



Comportamentul la locul de muncă

DOMENIU DE APLICARE

Această politică se aplică angajaților Cummins Inc. („Cummins”) entități din întreaga lume în care Cummins deține o participație de control sau responsabilități de conducere. Aceasta include sucursalele, asocierile în participațiune, companiile afiliate și distribuitorii. Această politică se aplică și persoanelor care nu sunt angajate, inclusiv clienților, contractanților, furnizorilor, furnizorilor, lucrătorilor temporari sau sezonieri și studenților care vizitează unitățile noastre sau interacționează într-o manieră semnificativă cu angajații noștri. Cu excepția cazului în care se specifică altfel, referirile la „angajați” din cadrul acestei politici includ toate persoanele vizate de acest domeniu de aplicare. În cazul în care Cummins nu deține un pachet majoritar de acțiuni sau responsabilități de conducere, Cummins va lua măsuri rezonabile pentru a impune respectarea acestei politici și a legii. În plus, această politică se aplică atunci când reprezintă compania, indiferent de locul de muncă fizic și include activitatea online sau postările interne pe rețelele de socializare.

POLITICA

Această politică reflectă angajamentul nostru de a susține valorile noastre de bază și de a crea mediul potrivit în care toți angajații și alte părți interesate își pot aduce la locul de muncă întregul și autentic. Tratarea reciprocă cu demnitate și respect este esențială pentru ceea ce suntem ca și companie și pentru succesul nostru continuu. Conduita necorespunzătoare care încalcă Politica privind comportamentul la locul de muncă, care nu se ridică la nivelul stabilirii unei pretenții legale, poate duce la acțiuni corective până la și inclusiv desfacerea contractului de muncă.

Se așteaptă din partea liderilor să modeleze în permanență comportamentul adecvat și să ia măsurile adecvate ca răspuns la toate presupusele încălcări ale acestei politici care le-au fost aduse la cunoștință prin implicarea departamentului de Resurse Umane, după cum este necesar pentru sprijin.

1. Angajații trebuie să se trateze reciproc cu demnitate și respect.

Fiecare angajat trebuie să-i trateze pe ceilalți într-un mod care să-l facă să se simtă respectat. Trebuie să tratăm fiecare angajat cu demnitate și respect – indiferent dacă persoana ne este subordonată, este managerul nostru, un coleg, un client, un contractant sau un furnizor. Acest lucru înseamnă că nimeni nu trebuie să facă afirmații către alte persoane care sunt stânjenitoare sau umilitoare sau la care cealaltă persoană nu se simte liberă să răspundă. Fiecare angajat trebuie să aibă respect față de ceilalți. Aceasta înseamnă că fiecare dintre noi trebuie să încercăm să înțelegem diferitele medii și moduri de gândire ale colegilor noștri. Acest spirit este necesar pentru ca Cummins să aibă succes în calitate de companie. Lipsa de respect, atunci când nu este gestionată bine, poate cauza neînțelegeri și sentimente dure care necesită timp și energie pentru a nu fi folosite.

Cummins nu permite discriminarea bazată pe:

- Rasă
- Dizabilitate
- Religie sau credință
- Stare veteran
- [Exprimarea genului](#)
- Sexul
- Origine națională
- Afilieră sindicat
- Cetățenie
- Alt statut protejat prin legislația aplicabilă
- Culoare
- Vârstă
- [Orientare sexuală](#)
- [Identitate de gen](#)
- Sarcină

De asemenea, ne angajăm să acționăm afirmativ pentru a ne asigura că toate persoanele vizate de această politică sunt tratate cu respect și că li se oferă șanse egale de reușită. Diversitatea, echitatea și incluziunea ne fac mai puternici ca și companie și ne ajută să oferim un loc de muncă mai bun. Nu toți cei care lucrează pentru Cummins au același context. De fapt, performanța noastră în afaceri este îmbunătățită prin învățarea din perspectivele, mediile și experiențele variate ale colegilor noștri.

Compania noastră susține aceste principii. Prin urmare, nu vom tolera nicio intimidare, hărțuire, discriminare sau lipsă de respect sub nicio formă. Vom analiza și vom acționa prompt în privința oricăror acuzații de intimidare, hărțuire sau discriminare sau lipsă de respect, cum ar fi:

- Efectuarea de gesturi sau comentarii obscene
- Apelarea altor persoane la nume sau comentarii care reflectă stereotipuri înjositoare sau jignitoare
- Spunerea de glume sau povești care sunt dăunătoare altora
- Afișarea desenelor animate sau a imaginilor care îi ofensează pe ceilalți
- Utilizarea unui limbaj rasial sau perceput ca fiind rasial
- Intimidarea sau intimidarea altor persoane
- Utilizarea rețelelor sociale interne într-un mod lipsit de respect

Vom respecta legislația locală dacă orice prevedere a acestei politici este contrară legislației locale.

2. Hărțuirea de orice fel nu este permisă.

Nu există loc pentru hărțuire în compania noastră. Comportamentul inadecvat include un comportament care creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

De exemplu, este inacceptabil ca un angajat să utilizeze sau să posteze simboluri sau cuvinte degradante (inclusiv epitete și insulte) sau să se angajeze în activități care pot fi percepute în mod rezonabil ca înjositoare sau care prezintă ostilitate față de o persoană din cauza:

- Rasă
- Dizabilitate
- Religie sau credință
- Stare veteran
- [Exprimarea genului](#)
- Sexul
- Origine națională
- Afiliere sindicat
- Cetățenie
- Alt statut protejat prin legislația aplicabilă
- Culoare
- Vârstă
- [Orientare sexuală](#)
- [Identitate de gen](#)
- Sarcină

Hărțuirea este inacceptabilă chiar dacă nu se încadrează în una dintre aceste categorii. Chiar și un singur incident de conduită necorespunzătoare poate încălca această politică.

