서로를 존중하는 근무 환경 원칙

원칙 설명:

3M 근무 환경에서는 누구나 존중받을 자격이 있습니다. 서로를 존중하는 근무 환경이 되려면 불법적인 차별 및 괴롭힘이 발생하지 않아야 하며 이를 위해서는 법을 준수하는 것 그 이상이 필요합니다. 3M의 가치와 일치하는 괴롭힘, 협박 및 기타 부적절한 의사 소통을 포함한 부적절하거나 비전문적인 행동이 없는 작업 환경입니다. 서로를 존중하는 업무 환경에서 사람들은 보복이나 앙갚음에 대한 두려움이 없이 업무 환경의 우려 사항을 자유롭게 신고할 수 있습니다.

목적:

본 원칙은 3M 근무 환경 내에서 직원을 존엄성과 존중하는 마음으로 대우하는 데 도움이 됩니다. 또한 차별, 괴롭힘, 보복을 금지하는 법률에 대한 3M의 준수 노력을 강화시켜 줍니다.

본 원칙은 전 세계 모든 직원에게 적용되며 3M을 대리하는 사람들에게도 적용될 수 있습니다. 윤리 강령 원칙이 제3자에게 적용되는 경우에 대한 정보는 준법 원칙을 참조하십시오. 본 원칙은 3M이 사업을 영위하는 모든 장소 및 상황에 적용되며, 특정 행동으로 업무 행사나 기타 사교 모임 등의 3M 근무 환경에 영향을 줄 수 있는 기타 환경에도 해당됩니다. 이 원칙은 이메일, 가상 회의, 채팅, 문자 및 소셜 미디어 커뮤니케이션과 같은 대면 및 가상 상호 작용에 모두 적용됩니다.

추가 지침:

존중받는 근무 환경

3M 목표는 존중과 전문성으로 서로를 대하고 개인의 차이를 가치 있게 여기며, 모두의 최선이 반영되고 중시되는 업무 환경을 조성하기 위해 노력하는 것입니다. 괴롭힘, 차별, 따돌림 또는 기타 부적절한 의사소통 또는 행동을 포함하여 해당 목표에 방해가 되는 행동은 용납되지 않습니다.

차별

3M은 인종, 피부색, 성별, 국적, 연령, 장애, 재향군인 신분 또는 적용 가능한 법률에 의해 금지된 기타 이유에 따른 차별을 금지합니다.

괴롭힘

3M은 개인에게 위협적이고 적대적이거나 불쾌한 작업 환경을 조성하는 환영받지 못하는 행위로 정의되는 괴롭힘을 금지합니다.

- 인종, 피부색, 성별, 국적, 연령, 장애, 재향군인 신분 또는 적용 가능한 법률에 의해 보호되는 특성과 같은 개인적 특성으로 인한 것; 및
- 업무 수행을 힘들게 만들거나 업무 기회에 부정적인 영향을 미칩니다.

많은 국가에서 괴롭힘은 불법입니다. 법률과 본 원칙을 위반할 수 있는 괴롭힘의 예로는 다음이 포함되며 이에 국한되지 않습니다.

- 모욕적인 비난, 농담, 불명확한 언행, 부정적 고정 관념, 또는 위협 등이 포함된 구두 또는 서면으로 이루어진 의사소통 내용
- 응시, 흘겨보기, 부적절한 선물 제공 등과 같은 비언어적 행위
- 공격 또는 원치 않는 접촉 등 신체적 행동
- 모욕적인 사진, 만화, 그림 또는 제스처 등 시각적인 이미지
- 고용, 승진, 해고 또는 기타 고용 조건을 빌미로 한, 권위 있는 사람의 성적 대접 요청 또는 요구

괴롭힘

괴롭힘은 3M 근무 환경에서 용납되지 않습니다. 괴롭힘이란 공격적, 악의적, 모욕적, 비전문적 또는 폭력적인 행동으로 다른 사람에게 굴욕, 모욕 또는 위협을 가하는 수단을 사용하므로 합리적인 사람이 판단하기에 비전문적이거나, 불쾌하거나, 심리적 건강에 해롭다고 여길 수 있습니다. 일반적으로 행위 한 번만으로는 (매우 가혹하고 심각하지 않은 한) 괴롭힘으로 간주되지 않습니다. 본 원칙을 위반할 수 있는 괴롭힘의 예로는 다음이 포함되며 이에 국한되지 않습니다.

