



CUMMINS RELATÓRIO DE IGUALDADE DE GÊNERO

BRASIL



Adriano Rishi, Presidente Cummins Brasil

Na Cummins, diversidade e inclusão são valores fundamentais dentro da empresa. Acreditamos que vencemos com o poder da diferença e estamos totalmente comprometidos com diversidade e a equidade dentro da nossa companhia, no Brasil e em todo o mundo.

Sem diversidade, a nossa empresa não existiria. Celebramos a diversidade brasileira desde a nossa fundação no país em 1971. Sabemos das múltiplas transformações que acontecem na nossa sociedade e que nós somos catalisadores dessas mudanças. Recentemente, revisamos nossa nova política global de Diversidade, Equidade, Inclusão e Cultura (DEI&C), desenhada para que todos nós sejamos responsáveis por criar e manter um local de trabalho aberto onde todos possam ter sucesso. Apenas com perspectivas diversas podemos ser bem-sucedidos: diversidade de ideias, pensamentos e experiências impulsionam a nossa inovação para alcançarmos o nosso melhor.

Na Cummins, estamos focados em várias iniciativas estratégicas para aumentar a representatividade de gênero, etnias, orientação sexual, pessoas com deficiências e diversas idades em nossos negócios, em todos os níveis. Nos esforçamos para ir além da companhia, trabalhando com nossas comunidades locais. Pensando na equidade de gênero, atuamos inclusive em STEAM (ciência, tecnologia, engenharia, artes e matemática) para incentivar as mulheres e meninas no engajamento para áreas de ciências.

Este relatório demonstra o nosso compromisso contínuo e alguns dos programas que temos em andamento no Brasil e que são iniciativas importantíssimas para rumarmos a um futuro mais equilibrado e justo para todos.



Adriano Rishi

Presidente

Cummins Brasil

Jennifer Rumsey, CEO Global da Cummins

Dado que os atuais desafios sociais e ambientais afetam a todos nós, todos devemos ter um papel na sua abordagem.

Ao investir na diversidade, na equidade, na inclusão e na cultura podemos unir as pessoas para encontrar soluções, impulsionar a inovação em ambientes seguros e acolhedores onde todos se sintam valorizados e ouvidos, e venceremos com o poder das nossas diferenças.

Como CEO, o nosso trabalho na criação de um ambiente inclusivo onde os nossos funcionários se sintam apoiados e inspirados é fundamental para o nosso sucesso como empresa e é profundamente pessoal para mim.



Jennifer Rumsey
CEO Cummins Inc.

NOSSOS VALORES

INTEGRIDADE

Fazer o que você diz que fará e fazer o que é certo

DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Valorizar e incluir nossas diferenças ao tomar decisões é nossa vantagem competitiva

ZELO

Demonstrar conscientização e consideração pelo bem-estar de outros

EXCELÊNCIA

Sempre fornecer resultados superiores

TRABALHO EM EQUIPE

Colaborar entre equipes, funções, empresas e fronteiras para fornecer o melhor trabalho possível

COMPREENDENDO A DISPARIDADE SALARIAL DE GÊNERO

A disparidade salarial entre os gêneros é uma medida que demonstra a diferença percentual nos rendimentos medianos de mulheres e homens no ponto intermediário. Essa disparidade é influenciada por diversos fatores, incluindo a distribuição de homens e mulheres em diferentes níveis dentro de uma empresa.

Importância e Aplicação

A disparidade salarial entre os gêneros é um indicador útil para medir e acompanhar a igualdade de gênero em escala nacional, industrial e organizacional. Fechar essa lacuna é crucial para o futuro econômico do Brasil e reflete nossa aspiração de promover uma sociedade justa e equitativa para todos.

Diferenciando a Equidade da Igualdade Salarial

A igualdade de remuneração é garantir que homens e mulheres recebam o mesmo montante por trabalho de valor igual ou comparável. A Cummins está comprometida com a igualdade de remuneração; aplicamos os mesmos processos e decisões relativos a salários e benefícios, independentemente do sexo. Uma organização pode ter salários iguais e ainda assim ter disparidades salariais entre homens e mulheres. Se houver mais homens do que mulheres em cargos seniores, e números semelhantes de homens e mulheres em cargos menos seniores, isso resultará numa disparidade salarial entre homens e mulheres, mesmo quando ambos os gêneros recebem o mesmo salário pelo mesmo cargo.

