



# Prinsip Lingkungan Kerja yang Saling Menghormati

## Pernyataan Prinsip:

Setiap orang berhak mendapatkan perlakuan hormat di lingkungan kerja 3M. Lingkungan kerja yang saling menghormati bebas dari diskriminasi dan pelecehan yang melanggar hukum, namun lingkungan kerja yang saling menghormati melibatkan lebih dari sekedar kepatuhan terhadap hukum. Ini adalah lingkungan kerja yang bebas dari perilaku yang tidak pantas atau tidak profesional-- termasuk penindasan, intimidasi, dan komunikasi tidak pantas lainnya--dan konsisten dengan etika,, nilai, dan budaya inklusi. Dalam lingkungan kerja yang saling menghormati, orang merasa bebas untuk melaporkan kekhawatiran di tempat kerja tanpa takut akan pembalasan atau balas dendam.

## Tujuan:

Prinsip ini membantu memastikan bahwa orang-orang diperlakukan dengan martabat dan rasa hormat saat bekerja untuk 3M. Prinsip ini juga memperkuat komitmen 3M untuk mematuhi undang-undang yang melarang diskriminasi, pelecehan, dan balas dendam.

Prinsip ini berlaku secara global untuk semua karyawan dan dapat diberlakukan terhadap mereka yang bertindak atas nama 3M. Lihat **Prinsip Kepatuhan** untuk informasi kapan pihak ketiga mungkin dicakup dalam Prinsip Pedoman Perilaku. Prinsip ini berlaku untuk semua lokasi dan situasi di mana bisnis 3M dilakukan dan keadaan lain di mana perilaku dapat memengaruhi tempat kerja 3M, seperti acara kerja atau pertemuan sosial lainnya. Prinsip ini berlaku untuk interaksi tatap muka dan virtual, seperti email, rapat virtual, obrolan, teks, dan komunikasi media sosial.

## Panduan Tambahan:

### Lingkungan Kerja yang Saling Menghormati

Tujuan 3M adalah untuk memiliki lingkungan kerja yang mencerminkan dan menghargai yang terbaik dari setiap orang, di mana semua memperlakukan satu sama lain dengan hormat dan secara profesional, dan di mana perbedaan individu dihargai. Perilaku yang mengganggu tujuan tersebut—termasuk pelecehan, diskriminasi, penindasan, atau komunikasi inappropriate atau perilaku lainnya yang tidak pantas—tidak akan ditoleransi.

### Diskriminasi

3M melarang diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, usia, jenis kelamin, identitas gender, jenis kelamin, asal negara, status kewarganegaraan, disabilitas, agama, keyakinan, orientasi seksual, status perkawinan, status veteran, kehamilan, atau informasi genetik . 3M juga mematuhi undang-undang anti-diskriminasi di mana pun kita menjalankan bisnis.



## Pelecehan

Pelecehan dilarang oleh Prinsip ini. Pelecehan adalah perilaku tidak terpuji terhadap seseorang yang menimbulkan lingkungan kerja yang mengancam, bermusuhan, atau menyinggung perasaan dan yang:

- Disebabkan oleh sifat pribadi seperti ras, warna kulit, usia, gender, identitas gender, jenis kelamin, asal negara, status kewarganegaraan, disabilitas, agama, kepercayaan, orientasi seksual, status perkawinan, status veteran, kehamilan, atau informasi genetik, serta klasifikasi yang dilindungi lainnya; dan
- Menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan atau menimbulkan pengaruh negatif terhadap peluang kerja.

Pelecehan melanggar hukum di banyak negara. Contoh pelecehan yang dapat melanggar hukum dan melanggar Prinsip ini mencakup, tetapi tidak terbatas pada:

- Komunikasi lisan atau tertulis yang berisi nama panggilan, lelucon, hinaan, stereotip yang negatif, atau ancaman yang menyinggung.
- Tindakan nonverbal, seperti memandangi, melirik, dan memberikan hadiah yang tidak pantas
- Tindakan fisik, seperti penganiayaan atau sentuhan yang tidak diinginkan
- Gambar visual, seperti gambar, kartun, lukisan, atau gerak tubuh yang ofensif
- Permintaan atau tuntutan untuk bantuan seksual oleh seseorang yang berwenang, di mana permintaan tersebut terkait dengan perekrutan, promosi, pemutusan hubungan kerja, atau ketentuan ketenagakerjaan lainnya.

