



Tratamiento mutuo en el trabajo

ALCANCE

Esta política se aplica a los empleados de Cummins Inc. entidades (“Cummins”) en todo el mundo en las que Cummins tiene una participación de propiedad mayoritaria o responsabilidad de gestión. Esto incluye subsidiarias, empresas conjuntas, compañías afiliadas y distribuidores. Esta política también se aplica a personas que no son empleados, incluidos clientes, contratistas, proveedores, vendedores, trabajadores temporales o estacionales y estudiantes, que visitan nuestras instalaciones o interactúan de manera significativa con nuestros empleados. A menos que se especifique lo contrario, las referencias a “empleados” en toda esta política incluyen a todas las personas cubiertas en virtud de este alcance. Si Cummins no tiene una participación mayoritaria en la propiedad o responsabilidad gerencial, Cummins tomará las medidas razonables para exigir el cumplimiento de esta política y la ley. Además, esta política se aplica cuando se representa a la compañía, independientemente de la ubicación física del trabajo e incluye actividades en línea o publicaciones internas en redes sociales.

POLÍTICA

Esta política refleja nuestro compromiso de defender nuestros valores fundamentales y crear el entorno adecuado en el que todos los empleados y otras partes interesadas puedan aportar su ser pleno y auténtico al trabajo. Tratarlos unos a otros con dignidad y respeto es fundamental para lo que somos como compañía y para nuestro éxito continuo. La conducta inapropiada que infrinja la política de Trato mutuo en el trabajo que no llegue al nivel de establecimiento de una reclamación legal puede dar lugar a medidas correctivas que pueden incluir hasta la finalización de la relación laboral.

Se espera que los líderes modelen el comportamiento adecuado en todo momento y tomen las medidas adecuadas en respuesta a todas las supuestas violaciones de esta política que se les presenten al involucrar a la función de Recursos Humanos según sea necesario para obtener apoyo.

1. Los empleados deben tratarse con dignidad y respeto.

Cada empleado debe tratar a los demás de una manera que haga que el otro empleado se sienta respetado. Debemos tratar a todos los empleados con dignidad y respeto, independientemente de si la persona está bajo nuestra supervisión, es nuestro gerente, un compañero de trabajo, un cliente, un contratista o un proveedor. Esto significa que nadie debe hacer declaraciones a otras personas que sean vergonzosas o humillantes, o a las que la otra persona no se sienta libre de responder. Cada empleado debe respetar a los demás. Esto significa que cada uno de nosotros debe tratar de comprender los diferentes orígenes y formas de pensar de nuestros compañeros de trabajo. Este

espíritu es necesario para que Cummins tenga éxito como empresa. La falta de respeto, cuando no se maneja bien, puede causar malentendidos y sentimientos duros que le quitan tiempo y energía a nuestro trabajo.

Cummins no permite la discriminación basada en:

- | | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| •Raza | •Sexo | •Color |
| •Discapacidad | •Origen nacional | •Edad |
| •Religión o creencia | •Afilación sindical | • Orientación sexual |
| •Estado de veterano | •Ciudadanía | • Identidad de género |
| • Expresión de género | •Otra condición protegida por la ley aplicable | •Embarazo |

También estamos comprometidos a actuar afirmativamente para garantizar que todas las personas cubiertas por esta política sean tratadas con respeto y se les brinde la misma oportunidad de tener éxito. La diversidad, la equidad y la inclusión nos fortalecen como compañía y nos ayudan a proporcionar un mejor lugar para trabajar. No todas las personas que trabajan para Cummins tienen los mismos antecedentes. De hecho, nuestro desempeño comercial mejora al aprender de las diversas perspectivas, antecedentes y experiencias de nuestros colegas.

Nuestra compañía respalda estos principios. Por lo tanto, no toleraremos ninguna intimidación, acoso, discriminación o falta de respeto de ninguna forma. Revisaremos y actuaremos de inmediato sobre cualquier acusación de intimidación, acoso, discriminación o falta de respeto, como:

- Hacer gestos o comentarios obscenos
- Llamar a otros nombres o hacer comentarios que reflejen estereotipos que sean degradantes o insultantes
- Contar chistes o historias que sean hirientes para los demás
- Mostrar dibujos animados o imágenes que ofenden a otros
- Usar un lenguaje racial o percibido como racial
- Intimidar o intimidar a otros
- Usar las redes sociales internas de manera irrespetuosa
 - Seguiremos

las leyes locales si alguna disposición de esta política es contraria a las leyes locales.

