

معاملة بعضنا البعض في العمل

النطاق

تنطبق هذه السياسة على موظفي شركة Cummins Inc. كيانات ("كامنز") في جميع أنحاء العالم تمتلك فيها Cummins حصة ملكية مسيطرة أو مسؤولية إدارية. ويشمل ذلك الشركات التابعة والمشاريع المشتركة والشركات التابعة والموزعين. تنطبق هذه السياسة أيضاً على غير الموظفين، بما في ذلك العملاء، والمقاولين، والموردين، والبائعين، والعمال المؤقتين أو الموسميين، والطلاب، الذين يزورون منشأتنا أو يتعاملون بشكل كبير مع موظفينا. ما لم يُنص على خلاف ذلك، تشمل الإشارات إلى "الموظفين" في هذه السياسة جميع الأفراد المشمولين في هذا النطاق. إذا لم تكن Cummins تمتلك حصة ملكية مسيطرة أو مسؤولية إدارية، فستتخذ Cummins خطوات معقولة لتطلب الامتثال لهذه السياسة والقانون. بالإضافة إلى ذلك، تنطبق هذه السياسة عند تمثيل الشركة، بغض النظر عن موقع العمل الفعلي، بما في ذلك النشاط عبر الإنترنت أو منشورات وسائل التواصل الاجتماعي الداخلية.

السياسة

تعكس هذه السياسة التزامنا بالتمسك بقيمنا الأساسية وخلق البيئة المناسبة التي يمكن لجميع الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين فيها جلب أنفسهم بالكامل إلى العمل. معاملة بعضنا البعض بكرامة واحترام هو جوهر هويتنا كشركة ونجاحنا المستمر. يمكن أن يؤدي السلوك غير اللائق الذي ينتهك سياسة معاملتنا لبعضنا البعض في العمل والذي لا يرقى إلى مستوى إقامة دعوى قانونية إلى اتخاذ إجراء تصحيحي يصل إلى الفصل من العمل.

يُتوقع من القادة نمذجة السلوك المناسب في جميع الأوقات واتخاذ الإجراءات المناسبة استجابةً لجميع الانتهاكات المزعومة لهذه السياسة التي يتم لفت انتباههم إليها من خلال إشراك وظيفة الموارد البشرية حسب الحاجة للحصول على الدعم.

1. يجب على الموظفين معاملة بعضهم البعض بكرامة واحترام.

يجب على كل موظف معاملة الآخرين بطريقة تجعل الموظف الآخر يشعر بالاحترام. يجب أن نتعامل مع كل موظف بكرامة واحترام - بغض النظر عما إذا كان الشخص الذي يتبعنا، هو مديرنا أو زميل في العمل أو عميل أو مقاول أو مورد. وهذا يعني أنه لا ينبغي لأي شخص الإدلاء بتصريحات للآخرين تكون محرجة أو مهينة أو لا يشعر الشخص الآخر بحرية الرد عليها. يجب أن يحترم كل موظف الآخرين. وهذا يعني أنه يجب على كل منا محاولة فهم الخلفيات المختلفة وطرق تفكير زملائنا في العمل. هذه الروح مطلوبة لكي نتجج Cummins كشركة. يمكن أن يؤدي عدم الاحترام، عندما لا يتم التعامل معه بشكل جيد، إلى سوء الفهم والمشاعر الصعبة التي تستنزف الوقت والطاقة من عملنا.

لا تسمح Cummins بالتمييز على أساس:

• اللون	• النوع	• العرق
• العمر	• المنشأ الوطني	• الإعاقة
• التوجه الجنسي	• الانتساب النقابي	• الدين أو الاعتقاد
• الهوية الجنسية	• المواطنة	• حالة المحاربين القدامى
• الحمل	• حالة أخرى محمية بموجب القانون المعمول به	• التعبير عن النوع

سياسة كومينز الأساسية

للاستخدام الداخلي فقط



كما أننا ملتزمون بالتصرف بشكل إيجابي لضمان معاملة جميع الأفراد الذين تغطيهم هذه السياسة باحترام ومنحهم فرصة متساوية للنجاح. يجعلنا التنوع والمساواة والشمول أقوى كشركة ويساعدنا على توفير مكان عمل أفضل. ليس كل شخص يعمل لدى Cummins لديه نفس الخلفية. في الواقع، يتم تعزيز أداء أعمالنا من خلال التعلم من وجهات النظر والخلفيات والخبرات المتنوعة لزملائنا.