- 둘만 있는 자리에서든 다른 사람 앞에서든 누군가에게 소리를 지르거나, 욕을 하거나, 조롱하거나, 타인에 대해 비하하거나 모욕적인 말을 하는 행위

- 권한을 이용하여 다른 사람을 위협하는 행위
- 정당한 이유 없이 누군가의 업무를 과도하게 감시하거나 비판하여 능력이나 자존심을 떨어뜨리는 행위
- 업무 책임을 더하거나 없애거나, 관련 정보를 제공하지 않거나, 관련 의사소통 또는 회의에서 제외시켜 고의적으로 누군가의 업무 능력을 떨어뜨리는 행위

부적절한 의사소통 및 기타 부적절한 행동

부적절한 의사소통이란 전문적인 환경에 적합하지 않고 한 명 이상의 개인에게 부정적인 영향을 미치거나 근무 환경에 방해가 되는 언어적 또는 비언어적 의사소통을 의미합니다. 본 원칙을 위반할 수 있는 부적절한 의사소통의 예로는 다음이 포함되며 이에 국한되지 않습니다.

- 직원의 평판에 피해를 줄 수 있는 모욕적인 욕설, 비방, 농담이나 의견이 포함된 구두 또는 서면 의사소통
- 합리적인 사람을 불편하거나 화나게 만드는 욕설 또는 기타 모욕적인 언어를 사용하는 행위
- 직원에 대한 악성 소문, 비방 또는 험담을 유포하는 행위

본 원칙의 위반에 해당하지 않는 행위에는 다음이 포함되며 이에 국한되지 않습니다.

- 의견의 차이가 있으나 문제 해결을 위해 성숙한 태도로 접근하는 경우
- 직원의 성과 및/또는 행동 격차를 개선할 목적으로, 전문적인 방식을 통해 이루어지는 징계 또는 성과에 대한 논의
- 직접적이고 확신이 있는 리더십 스타일
- 관리자 또는 동료로부터 객관적이고 공정하게 전달된 피드백
- 관리자의 합리적인 업무 지시

근무 환경에서의 갈등은 불편할 수는 있지만, 다양한 배경과 우선순위, 의사소통 스타일을 가진 직원들이 함께 일하다 보면 이러한 갈등이 불가피하게 발생하는 경우가 많습니다. 갈등은 일차적으로 갈등에 직접 관련된 직원이 해결해야 합니다. 어떤 경우에는 상대방의 기분을 상하게 할 의도가 아니었지만 그러한 효과를 주는 행동이나 말을 할 수도 있습니다. 상호 간에 존중한다는 것은 정직하고 열린 마음으로 자신이 상처를 받았거나 모욕당했음을 동료에게 알릴 수 있음을 말합니다. 존중이라는 것은 동료가 자신의 말로 인해 기분이 상했다고 말할 때, 존중하는 태도로 답변하고 향후 예의를 갖춰 해당 동료를 대해야 한다는 의미도 됩니다. 많은 상황은 이렇게 서로

존중하는 대화를 통해 해결할 수 있지만 부적절한 근무 환경 내 행동과 관련하여 도움이 필요할 경우 3M 인사부에 도움을 요청할 수 있습니다.

위반 신고 방법

이 원칙의 위반 혐의를 신고하려는 직원은 감독자나 관리자 또는 지정된 인사부 리더에게 연락하거나 인사부에서 더 높은 권한을 가진 사람을 찾아갈 수 있습니다. 또한 3MEthics.com이나 윤리 및 규정 준수 웹사이트의 "우려 사항 신고 또는 질문하기" 섹션에서 신고 옵션을 추가로 활용할 수 있습니다.

3M 경영진의 책임

3M의 모든 상급자 및 관리자는 3M이 서로를 존중하는 근무 환경이 되도록 만들 책임이 있습니다. 직원이 우려 사항이나 갈등을 해결할 수 있도록 감독자와 관리자가 적극적으로 지원하는 것도 여기에 포함됩니다. 또한 3M 감독자와 관리자는 인사부와 협력하여 차별, 괴롭힘, 따돌림 또는 부적절한 행동에 대한 불만 사항을 적절하게 효과적으로 처리할 책임이 있습니다. 해당 내용을 신고할 경우에 대한 정보는 직원 의무 및 신고 원칙을 참조하십시오.

보복 금지

본 원칙에서는 차별, 괴롭힘 또는 본 원칙에 대한 기타 위반 우려 사항을 선의로 신고하는 직원에 대한 보복을 엄중히 금지합니다.

처벌:

법률과 3M 윤리 강령을 위반할 경우 최대 해고를 포함한 징계 조치가 내려질 수 있습니다.