



Третман једни других на послу

ОПШТИНА

Ова политика се односи на запослене у компанији Цумминс Инц. („Кумини“) ентитети широм света у којима Цумминс има контролни власнички интерес или одговорност управљања. То укључује подружнице, заједничка улагања, повезане компаније и дистрибутере. Ова политика се такође односи на незапослене, укључујући клијенте, извођаче, добављаче, добављаче, привремене или сезонске раднике и студенте, који посећују наше објекте или на значајан начин комуницирају са нашим запосленима. Осим ако није другачије наведено, референце на „запослене“ у овој политици обухватају све појединце обухваћене овим обимом. Ако компанија Цумминс нема контролни власнички интерес или управљачку одговорност, компанија Цумминс ће предузети разумне кораке да захтева поштовање ове политике и закона. Поред тога, ова политика се примењује када представљате компанију, без обзира на физичку радну локацију и укључујући онлине активности или интерне објаве на друштвеним мрежама.

ПОЛИТИКА

Ова политика одражава нашу посвећеност очувању наших основних вредности и стварању правог окружења у којем сви запослени и друге заинтересоване стране могу да доведу своје потпуно и аутентично ја на посао. Третирање једни према другима са достојанством и поштовањем је суштина онога што смо као компанија и нашег континуираног успеха. Неприкладно понашање у супротности са политиком поступања једни према другима на раду која се не подиже на ниво успостављања правног захтева и даље може довести до корективних мера до и укључујући прекид радног односа.

Од лидера се очекује да у сваком тренутку моделирају одговарајуће понашање и предузму одговарајуће мере као одговор на сва наводна кршења ове политике која им је скренута пажњу ангажовањем функције људских ресурса по потреби за подршку.

1. Запослени морају да се понашају једни према другима са достојанством и поштовањем.

Сваки запослени мора да поступа са другима на начин који чини да се други запослени осећа поштовано. Сваког запосленог морамо третирати достојанствено и са поштовањем – без обзира на то да ли нам је особа подређена, наш менаџер, сарадник, клијент, извођач радова или добављач. То значи да нико не треба да даје изјаве другима који су срамни или понижавајући или на које друга особа не осећа слободу да одговори. Сваки запослени треба да поштује друге. То значи да свако од нас мора да покуша да разуме различите позадине и начине размишљања о нашим колегама. Овај дух је неопходан да би Цумминс успео као

компанија. Непоштовање, када се не поступа добро, може изазвати неспоразуме и тешка осећања која захтевају време и енергију од нашег рада.

Цумминс не дозвољава дискриминацију на основу:

- | | | |
|-----------------------------------|--|--|
| •Трка | •Пол | •Боја |
| •Инвалидност | •Национално порекло | •Старост |
| •Религија или веровање | •Афилијација ЕУ | • Сексуална оријентација |
| •Статус ветерана | •Држављанство | • Родни идентитет |
| • Изражавање рода | •Други статус заштићен важећим законом | •Трудноћа |

Такође смо посвећени да делујемо потврдно како бисмо осигурали да се сви појединци обухваћени овом политиком третирају са поштовањем и пруже једнаку прилику за успех. Разноликост, једнакост и инклузија чине нас јачим као компанија и помажу нам да обезбедимо боље место за рад. Нису сви који раде за компанију Цумминс имали исту позадину. У ствари, наш пословни учинак је побољшан учењем из различитих перспектива, позадина и искустава наших колега.

Наша компанија стоји иза ових принципа. Стога нећемо толерисати било какво застрашивање, узнемиравање, дискриминацију или недостатак поштовања у било ком облику. Размотрићемо и одмах ћемо поступати по свим наводима о застрашивању, узнемиравању или дискриминацији или недостатку поштовања, као што су:

- Правити непристојне гестове или коментаре
- Позивање других имена или давање коментара који одражавају стереотипе који су понижавајући или увредљиви
- Причање шала или прича које су штетне за друге
- Приказивање цртаних филмова или слика које вређају друге
- Коришћење језика који је расан или се сматра расним
- малтретирање или застрашивање других
- Коришћење интерних друштвених медија на непристојан начин

Ми ћемо поштовати локални закон ако је било која одредба ове политике у супротности са локалним законом.

2. Узнемиравање било које врсте није дозвољено.

У нашој компанији нема места за узнемиравање. Неприкладно понашање укључује понашање које ствара застрашујуће, непријатељско понижавајуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

На пример, неприхватљиво је да запослени користи или објављује понижавајуће симболе или речи (укључујући епитете и клевете) или да се бави активностима које се разумно могу сматрати понижавајућим или показујући непријатељство према појединцу због:

- | | | |
|-----------------------------------|---|--|
| • Трка | • Пол | • Боја |
| • Инвалидност | • Национално порекло | • Старост |
| • Религија или веровање | • Афилијација ЕУ | • Сексуална оријентација |
| • Статус ветерана | • Држављанство | • Родни идентитет |
| • Изражавање рода | • Други статус заштићен важећим законом | • Трудноћа |

Узнемиравање је неприхватљиво чак и ако не спада у једну од ових категорија. Чак и један инцидент непримереног понашања може да прекрши ову политику.