Ne-am angajat să oferim un loc de muncă lipsit de comportamente inadecvate de natură sexuală. Hărțuirea sexuală este o formă de hărțuire care poate include o serie de comportamente subtile și nu atât de subtile și poate implica persoane de același sex sau de sex diferit. Hărțuirea sexuală și consecințele acestor comportamente sunt definite în continuare în [Politica privind prevenirea hărțuirii sexuale](#).

Cummins va considera percepția rezonabilă sau potențiala percepție a oricărei persoane care ar putea fi martoră la o astfel de conduită ca fiind un factor determinant atunci când va evalua dacă această politică a fost încălcată.

3. Menținerea profesionalismului în relațiile de la locul de muncă

Toți angajații trebuie să se comporte profesional la locul de muncă, asigurându-se că relațiile personale nu interferează cu tratamentul corect, nu creează favoritism și nu afectează negativ mediul de lucru. De asemenea, angajații trebuie să rămână imparțiali și să evite orice acțiuni care ar putea fi percepute ca tratament preferențial. Dacă o relație personală are potențialul de a crea preocupări la locul de muncă, angajații sunt responsabili pentru menținerea permanentă a profesionalismului și trebuie să raporteze orice conflicte de interese reale sau potențiale departamentului de Resurse Umane și managerului acestora. Pentru îndrumări mai specifice, angajații trebuie să consulte Politica privind [conflictele de interese](#).

CONSECINȚĂ PENTRU ÎNCĂLCAREA POLITICII

Orice angajat care se angajează în orice comportament inadecvat care creează un mediu de lucru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor va face obiectul unor măsuri corective, mergând până la desfacerea contractului de muncă, indiferent dacă angajatul a avut intenții răuvoitoare sau doar a glumit. Această politică privind lipsa de toleranță se aplică și conduitei clienților, furnizorilor și contractanților sau conduitei acestora.

SĂ ADRESAȚI ÎNTREBĂRI ȘI SĂ RAPORTAȚI ÎNCĂLCĂRILE ACESTEI POLITICI

Vă rugăm să aduceți în atenția companiei orice întrebări despre această politică sau potențiale încălcări ale acesteia, indiferent dacă vă confrunțați direct cu comportamentul respectiv sau dacă sunteți martorul unui astfel de comportament.

- **Managerul dvs.:** Dacă vă simțiți confortabil, managerul dvs. direct sau un membru al conducerii din lanțul dvs. de supraveghere va reprezenta o resursă pentru rezolvarea întrebărilor.
- **Resurse umane:** În cazul în care discuția cu managerul dvs. nu este fezabilă sau nu rezolvă problema, puteți contacta și un membru al departamentului de resurse umane.

Dacă nu vă simțiți confortabil să vă duceți preocupările la resursele de mai sus sau dacă problema dvs. nu este abordată de cele de mai sus, puteți raporta preocuparea dvs. prin intermediul Liniei de asistență Cummins pentru probleme de etică, la adresa ethics.cummins.com. Pe acest site web, puteți găsi informații despre cum să raportați preocuparea dvs. online sau prin telefon. În plus, acest site oferă mai multe limbi cu care vă puteți raporta îngrijorarea. De asemenea, puteți utiliza pur și simplu camera de pe dispozitivul mobil pentru a scana codul QR și veți fi direcționat către cumminsmobile.ethicspoint.com pentru a vă raporta îngrijorarea.



Vă puteți raporta preocupările în mod anonim, în cazurile permise de lege. Toate raportările cu privire la potențiale încălcări vor fi abordate cu promptitudine și se vor lua măsurile adecvate. Angajații trebuie să coopereze pe deplin la orice investigație a companiei cu privire la o presupusă conduită necorespunzătoare. Cummins va lua toate măsurile necesare pentru a asigura siguranța angajaților atunci când este raportat un caz.

Cummins interzice cu strictețe represaliile împotriva angajaților care raportează preocupări sau cooperează în cadrul investigațiilor.

Cummins nu va tolera represaliile împotriva niciunui angajat care a făcut cu bună credință o reclamație privind un comportament inadecvat sau a semnalat probleme sau pentru care angajatul a cooperat într-o investigație. Vă rugăm să contactați imediat membrul corespunzător al conducerii sau Linia de asistență pentru probleme de etică în cazul în care considerați că împotriva dvs. sau a oricărui alt angajat au fost întreprinse represalii. Pentru mai multe informații, consultați [Politica privind interzicerea represaliilor împotriva angajaților](#).

LINK-URI CĂTRE DOCUMENTE ȘI RESURSE ASOCIATE

Document asociat

[Traduceri ale politicii](#)

[Politica privind comunicațiile electronice și rețelele de socializare CORP-10-01-51-13](#)

[Politica CCP-0039 privind prevenirea hărțuirii sexuale](#)

[Politica privind egalitatea de șanse la angajare și acțiunile afirmative CCP-0007](#)

[Politica privind interzicerea represaliilor împotriva angajaților CCP-0029](#)

[Politica de prevenire a violenței la locul de muncă CCP-0030](#)

Resurse

[Site de investigație și mediu potrivit](#)

[Ok, sănătate mintală și bunăstare](#)

[Centrul de intervenție Cummins](#)

