



# Behandling av varandra på jobbet

## OMFATTNING

Denna policy gäller för anställda på Cummins Inc. ("Cummins") enheter över hela världen där Cummins har ett kontrollerande ägarintresse eller ledningsansvar. Detta inkluderar dotterbolag, joint ventures, dotterbolag och distributörer. Denna policy gäller även för icke-anställda, inklusive kunder, entreprenörer, leverantörer, leverantörer, tillfälligt anställda eller säsongarbetare och studenter, som besöker våra anläggningar eller interagerar på ett betydande sätt med våra anställda. Om inget annat anges omfattar hänvisningar till "anställda" i denna policy alla personer som omfattas av denna omfattning. Om Cummins inte har ett kontrollerande ägarintresse eller ledningsansvar kommer Cummins att vidta rimliga åtgärder för att kräva efterlevnad av denna policy och lagen. Dessutom gäller denna policy när du representerar företaget, oavsett fysisk arbetsplats och inklusive onlineaktivitet eller interna inlägg på sociala medier.

## POLICY

Denna policy återspeglar vårt åtagande att upprätthålla våra kärnvärderingar och skapa rätt miljö där alla anställda och andra intressenter kan ta med sig sitt fulla och autentiska jag till jobbet. Att behandla varandra med värdighet och respekt är kärnan i vilka vi är som företag och vår fortsatta framgång. Olämpligt uppförande i strid med policyn för behandling av varandra på arbetsplatsen som inte stiger till nivån för upprättande av ett rättsligt anspråk kan fortfarande leda till korrigerande åtgärder upp till och inklusive uppsägning.

Ledare förväntas alltid föregå med gott uppförande och vidta lämpliga åtgärder som svar på alla påstådda överträdelser av denna policy som de uppmärksammas på genom att engagera HR-funktionen efter behov för stöd.

### 1. Anställda måste behandla varandra med värdighet och respekt.

Varje anställd måste behandla andra på ett sätt som får den andra medarbetaren att känna sig respekterad. Vi måste behandla varje anställd med värdighet och respekt – oavsett om personen rapporterar till oss, är vår chef, en medarbetare, kund, entreprenör eller leverantör. Detta innebär att ingen ska göra uttalanden till andra som är pinsamma eller förödmjukande eller som den andra personen inte känner sig fri att svara på. Varje anställd bör ha respekt för andra. Det innebär att var och en av oss måste försöka förstå våra medarbetares olika bakgrunder och sätt att tänka. Denna anda krävs för att Cummins ska lyckas som företag. Respektlöshet, när den inte hanteras väl, kan orsaka missförstånd och hårda känslor som tar tid och energi bort från vårt arbete.

Cummins tillåter inte diskriminering på grund av:

- |                               |   |                                    |
|-------------------------------|---|------------------------------------|
| •Ras                          | •Kön  | •Färg                              |
| •Funktionshinder              | •Nationellt ursprung                        | •Ålder                             |
| •Religion eller tro           | •Facklig tillhörighet                       | • <a href="#">Sexuell läggning</a> |
| •Veteranstatus                | •Medborgarskap                              | • <a href="#">Könsidentitet</a>    |
| • <a href="#">Könsuttryck</a> | •Annan status som skyddas av tillämplig lag | •Graviditet                        |

Vi är också fast beslutna att agera aktivt för att säkerställa att alla individer som omfattas av denna policy behandlas med respekt och ges lika möjligheter att lyckas. Mångfald, jämlikhet och inkludering gör oss starkare som företag och hjälper till att ge en bättre arbetsplats. Alla som arbetar för Cummins har inte samma bakgrund. I själva verket förbättras våra affärsresultat genom att vi lär oss från våra kollegors olika perspektiv, bakgrunder och erfarenheter.

Vårt företag står bakom dessa principer. Därför tolererar vi inte några hot, trakasserier, diskriminering eller brist på respekt i någon form. Vi kommer att granska och agera omedelbart vid alla anklagelser om hot, trakasserier eller diskriminering eller brist på respekt, såsom:

- Göra obscena gester eller kommentarer
- Kalla andra öknamn eller kommentera stereotyper som är nedlåtande eller förolämpande
- Berätta skämt eller berättelser som är sårande för andra
- Visa tecknade filmer eller bilder som kränker andra
- Använda språk som är rasistiskt eller uppfattas som rasistiskt
- Mobbning eller hot mot andra
- Använda sociala medier på ett respektlöst sätt

Vi kommer att följa lokal lagstiftning om någon bestämmelse i denna policy strider mot lokal lagstiftning.

## **2. Trakasserier av något slag är inte tillåtna.**

Det finns ingen plats för trakasserier i vårt företag. Olämpligt uppförande inkluderar beteende som skapar en hotfull, fientligt förnedrande, förödmjukande eller stötande miljö.

