



# Behandeling van elkaar op het werk

## TOEPASSINGSGBIED

Dit beleid is van toepassing op de werknemers van Cummins Inc. ("Cummins")-entiteiten wereldwijd waarin Cummins een controlerend eigendomsbelang of managementverantwoordelijkheid heeft. Dit omvat dochterondernemingen, joint ventures, gelieerde bedrijven en distributeurs. Dit beleid is ook van toepassing op niet-werknemers, waaronder klanten, aannemers, leveranciers, verkopers, tijdelijke of seizoenarbeiders en studenten, die onze faciliteiten bezoeken of op een belangrijke manier met onze werknemers communiceren. Tenzij anders vermeld, omvatten verwijzingen naar 'werknemers' in dit beleid alle personen die onder dit toepassingsgebied vallen. Als Cummins geen controlerend eigendomsbelang of managementverantwoordelijkheid heeft, zal Cummins redelijke stappen ondernemen om naleving van dit beleid en de wet te eisen. Bovendien is dit beleid van toepassing bij het vertegenwoordigen van het bedrijf, ongeacht de fysieke werklocatie en inclusief online activiteiten of interne berichten op sociale media.

## BELEID

Dit beleid weerspiegelt onze toewijding aan het hooghouden van onze kernwaarden en het creëren van de juiste omgeving waarin alle werknemers en andere belanghebbenden zichzelf kunnen zijn op het werk. Elkaar met waardigheid en respect behandelen is de kern van wie we zijn als bedrijf en van ons voortdurende succes. Ongepast gedrag dat in strijd is met het beleid inzake de behandeling van elkaar op het werk en dat niet tot het niveau van het vaststellen van een rechtsvordering stijgt, kan nog steeds leiden tot corrigerende maatregelen tot en met beëindiging van het dienstverband.

Van leiders wordt verwacht dat zij te allen tijde het juiste gedrag vertonen en passende actie ondernemen als reactie op alle vermeende schendingen van dit beleid die onder hun aandacht worden gebracht, door indien nodig de HR-afdeling in te schakelen voor ondersteuning.

### **1. Werknemers moeten elkaar met waardigheid en respect behandelen.**

Elke werknemer moet anderen behandelen op een manier waardoor de andere werknemer zich gerespecteerd voelt. We moeten elke werknemer met waardigheid en respect behandelen, ongeacht of de persoon aan ons rapporteert, onze manager, een collega, klant, aannemer of leverancier is. Dit betekent dat niemand uitspraken mag doen tegenover anderen die gênant of vernederend zijn of waarop de ander zich niet vrij voelt om te reageren. Elke werknemer moet respect hebben voor anderen. Dit betekent dat ieder van ons moet proberen de verschillende achtergronden en manieren van denken van onze collega's te begrijpen. Deze mentaliteit is vereist om Cummins als bedrijf te laten slagen. Respectloosheid kan, wanneer er niet goed mee wordt omgegaan, leiden tot misverstanden en harde gevoelens die tijd en energie van ons werk vergen.

Cummins staat geen discriminatie toe op basis van:

- |                                   |   |                                       |
|-----------------------------------|---|---------------------------------------|
| •Ras                              | •Geslacht   | •Kleur                                |
| •Invaliditeit                     | •Nationale herkomst                                   | •Leeftijd                             |
| •Religie of overtuiging           | •Vakbondslidmaatschap                                 | • <a href="#">Seksuele oriëntatie</a> |
| •Veteranenstatus                  | •Burgerschap  | • <a href="#">Genderidentiteit</a>    |
| • <a href="#">Genderexpressie</a> | •Andere status beschermd door toepasselijke wetgeving | •Zwangerschap                         |

We zetten ons ook in om bevestigend te handelen om ervoor te zorgen dat alle personen die onder dit beleid vallen met respect worden behandeld en een gelijke kans krijgen om te slagen. Diversiteit, gelijkheid en inclusie maken ons sterker als bedrijf en helpen een betere werkplek te bieden. Niet iedereen die voor Cummins werkt, heeft dezelfde achtergrond. Onze bedrijfsprestaties worden zelfs verbeterd door te leren van de verschillende perspectieven, achtergronden en ervaringen van onze collega's.

Ons bedrijf staat achter deze principes. Daarom tolereren we geen enkele vorm van intimidatie, pesterijen, discriminatie of gebrek aan respect. We zullen alle beschuldigingen van intimidatie, pesterijen of discriminatie of gebrek aan respect beoordelen en er onmiddellijk op reageren, zoals:

- Het maken van obscene gebaren of opmerkingen
- Andere namen noemen of opmerkingen maken die stereotypen weerspiegelen die vernederend of beledigend zijn
- Grappen of verhalen vertellen die anderen pijn doen
- Cartoons of afbeeldingen weergeven die anderen beledigen
- Taal gebruiken die racistisch is of als racistisch wordt ervaren
- Anderen pesten of intimideren
- Interne sociale media op een respectloze manier gebruiken

We zullen de lokale wetgeving volgen als een bepaling van dit beleid in strijd is met de lokale wetgeving.

## **2. Intimidatie van welke aard dan ook is niet toegestaan.**

Binnen ons bedrijf is er geen plaats voor intimidatie. Ongepast gedrag omvat gedrag dat een intimiderende, vijandige, vernederende, kwetsende of beledigende omgeving creëert.

Het is bijvoorbeeld onaanvaardbaar dat een werknemer vernederende symbolen of woorden gebruikt of plaatst (inclusief scheldwoorden en laster) of zich bezighoudt met activiteiten die redelijkerwijs kunnen worden opgevat als vernederend of vijandig jegens een persoon vanwege:

- |                                   |   |                                       |
|-----------------------------------|---|---------------------------------------|
| • Ras                             | •Geslacht   | •Kleur                                |
| •Invaliditeit                     | •Nationale herkomst                                   | •Leeftijd                             |
| •Religie of overtuiging           | •Vakbondslidmaatschap                                 | • <a href="#">Seksuele oriëntatie</a> |
| •Veteranenstatus                  | •Burgerschap  | • <a href="#">Genderidentiteit</a>    |
| • <a href="#">Genderexpressie</a> | •Andere status beschermd door toepasselijke wetgeving | •Zwangerschap                         |

Intimidatie is onaanvaardbaar, zelfs als het niet onder een van de hierboven genoemde categorieën valt. Zelfs een enkel incident van ongepast gedrag kan dit beleid schenden.

Wij streven ernaar een werkplek te bieden die vrij is van ongepast gedrag van seksuele aard gedefinieerd in het beleid inzake het voorkomen van seksuele intimidatie . Seksuele intimidatie is een vorm van intimidatie die een reeks subtiele en niet zo subtiele gedragingen kan omvatten en waarbij personen van hetzelfde geslacht of verschillende geslachten betrokken kunnen zijn. Seksuele intimidatie en de gevolgen van dit gedrag worden verder gedefinieerd in het beleid [Voorkomen van seksuele intimidatie](#).

Cummins zal de redelijke perceptie of potentiële perceptie van iedereen die getuige zou kunnen zijn van dergelijk gedrag als een beslissende factor beschouwen bij de beoordeling of dit beleid is geschonden.

### 3. Professionaliteit behouden in relaties op de werkplek

Van alle werknemers wordt verwacht dat ze zich professioneel gedragen op de werkplek, zodat persoonlijke relaties geen belemmering vormen voor een eerlijke behandeling, geen vriendjespolitiek creëren of een negatieve invloed hebben op de werkomgeving. Werknemers moeten ook onpartijdig blijven en alle acties vermijden die kunnen worden opgevat als voorkeursbehandeling. Als een persoonlijke relatie de mogelijkheid heeft om zorgen over de werkplek te creëren, zijn werknemers verantwoordelijk voor het altijd handhaven van professionaliteit en moeten ze alle daadwerkelijke of potentiële belangenconflicten melden aan de afdeling Human Resources en hun manager. Voor meer specifieke richtlijnen moeten werknemers het beleid inzake [belangenverstrengeling](#) raadplegen.

