



# 직장에서의 상호 대우

## 범위

본 정책은 Cummins Inc.의 직원에게 적용됩니다. (“Cummins”) Cummins 가 지배적 소유권 또는 관리 책임을 가지고 있는 전 세계 법인. 여기에는 자회사, 합작 투자사, 계열사 및 유통업체가 포함됩니다. 본 정책은 또한 당사 시설을 방문하거나 당사 직원과 상당한 방식으로 상호 작용하는 고객, 계약자, 공급업체, 벤더, 임시 또는 계절 근로자 및 학생을 포함한 비직원에게도 적용됩니다. 달리 명시되지 않는 한, 본 정책 전반에 걸쳐 ‘직원’이라는 표현은 본 범위에 포함되는 모든 개인을 포함합니다. Cummins 가 지배적인 소유권 또는 관리 책임을 가지고 있지 않은 경우, Cummins 는 본 정책 및 법률의 준수를 요구하기 위해 합리적인 조치를 취할 것입니다. 또한, 본 정책은 물리적 근무지 및 온라인 활동이나 내부 소셜 미디어 게시물에 관계없이 회사를 대표할 때 적용됩니다.

## 정책

본 정책은 우리의 핵심 가치를 지키고, 모든 직원과 이해관계자들이 자신의 진정성 있는 자아를 업무에 온전히 반영할 수 있는 올바른 환경을 조성하려는 우리의 약속을 반영합니다. 서로를 존엄과 존중으로 대하는 것은 회사로서 우리의 정체성과 지속적인 성공의 핵심입니다. 직장에서의 상호 대우 정책을 위반하는 부적절한 행위는 법적으로 문제가 되는 수준이 아니더라도 최대 해고를 포함한 시정 조치를 초래할 수 있습니다.

리더는 항상 적절한 행동의 모범을 보이고, 필요한 경우 인사 부서의 지원을 받아 본 정책의 모든 위반 혐의에 적절히 대응해야 합니다.

### 1. 직원들은 서로를 존엄과 존중으로 대해야 합니다.

각 직원은 다른 직원이 존중받다고 느낄 수 있도록 행동해야 합니다. 우리는 모든 직원을 존엄과 존중으로 대해야 합니다. 그 사람이 우리에게 보고하는 사람인지, 관리자인지, 동료인지, 고객인지, 계약자인지, 공급업체인지는 중요하지 않습니다. 즉, 누구도 다른 사람을 곤란하게 하거나 굴욕감을 주거나, 상대방이 자유롭게 반응하기 어려운 말을 해서 안 됩니다. 각 직원은 다른 사람을 존중해야 합니다. 즉, 우리 각자는 동료의 다양한 배경과 사고방식을 이해하려고 노력해야 합니다. Cummins 가 회사로서 성공하려면 이러한 정신이 필요합니다. 무례함은 제대로 처리되지 않으면 오해와 감정적 갈등을 일으켜 업무에 필요한 시간과 에너지를 빼앗을 수 있습니다.

Cummins 는 다음에 근거한 차별을 허용하지 않습니다.



- 인종
- 장애
- 종교 또는 신념
- 재향군인 지위
- 성별 표현
- 성별
- 출신 국가
- 조합 소속
- 시민권
- 해당 법률에 의해 보호되는 기타 상태
- 색상
- 연령
- 성적 지향
- 성 정체성
- 임신

또한 본 정책의 적용을 받는 모든 개인을 존중하고 성공할 수 있는 동등한 기회를 제공하기 위해 적극적으로 행동할 것을 약속합니다. 다양성, 형평성 및 포용성은 회사로서 우리를 더 강하게 만들고 더 나은 직장을 제공하는 데 도움이 됩니다. Cummins 에서 근무하는 모든 사람이 동일한 배경을 가지고 있는 것은 아닙니다. 사실, 우리의 비즈니스 성과는 동료들의 다양한 관점, 배경 및 경험으로부터 학습함으로써 향상됩니다.

우리 회사는 이러한 원칙을 지지합니다. 따라서 우리는 어떠한 형태의 협박, 괴롭힘, 차별 또는 존중 부족도 용납하지 않습니다. 우리는 다음과 같은 협박, 괴롭힘, 차별 또는 존중 부족에 대한 혐의를 즉시 검토하고 조치를 취할 것입니다.

- 음란한 제스처 또는 발언
- 모욕적이거나 고정관념을 반영하는 이름 부르기 또는 발언
- 다른 사람에게 해가 되는 농담이나 이야기
- 불쾌감을 주는 만화 또는 사진 표시
- 인종적이거나 인종으로 인식되는 언어 사용
- 타인을 따돌리거나 협박하는 행위
- 무례한 방식으로 내부 소셜 미디어 사용

본 정책의 조항이 현지 법률에 위배되는 경우 현지 법률을 따릅니다.

**2. 어떤 종류의 괴롭힘도 허용되지 않습니다.**

우리 회사는 어떠한 형태의 괴롭힘도 절대 용납하지 않습니다. 부적절한 행동에는 위협적이거나, 적대적이거나, 모욕적이거나, 불쾌한 환경을 조성하는 행동이 포함됩니다.

예를 들어, 다음과 같은 이유로 직원이 비하하는 기호 또는 단어(욕설 및 비방 포함)를 사용하거나 게시하거나, 개인을 비하하거나 적대감을 보이는 것으로 합리적으로 인식될 수 있는 활동에 참여하는 것은 허용되지 않습니다.