Det är till exempel oacceptabelt för en anställd att använda eller posta förnedrande symboler eller ord (inklusive epitet och förtal) eller delta i aktiviteter som rimligen kan uppfattas som förnedrande eller visa fientlighet mot en individ på grund av individens:

- Ras
- Funktionshinder
- Religion eller tro
- Veteranstatus
- [Könsuttryck](#)
- Kön
- Nationellt ursprung
- Facklig tillhörighet
- Medborgarskap
- Annan status som skyddas av tillämplig lag
- Färg
- Ålder
- [Sexuell läggning](#)
- [Könsidentitet](#)
- Graviditet

Trakasserier är oacceptabla även om de inte faller inom någon av dessa kategorier. Även en enda incident med olämpligt uppförande kan bryta mot denna policy.

Vi har åtagit oss att tillhandahålla en arbetsplats fri från olämpligt uppförande av sexuell natur. Sexuella trakasserier är en form av trakasserier som kan omfatta en rad subtila och inte så subtila beteenden och kan involvera personer av samma kön eller olika kön. Sexuella trakasserier och konsekvenserna av dessa beteenden definieras vidare i policyn för [förebyggande av sexuella trakasserier](#).

Cummins kommer att betrakta den rimliga uppfattningen eller potentiella uppfattningen av alla som kan bevittna sådant beteende som en avgörande faktor vid utvärderingen av huruvida denna policy har överträtts.

### 3. Upprätthålla professionalism i relationer på arbetsplatsen

Alla anställda förväntas uppföra sig professionellt på arbetsplatsen och se till att personliga relationer inte stör rättvis behandling, skapar favorisering eller påverkar arbetsmiljön negativt. Anställda måste också förbli opartiska och undvika handlingar som kan uppfattas som förmånsbehandling.

Om en personlig relation har potential att skapa problem på arbetsplatsen är medarbetarna ansvariga för att alltid upprätthålla professionalism och måste rapportera alla faktiska eller potentiella intressekonflikter till personalavdelningen och sin chef. För mer specifik vägledning bör medarbetarna hänvisa till [policyn för intressekonflikter](#).

## KONSEKVENSN FÖR POLICYÖVERTRÄDELSE

Alla anställda som ägnar sig åt olämpligt beteende som skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande arbetsmiljö kommer att bli föremål för korrigerande åtgärder, upp till och inklusive uppsägning, oavsett om den anställde hade skadlig avsikt eller bara skojade. Denna policy utan tolerans gäller även för uppförande från eller mot kunder, leverantörer och entreprenörer.

## TA UPP FRÅGOR OCH RAPPORTERA ÖVERTRÄDELSER AV DENNA POLICY

Vi uppmanar dig att ställa eventuella frågor om denna policy eller potentiella överträdelser av denna policy till företagets kännedom, oavsett om du upplever beteendet direkt eller bevittnar sådant beteende.

- Din chef: Om du känner dig bekväm kommer din närmaste chef eller en medlem av ledningen i din tillsynskedja att vara en resurs för att lösa frågor.
- [Personalavdelningen](#): Om diskussion med din chef inte är genomförbar eller inte löser problemet kan du också kontakta en medlem av personalavdelningen.

Om du inte känner dig bekväm med att ta dina problem till ovanstående resurser eller om ditt problem inte behandlas av ovanstående kan du rapportera det till Cummins Ethics Help Line på [ethics.cummins.com](http://ethics.cummins.com). På denna webbplats kan du hitta information om hur du rapporterar ditt problem online eller via telefon. Dessutom erbjuder denna webbplats flera språk som du kan rapportera ditt problem med. Du kan också helt enkelt använda kameran på din mobila enhet för att skanna QR-koden och du kommer att hänvisas till [cumminsmobile.ethicspoint.com](http://cumminsmobile.ethicspoint.com) för att rapportera ditt problem.



Du kan rapportera dina farhågor anonymt där det är tillåtet enligt lag. Alla rapporter om potentiella överträdelser kommer att åtgärdas omedelbart och lämpliga åtgärder kommer att vidtas. Anställda måste samarbeta fullt ut i alla företagsutredningar av påstådda tjänstefel. Cummins kommer att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa de anställdas säkerhet när ett ärende rapporteras.

### **Cummins förbjuder vedergällning mot anställda som rapporterar problem eller samarbetar i utredningar.**

Cummins tolererar inte vedergällning mot någon anställd på grund av att den anställde i god tro framfört klagomål om olämpligt uppförande eller tagit upp farhågor eller på grund av att den anställde samarbetat i en utredning. Kontakta omedelbart lämplig medlem av ledningen eller Ethics Help Line om du tror att du eller någon annan anställd har utsatts för repressalier. Se [policyn för icke-vedergällning](#) av anställda för mer information.

## **ASSOCIERADE DOKUMENT- OCH RESURSLÄNKAR**

### **Associerat dokument**

[Policyöversättningar](#)

[Policy för elektronisk kommunikation och sociala medier CORP-10-01-51-13](#)

[Förebygga sexuella trakasserier politik CCP-0039](#)

[Policy för lika anställningsmöjligheter och positiv särbehandling CCP-0007](#)

[Policy för icke-vedergällning av anställda CCP-0029](#)

[Policy för förebyggande av våld på arbetsplatsen CCP-0030](#)

### **Resurser**

[Utrednings- och rätt miljöanläggning](#)

[Det är ok mental hälsa och välbefinnande](#)

[Cummins svarscenter](#)