## GEVOLGEN VOOR SCHENDING VAN HET BELEID

Elke werknemer die ongepast gedrag vertoont dat een intimiderende, vijandige, vernederende of aanstootgevende werkomgeving creëert, zal worden onderworpen aan corrigerende maatregelen, tot en met ontslag, ongeacht of de werknemer kwade bedoelingen had of slechts een grapje maakte. Dit geen-tolerantiebeleid geldt ook voor gedrag van of jegens klanten, leveranciers en opdrachtnemers.

## VRAGEN TE STELLEN EN SCHENDINGEN VAN DIT BELEID TE MELDEN

Wij raden u dringend aan om eventuele vragen over dit beleid of mogelijke schendingen van dit beleid onder de aandacht van het bedrijf te brengen, ongeacht of u het gedrag rechtstreeks ervaart of getuige bent van dergelijk gedrag.

- Uw manager: Als u zich op uw gemak voelt, zal uw directe manager of een lid van het management in uw toezichtsketen een hulpmiddel zijn voor het oplossen van vragen.
- [Personeelszaken](#): Wanneer een gesprek met uw manager niet haalbaar is of de kwestie niet oplost, kunt u ook contact opnemen met een medewerker van Human Resources.

Als u zich niet op uw gemak voelt om uw zorgen naar de bovenstaande bronnen te brengen of als uw zorg niet door het bovenstaande wordt behandeld, kunt u uw bezorgdheid melden aan de Cummins Ethics Help Line op [ethics.cummins.com](http://ethics.cummins.com). Op deze website vindt u informatie over hoe u uw bezorgdheid online of telefonisch kunt melden. Daarnaast biedt deze site meerdere talen waarmee u uw bezorgdheid kunt melden. U kunt ook gewoon de camera op uw mobiele apparaat gebruiken om de QR-code te scannen. U wordt dan doorverwezen naar [cumminsmobile.ethicspoint.com](http://cumminsmobile.ethicspoint.com) om uw zorgen te melden.



U kunt uw zorgen anoniem melden waar dit wettelijk is toegestaan. Alle meldingen van mogelijke schendingen zullen onmiddellijk worden aangepakt en er zullen passende maatregelen worden genomen. Werknemers moeten volledig meewerken aan elk bedrijfsonderzoek naar vermeend wangedrag. Cummins zal alle noodzakelijke stappen ondernemen om de veiligheid van werknemers te garanderen wanneer een geval wordt gemeld.

**Cummins verbiedt ten strengste vergeldingsmaatregelen tegen werknemers die bezorgdheden melden of meewerken aan onderzoeken.**

Cummins tolereert geen represailles tegen een medewerker omdat de medewerker te goeder trouw een klacht heeft ingediend over ongepast gedrag of zijn zorgen heeft geuit, of omdat de medewerker heeft meegewerkt aan een onderzoek. Neem onmiddellijk contact op met het juiste lid van het management of de Ethics Help Line als u denkt dat er represailles tegen u of een andere werknemer zijn genomen. Raadpleeg het [Beleid inzake niet-vergelding van werknemers](#) voor meer informatie.

## BIJBEHORENDE LINKS NAAR DOCUMENTEN EN BRONNEN

### Gekoppeld document

[Beleidsvertalingen](#)

[Beleid inzake elektronische communicatie en sociale media CORP-10-01-51-13](#)

[Beleid inzake het voorkomen van seksuele intimidatie CCP-0039](#)

[Beleid inzake gelijke kansen op werk en positieve actie CCP-0007](#)

[Niet-vergeldingsbeleid voor werknemers CCP-0029](#)

[Beleid ter voorkoming van geweld op de werkplek CCP-0030](#)

**Bronnen**

[Locatie voor onderzoek en juiste omgeving](#)

[Het is oké voor geestelijke gezondheid en welzijn](#)

[Cummins Response Center](#)