



Traktowanie siebie nawzajem w pracy

ZAKRES

Niniejsza polityka dotyczy pracowników firmy Cummins Inc. („Cummins”) podmioty na całym świecie, w których Cummins posiada pakiet kontrolny udziałów własnościowych lub odpowiedzialność zarządczą. Obejmuje to spółki zależne, spółki joint venture, spółki stowarzyszone i dystrybutorów. Niniejsza polityka ma również zastosowanie do osób niebędących pracownikami, w tym klientów, wykonawców, dostawców, sprzedawców, pracowników tymczasowych lub sezonowych oraz studentów, którzy odwiedzają nasze obiekty lub w znaczący sposób kontaktują się z naszymi pracownikami. O ile nie określono inaczej, odniesienia do „pracowników” w niniejszej polityce obejmują wszystkie osoby objęte tym zakresem. Jeśli firma Cummins nie ma kontrolnego udziału własnościowego ani odpowiedzialności zarządczej, podejmie uzasadnione kroki w celu zapewnienia zgodności z niniejszą polityką i prawem. Ponadto niniejsza polityka ma zastosowanie w przypadku reprezentowania firmy, niezależnie od miejsca pracy i aktywności online lub wewnętrznych postów w mediach społecznościowych.

POLITYKA

Niniejsza polityka odzwierciedla nasze zaangażowanie w przestrzeganie naszych podstawowych wartości i tworzenie odpowiedniego środowiska, w którym wszyscy pracownicy i inni interesariusze mogą wnieść do pracy swoje pełne i autentyczne ja. Traktowanie siebie nawzajem z godnością i szacunkiem jest podstawą tego, kim jesteśmy jako firma i naszego ciągłego sukcesu. Niewłaściwe postępowanie naruszające zasady regulujące Stosunki międzyludzkie w pracy, które nie osiąga poziomu dochodzenia roszczeń prawnych, może nadal skutkować podjęciem działań naprawczych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Od liderów oczekuje się ciągłego modelowania odpowiedniego zachowania i podejmowania odpowiednich działań w odpowiedzi na wszystkie domniemane naruszenia niniejszej polityki, o których zwrócono im uwagę, angażując dział kadr w razie potrzeby w celu uzyskania wsparcia.

1. Pracownicy muszą traktować się nawzajem z godnością i szacunkiem.

Każdy pracownik musi traktować innych w sposób, który sprawia, że czuje się szanowany. Musimy traktować każdego pracownika z godnością i szacunkiem – bez względu na to, czy jest to nasz kierownik, współpracownik, klient, wykonawca czy dostawca. Oznacza to, że nikt nie powinien wypowiadać się innym, które są krępujące lub upokarzające lub na które druga osoba nie czuje się wolna. Każdy pracownik powinien szanować innych. Oznacza to, że każdy z nas musi starać się zrozumieć różne pochodzenie i sposoby myślenia naszych współpracowników. Ten duch jest wymagany, aby firma Cummins odniosła sukces jako firma. Brak szacunku, gdy nie jest dobrze

traktowany, może powodować nieporozumienia i trudne uczucia, które zabierają czas i energię z dala od naszej pracy.

Firma Cummins nie zezwala na dyskryminację ze względu na:

- | | | |
|-------------------------------------|---|--|
| •Wyścig | •Płeć | •Kolor |
| •Niepełnosprawność | •Krajowe pochodzenie | •Wiek |
| •Religia lub wiara | •Przynależność do związków zawodowych | • Orientacja seksualna |
| •Status weterana | •Obywatelstwo | • Tożsamość płciowa |
| • Ekspresja płciowa | •Inny status chroniony przez obowiązujące prawo | •Cięża |

Zobowiązujemy się również do podejmowania działań afirmatywnych w celu zapewnienia, że wszystkie osoby objęte niniejszą polityką są traktowane z szacunkiem i mają równe szanse na odniesienie sukcesu. Różnorodność, równość i integracja wzmacniają nas jako firmę i pomagają zapewnić lepsze miejsce pracy. Nie każdy, kto pracuje dla firmy Cummins, ma takie samo doświadczenie. W rzeczywistości nasze wyniki biznesowe są zwiększane dzięki uczeniu się z różnych perspektyw, środowisk i doświadczeń naszych współpracowników.