Definições

De acordo com o artigo 461 da CLT, fica estabelecido que para trabalhos de igual valor e função idêntica, realizados no mesmo estabelecimento empresarial, deve-se garantir igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. O critério para determinar trabalho de igual valor considera a produtividade e a perfeição técnica, com limites de diferença de tempo de serviço e na função. No entanto, essa equiparação não se aplica quando há plano de carreira estabelecido pela empresa ou por acordo coletivo.



CUMMINS BRASIL

RESULTADOS DOS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Dados de 2022 e 2023 - Cummins Brasil (CBL+GPL), Distribuidora Cummins Brasil (DCB) e Cummins Drivetrain & Breaking Systems (CDBS)

Comentários e Informações Adicionais:

Na Cummins, acreditamos que a diversidade é a chave para uma força de trabalho vibrante e bem-sucedida. Sabemos que a igualdade de oportunidades é fundamental para uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

Um dos pilares da nossa filosofia é a política de remuneração. Reconhecemos que a equidade salarial é essencial para promover um ambiente de trabalho justo e respeitoso. Por isso, na Cummins, implementamos uma política de remuneração que é justa e consistente para todos os nossos funcionários, independentemente de raça, gênero, etnia, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

Ter locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos permite à Cummins atrair e reter uma força de trabalho verdadeiramente global, que reúne diversas perspectivas, competências e habilidades para enfrentar os desafios de hoje e do futuro.

Cummins Brasil (CBL | GPL): Em comparação a 2022, o relatório de transparência salarial de 2023 mostra um aumento na representatividade total de mulheres de 25,9% para 28,2%. Esse progresso foi consistente na maioria das categorias, resultando em uma maior aproximação do salário contratual mediano entre homens e mulheres (82,4%), bem como na remuneração média total recebida (102,9%).

Distribuidora Cummins Brasil (DCB): Em comparação a 2022, o relatório de transparência salarial de 2023 mostra um pequeno aumento na representatividade total de mulheres de 34,2% para 34,8%. Em relação aos salários, houve uma maior aproximação do salário contratual mediano entre homens e mulheres (95,7%).

CDBS Brasil: Em comparação a 2022, o relatório de transparência salarial de 2023 mostra um aumento na representatividade total de mulheres de 7,2% para 8,7%. Esse progresso ocorreu principalmente nas categorias de entrada, refletindo uma maior aproximação do salário contratual mediano entre homens e mulheres (51,9%).



CUMMINS BRASIL

RESULTADOS DOS RELATÓRIOS DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL

Dados de 2022 e 2023 – Cummins Brasil (CBL + GPL), Distribuidora Cummins Brasil (DCB) e Cummins Drivetrain & Breaking Systems (CDBS)

Comentários e Informações Adicionais:

Os fatores que contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres incluem práticas anteriores de compensação por antiguidade, que resultaram em alguns homens recebendo salários mais altos devido à longevidade na carreira, e um maior número de mulheres iniciando a carreira em níveis de entrada.

Vale destacar que, dentro dos grandes grupos de Classificação Brasileira de Ocupação (CBO), temos diversas funções com diferentes níveis de complexidade (por exemplo: Júnior, Pleno, Sênior, Coordenador, Supervisor, entre outros). Isso pode gerar diferenças salariais devido ao nível de complexidade dos cargos e ao aumento do número de mulheres em cargos de entrada (menor complexidade).

Além disso, como todos os pagamentos considerados na remuneração total média são percentuais do salário base, há um impacto acumulativo das diferenças salariais na remuneração total média, devido ao histórico salarial acumulado de senioridade.

Concluimos que, de acordo com a política de remuneração da Cummins, não há discrepâncias salariais quando consideradas questões de senioridade (tempo de empresa), experiência, desempenho e nível de responsabilidade das posições. Continuaremos avançando na representatividade de mulheres em todos os níveis hierárquicos e áreas de atuação, incluindo posições ligadas à ciência, tecnologia e engenharia, cujos salários seguem uma prática de valor de mercado mais elevado.