تدعم شركتنا هذه المبادئ. لذلك، لن نتسامح مع أي ترهيب أو تحرش أو تمييز أو عدم احترام بأي شكل من الأشكال. سنراجع ونتصرف على الفور بشأن أي ادعاءات بالتخويف أو التحرش أو التمييز أو عدم الاحترام مثل:

- القيام بإيماءات أو تعليقات فاحشة
- استدعاء أسماء الآخرين أو إبداء تعليقات تعكس صورًا نمطية مهينة أو مهينة
- سرد النكات أو القصص المؤذية للآخرين
- عرض الرسوم المتحركة أو الصور التي تسيء للآخرين
- استخدام لغة عنصرية أو يُنظر إليها على أنها عنصرية
- التمر أو تخويف الآخرين
- استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الداخلية بطريقة غير محترمة

سننتج القانون المحلي إذا كان أي حكم من أحكام هذه السياسة مخالفًا للقانون المحلي.

2. لا يُسمح بالتحرش من أي نوع.

لا يوجد مكان للتحرش في شركتنا. يشمل السلوك غير اللائق السلوك الذي يخلق بيئة مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مسيئة.

على سبيل المثال، من غير المقبول أن يستخدم الموظف رموزًا أو كلمات مهينة أو ينشرها (بما في ذلك الألقاب والافتراءات) أو المشاركة في أنشطة قد يُنظر إليها بشكل معقول على أنها مهينة أو تظهر عدائية تجاه الفرد بسبب:

• اللون	• النوع	• العرق
• العمر	• المنشأ الوطني	• الإعاقة
• <u>التوجه الجنسي</u>	• الانتساب النقابي	• الدين أو الاعتقاد
• <u>الهوية الجنسية</u>	• المواطنة	• حالة المحاربين القدامى
• الحمل	• حالة أخرى محمية بموجب القانون المعمول به	• <u>التعبير عن النوع</u>

التحرش غير مقبول حتى إذا لم يكن ضمن إحدى هذه الفئات. حتى حادث واحد من السلوك غير اللائق قد ينتهك هذه السياسة.

نحن ملتزمون بتوفير مكان عمل خالٍ من السلوك غير اللائق ذي الطبيعة الجنسية. التحرش الجنسي هو شكل من أشكال التحرش قد يشمل مجموعة من السلوكيات الخفية وغير الخفية وقد يشمل أفرادًا من نفس الجنس أو جنسين مختلفين. يتم تعريف التحرش الجنسي وعواقب هذه السلوكيات بمزيد من التفصيل في سياسة منع التحرش الجنسي.

ستتظر Cummins في التصور المعقول أو التصور المحتمل لأي شخص قد يشهد مثل هذا السلوك كعامل حاسم عند تقييم ما إذا كان قد تم انتهاك هذه السياسة.



3. الحفاظ على الاحترافية في العلاقات في مكان العمل

يُتوقع من جميع الموظفين التصرف بشكل مهني في مكان العمل، مع ضمان عدم تداخل العلاقات الشخصية مع المعاملة العادلة، أو خلق المحاباة، أو التأثير سلبيًا على بيئة العمل. كما يجب أن يظل الموظفون محايدين ويتجنبون أي إجراءات يمكن اعتبارها معاملة تفضيلية. إذا كانت العلاقة الشخصية تنطوي على احتمالية خلق مخاوف في مكان العمل، يتحمل الموظفون مسؤولية الحفاظ دائمًا على المهنية ويجب عليهم الإبلاغ عن أي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح إلى إدارة الموارد البشرية ومديرهم. للحصول على إرشادات أكثر تحديدًا، يجب على [الموظفين الرجوع إلى سياسة تضارب المصالح](#).

