

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

INDICADORES

LAB CORP

LOG OUT

# Unilever fortalece talentos femininos em funções técnicas

Por [Guilherme Dearo](#) em 22 de abril de 2025 em [Cases](#)



Imagen: Unilever

O programa ProNtagonistas impactou mais de mil mulheres desde 2022, impulsionando a equidade de gênero em fábricas da empresa

Para reforçar seu compromisso com uma **cultura corporativa** inclusiva e com equidade de gênero, a **Unilever** colocou em prática um projeto que amplia a presença feminina em cargos operacionais nas suas fábricas, ainda majoritariamente ocupados por homens.

Apesar de ter alcançado em 2018 sua meta global de ter 50% de mulheres em cargos de **liderança**, superando-a com 53% naquele ano (atualmente são 54%), a equidade de gênero ainda não se refletia na operação industrial.

Nas fábricas, o desafio de equilibrar a representação feminina persistia, como em outras empresas de porte e setor semelhantes no país. Apenas 32% dos cargos totais eram ocupados por mulheres, sendo esse percentual ainda menor nas funções técnicas e operacionais, onde elas representavam apenas 28%.

## CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital
- Treinamento e Desenvolvimento

Para transformar esse cenário, a companhia criou o programa **ProNtagonistas: mulheres técnicas na indústria** (unindo as palavras “prontas” e “protagonistas”). Implementado nas fábricas brasileiras da companhia desde 2022, o programa já apresenta avanços significativos.

“Nosso objetivo é acolher, empoderar, desenvolver e atrair talentos femininos para áreas técnicas da indústria, criando oportunidades para que elas ocupem espaços que foram historicamente ocupados pelo público masculino”, diz Fernanda Bianchi, gerente de Recursos Humanos da Unilever Brasil.

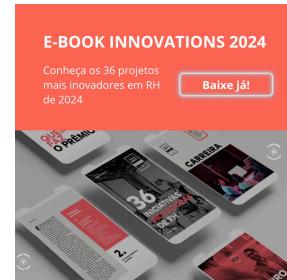
## O caminho

O ProNtagonistas nasceu da escuta ativa e da análise detalhada dos desafios da inclusão feminina nas operações industriais. Encabeçado pelo RH, o projeto envolveu lideranças fabris e representantes das comunidades locais para expandir o impacto além dos portões da empresa.

O programa foi estruturado em três frentes:

- Acolhimento e Empoderamento: oferece mentorias e rodas de conversa a fim de apoiar o desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres. Assim, esses encontros, realizados no horário de trabalho, abordam inseguranças comuns como síndrome da impostora, equilíbrio vida-trabalho e desafios da maternidade. Enquanto isso, as mentorias, feitas mediante inscrição, conectam líderes voluntárias às

- Uncategorized



## PESQUISE

## PESQUISAR

## LEIA TAMBÉM

- Think Work Innovations: inscrições prorrogadas até 25 de junho
- Gerações ?!
- 5 dicas para subir a barra do seu RH

- participantes, promovendo crescimento mútuo.
- Desenvolvimento e Capacitação: disponibiliza **treinamentos** e bolsas de cursos técnicos para potencializar carreiras femininas. Áreas como mecânica, elétrica e eletrônica são os focos dos treinamentos, cuja participação ocorre via inscrição e entrevistas, com custeio integral pela Unilever.
  - **Atração** e Engajamento: busca inspirar mulheres a ingressarem em carreiras técnicas. Em eventos nas fábricas, funcionárias que já atuam em posições técnicas compartilham suas trajetórias, incentivando outras mulheres a explorar novas possibilidades profissionais. As participantes também conhecem o “chão de fábrica” e o propósito da empresa.

- **Moderna** une áreas de RH e tecnologia para integrar IA à gestão de pessoas
- **Ensaio** sobre a soberba do cargo

## Resultados

A iniciativa já impactou mais de mil mulheres em todo o país. Algumas unidades industriais registram atualmente mais de 37% de presença feminina em funções operacionais e há fábricas que atingiram a equidade de gênero em posições técnicas de liderança.

Um dos marcos simbólicos é a fábrica de Igarassu (PE), que contratou sua primeira operadora técnica de processos após quase 25 anos com equipe exclusivamente masculina no setor.

Além disso, houve aumento da procura pelo banco de talentos afirmativo, ultrapassando mil

candidaturas, e redução do número de demissões voluntárias e involuntárias de mulheres nas fábricas. O programa também gerou alto engajamento interno graças a relatos das funcionárias sobre suas experiências de transformação, maior autoconfiança e inspiração para buscar cargos e carreiras antes considerados distantes.

“Queremos mulheres ocupando posições de poder e prestígio na organização, incorporando interseccionalidade para contemplar todos os recortes, como raça, pessoas com deficiência e público LGBT”, explica Fernanda sobre os próximos passos do programa.

## THINK & DO

*As dicas da Unilever para empresas que querem criar projetos de desenvolvimento de carreiras de mulheres em áreas técnicas:*

- **Diversidade é uma jornada.** Isso significa que mudanças culturais exigem constância e intencionalidade.
- **Engaje as lideranças.** A adesão da gestão é crucial para que projetos de diversidade surtam efeito.
- **Estabeleça estratégias claras.** Revise processos de recrutamento, promoção e desenvolvimento a fim de refletirem os objetivos de representatividade.