Promover a equidade de gênero é uma prioridade para a Cummins, e entendemos que a equidade remuneratória será uma consequência dessa ação. As políticas de remuneração da Cummins são equitativas para todos os gêneros, raças e etnias.



IGUALDADE DE GÊNERO

UMA PERSPECTIVA MAIS AMPLA



Nosso compromisso contínuo

Na Cummins, nossa dedicação aos valores, especialmente aqueles centrados na diversidade, equidade e inclusão serve como a pedra angular do nosso sucesso. Alinhado com esses valores, estamos comprometidos em promover um ambiente inclusivo que impulsiona o profissional e o crescimento de todos os funcionários, garantindo que eles estejam inspirados para atingir todo o seu potencial.

Igualdade de Gênero – A questão mais ampla

Além de nossos limites organizacionais, a Cummins tem um papel na defesa de uma maior responsabilização em todos os nossos diversos stakeholders. Ampliamos nosso compromisso para influenciar mudanças positivas nas políticas governamentais, comunidades, parceiros da indústria, fornecedores, clientes e garantir a responsabilização em nossas próprias operações.

IGUALDADE DE GÊNERO

UMA PERSPECTIVA MAIS AMPLA



Estudo de Caso: Cummins Powers Women

**CUMMINS
POWERS
WOMEN**

Lançado no Brasil em junho de 2020, o Cummins Powers Women tem como foco a equidade de gênero e é apoiado em quatro pilares: educação, direitos legais, autonomia econômica e segurança pessoal, que visam o empoderamento feminino, para que mulheres e meninas ganhem mais espaço na sociedade em que vivem.

A Rise Up, parceira da Cummins Inc. para o desenvolvimento do programa na América Latina é uma organização sem fins lucrativos, que trabalha para transformar a vida de meninas e mulheres, incluindo famílias e comunidades, por meio de investimentos em soluções locais e fortalecimento da liderança.

A Cummins capacita mulheres e a Rise Up acredita que as parcerias corporativas podem fazer uma diferença real no mundo, alavancando de forma única os compromissos financeiros e de engajamento dos funcionários em direção a objetivos compartilhados.

Ao envolver os funcionários corporativos da Cummins no trabalho da Rise Up, utiliza-se a experiência, as redes e as diversas habilidades para promover a equidade de gênero e criar mudanças em larga escala.



IGUALDADE DE GÊNERO

UMA PERSPECTIVA MAIS AMPLA



Iniciativas de Igualdade de Gênero - CBL: Aplicativo Laudelina

A Cummins Brasil é parceira da ONG Themis– Gênero, Justiça e Direitos Humanos e da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad) desde 2022, quando juntas promoveram o lançamento da nova versão do aplicativo Laudelina – versão web, voltado às trabalhadoras domésticas. Trata-se de uma ferramenta que torna possível o acesso às informações sobre os direitos das trabalhadoras domésticas e aproxima essas trabalhadoras dos órgãos de proteção.

O Laudelina, app voltado às trabalhadoras domésticas, é parte integrante dos trabalhos impulsionados pela área dedicada de Responsabilidade Corporativa da Cummins Brasil e ação pertencente ao Programa Cummins Powers Women (CPW), lançado no Brasil em junho de 2020.



Iniciativas de Igualdade de Gênero – CBL e CDBS: Projeto Formare

Uma iniciativa que tem como objetivo reduzir a desigualdade educacional de jovens negros, em O Programa Formare, desenvolvido pela Fundação IOCHPE, é uma iniciativa voltada para a formação profissional de adolescentes de baixa renda.

Com um currículo elaborado por uma universidade em sintonia com as demandas do mercado de trabalho e reconhecido pelo Ministério da Educação (MEC) do Brasil, o programa conta com a infraestrutura e o apoio voluntário fornecido por seus parceiros. As aulas, que combinam teoria e prática, são ministradas por funcionários do setor, os Educadores Voluntários, em um processo seletivo criterioso para a escolha dos beneficiários.