2. No se permite el acoso de ningún tipo.

No hay lugar para el acoso en nuestra empresa. La conducta inapropiada incluye conductas que crean un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por ejemplo, es inaceptable que un empleado use o publique símbolos o palabras degradantes (incluidos epítetos e insultos) o participe en actividades que puedan percibirse razonablemente como degradantes o que muestren hostilidad hacia una persona debido a lo siguiente:

- | | | |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| • Raza | • Sexo | • Color |
| • Discapacidad | • Origen nacional | • Edad |
| • Religión o creencia | • Afiliación sindical | • Orientación sexual |
| • Estado de veterano | • Ciudadanía | • Identidad de género |
| • Expresión de género | • Otra condición protegida por la ley aplicable | • Embarazo |

El acoso es inaceptable incluso si no se encuentra dentro de una de estas categorías. Incluso un solo incidente de conducta inapropiada puede violar esta política.

Estamos comprometidos a proporcionar un lugar de trabajo libre de conductas inapropiadas de naturaleza sexual. El acoso sexual es una forma de acoso que puede incluir una variedad de comportamientos sutiles y no tan sutiles, y puede involucrar a personas del mismo sexo o géneros diferentes. El acoso sexual y las consecuencias de estos comportamientos se definen en más detalle en la política de [prevención del acoso sexual](#).

Cummins considerará la percepción razonable o potencial de cualquier persona que pueda ser testigo de dicha conducta como un factor determinante al evaluar si se ha violado esta política.

3. Mantener el profesionalismo en las relaciones en el lugar de trabajo

Se espera que todos los empleados se comporten profesionalmente en el lugar de trabajo, asegurándose de que las relaciones personales no interfieran con el trato justo, creen favoritismo o afecten negativamente el entorno laboral. Los empleados también deben permanecer imparciales y evitar cualquier acción que pueda percibirse como un trato preferencial. Si una relación personal tiene el potencial de crear inquietudes en el lugar de trabajo, los empleados son responsables de mantener siempre el profesionalismo y deben informar cualquier conflicto de intereses real o potencial al departamento de Recursos Humanos y a su gerente. Para obtener orientación más específica, los empleados deben consultar la Política de [conflicto de intereses](#).

CONSECUENCIA DE LA VIOLACIÓN DE LA POLÍTICA

Cualquier empleado que participe en cualquier comportamiento inapropiado que cree un entorno de trabajo intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo estará sujeto a medidas correctivas, que pueden incluir hasta el despido, independientemente de si el empleado tenía una intención maliciosa o simplemente estaba bromeando. Esta política de no tolerancia también se aplica a la conducta de o hacia clientes, proveedores y contratistas.

PLANTEAR PREGUNTAS E INFORMAR VIOLACIONES DE ESTA POLÍTICA

Le recomendamos que haga cualquier pregunta sobre esta política o posibles violaciones de esta política a la compañía, ya sea que experimente el comportamiento directamente o sea testigo de dicho comportamiento.

- Su gerente: Si se siente cómodo, su gerente directo o un miembro de la gerencia de su cadena de supervisión será un recurso para resolver preguntas.
- [Recursos Humanos](#): Cuando la conversación con su gerente no sea factible o no resuelva la inquietud, también puede comunicarse con un miembro de Recursos Humanos.

Si no se siente cómodo llevando sus inquietudes a los recursos anteriores o si su inquietud no se aborda en los puntos anteriores, puede informar su inquietud a la Línea de Ayuda de Ética de Cummins en ethics.cummins.com. En este sitio web, puede encontrar información sobre cómo informar su inquietud en línea o por teléfono. Además, este sitio ofrece varios idiomas con los que puede informar su inquietud. También puede simplemente usar la cámara de su dispositivo móvil para escanear el código QR y será dirigido a cumminsmobile.ethicspoint.com para informar su inquietud.



Puede informar sus inquietudes de forma anónima cuando lo permita la ley. Todos los informes de posibles violaciones se abordarán de inmediato y se tomarán las medidas adecuadas. Los empleados deben cooperar plenamente en cualquier investigación de la compañía sobre supuestas conductas indebidas. Cummins tomará las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los empleados cuando se informe un caso.

Cummins prohíbe estrictamente las represalias contra los empleados que informen inquietudes o cooperen en investigaciones.

Cummins no tolerará represalias contra ningún empleado porque el empleado haya presentado una queja de buena fe de conducta inapropiada o planteado inquietudes o porque el empleado cooperó en una investigación. Comuníquese con el miembro apropiado de la gerencia o con la Línea de Ayuda de Ética de inmediato si cree que usted o cualquier otro empleado han sido víctimas de represalias. Consulte la [Política de no represalias para empleados](#) para obtener más información.

VÍNCULOS DE DOCUMENTOS Y RECURSOS ASOCIADOS

Documento asociado

[Traducciones de políticas](#)

[Política de comunicación electrónica y redes sociales CORP-10-01-51-13](#)

[Política de prevención del acoso sexual CCP-0039](#)

[Política de igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa CCP-0007](#)

[Política de no represalias para empleados CCP-0029](#)

[Política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo CCP-0030](#)

Recursos

[Investigación y sitio del entorno correcto](#)

[Está bien salud mental y bienestar](#)

[Centro de respuesta de Cummins](#)

