



職場での互いの扱い

範囲

本方針は、Cummins Inc. の従業員に適用されます。カミンズは、支配的所有権または経営責任を有する世界中の事業体を指します。これには、子会社、合併事業、関連会社、およびディストリビューターが含まれます。

本方針は、当社の施設を訪問したり、従業員と重要な方法でやり取りする顧客、請負業者、サプライヤー、ベンダー、臨時または季節労働者、学生を含む非従業員にも適用されます。

特に明記されていない限り、本方針全体における「従業員」への言及には、この範囲の対象となるすべての個人が含まれます。

カミンズが支配的な所有権または経営責任を有していない場合でも、カミンズは本方針および関連法令の遵守を求めるために合理的な措置を講じます。

さらに、本方針は、物理的な勤務地に関係なく、会社を代表する場合に適用されます。これには、オンライン活動や社内ソーシャルメディアへの投稿も含まれます。

ポリシー

本ポリシーは、当社のコアバリューを守り、すべての従業員およびその他の利害関係者が完全かつ誠実に業務を遂行できる適切な環境を創出するという、当社のコミットメントを反映しています。お互いに尊厳と敬意をもって接することは、会社としての私たちのあり方と継続的な成功の核心です。

職場における互いの扱いに関する方針に違反して、法的請求の確立レベルに達しない不適切な行為であっても、解雇を含む是正措置につながる可能性があります。

リーダーは、常に適切な行動の模範を示し、必要に応じて人事部門を関与させることで、本方針に対する違反の疑いに気付いた場合、適切な措置を講じることが求められます。

1. 従業員は互いに尊厳と敬意をもって接しなければなりません。

各従業員は、相手が尊重されていると感じるような方法で他者を扱わなければなりません。私たちは、相手が自分の上司であっても、部下であっても、同僚、顧客、請負業者、またはサプライヤーであっても、すべての人を尊厳と敬意をもって扱う必要があります。

これは、誰も他人に恥ずかしい、屈辱的、または自由に反応できないような発言をすべきではないことを意味します。各従業員は他者を尊重しなければなりません。つまり、私たち一人ひとりが、同僚のさまざまな背景や考え方を理解しようと努める必要があります。この精神は、カミンズが企業として成功するために不可欠です。敬意を欠く行動は、誤解や苦痛を引き起こし、業務の妨げとなる可能性があります。

カミンズでは、以下に基づく差別を認めていません：

- | | | |
|---------------------------|-----------------------|----------------|
| •レース | •性別 | •色 |
| •障害 | •原産国 | •年齢 |
| •宗教または信仰 | •組合所属 | •性的見当識 |
| •退役軍人ステータス | •市民権 | •ジェンダーアイデンティティ |
| • ジェンダー表現 | •適用法で保護されているその他のステータス | •妊娠 |

また、本方針の対象となるすべての個人が敬意をもって扱われ、成功するための機会が平等に提供されるよう、積極的に行動することに尽力しています。ダイバーシティ、公平性、インクルージョンは、会社としての私たちをより強くし、より良い職場を提供するのに役立ちます。カミンズで働く全員が同じ経歴を持っているわけではありません。実際、当社の業績は、同僚のさまざまな視点、背景、経験から学ぶことで向上しています。

当社はこれらの原則を支持しています。したがって、いかなる形の脅迫、嫌がらせ、差別、または敬意の欠如も容認しません。当社は、脅迫、ハラスメント、差別、または敬意の欠如の申し立てについて、以下の点を速やかに確認し、対処します。

- わいせつなジェスチャーやコメントをする
- 相手の名前を侮辱的な文脈で使ったり、屈辱的または侮辱的なステレオタイプを反映したコメントをしたりすること他人を傷つける冗談やストーリーを伝える
- 他人を怒らせる漫画や写真を表示する
- 人種的または人種的と見なされる言語を使用する
- 他者をいじめたり威嚇したりすること
- 社内ソーシャルメディアを無礼な方法で利用する

本ポリシーのいずれかの規定が現地法に反する場合、当社は現地法に従います。

2. いかなる種類のハラスメントも許されません。

当社にはハラスメントの場はありません。不適切な行為には、威圧的、敵対的、侮辱的、または攻撃的な環境を作り出す行動が含まれます。

例えば、従業員は、以下の理由により、相手を侮辱するシンボルや言葉（蔑称や差別的な表現を含む）を使用または投稿したり、相手を侮辱する、または相手に対して第三者から合理的に敵意を示すと認識される可能性のある活動に従事することは容認されません。

- | | | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------------|
| • レース(人種、民族) | • 性別 | • 色 |
| • 障害 | • 原産国(出身国) | • 年齢 |
| • 宗教または信仰 | • 組合所属 | • 性的見当識(性的指向) |
| • 退役軍人ステータス | • 市民権 | • ジェンダーアイデンティティ |
| • ジェンダー表現 | • 適用法で保護されているその他のステータス | • 妊娠 |

ハラスメントは、たとえこれらのカテゴリーのいずれかに該当しないとしても、容認されません。不適切な行為が1回でも本方針に違反する可能性があります。

私たちは、性的な性質の不適切な行為のない職場を提供することに尽力しています。セクシャルハラスメントは、些細な行動ではなく、さまざまな行動を含むハラスメントの一種であり、同性または異性の個人が関与する可能性があります。セクシャルハラスメントとこれらの行為の結果は、セクシャルハラスメント[防止ポリシーでさらに定義](#)されています。

カミンズは、本方針の違反の有無を評価する際、そのような行為を目撃する可能性のある人物に対する合理的な認識または潜在的な認識を決定的な要因として考慮します。

3. 職場の関係におけるプロ意識の維持

すべての従業員は、職場でプロフェッショナルとして行動し、個人的な関係が公正な待遇を妨げたり、えこひいきを生み出したり、職場環境に悪影響を及ぼしたりしないようにすることが期待されています。従業員はまた、公平性を維持し、優遇措置と見なされる可能性のある行為を避ける必要があります。個人的な関係が職場の懸念を生み出す可能性がある場合、従業員は常にプロ意識を維持する責任を負い、実際の利益相反または潜在的な利益相反を人事部とそのマネージャーに報告する必要があります。より具体的なガイダンスについては、[従業員は利益相反ポリシー](#)を参照してください。

ポリシー違反の結果

威圧的、敵対的、下品、屈辱的、または不快な職場環境を生み出す不適切な行動に従事する従業員は、その従業員が悪意を持っていたか、単に冗談を言っていたかにかかわらず、解雇を含む是正措置の対象となります。この不寛容ポリシーは、顧客、サプライヤー、請負業者との間で行われる行為にも適用されます。

本方針への違反を提起し報告する

本方針または本方針への違反の可能性について、あなたがその行為を直接経験したか、またはそのような行為を目撃したかにかかわらず、会社に質問してください。

- マネージャー: 支障がない場合は、直属のマネージャーまたはあなたの監督ラインにいる管理職(直属の上司の上司など)

- が、問題を解決するためのリソースとなります。
- **人事**: 上司との話し合いが不可能な場合、または懸念が解決しない場合は、人事部の担当者に連絡することもできます。

懸念を上記のリソースに持ち込むことに抵抗がある場合、または懸念が上記の方法で対処されない場合は、Cummins 倫理ヘルプライン <https://ethics.cummins.com>。このウェブサイトでは、オンラインまたは電話で懸念を報告する方法に関する情報をご覧ください。さらに、このサイトには、懸念を報告できる複数の言語があります。また、モバイルデバイスのカメラを使用して QR コードをスキャンするだけで、cumminsmobile.ethicspoint.com。



法律で認められている場合は、匿名で懸念を報告できます。違反の可能性に関するすべての報告は速やかに対処され、適切な措置が講じられます。従業員は、不正行為の疑いに関する会社の調査に全面的に協力する必要があります。カミンズは、ケースが報告された場合、従業員の安全を確保するために必要な措置を講じます。

カミンズは、懸念を報告したり、調査に協力した従業員に対する報復を固く禁じています。

カミンズは、従業員が不適切な行為や懸念の提起に対して誠意を持って苦情を申し立てた、または調査に協力したという理由で、従業員に対する報復を容認しません。あなたまたは他の従業員が報復を受けたと思われる場合は、直ちに適切な経営陣または倫理ヘルプラインに連絡してください。詳細については、[従業員の報復禁止に関する方針](#)を参照してください。

関連ドキュメントとリソースのリンク

関連文書

[ポリシーの翻訳](#)

[電子コミュニケーションおよびソーシャルメディアに関する方針 CORP-10-01-51-13](#)

[セクシャルハラスメント防止方針 CCP-0039](#)

[雇用機会均等と差別撤廃方針 CCP-0007](#)

[従業員報復禁止方針 CCP-0029](#)

[職場における暴力防止方針 CCP-0030](#)

リソース

[調査および適切な環境に関するサイト](#)

オリジナルタイトル: [The Ok Mental Health and Wellness](#)

[カミンズ レスポンス センター](#)