Посвећени смо обезбеђивању радног места без непримереног понашања сексуалне природе. Сексуално узнемиравање је облик узнемиравања који може укључивати низ суптилних и не тако суптилних понашања и може укључивати појединце истог пола или различитих полова. Сексуално узнемиравање и последице ових понашања су даље дефинисане у [политици спречавања сексуалног узнемиравања](#).

Цумминс ће размотрити разумну перцепцију или потенцијалну перцепцију свакога ко би могао да буде сведок таквог понашања као одлучујући фактор приликом процене да ли је ова политика прекршена.

3. Одржавање професионализма у односима на радном месту

Од свих запослених се очекује да се професионално понашају на радном месту, осигуравајући да лични односи не ометају фер третман, стварају фаворизовање или негативно утичу на радно окружење. Запослени такође морају да остану непристрасни и да избегавају било какве радње које би се могле сматрати преференцијалним третманом. Ако лични однос има потенцијал да изазове забринутост на радном месту, запослени су одговорни за стално одржавање професионализма и морају да пријаве било какве стварне или потенцијалне сукобе интереса Одељењу за људске ресурсе и свом менаџеру. За конкретније смернице, запослени треба да се обрате политици [о сукобу интереса](#).

ПОСЛЕДИЦЕ КРШЕЊА ПОЛИТИКЕ

Сваки запослени који се укључи у било какво неприкладно понашање које ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће, понижавајуће или увредљиво радно окружење биће подвргнут корективним мерама, укључујући и прекид радног односа, без обзира да ли је запослени имао злонамерне намере или се само шалио. Ова политика нетолеранције се такође односи на понашање од или према клијентима, добављачима и извођачима.

ПОСТАВЉА ПИТАЊА И ПРИЈАВЉУЈЕ КРШЕЊЕ ОВЕ ПОЛИТИКЕ

Позивамо вас да сва питања о овој политици или потенцијалним кршењима ове политике обратите пажњу на компанију, без обзира да ли доживљавате понашање директно или сте сведоци таквог понашања.

- Ваш менаџер: Ако вам је удобно, ваш директни менаџер или члан менаџмента у вашем ланцу надзора ће бити ресурс за решавање питања.
- [Људски ресурси](#): Ако разговор са вашим менаџером није изводљив или не реши проблем, можете се такође обратити члану Одељења за људске ресурсе.

Ако вам није пријатно да своју забринутост преиспитате у односу на горенаведене ресурсе или се ваша забринутост не решава горе наведеним, можете пријавити своју забринутост служби за помоћ у вези са етиком компаније Цумминс на [етхицс.цумминс.цом](#). На овој веб страници можете пронаћи информације о томе како пријавити своју забринутост на мрежи или путем телефона. Поред тога, овај сајт нуди више језика са којима можете пријавити своју забринутост. Такође можете једноставно да користите камеру на свом мобилном уређају да бисте скенирали QR код и бићете упућени на [цумминсмобиле.етхицспоинт.цом](#) да пријавите своју забринутост.



Можете да пријавите своје недоумице анонимно тамо где је то дозвољено законом. Сви извештаји о потенцијалним кршењима биће одмах решени и предузеће се одговарајуће мере. Запослени морају у потпуности да сарађују у свакој истрази компаније у вези са наводним погрешним поступањем. Цумминс ће предузети све неопходне кораке како би обезбедио безбедност запослених када се случај пријави.

Цумминс строго забрањује одмазду над запосленима који пријављују забринутост или сарађују у истрагама.

Компанија Цумминс неће толерисати одмазду против било ког запосленог зато што је запослени у доброј намери уложио жалбу на неприкладно понашање или изразио забринутост или зато што је запослени сарађивао у истрази. Одмах се обратите одговарајућем члану руководства или Линији за помоћ у вези са етиком ако сматрате да сте се ви или било који други запослени осветили. Више информација потражите у [Политици о неосвети запосленог](#).

ПОВЕЗАНИ ДОКУМЕНТ И РЕСУРСНИ ЛИНКОВИ

Повезани документ

[Преводи политике](#)

[Политика електронске комуникације и друштвених медија ЦОРП-10-01-51-13](#)

[Спречавање политике сексуалног узнемиравања ЦЦП-0039](#)

[Једнака прилика за запошљавање и политика афирмативне акције ЦЦП-0007](#)

[Политика спречавања одмазде запосленог ЦЦП-0029](#)

[Политика превенције насиља на радном месту ЦЦП-0030](#)

Ресурси

[Истражни центар и центар за исправну животну средину](#)

[У реду је ментално здравље и здравље](#)

[Центар за реаговање компаније Цумминс](#)