## Perundungan

Perundungan tidak ditoleransi di lingkungan kerja 3M. Perundungan adalah setiap perilaku agresif, jahat, menghina, tidak profesional, atau kasar melalui cara-cara yang mengakibatkan penghinaan, pencemaran nama baik, atau intimidasi terhadap orang lain yang dianggap tidak profesional, mengganggu, atau berbahaya bagi kesehatan psikologis mereka oleh orang yang berakal. Satu tindakan umumnya tidak dianggap sebagai perundungan kecuali jika sangat parah dan mengerikan. Contoh perundungan yang mungkin melanggar Prinsip ini termasuk namun tidak terbatas pada:

- Meneriaki seseorang, memberikan nama panggilan, mengejek, atau membuat komentar yang meremehkan atau merendahkan tentang seseorang, baik secara sendirian atau di depan orang lain
- Menggunakan wewenang seseorang untuk mengancam orang lain
- Melemahkan seseorang dengan memantau atau mengkritik pekerjaan seseorang secara berlebihan tanpa pembenaran
- Sengaja merusak pekerjaan seseorang dengan menambah atau menghapus tanggung jawab, menahan informasi yang relevan, atau tidak melibatkan mereka dalam komunikasi atau pertemuan yang relevan

## Komunikasi yang Tidak Pantas & Perilaku Lainnya yang Tidak Pantas



Komunikasi yang Tidak Pantas didefinisikan sebagai komunikasi verbal atau nonverbal yang tidak sesuai untuk lingkungan profesional dan menyebabkan dampak negatif pada satu atau beberapa individu atau mengganggu lingkungan kerja. Contoh komunikasi yang tidak pantas yang dapat melanggar Prinsip ini termasuk namun tidak terbatas pada:

- Komunikasi lisan atau tertulis yang berisi nama panggilan, cercaan, lelucon, atau komentar yang menyinggung yang dapat merusak reputasi karyawan
- Menggunakan kata-kata tidak senonoh atau bahasa kasar lainnya yang akan menyebabkan orang yang berakal menjadi tidak nyaman atau marah
- Menyebarkan desas-desus jahat, fitnah, atau gosip tentang karyawan

*Perilaku yang TIDAK melanggar Prinsip ini termasuk namun tidak terbatas pada:*

- Perbedaan pendapat yang ditangani dengan kedewasaan dan keinginan untuk penyelesaian
- Diskusi disiplin atau kinerja yang dimaksudkan untuk membantu karyawan memperbaiki kesenjangan dalam kinerja dan/atau perilaku dan disampaikan secara profesional
- Gaya kepemimpinan yang bersifat langsung dan tegas
- Umpan balik dari manajer atau rekan kerja yang disampaikan secara objektif dan adil
- Arahan kerja yang wajar yang diberikan oleh seorang manajer

Meskipun konflik di lingkungan kerja bisa menjadi tidak nyaman, karyawan dari berbagai latar belakang, prioritas dan gaya komunikasi bekerja sama seringkali diharuskan untuk saling bekerja sama. Konflik harus ditangani dan diselesaikan, pertama dan terutama oleh karyawan yang terlibat langsung. Dalam beberapa kasus, seseorang dapat membuat komentar atau melakukan sesuatu yang tidak dimaksudkan untuk menyinggung, tetapi memiliki efek tersebut. Memperlakukan sesama dengan rasa hormat berarti bersikap jujur dan cukup terbuka untuk memberitahu rekan kerja jika Anda telah disakiti atau tersinggung. Rasa hormat juga berarti bahwa jika seorang kolega memberi tahu Anda bahwa Anda telah melakukan sesuatu yang menyinggung, Anda harus menanggapi dengan cara yang hormat dan memperlakukan kolega itu dengan hormat di masa depan. Bentuk dialog penuh hormat tersebut dapat mengatasi banyak situasi, namun apabila Anda membutuhkan bantuan dalam menangani perilaku tempat kerja yang tidak pantas, Anda harus menghubungi bagian Sumber Daya Manusia 3M untuk mendapatkan bantuan.

### **Cara Melaporkan Pelanggaran**

Untuk melaporkan dugaan pelanggaran atas Prinsip ini, karyawan dapat menghubungi penyelia atau manajer mereka, atau pimpinan Sumber Daya Manusia yang ditugaskan, atau menemui seseorang yang lebih tinggi dalam organisasi Sumber Daya Manusia. Karyawan juga dapat menggunakan 3MEthics.com atau salah satu opsi pelaporan tambahan yang tercantum di bagian "Laporkan Kekhawatiran atau Ajukan Pertanyaan" di situs web Etika & Kepatuhan.



## **Tanggung Jawab Manajemen 3M**

Setiap penyelia dan manajer 3M bertanggung jawab dalam memastikan bahwa 3M menyediakan lingkungan kerja yang saling menghormati. Ini termasuk memastikan bahwa penyelia dan manajer secara proaktif membantu karyawan dalam menyelesaikan kekhawatiran atau konflik. Penyelia dan manajer 3M juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa keluhan diskriminasi, pelecehan, perundungan, atau perilaku yang tidak pantas ditangani dengan benar dan efektif, bekerja sama dengan bagian Sumber Daya Manusia. Lihat **Prinsip Kewajiban Karyawan dan Pelaporan** untuk informasi mengenai sumber referensi untuk membuat laporan tersebut.

## **Pembalasan Dilarang**

Prinsip ini secara tegas melarang segala tindakan pembalasan terhadap siapa pun yang dengan iktikad baik melaporkan kekhawatiran mengenai diskriminasi, pelecehan, atau pelanggaran lain terhadap Prinsip ini.

## **Hukuman:**

Pelanggaran terhadap hukum dan Pedoman Perilaku 3M akan dapat menyebabkan tindakan pendisiplinan, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja.