

**PROGRAMA DE
DIVERSIDADE STIHL:
A DIVERSIDADE NOS
MOVE, O RESPEITO
NOS UNE**

ANEXOS

Categoria Organização:

DIVERSIDADE

STIHL FERRAMENTAS MOTORIZADAS

Responsáveis pelo case:

Andréia Borba de Souza

Fernanda Dalmaso

STIHL

TOP SER HUMANO 2024 • TOP SER HUMANO 2024

Cordão do crachá da diversidade (Anexo I)



Mural inclusivo lançado em 2016 (Anexo II)



STIHL®

STIHL SharePoint

Pesquisar este site

STIHL Hub | Brasil

Fique por Dentro

Sobre Nós

Ajuda e Serviços

Momentos

Grupo STIHL

Vá para STIHL HUB | Grupo

Editar

Publicada em 01/04/2024

Detalhes da página

Análises

abril

abril é um mês sumo para a conscientização sobre a segurança no trabalho. Conhecido como Abril Verde, o período propõe reflexão e a construção de uma cultura organizacional mais segura e focada na prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) instituiu o dia 28 de abril como o Dia Mundial da Segurança e da Saúde no Trabalho, em memória às vítimas dos acidentes e doenças relacionados ao trabalho.

Venha vestindo verde no dia 30 de abril, terça-feira.

GESTÃO 2023 | 2024

STIHL

LEADERSHIP SUMMIT 2024: Embracing change...

Under the motto "Embracing Chang...

27/03/2024

STIHL Infocenter no longer available from 31 March

The old STIHL Infocenter will be shu...

26/03/2024

Go to the group news center

Mural

Sala de Imprensa

Mural Inclusivo

QUEM VOCÊ PROCURA?

Agora ficou muito mais fácil de achar quem você precisa. Digite o nome ou um assunto e pressione Enter.

Enter your search terms...

STIHL Hub | Brasil

Fique por Dentro

Sobre Nós

Ajuda e Serviços

Momentos

Grupo STIHL

Vá para STIHL HUB | Grupo

Editar

Mural Inclusivo

Mural Inclusivo semana 14 - 1 a 7 de abril

Adicionar uma descrição

Divulgações realizadas em murais e no APP de comunicação – Você sabia? (Anexo III)

FALANDO DE FORMA RESPEITOSA

VOCÊ SABIA?

Frases que ouvimos com frequência e merecem a reflexão, para não pisar na bola e falar de forma respeitosa com todos. Confere abaixo alguns exemplos:

"HOJE EM DIA TUDO É RACISMO"

O racismo sempre existiu, a diferença é que hoje em dia as pessoas estão se posicionando de forma mais contundente contra atitudes antes minimizadas e/ou interpretadas como humor.

"MAS EU SOU BRANCO E TAMBÉM SOFRO RACISMO, ME CHAMAVAM DE BRANQUELO QUANDO EU ERA CRIANÇA"

Ser uma pessoa branca já te privou de entrar em algum ambiente? Ser uma pessoa branca já fez alguém questionar a sua credibilidade intelectual? Ser uma pessoa branca já foi motivo para o segurança do shopping seguir você em uma loja, pelo fato de você parecer uma pessoa "suspeita"? Racismo e preconceito são duas coisas completamente distintas.

Curiosidade: Neste link você encontra expressões racistas que são usadas, muitas vezes sem saber!

Clique e confira: www.geledes.org.br/18-expressoes-racistas-que-voce-usa-sem-saber

RESPEITANDO
A INCLUSÃO E
A DIVERSIDADE

STIHL PARA TOD@S

STIHL

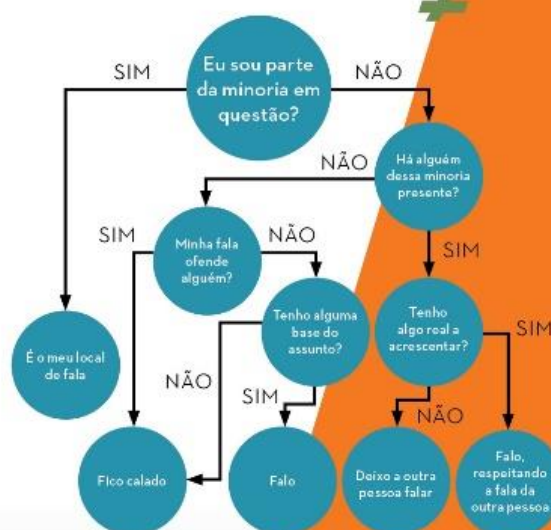


LUGAR DE FALA

VOCÊ SABIA?

Lugar de fala é um termo que representa a busca pelo fim da mediação sem conhecimento. A pessoa que sofre o preconceito é a única a ter o real conhecimento e legitimidade para falar sobre ele. Se, na ausência de uma representante de um grupo minorizado, houver a expressão de algum tipo de preconceito, ainda é importante que uma pessoa aponte o problema.

QUANDO EU DEVO FALAR?

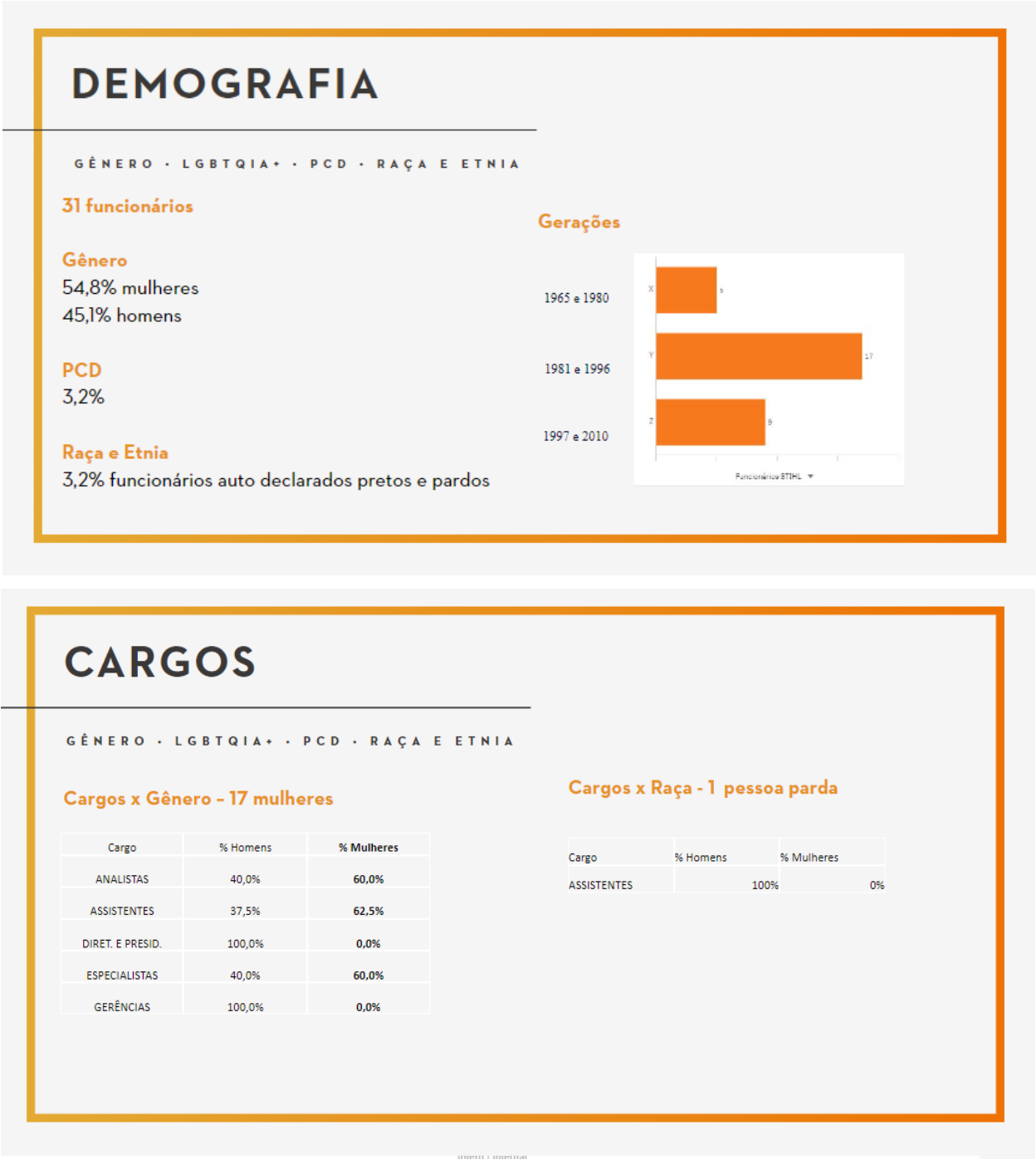


RESPEITANDO
A INCLUSÃO E
A DIVERSIDADE

STIHL PARA TOD@S

STIHL

Exemplos da apresentação de dados demográficos e os objetivos de performance (Anexo IV)



Performance das Lideranças - Apropriar a liderança na Gestão da Diversidade **STIHL**

Supervisores e Gerentes

- Critérios para atingimento dos objetivos:**
- 100% de conclusão da trilha de diversidade - Mensurar pelo Learning
- Participação no treinamento de Viés Inconsciente
- Participar das campanhas de Diversidade - descrever
- 2 Reuniões temáticas de diversidade com o Time - Mensurar

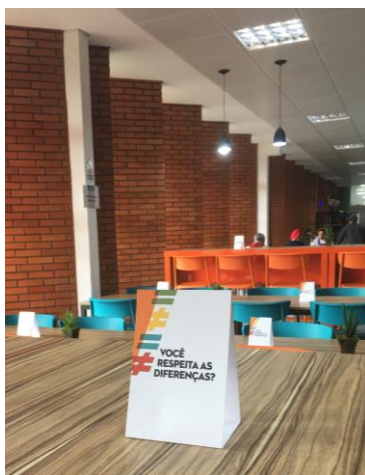
2019 – 1º Grupo focal com os estagiários – “Como vocês percebem a Diversidade na STIHL?”



Benchmarking com empresas da região



Semana da Diversidade



Apresentação para funcionários sobre a estruturação do Programa de Diversidade da STIHL



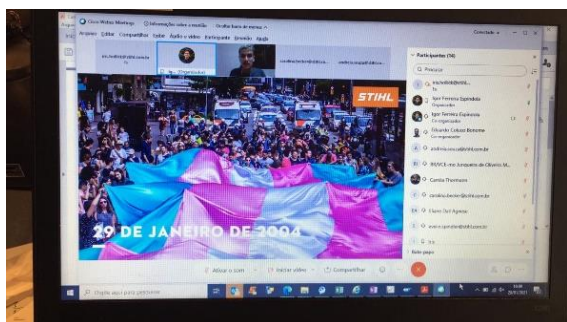
2020 – Equipe da Gerdau ministrando o treinamento Viés Inconsciente



1º turma replicando treinamento Viés



Palestras online sobre Diversidade ministradas por funcionários(as)



1º publicação na revista interna - *Utilíssimo*



1º jornada de treinamento sobre Diversidade para alta administração ministrada pela Casa Girassol



2021 – Ação ensinando saudações em libras na saída do restaurante



Ação mês da mulher sobre empoderamento feminino

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

O Dia Internacional da Mulher é comemorado desde o início do século 20, época em que operárias de Nova York foram às ruas pedindo melhores condições de trabalho. Com o passar dos anos, esses movimentos ficaram mais frequentes e se espalharam pelo mundo. Em março de 1917, na Rússia, foi organizada uma grande mobilização com milhares de colaboradoras da indústria da tecelagem, e a partir disso, 8 de março começou a ser o dia para homenagear as mulheres.

Mais do que uma data comemorativa, esse é um momento para refletir sobre o respeito à diversidade de gênero.

Elogie uma mulher que você admira hoje!



1ª edição da escola de diversidade para diretores



Palestra com um médico sobre saúde do homem no novembro azul



NOVEMBRO MÊS DA CONSCIÊNCIA NEGRA

Olá, pessoal!
Conheça formas de ampliar as reflexões no Mês da Consciência Negra, o Programa de Diversidade convida para o encontro do Pilar Raça e Étnia no mês de novembro.

Fiquem à vontade para encaminhar o convite!

COMO COMBATER O RACISMO ENRAIZADO NA SOCIEDADE? 25 DE NOVEMBRO ÀS 10H30

Tem interesse em participar? Solicite o link da Webex para o e-mail andrea.souza@stihl.com.br ou no ramal 9763.

Caso você precise de alguma acessibilidade, por favor informar.

RESPEITANDO A DIVERSIDADE STIHL PARA TODOS



Convite de palestras de meses de ações de conscientização – novembro mês da consciência Negra

2022 – Capa revista interna *Utilíssimo*



Área jurídica palestrando para líderes sobre assédio



Ações do mês do orgulho LGBTQTQIA+



Palestras com os times da operação



Escola da Diversidade para supervisores



Vídeo membro do Board da Alemanha falando sobre Diversidade para o BR

NOSSOS BENEFÍCIOS

Faço parte do grupo LGBTQIA+ do programa e é muito bom, pois me sinto acolhido e mais confortável, além para desenvolver melhor minhas tarefas da rotina. Também é um espaço em que sei que posso contar com quem se preocupa comigo. Se, por acaso, eu passar por algum tipo de situação, posso contar com o apoio de minha liderança, além de ter pessoas com quem posso falar sobre isso.

Projetos mais além, como o "Projeto Seguir", um acalento interno. O Programa de Diversidade é a inclusão de todos os membros dentro de qualquer empresa, mas que não se vê em outras empresas, só na STIHL.

Importante que todos os projetos participem do programa, independentemente de ser uma mulher ou homem. É um lugar também de aprendizagem e de troca de ideias. Quando quero tirar dúvidas, perguntas, venho de qualquer maneira e sou muito bem recebido pelo Programa de Diversidade e aprendo mais.

ALISON da UNY FALA SOBRE OS BENEFÍCIOS DO PROGRAMA DE DIVERSIDADE

Isac e GPTW



Campanha com depoimento de funcionários

Lançamento de 7 e-books para toda a empresa





2023 - Ação entrega das canecas “Eu sou líder da Diversidade”



Publicações na revista da matriz Alemanha

STIHL FOR ALL

STIHL FOR ALL is the diversity program at STIHL Brazil. The name makes a big promise – one that the program itself keeps. That is because our colleagues from the STIHL location in Brazil are dedicated to promoting diversity in every facet of the company.



Brazil Diversity Program

What is at the heart of STIHL FOR ALL, the diversity commitment voiced by management and staff in Brazil? André de Souza (BR/PHD-All) explains: “The diversity program was developed under the STIHL FOR ALL banner at STIHL Brazil. The goal is to promote knowledge and discussion on the topic of diversity and to encourage empathy, respect, and inclusion in dealing with people and their differences.” The banner is an HR business partner at STIHL Brazil and leads the charge to lead the diversity program. Through it, STIHL Brazil intends to offer partners an open working environment in which everyone can feel at home – regardless of their background or sexual orientation.

Preventing diversity also aims to achieve better results and increase the company's power of innovation. Thanks to the diversity program, STIHL Brazil has already earned landmark status in this particular field in the Great Place to Work survey.

A TRADITION OF DIVERSITY
STIHL Brazil has been committed to diversity for decades now. In 1977, it launched a campaign to encourage the hiring of people with disabilities. Since then, the inclusion program has continued to grow consistently. The diversity program was set up in 2009 to round out the company's inclusion efforts.

WORKING TOGETHER
More than 200 employees have voluntarily joined the diversity program, which divides them into various discussion groups to address topics concerning people with disabilities, LGBTQ+ individuals, and people of various ethnicities. The working groups exchange and exchange ideas that are later implemented at the company.

VARIETY OF PROGRAMS
Diversity occupies a prominent position at STIHL Brazil. For example, the Diversity Education School aims to raise awareness of the topic among senior management staff, executives, and supervisors. A wide range of other campaigns are based on the work done in the groups. In 2023, we launched a project where our hearing staff members taught hearing colleagues “sign language” over de Souza. “On International Women's Day, we held a special event to honor the quality of women's work at STIHL. We also had a day-long campaign with the theme of ‘Inclusion in our hearts’.” The long-term programs include an inclusive selection process for university and apprenticeship programs. “The advantages of the program are clear because diversity within the company reduces or even removes barriers. It has a strong and positive effect on efforts to recruit talent and encourage employee engagement. This helps the company make good on its commitment to society.”

Laure Schmitt (DINO-All)
André de Souza (BR/PHD-All)
André de Souza (BR/PHD-All)

LET'S DANCE



Campanha fluxo livre 20k absorventes arrecadados



Reunião planejamento 23/24



Campanhas dos meses importantes de cada Pilar



Formação de cipeiros e ações na SIPAT



DSS diversidade de na fábrica



2024 – Ações do mês da mulher – evento de networking



Adesivos nos espelhos dos vestiários valorização ao corpo



Trilhas de treinamentos do time operacional



Ação com a CIPA contra as críticas ao corpo



Escola de Diversidade para time gerencial



Roda de conversa com pais sobre autismo

