikan mereka daripada komunikasi atau mesyuarat yang berkaitan

Komunikasi Tidak Sesuai & Tingkah Laku Tidak Sesuai Lain



Komunikasi yang tidak sesuai ditakrifkan sebagai komunikasi lisan atau bukan lisan yang tidak sesuai untuk suasana profesional dan menyebabkan kesan negatif kepada satu atau lebih individu atau mengganggu persekitaran kerja. Contoh komunikasi yang tidak sesuai yang boleh melanggar Prinsip ini termasuk tetapi tidak terhad kepada:

- Komunikasi lisan atau bertulis yang mengandungi panggilan nama yang menyinggung perasaan, cacian, jenaka atau komen yang boleh menjejaskan reputasi pekerja
- Menggunakan bahasa tidak senonoh atau kesat yang akan menyebabkan orang yang waras tidak selesa atau marah
- Menyebarkan khabar angin, fitnah atau gosip yang berniat jahat mengenai pekerja

Kelakuan yang TIDAK melanggar Prinsip ini termasuk tetapi tidak terhad kepada:

- Perbezaan pendapat yang didekati dengan kematangan dan keinginan untuk penyelesaian
- Perbincangan disiplin atau prestasi yang bertujuan untuk membantu pekerja memperbaiki jurang dalam prestasi dan/atau tingkah laku dan disampaikan secara profesional
- Gaya kepimpinan yang langsung dan tegas
- Maklum balas daripada pengurus atau rakan sebaya yang disampaikan secara objektif dan adil
- Arah kerja yang munasabah yang diberikan oleh pengurus

Walaupun konflik dalam persekitaran kerja boleh menjadi tidak selesa, ia sering tidak dapat dielakkan apabila pekerja daripada pelbagai latar belakang, keutamaan dan gaya komunikasi bekerja bersama. Konflik harus ditangani dan diselesaikan, pertama sekali oleh pekerja yang terlibat secara langsung. Dalam sesetengah kes, seseorang boleh membuat komen atau melakukan sesuatu yang tidak bertujuan untuk menyinggung perasaan, tetapi ia mempunyai kesan tersebut. Melayan satu sama lain dengan hormat bermakna bersikap jujur dan cukup terbuka untuk memberitahu rakan sekerja jika anda telah disakiti atau tersinggung. Menghormati juga bermakna bahawa jika rakan sekerja memberitahu anda bahawa anda telah melakukan sesuatu untuk menyinggung perasaan, anda harus bertindak balas dengan cara yang saling menghormati dan melayan rakan sekerja itu dengan penuh hormat pada masa akan datang. Dialog saling menghormati seperti itu boleh menangani banyak situasi, tetapi jika anda memerlukan bantuan menangani tingkah laku di tempat kerja yang tidak sesuai, anda harus menghubungi **Sumber Manusia 3M** untuk mendapatkan bantuan.

Cara Melaporkan Pelanggaran

Untuk melaporkan pelanggaran Prinsip ini yang disyaki, pekerja boleh menghubungi penyelia atau pengurus mereka, atau ketua Sumber Manusia yang ditugaskan, atau pergi ke seseorang yang lebih tinggi dalam organisasi Sumber Manusia. Pekerja juga boleh menggunakan 3MEthics.com atau mana-mana pilihan pelaporan tambahan yang disenaraikan dalam bahagian "Laporkan Kebimbangan atau Tanya Soalan" di laman web Etika & Pematuhan.



Tanggungjawab Pengurusan 3M

Setiap penyelia dan pengurus 3M bertanggungjawab untuk memastikan bahawa 3M menyediakan persekitaran kerja yang saling menghormati. Ini termasuk memastikan bahawa penyelia dan pengurus membantu pekerja secara proaktif dalam menyelesaikan kebimbangan atau konflik. Penyelia dan pengurus 3M juga bertanggungjawab untuk memastikan aduan diskriminasi, gangguan, buli, atau tingkah laku yang tidak sesuai dikendalikan dengan betul dan berkesan, bekerjasama dengan Sumber Manusia. Lihat **Kewajipan Pekerja dan Prinsip Pelaporan** untuk maklumat mengenai sumber untuk membuat laporan sedemikian.

Tindakan Balas Dilarang

Prinsip ini melarang keras sebarang tindakan balas terhadap sesiapa yang dengan niat baik melaporkan kebimbangan mengenai diskriminasi, gangguan atau pelanggaran lain terhadap Prinsip ini.

Penalti:

Pelanggaran undang-undang dan Tatakelakuan 3M akan menyebabkan disiplin, sehingga dan termasuk pemberhentian pekerjaan.