Desde sua implementação, o projeto já formou 82 meninas, das quais 35 atualmente trabalham em áreas técnicas dentro da Cummins, destacando o impacto positivo e duradouro dessa iniciativa na vida das participantes e na comunidade em geral.

FORMARE

IGUALDADE DE GÊNERO

UMA PERSPECTIVA MAIS AMPLA



Iniciativas de Igualdade de Gênero – CBL e CDBS: **Assinatura WEPS**

A Cummins, em 2021, tornou-se signatária do WEPS, iniciativa da ONU Mulheres, que visa garantir o empoderamento, equidade e inclusão das mulheres no mercado de trabalho.

Esse compromisso fez parte da iniciativa do Comitê de Diversidade local, que trouxe visibilidade para a liderança sobre as questões de gênero. Desde então, buscamos trazer dados e realizar acompanhamento dos princípios estabelecidos pela ONU.

Com essa assinatura, garantimos um compromisso em melhorar nossos números de diversidade, focando principalmente em incluir cada vez mais mulheres dentro de nossa companhia.

Para saber mais sobre o WEPS, acesse: <https://www.weps.org/>



Iniciativas de Igualdade de Gênero – CDBS: **Mentoria Feminina**

O programa de Mentoria Feminina, que acontece há anos na CDBS, conta com um ciclo de treinamentos e de sessões de conversa com a liderança local.

Esse programa visa proporcionar protagonismo, conhecimento, desenvolvimento profissional e exposição positiva para nossas funcionárias.

Este ciclo acontece mensalmente e tem como base focar e fortalecer lideranças femininas e mais de 60 mulheres já participaram deste programa, nos últimos 5 anos.

IGUALDADE DE GÊNERO

UMA PERSPECTIVA MAIS AMPLA



Prêmio – Cummins Brasil: Top Employer 2024



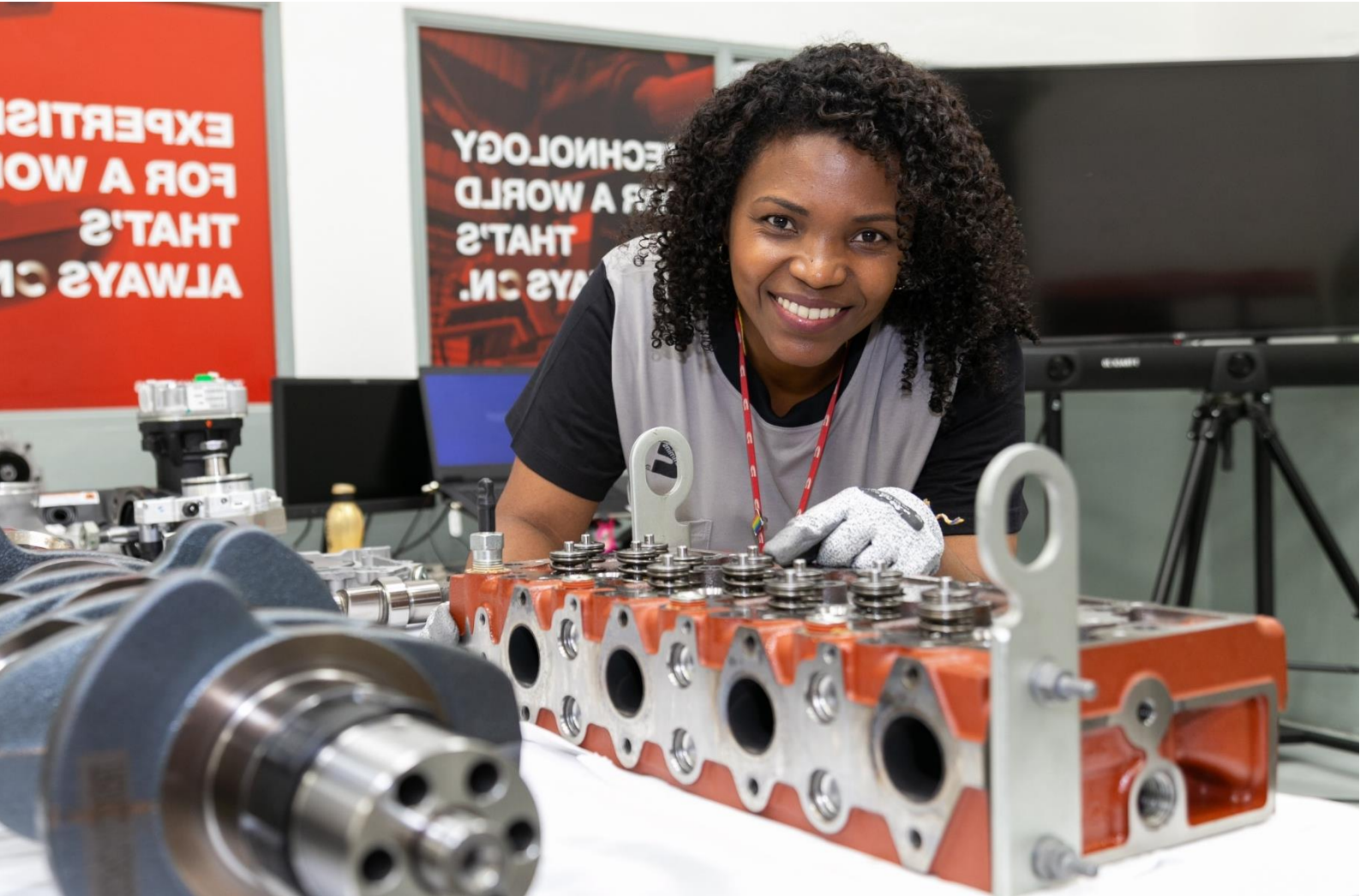
O programa de certificação do Top Employers Institute se baseia na participação e nos resultados da Pesquisa de Melhores Práticas de RH. Desenvolvida a partir de uma metodologia global, a pesquisa cobre 6 dimensões de RH divididas em 20 subtópicos, como: Estratégia de Pessoas, Ambiente de Trabalho, Aquisição de Talentos, Aprendizagem, Bem-estar, Diversidade e Inclusão, e muito mais.

“A conquista desta importante certificação amplia a nossa visibilidade enquanto companhia ao reconhecer as nossas práticas e os esforços contínuos para colocar as nossas pessoas e princípios em primeiro lugar, contribuindo ainda com o engajamento dos nossos colaboradores, além de aumentar a visibilidade para potenciais talentos”, diz Cristina Moreira, líder de Recursos Humanos da Cummins América Latina.



Prêmio – Cummins Brasil: AB Diversidade

Em 2023, a Cummins Brasil conquistou o Prêmio AB Diversidade no Setor Automotivo na categoria Melhores Práticas pelo Programa Alicerce, uma parceria entre o ERG Multicultural Etnia Afro da Cummins e do Instituto Alicerce. O programa tem como objetivo reduzir a desigualdade educacional de jovens negros em situação social desfavorecida, oferecendo aulas de reforço em disciplinas acadêmicas e orientações profissionais. No ano anterior, 20 participantes foram selecionados e quatro contratados como estagiários pela Cummins. Em 2023, o programa expandiu recrutando mais 30 estudantes e pretendendo incluir jovens matriculados em cursos técnicos. O reconhecimento ressalta o compromisso da Cummins em promover um ambiente mais inclusivo e igualitário, destacando suas boas práticas e contribuições para a diversidade na indústria automotiva.



IGUALDADE DE GÊNERO

UMA PERSPECTIVA MAIS AMPLA



Prêmio – CDBS:
GPTW – Destaque em Saúde Mental

A CDBS, além de ser classificada com um dos melhores lugares para se trabalhar em 2021 e 2022, ficando no top20 da região de Barueri, tornou-se destaque em saúde mental no ano de 2023, sendo reconhecido por diversas ações focadas em nossos colaboradores.

Ações essas que partem do princípio ouvir suas preocupações, seus anseios, sugestões e principalmente, dar a oportunidade para que nossos funcionários sejam ouvidos.



CULTIVANDO A **DIVERSIDADE** NA CUMMINS

Estratégia de Diversidade, Equidade, Inclusão e Cultura (DEIC)

A Cummins aspira ter uma força de trabalho que seja representativa em todos os níveis das comunidades nas quais a Cummins opera em todo o mundo. Os funcionários vêm de diferentes origens e experiências e são únicos em suas perspectivas e paixões.

Eles estão unidos em seu desejo incansável de ver um mundo, um local de trabalho, uma equipe onde todas as pessoas sejam abraçadas por quem são e pelo que aspiram fazer. Na Cummins, diversidade, equidade e inclusão são imperativos de negócios.

Ter locais de trabalho diversos, equitativos e inclusivos permite que a Cummins atraia e retenha uma força de trabalho verdadeiramente global. Diversidade, equidade e inclusão permitem à Cummins a capacidade de trazer a combinação certa de perspectivas, competências e habilidades para resolver os desafios de hoje e de amanhã.

CULTIVANDO A DIVERSIDADE NA CUMMINS

Como parte do compromisso global da Cummins com a diversidade, a equidade e a inclusão, a Cummins está tomando medidas proativas para revisar os sistemas e processos de gestão e desenvolvimento de talentos para mitigar preconceitos e garantir a atração e o avanço equitativos de todos os talentos.

Trabalhamos ativamente para alcançar os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU para abordar as desigualdades que podemos identificar nas nossas operações e nas nossas relações comerciais que podem impactar a qualidade de vida e as oportunidades de crescimento e desenvolvimento das mulheres.

A Cummins definiu metas ambiciosas de representação de gênero em todo o mundo, pois pretendemos representar as comunidades onde operamos. Isso significa que procuraremos que a igualdade da nossa força de trabalho seja representada por homens e mulheres. Aspiramos alcançar esses níveis de representação em toda a organização, ou seja, em todos os níveis de trabalho.

Responsabilidade da Liderança

A Cummins acredita na responsabilidade da liderança na criação de ambientes seguros e inclusivos onde todas as pessoas possam ser elas mesmas, contribuir ao máximo através de suas competências e atingir seu máximo potencial. Por isso, nossos programas de desenvolvimento de liderança incluem conteúdo a respeito de vieses inconscientes e a uma compreensão bastante ampla da diversidade.

Educação

A Cummins oferece regularmente treinamentos virtuais e presenciais ministrados por instrutores para líderes e funcionários para abordar a violência de gênero, comunicação inclusiva, vieses inconscientes, liderança inclusiva, identidades, entre outros.

CULTIVANDO A DIVERSIDADE NA CUMMINS

Nossas políticas e práticas para promover a equidade Atração e Desenvolvimento de Talentos

A Cummins está focada em atrair o melhor talento. Estamos sempre à procura de talentos qualificados e temos muito claro que a qualificação de talentos não se concentra em pessoas de um determinado gênero. Estamos focados em compreender suas habilidades e seus objetivos futuros – e em criar um plano para levar as pessoas até lá. Os colaboradores começam planejando seu desenvolvimento e conectando-se a diversas experiências pensadas para ampliar conhecimentos. Os colaboradores recebem feedback da equipe sobre aspirações futuras e um plano de ação de desafios para ampliar horizontes. As oportunidades de desenvolvimento incluem, mas não estão limitadas a, aprendizagem experiencial, treinamento formal, juntamente com coaching e mentoria por parte de líderes empresariais. Os funcionários podem mudar de unidade de negócios, aceitar atribuições especiais, assumir posições de liderança e descobrir opções de carreira incríveis em todo o mundo.

Política de oportunidades iguais de emprego e ação afirmativa

A Cummins oferece Oportunidades Iguais de Trabalho (OIT) e proíbe qualquer tipo de discriminação. As decisões sobre contratação e outras decisões relacionadas às relações de emprego serão baseadas em critérios de negócios objetivos e relacionados ao trabalho. Adotaremos ações consideradas razoáveis para remover as barreiras à prática de OIT.

Equidade em Remuneração

A Cummins aplica uma análise detalhada da remuneração da sua força de trabalho, com o objetivo de identificar possíveis inequidades e endereçá-las. Esta é uma prática já integrada às nossas ações dentro da política geral de compensação, alinhada à estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão.



CULTIVANDO A DIVERSIDADE NA CUMMINS

Nossas políticas e práticas para promover a equidade Atração e Desenvolvimento de Talentos

Trabalho flexível através de formas aprimoradas de trabalho

Adotar acordos de trabalho flexíveis através da nossa estratégia de Formas de Trabalho Aprimoradas é fundamental. Essa abordagem permite que os funcionários desenvolvam suas carreiras enquanto gerenciam com eficácia as prioridades da vida profissional. Ao fornecer resultados de negócios por meio de trabalho flexível, a Cummins se posiciona como um empregador preferencial, atraindo e retendo diversos talentos.

Tratamento mútuo no local de trabalho

Tratar uns aos outros com dignidade e respeito é fundamental quanto a quem somos como empresa e para o nosso sucesso contínuo. Os funcionários devem tratar uns aos outros com dignidade e respeito.

Também temos o compromisso de agir de forma afirmativa para garantir que todos os funcionários sejam tratados com respeito e tenham oportunidades iguais para obter sucesso. Diversidade, equidade e inclusão nos tornam mais fortes como empresa e ajudam a fornecer um lugar melhor para trabalhar. Nem todos que trabalham para a Cummins possuem o mesmo histórico. Nosso desempenho nos negócios é aprimorado quando aprendemos com as diversas perspectivas, formações e experiências de nossos colegas.

Creche Cummins

A Creche Cummins é um Centro de Desenvolvimento Infantil que se destaca por sua proposta pedagógica inovadora e uma estrutura cuidadosamente planejada para atender às necessidades das crianças em suas primeiras fases de desenvolvimento e proporcionar aos pais o benefício de ter acesso aos filhos em seu ambiente de trabalho. Para garantir uma abordagem abrangente e eficaz, contamos com uma equipe multidisciplinar composta por 13 profissionais altamente qualificados. Entre eles, destacam-se a psicopedagoga, a pedagoga e a técnica de enfermagem, que trabalham em conjunto para oferecer um suporte integral às crianças e suas famílias.

Ethics

Não toleramos nenhuma forma de intimidação, assédio, discriminação ou falta de respeito. Investigaremos e agiremos imediatamente mediante qualquer alegação de intimidação, assédio, discriminação ou falta de respeito. A Cummins está comprometida com os mais altos padrões de conduta ética nos negócios e espera que seus funcionários e outras partes interessadas relatem preocupações de suspeitas de violações do Código de Conduta Comercial, políticas ou leis. Os funcionários são encorajados a falar para que a empresa possa tomar as medidas apropriadas e remediar a situação quando necessário. A confidencialidade é parte integrante do nosso processo.

CULTIVANDO A DIVERSIDADE NA CUMMINS

ERGs - Mudando Mentalidades

Os Grupos de Recursos de Funcionários são grupos voluntários liderados por funcionários que servem como um recurso para seus membros e também para a organização, promovendo um local de trabalho diversificado e inclusivo, alinhado com a missão, visão e valores da Cummins. Os Líderes Regionais patrocinam grupos de recursos de funcionários para promover a representação em todos os níveis da empresa, criar oportunidades para apoiar e capacitar funcionários de grupos sub-representados e promover uma cultura de inclusão e igualdade. Os funcionários da Cummins estão organizados em ERGs para Gênero, Etnia, Deficiência, Gerações, Orientação sexual/identidade de gênero e suas interseções.

Abaixo, temos algumas iniciativas direcionadas para a questão de equidade de gênero:

WE NETWORK
Women's Empowerment



LIFT
Leading Inclusion
for Technical

WE Network é um grupo que acredita no poder da equidade de gênero no ambiente corporativo e tem como missão, alcançar a representação igualitária de mulheres em todos os níveis hierárquicos na América Latina, trabalhando em três objetivos principais: Atrair e contratar mais mulheres, reter mulheres talentosas e desenvolver a força de trabalho feminina.

O grupo trabalha para criar um ambiente adequado, atrativo e igualitário onde todas as mulheres possam desenvolver todo o seu potencial.

LIFT (Leading Inclusion for Technical) é um programa que visa estabelecer um ambiente aberto e acolhedor, promovendo diversidade, equidade e inclusão na função técnica da Cummins. Atrair os melhores talentos técnicos, desenvolver os nossos talentos para resolver os difíceis desafios que temos pela frente e reter talentos através da construção de um local de trabalho seguro e inclusivo onde todas as vozes são ouvidas é a missão deste grupo.

HISTÓRIAS DE FUNCIONÁRIAS

Jamyle D Eler
Gerente de TI – Cummins Brasil



“Ocupo atualmente um cargo de liderança na área de Tecnologia da Informação, que assim como engenharia, ciência, matemática, entendia-se no passado que eram áreas masculinas, de muito raciocínio, de muita lógica. Nós sabemos que ainda hoje a mulher enfrenta dificuldades e preconceitos em diferentes esferas da vida. E para nos estabelecermos no mercado de trabalho não é diferente, nos custa bastante, mas sim é possível.”



Ivanilma Carvalho Santos
Assistente III de Engenharia – Cummins Brasil

“Desde o momento em que entrei nessa **equipe fui recebida de braços abertos, independente do meu gênero**. Não fui julgada com base em estereótipos e preconceitos, mas sim com base no mérito e nas minhas habilidades. Para mim, a inclusão significa fazer parte de um ambiente onde as vozes das mulheres são valorizadas, onde suas ideias são movidas e suas contribuições são reconhecidas. Com a diversidade de experiências e pontos de vista, nós somos capazes de tomar decisões mais informadas e criativas. Isso nos torna mais competitivas no mercado e nos posiciona como um exemplo de excelência e equidade.”

HISTÓRIAS DE FUNCIONÁRIAS

Elisângela Domingues
Supervisora de Produção – Cummins Brasil



“No início não foi fácil, venho de uma formação onde o ambiente era muito masculinizado. Eu encontrei desafios, sim, porque eu era aquela menina que sentava lá no canto da sala e não abria a boca por medo de mostrar o que eu tecnicamente sabia ou que eu tecnicamente tinha que aprender. Hoje, eu olho para trás e eu mesma me inspiro na minha história. Sei que inspiro diversas outras mulheres, que podem pelo menos sonhar de estar nos lugares onde eu estive e onde eu estou.”



Luciene Batista
Coordenadora de Logística e Materiais - CDBS

“No início não foi fácil, já fui a primeira mulher a me tornar gerente de operações em outra empresa, sendo líder de 1200 pessoas, em sua maioria homens. Tive que me provar em muitos momentos, o que me preparou para a oportunidade de trabalhar na equipe da Cummins hoje, fazendo um excelente trabalho. Consegui amadurecer, me especializar e me preparar para desafios maiores. Já confrontei muitas pessoas para mostrar minha competência, mas não desisti e hoje estou aqui, cada vez mais firme e forte, com 57 anos, nordestina, mulher, com 28 anos de carreira.”



NOSSO COMPROMISSO

Sempre Responsável

A Cummins é líder há mais de 60 anos em removendo barreiras para aqueles que historicamente foram acesso negado a oportunidades, incluindo mulheres, questões raciais e grupos étnicos, pessoas com deficiência, e a comunidade LGBTQ+.

Demonstramos esse compromisso avançando igualdade de gênero e racial, bem como igualdade salarial global, capacitando diversos fornecedores, facilitando educação e enfrentar os desafios globais - tudo impulsionado por nosso pessoal e parceiros.

Nosso objetivo em relação à representação é refletir os mercados que atendemos. Especificamente, o nosso objetivo aspiracional mundial de gênero é de 50%. Embora tenhamos mais a fazer, estamos progredindo em nossa jornada. Os destaques incluem:

- Nossa empresa nomeia sua primeira mulher presidente e CEO em 2022.
- 42,8% da equipe de liderança da Cummins, o principal comitê de liderança da empresa, são atualmente composto por mulheres – incluindo nossa CEO.
- 40% dos vice-presidentes e executivos da empresa são mulheres.
- 27,5% da força de trabalho global da Cummins é composta por mulheres.
- Quatro dos nossos cinco segmentos de negócios são atualmente liderados por mulheres.