Nasza firma stoi za tymi zasadami. W związku z tym nie będziemy tolerować zastraszania, nękania, dyskryminacji ani braku szacunku w jakiegokolwiek formie. Przeanalizujemy i niezwłocznie podejmiemy działania w przypadku wszelkich zarzutów zastraszania, nękania, dyskryminacji lub braku szacunku, takich jak:

- Nieprzyzwoite gesty lub komentarze
- Wywoływanie nazwisk innych osób lub wygłaszanie komentarzy odzwierciedlających stereotypy, które są poniżające lub obraźliwe
- Opowiadanie dowcipów lub historii, które są krzywdzące dla innych
- Wyświetlanie kreskówek lub zdjęć, które obrażają innych
- Używanie języka, który jest rasowy lub postrzegany jako rasowy
- Nękanie lub zastraszanie innych
- Korzystanie z wewnętrznych mediów społecznościowych w sposób pozbawiony szacunku

Będziemy przestrzegać lokalnego prawa, jeśli którekolwiek z postanowień niniejszej polityki jest sprzeczne z lokalnym prawem.

2. Zabronione jest wszelkiego rodzaju nękanie.

W naszej firmie nie ma miejsca na nękanie. Niewłaściwe zachowanie obejmuje zachowanie, które tworzy zastraszające, wrogie poniżające, upokarzające lub obraźliwe środowisko.

Na przykład niedopuszczalne jest, aby pracownik używał lub publikował poniżające symbole lub słowa (w tym epitety i obelgi) lub angażował się w działania, które mogą być racjonalnie postrzegane jako poniżające lub wykazujące wrogość wobec osoby z powodu:

- Wyścig
- Niepełnosprawność
- Religia lub wiara
- Status weterana
- [Ekspresja płciowa](#)
- Płeć
- Krajowe pochodzenie
- Przynależność do związków zawodowych
- Obywatelstwo
- Inny status chroniony przez obowiązujące prawo
- Kolor
- Wiek
- [Orientacja seksualna](#)
- [Tożsamość płciowa](#)
- Cięża

Nękanie jest niedopuszczalne, nawet jeśli nie należy do jednej z tych kategorii. Nawet jeden przypadek niewłaściwego postępowania może naruszać niniejszą politykę.

Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić miejsce pracy wolne od niewłaściwych zachowań o charakterze seksualnym. Molestowanie seksualne jest formą nękania, która może obejmować szereg subtelnych i nie tak subtelnych zachowań i może obejmować osoby tej samej płci lub różnej płci. Molestowanie seksualne i konsekwencje tych zachowań są dalej określone w [polityce zapobiegania molestowaniu](#) seksualnemu.

Firma Cummins rozważy rozsądne postrzeganie lub potencjalne postrzeganie każdej osoby, która może być świadkiem takiego postępowania jako czynnika determinującego przy ocenie, czy doszło do naruszenia niniejszej polityki.

3. Utrzymanie profesjonalizmu w relacjach w miejscu pracy

Od wszystkich pracowników oczekuje się, że będą zachowywać się profesjonalnie w miejscu pracy, dbając o to, aby relacje osobiste nie kolidowały z uczciwym traktowaniem, nie tworzyły faworyzowania ani nie wpływały negatywnie na środowisko pracy. Pracownicy muszą również zachować bezstronność i unikać wszelkich działań, które mogłyby być postrzegane jako preferencyjne traktowanie. Jeśli relacja osobista może stwarzać obawy w miejscu pracy, pracownicy są odpowiedzialni za zachowanie profesjonalizmu i muszą zgłaszać wszelkie faktyczne lub potencjalne konflikty interesów do działu kadr i swojego kierownika. Aby uzyskać bardziej szczegółowe wskazówki, pracownicy powinni zapoznać się z Polityką [dotyczącą konfliktów interesów](#).

