



หลักการว่าด้วยสถานที่ทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

คำแถลงหลักการ:

ทุกคนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในสถานที่ทำงานของ 3M สถานที่ทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกันต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติและการคุกคามที่ผิดกฎหมาย แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าห้ามการปฏิบัติตามกฎหมายเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งปราศจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่มีความเป็นมืออาชีพซึ่งรวมถึง การกลั่นแกล้ง การข่มขู่ และการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ และสอดคล้องกับจริยธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมแห่งการไม่แบ่งแยกของ 3M กล่าวคือเป็นสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถรายงานข้อกังวลในสถานที่ทำงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องเกรงกลัวการตอบโต้หรือการแก้แค้น

วัตถุประสงค์:

หลักการนี้ช่วยรับรองว่าทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีและให้เกียรติเมื่อทำงานให้กับ 3M อีกทั้งหลักการนี้ยังเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของ 3M ในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการแก้แค้น

หลักการนี้บังคับใช้กับพนักงานทุกคนทั่วโลก และอาจบังคับใช้กับผู้ดำเนินการในนามของ 3M ด้วย โปรดดู **หลักการปฏิบัติตามนโยบาย**

หากต้องการทราบว่าบุคคลภายนอกองค์กรต้องปฏิบัติตามหลักการในจรรยาบรรณทางธุรกิจเมื่อใด หลักการนี้บังคับใช้กับทุกสถานที่และสถานการณ์ทั้งหมดที่ 3M เข้าไปดำเนินธุรกิจ และสถานการณ์อื่น ๆ ที่ความประพฤติอาจส่งผลกระทบต่อสถานที่ทำงานของ 3M เช่น งานกิจกรรมหรืองานชุมนุมทางสังคมอื่น ๆ หลักการนี้บังคับใช้กับทั้งการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวและแบบเสมือน เช่น อีเมล การประชุมเสมือนจริง แชท ข้อความ และการสื่อสารทางโซเชียลมีเดีย

คำแนะนำเพิ่มเติม:

สถานที่ทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

เป้าหมายของ 3M คือ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะท้อนและมองเห็นคุณค่าของศักยภาพสูงสุดของทุกคน ที่ซึ่งแต่ละคนปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเป็นมืออาชีพ และตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างของแต่ละคน เราจะไม่ทนต่อพฤติกรรมที่ขัดขวางเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วย การคุกคาม การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง หรือการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ

การเลือกปฏิบัติ

3M ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติตามเชื้อชาติ สีผิว อายุ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เพศ สัญชาติ สถานะการเป็นพลเมือง ความทุพพลภาพ ศาสนา ลัทธิ รสนิยมทางเพศ สถานภาพสมรส สถานะทหารผ่านศึก การตั้งครรภ์ หรือข้อมูลทางพันธุกรรม นอกจากนี้ 3M ยังปฏิบัติตามกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติในทุกที่ที่เราทำธุรกิจอีกด้วย



การคุกคาม

การคุกคามเป็นการกระทำต้องห้ามตามหลักการนี้ การคุกคาม คือ พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่กระทำต่อบุคคลอื่น ซึ่งก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ข่มขู่ เป็นศัตรู หรือน่ารังเกียจ และ:

- เป็นผลมาจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น เชื้อชาติ สีผิว อายุ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เพศ ชชาติกำเนิด สถานะการเป็นพลเมือง ความทุพพลภาพ ศาสนา ลัทธิ รสนิยมทางเพศ สถานภาพการสมรส สถานะทหารผ่านศึก การตั้งครุภักดิ์ หรือข้อมูลทางพันธุกรรม ตลอดจนการจำแนกประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับการคุ้มครอง และ
- กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือผลกระทบด้านลบต่อโอกาสในการทำงาน

การคุกคามเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายในหลายประเทศ

ตัวอย่างการคุกคามที่อาจขัดต่อกฎหมายและเป็นการฝ่าฝืนหลักการนี้รวมถึง แต่ไม่จำกัดเพียง:

- การสื่อสารด้วยปากเปล่าหรือเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีการใช้คำหยาบคายก้าวร้าว มุขตลก การใส่ร้าย การเหมารวมในทางลบ หรือการข่มขู่
- การกระทำที่ไม่ใช้คำพูด เช่น การจ้องมอง การขายตามอง และการให้ของขวัญที่ไม่เหมาะสม
- การกระทำทางร่างกาย เช่น การประทุษร้ายหรือการจับต้องตัวซึ่งไม่เป็นที่ต้องการ
- รูปภาพหรือท่าทาง ได้แก่ ภาพ การ์ตูน ภาพวาด หรือท่าทางไม่พึงประสงค์
- คำขอหรือการเรียกร้องผลประโยชน์ทางเพศจากผู้มีอำนาจ ซึ่งการเรียกร้องดังกล่าวถูกโยงเข้ากับการว่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือเงื่อนไขอื่น ๆ ของการจ้างงาน

การกลั่นแกล้ง

เราไม่ทนต่อการกลั่นแกล้งในสถานที่ทำงานของ 3M การกลั่นแกล้งเป็นพฤติกรรมที่ก้าวร้าว มุ่งร้าย หมิ่นประมาท ไม่เป็นมืออาชีพ หรือถูกเหยียดหยามผ่านวิธีการต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความอับอาย การดูหมิ่น หรือการข่มขู่ผู้อื่น ซึ่งวิญญูชนถือว่าไม่เป็นมืออาชีพ ก่อความวุ่นวาย หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตของพวกเขา โดยทั่วไป การกระทำเพียงครั้งเดียวไม่ถือว่าเป็นการกลั่นแกล้ง เว้นแต่จะรุนแรงและร้ายแรงเป็นพิเศษ ตัวอย่างของการกลั่นแกล้งที่อาจละเมิดหลักการนี้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- การตะโกนใส่ผู้อื่น การเรียกชื่อด้วยคำหยาบคาย การเยาะเย้ย หรือการแสดงความคิดเห็นที่ถูกหรือเหยียดหยามผู้อื่น ไม่ว่าจะในที่ส่วนตัวหรือต่อหน้าผู้อื่น
- ใช้อำนาจของตนข่มขู่ผู้อื่น
- การบ่อนทำลายใครบางคนโดยการตรวจสอบหรือวิพากษ์วิจารณ์งานของใครบางคนมากเกินไปโดยไม่มีเหตุผล
- เจตนาบ่อนทำลายงานของผู้อื่นโดยเพิ่มหรือเพิกถอนความรับผิดชอบ ระบุการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือตัดบุคคลเหล่านั้นออกจากการสื่อสารหรือการประชุมที่เกี่ยวข้อง

การสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ

การสื่อสารที่ไม่เหมาะสม หมายถึง การสื่อสารด้วยวาจาหรือวัจนภาษาที่ไม่เหมาะสมกับการทำงานแบบมืออาชีพ และก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงลบต่อบุคคลตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป หรือก่อความวุ่นวายในสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวอย่างของการสื่อสารที่ไม่เหมาะสมที่อาจละเมิดหลักการนี้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:



- การสื่อสารด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีการเรียกชื่อด้วยคำหยาบคาย เสียดสี มุขตลกหรือความคิดเห็นที่ไม่เหมาะสมที่อาจส่งผลเสียต่อชื่อเสียงของพนักงาน
- ใช้คำหยาบคายหรือภาษาที่หยาบคายอื่น ๆ ที่อาจทำให้วิญญูชนไม่สบายใจหรือโกรธเคือง
- เผยแพร่ข่าวลือที่มุ่งร้าย ใส่ร้าย หรือนินทาเกี่ยวกับพนักงาน

พฤติกรรมที่ไม่ละเมิดหลักการนี้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- ความแตกต่างทางความคิดเห็นที่แสดงออกด้วยวุฒิภาวะและต้องการที่จะแก้ไขปัญหา
- การพูดคุยเกี่ยวกับวินัยหรือผลการปฏิบัติงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้พนักงานปรับปรุงช่องโหว่ในการปฏิบัติงานและ/หรือพฤติกรรม และสื่อสารอย่างมืออาชีพ
- รูปแบบความเป็นผู้นำที่ตรงไปตรงมาและกล้าแสดงออก
- คำติชมจากผู้จัดการหรือเพื่อนร่วมงานที่ให้คำติชมอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม
- การให้ทิศทางการทำงานที่เหมาะสมโดยผู้จัดการ

แม้ว่าความขัดแย้งในสภาพแวดล้อมการทำงานอาจทำให้ไม่สบายใจ แต่ก็มักจะหลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อพนักงานที่มีภูมิหลังลำดับความสำคัญ และรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งควรได้รับการจัดการและแก้ไขโดยพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงก่อนเป็นอันดับแรก ในบางกรณี

ใครบางคนอาจแสดงความคิดเห็นหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่มีเจตนาร้าย แต่ผลเสียก็ยังคงเกิดขึ้น การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หมายถึง

การซื่อสัตย์และเปิดใจให้กว้างเพื่อบอกเพื่อนร่วมงานหากท่านรู้สึกเจ็บปวดหรือชุนเคืองใจ ความเคารพ ยังหมายถึง หากเพื่อนร่วมงานบอกท่านว่า การกระทำบางอย่างของท่านทำให้เกิดความชุนเคืองใจ

ท่านควรตอบกลับด้วยความเคารพ และปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานดังกล่าวด้วยความเคารพต่อไปในอนาคต

การสนทนาด้วยความเคารพเช่นนี้อาจแก้ไขสถานการณ์ได้หลากหลาย

แต่หากท่านต้องการความช่วยเหลือในการจัดการกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในสถานที่ทำงาน

ท่านควรติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ 3M เพื่อขอความช่วยเหลือ

วิธีรายงานการฝ่าฝืนนโยบาย

ในการรายงานกรณีนี้ที่สงสัยว่ามีการละเมิดหลักการนี้ พนักงานสามารถติดต่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ได้รับมอบหมาย หรือไปหาบุคคลใดก็ได้สูงขึ้นไปในฝ่ายทรัพยากรบุคคล พนักงานยังสามารถใช้ 3MEthics.com หรือตัวเลือกการรายงานเพิ่มเติมใด ๆ ที่ระบุไว้ในส่วน "รายงานข้อกังวลหรือถามคำถาม" ของเว็บไซต์จริยธรรมและการปฏิบัติตามข้อกำหนด

ความรับผิดชอบของผู้บริหาร 3M

หัวหน้างานและผู้จัดการของ 3M ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการให้มั่นใจว่า 3M จัดหาสถานที่ทำงานที่ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมถึงการทำให้มั่นใจว่า

หัวหน้างานและผู้จัดการกำลังช่วยเหลือพนักงานในเชิงรุกในการแก้ไขข้อกังวลหรือข้อขัดแย้ง

หัวหน้างานและผู้จัดการของ 3M

ยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการให้มั่นใจว่าการร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การกลั่นแกล้ง หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยร่วมมือกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของพนักงานและหลักการรายงานในทรัพยากรสำหรับการรายงานดังกล่าว



ห้ามมิให้มีการกระทำการอันเป็นการตอบโต้

หลักการนี้ห้ามมิให้กระทำการใด ๆ อันเป็นการตอบโต้ผู้ที่รายงานข้อกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม หรือการละเมิดอื่น ๆ ในหลักการนี้โดยสุจริตเป็นอันขาด

การลงโทษ:

การละเมิดกฎหมายและหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจของ 3M จะส่งผลให้ต้องรับโทษทางวินัย สูงสุดถึงขั้น เลิกจ้าง