عواقب انتهاك السياسة

سيخضع أي موظف يتورط في أي سلوك غير لائق يخلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مسيئة لإجراء تصحيحي يصل إلى الفصل من العمل، بغض النظر عما إذا كان الموظف لديه نية خبيثة أو كان يمزح فقط. تنطبق سياسة عدم التسامح هذه أيضًا على السلوك من أو تجاه العملاء والموردين والمقاولين.

طرح الأسئلة والإبلاغ عن انتهاكات هذه السياسة

نحنك على طرح أي أسئلة حول هذه السياسة أو الانتهاكات المحتملة لهذه السياسة على الشركة، سواء كنت تواجه هذا السلوك مباشرة أو تشهد مثل هذا السلوك.

- مدير: إذا كنت مرتاحًا، فسيكون مديرك المباشر أو أحد أعضاء الإدارة في سلسلة الإشراف الخاصة بك موردًا لحل الأسئلة.
- [الموارد البشرية](#): إذا كانت المناقشة مع مديرك غير مجدية أو لا تحل المشكلة، يمكنك أيضًا الاتصال بأحد أفراد الموارد البشرية.

إذا لم تكن مرتاحًا لنقل مخاوفك إلى الموارد المذكورة أعلاه أو لم تتم معالجة مخاوفك من خلال ما سبق، فيمكنك الإبلاغ عن مخاوفك إلى خط مساعدة الأخلاقيات في Cummins على ethics.cummins.com على هذا الموقع الإلكتروني، يمكنك العثور على معلومات حول كيفية الإبلاغ عن مخاوفك عبر الإنترنت أو عبر الهاتف. بالإضافة إلى ذلك، يوفر هذا الموقع لغات متعددة يمكنك من خلالها الإبلاغ عن مخاوفك. يمكنك أيضًا ببساطة استخدام الكاميرا على جهازك المحمول لمسح رمز الاستجابة السريعة ضوئيًا وسيتم توجيهك إلى cumminsmobile.ethicspoint.com للإبلاغ عن مخاوفك.



يمكنك الإبلاغ عن مخاوفك دون الكشف عن هويتك حيثما يسمح القانون بذلك. سيتم التعامل مع جميع البلاغات عن الانتهاكات المحتملة على الفور، وسيتم اتخاذ الإجراء المناسب. يجب أن يتعاون الموظفون بشكل كامل في أي تحقيق للشركة في سوء السلوك المزعوم. ستتحقق Cummins أي خطوات ضرورية لضمان سلامة الموظفين عند الإبلاغ عن حالة.

تحظر Cummins تمامًا الانتقام من الموظفين الذين يبلغون عن مخاوفهم أو يتعاونون في التحقيقات.

لن تتسامح Cummins مع الانتقام من أي موظف لأن الموظف قدّم شكوى بحسن نية بسلوك غير لائق أو أثار مخاوف أو لأن الموظف تعاون في تحقيق. يُرجى الاتصال بالعضو المناسب في الإدارة أو خط مساعدة الأخلاقيات على الفور إذا كنت تعتقد أنك قد تعرضت أنت أو أي موظف آخر للانتقام. راجع سياسة عدم الانتقام من الموظفين لمزيد من المعلومات. _

ارتباطات المستندات والموارد المرتبطة

المستند المرتبط

[ترجمات السياسة](#)

[سياسة الاتصالات الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي CORP-10-01-51-13](#)



[سياسة منع التحرش الجنسي CCP-0039](#)

[سياسة تكافؤ فرص العمل والعمل الإيجابي CCP-0007](#)

[سياسة عدم الانتقام للموظفين CCP-0029](#)

[سياسة منع العنف في مكان العمل CCP-0030](#)

الموارد

[موقع التحقيق والبيئة المناسبة](#)

[إنها على ما يرام الصحة النفسية والعافية](#)

[مركز الاستجابة في Cummins](#)