KONSEKWENCJE NARUSZENIA POLITYKI

Każdy pracownik, który angażuje się w niewłaściwe zachowanie, które tworzy zastraszające, wrogie, poniżające, upokarzające lub obraźliwe środowisko pracy, będzie podlegał działaniom naprawczym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik miał złe intencje, czy tylko żartował. Niniejsza polityka zakazu tolerancji ma również zastosowanie do postępowania ze strony klientów, dostawców i wykonawców lub wobec nich.

ZADAWAĆ PYTANIA I ZGŁASZAĆ NARUSZENIA NINIEJSZEJ POLITYKI

Zachęcamy do zgłaszania wszelkich pytań dotyczących niniejszej polityki lub potencjalnych naruszeń niniejszej polityki firmie, niezależnie od tego, czy doświadczasz takiego zachowania bezpośrednio, czy jesteś świadkiem takiego zachowania.

- Twój przełożony: Jeśli czujesz się komfortowo, Twój bezpośredni kierownik lub członek kierownictwa w Twoim łańcuchu nadzoru będzie źródłem do rozwiązywania pytań.
- **Dział kadr:** Jeśli rozmowa z przełożonym nie jest możliwa lub nie rozwiązuje problemu, możesz również skontaktować się z pracownikiem działu kadr.

Jeśli nie czujesz się komfortowo, zgłaszając swoje wątpliwości za pośrednictwem powyższych zasobów lub jeśli nie zostały one rozwiązane przez powyższe osoby, możesz zgłosić swoje wątpliwości za pośrednictwem Infolinii ds. etyki Cummins pod adresem ethics.cummins.com. Na tej stronie internetowej można znaleźć informacje na temat sposobu zgłaszania wątpliwości przez Internet lub telefonicznie. Ponadto na tej stronie dostępnych jest wiele języków, w których można zgłaszać swoje wątpliwości. Możesz również po prostu użyć aparatu na urządzeniu mobilnym, aby zeskanować kod QR, a następnie zostaniesz przekierowany na [stronę cumminsmobile.ethicspoint.com](http://cumminsmobile.ethicspoint.com), aby zgłosić swoje obawy.



Jeśli zezwala na to prawo, możesz zgłosić swoje wątpliwości anonimowo. Wszystkie zgłoszenia potencjalnych naruszeń zostaną niezwłocznie rozpatrzone i zostaną podjęte odpowiednie działania. Pracownicy muszą w pełni współpracować w każdym dochodzeniu prowadzonym przez firmę w sprawie domniemanego niewłaściwego postępowania. Firma Cummins podejmie wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników w przypadku zgłoszenia przypadku.

Firma Cummins surowo zabrania działań odwetowych wobec pracowników, którzy zgłaszają wątpliwości lub współpracują w dochodzeniach.

Firma Cummins nie będzie tolerować działań odwetowych wobec żadnego pracownika, który w dobrej wierze złożył skargę dotyczącą niewłaściwego postępowania lub zgłosił wątpliwości, lub też współpracował w dochodzeniu. Jeśli uważasz, że Ty lub jakikolwiek inny pracownik padł ofiarą działań odwetowych, natychmiast skontaktuj się z odpowiednim członkiem kierownictwa lub z Infolinią ds. etyki. Więcej informacji można znaleźć w Polityce dotyczącej zakazu działań odwetowych wobec pracowników.

LINKI DO POWIĄZANYCH DOKUMENTÓW I ZASOBÓW

Powiązany dokument

[Tłumaczenia zasad](#)

[Polityka komunikacji elektronicznej i mediów społecznościowych CORP-10-01-51-13](#)

[Polityka zapobiegania molestowaniu seksualnemu CCP-0039](#)

[Polityka równych szans w zatrudnieniu i działań afirmatywnych CCP-0007](#)

[Polityka dotycząca zakazu działań odwetowych wobec pracowników CCP-0029](#)

[Polityka zapobiegania przemocy w miejscu pracy CCP-0030](#)

Zasoby

[Dochodzenie i właściwe środowisko](#)

[To zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie](#)

[Centrum reagowania firmy Cummins](#)