- 인종
- 장애
- 종교 또는 신념
- 재향군인 지위
- 성별 표현
- 성별
- 출신 국가
- 조합 소속
- 시민권
- 해당 법률에 의해 보호되는 기타 상태
- 색상
- 연령
- 성적 지향
- 성 정체성
- 임신

괴롭힘이 이러한 범주 중 하나에 속하지 않더라도 용납되지 않습니다. 단 한 번의 부적절한 행위라도 본 정책을 위반하는 것으로 간주될 수 있습니다.

우리는 성적인 성격의 부적절한 행동이 없는 직장을 만들기 위해 최선을 다합니다. 성희롱은 다양한 미묘하거나 명백한 행동을 포함할 수 있으며, 동일한 성별 또는 다른 성별의 개인과 관련될 수 있는 괴롭힘의 한 형태입니다. 성희롱 및 이러한 행동의 결과는 성희롱 예방 정책에 추가로 정의되어 있습니다.

Cummins 는 이러한 행위를 목격할 수 있는 사람의 합리적인 인식 또는 잠재적인 인식을 정책 위반 여부를 평가할 때 결정적인 요소로 간주합니다.

### 3. 직장 내 전문성 유지 관계

모든 직원은 직장에서 전문적으로 행동해야 하며, 개인적인 관계가 공정한 대우를 방해하거나 편애를 유발하거나 업무 환경에 부정적인 영향을 미치지 않도록 해야 합니다. 또한 직원은 공정성을 유지하고, 특별히 인식될 수 있는 행동을 피해야 합니다. 개인적인 관계가 직장 내에서 우려를 야기할 가능성이 있는 경우, 직원은 항상 전문성을 유지할 책임이 있으며, 실제 또는 잠재적인 이해 상충이 있을 경우 인사부와 직속 관리자에게 보고해야 합니다. 보다 구체적인 지침은 이해 상충 정책을 참조하시기 바랍니다.

### 정책 위반에 대한 결과

위협적, 적대적, 모욕적 또는 공격적인 근무 환경을 조성하는 부적절한 행동에 참여한 모든 직원은, 악의적인 의도가 있었는지 또는 단순히 농담이었는지에 관계없이 최대 해고를 포함한 시정 조치를 받을 수 있습니다. 이 무관용 정책은 고객, 공급업체 및 계약업체와의 상호작용에도 동일하게 적용됩니다.



## 질문을 제기하고 본 정책의 위반을 보고합니다.

본 정책에 대한 질문이나 본 정책의 잠재적 위반에 대해 직접 경험하거나 목격한 경우 회사에 알릴 것을 권장합니다.

- 귀하의 관리자: 여러분이 편하다면, 여러분의 직속 관리자 또는 여러분의 감독 체계에 속한 경영진이 질문을 해결할 수 있는 자원이 될 것입니다.
- 인사: 관리자와의 논의가 불가능하거나 우려 사항을 해결하지 못하는 경우, 인사부 직원에게 연락할 수도 있습니다.

위의 리소스에 우려 사항을 보고하는 것이 불편하거나 위의 리소스에서 우려 사항을 해결하지 못한 경우 [ethics.cummins.com](https://ethics.cummins.com) Cummins 윤리 헬프 라인에 우려 사항을 보고할 수 있습니다. 이 웹 사이트에서는 온라인 또는 전화로 우려 사항을 보고하는 방법에 대한 정보를 확인할 수 있습니다. 또한 이 사이트는 여러 언어를 제공하여 우려 사항을 보고할 수 있습니다. 또한 모바일 기기에서 카메라를 사용하여 QR 코드를 스캔하면 [cumminsmobile.ethicspoint.com](https://cumminsmobile.ethicspoint.com) 이동하여 우려 사항을 보고할 수 있습니다.



법률이 허용하는 경우 익명으로 우려 사항을 보고할 수 있습니다. 잠재적 위반에 대한 모든 보고는 즉시 처리되며 적절한 조치가 취해집니다. 직원들은 부정 행위 혐의에 대한 회사 조사에 전적으로 협조해야 합니다. Cummins 는 사례가 보고될 때 직원의 안전을 보장하기 위해 필요한 모든 조치를 취할 것입니다.

**Cummins 는 우려 사항을 보고하거나 조사에 협조하는 직원에 대한 보복을 엄격히 금지합니다.**

Cummins 는 직원이 부적절한 행동에 대해 선의로 불만을 제기했거나 우려를 제기했거나 직원이 조사에 협조했다는 이유로 직원에 대한 보복을 용납하지 않습니다. 귀하 또는 다른 직원이 보복을 당했다고 생각되는 경우, 즉시 해당 경영진 또는 윤리 헬프라인에 연락하십시오. 자세한 내용은 직원보복 금지 정책을 참조하십시오.

## 관련 문서 및 리소스 링크

관련 문서

정책 번역

커민스 핵심 정책

내부 사용에 한함

페이지 四/五



[전자 통신 및 소셜 미디어 정책 CORP-10-01-51-13](#)

[성희롱 방지 정책 CCP-0039](#)

[평등한 고용 기회 및 차별 철폐 정책 CCP-0007](#)

[직원보복금지 정책 CCP-0029](#)

[직장 내 폭력 예방 정책 CCP-0030](#)

## 리소스

[조사 및 올바른 환경 사이트](#)

[팬찮은 정신 건강과 웰빙입니다](#)

[Cummins 대응 센터](#)

