

HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

DOWNLOADS

LAB CORP

LOG OUT

Programa de mentoria alavanca carreira de mulheres na Syngenta



(Imagem: Divulgação Syngenta)

Pesquisa mostra que 74% das participantes já sentiram os efeitos da iniciativa, como aumento de salário ou uma promoção

Por Guilherme Dearo

Em 2020, a Syngenta no Brasil, empresa de biotecnologia e proteção de cultivos, diagnosticou dentro da companhia uma realidade muito comum no setor agro: a baixa representatividade de mulheres no quadro de trabalhadores.

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

A companhia observou seu levantamento – 6% na área de vendas, número que crescia para 13% ao se olhar para a área comercial como um todo (vendas, marketing, operações comerciais) – e constatou que, além do baixo número, a maioria delas estava em posições júnior e pleno.

Segundo Ana Cecere, gerente de desenvolvimento organizacional e de pessoas da Syngenta, inclusive no plano de sucessão da empresa, poucas trabalhadoras estavam sendo mapeadas. “Assim, ainda em 2020 decidimos falar com todas essas mulheres e levantar histórias, comentários e necessidades”.

Ana diz que a intenção era pensar em um plano para aumentar a atração e a retenção delas, além de desenvolver a carreira das que já estavam na empresa.

Assim nasceu o projeto Voando Alto, focado em acelerar o desenvolvimento de mulheres nas áreas comercial e de marketing, preparando-as para assumirem posições mais sênior e de liderança.

A ideia também foi respaldada pela pesquisa de satisfação realizada em 2021, onde muitas delas falaram que percebiam poucas oportunidades de crescimento dentro da empresa. Antes de lançar a iniciativa, a Syngenta ainda promoveu uma campanha contra o assédio sexual, focando na conscientização dos profissionais e na construção de um ambiente seguro.

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



PESQUISE

O caminho

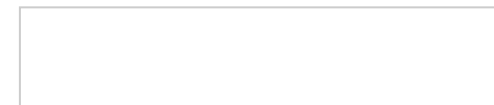
Em março de 2022, a empresa selecionou 36 mulheres, de diferentes regiões do Brasil e de diferentes níveis de carreira, para serem as mentoradas do programa. Elas passaram a integrar o grupo chamado “Despertar”, já que a ideia era despertar o potencial delas e trabalhar questões como espírito de liderança, senso de protagonismo e autoconhecimento de potencialidades e capacidades.

Cada uma foi orientada a escolher um líder mais sênior que serviria de mentor pessoal dentro do Voando Alto. Valia nomear qualquer liderança, até mesmo o CEO da companhia. Foram escolhidos 26 mentores, homens e mulheres, que passaram a dialogar constantemente com as participantes.

Elas passaram por treinamentos e sessões de mentoria entre março e outubro, com encontros presenciais e aulas *online*, além de desenvolver um projeto para ser aplicado em sua própria área e dia a dia de trabalho.

Para o conteúdo de formação do programa e para os encontros ao vivo, a Syngenta contou com a consultoria de Célia Sikorski, fundadora da Sikorski Desenvolvimento Humano.

Segundo ela, foi criado um ambiente onde os mentores estavam engajados e as participantes se sentiram seguras e encorajadas a desenvolver suas habilidades. “Todos estavam conectados com um nível de humanidade



PESQUISAR

LEIA TAMBÉM

- Como a inovação tem impulsionado a equidade de gênero nas empresas
- Apenas 1/3 das empresas têm programas de apoio à saúde mental
- 75% dos profissionais se sentem excluídos no trabalho
- Profissionais estão menos motivados com o trabalho em 2023

muito grande, havia um objetivo real entre todos de crescerem e se tornarem seres humanos melhores”, diz Célia.

Ela reforça que o projeto foi uma oportunidade de crescimento para todos os envolvidos, não apenas para as mentoradas. “Recebemos diversos *feedbacks*. Eles falaram coisas como ‘vou levar esses aprendizados para minha vida, para além da companhia’ e ‘foi um grande estímulo à reflexão e me faz pensar sobre o legado que quero deixar’. Isso é muito importante”, analisa.

O programa da Syngenta foi finalista do prêmio **Think Work Flash Innovations de 2022** na categoria carreira.

Resultados

Ao final do Voando Alto, em outubro, uma nova pesquisa já indicou resultados concretos da iniciativa. As respostas mostraram um engajamento de 90% no programa e 70% de melhoria na performance.

Além disso, 74% das participantes já tinham percebido impactos em suas carreiras, como mudanças no plano sucessório de sua área, um aumento salarial ou uma promoção.

“Com o programa, não só percebemos resultados reais no *pipeline* da empresa, como mudamos a cultura interna, pois quebramos vieses

- A surpresa de aprender com quem menos se espera!

inconscientes da equipe, que trazem dificuldades para as profissionais mulheres”, garante Ana.

Segundo ela, o conflito entre crescer na carreira e a maternidade, ou a percepção de que mulheres não têm inteligência emocional para liderarem suas áreas foram narrativas eliminadas com as mentorias.

Algumas das participantes do Voando Alto foram Fernanda Lima, representante técnica de vendas no Mato Grosso e Caroline Caetano, coordenadora de qualidade do Seedcare Institute Syngenta, em Holambra-SP.

Para Fernanda, o projeto deixa um legado à empresa: “Ele fortaleceu na cultura a prática de olhar para o outro de igual para igual, tratando a pessoa por suas habilidades e talentos, nunca por questões de gênero”.

Já Caroline acredita que o desenvolvimento estruturado da carreira, trabalhado na iniciativa, será fundamental no futuro: “O programa preparou as mulheres para assumirem cargos de liderança quando as oportunidades surgirem”, diz.

Para 2023, a empresa já está pensando em um novo grupo de mentoradas, que poderá se estender a outras áreas da empresa, como pesquisa, financeiro e produção.

A Syngenta também prevê uma segunda etapa para as participantes de 2022, que deverão passar por uma nova rodada de formação. “Vale ressaltar que o modelo que criamos de desenvolvimento vale para qualquer um, não só mulheres. Quando resolvermos o *gap* de gênero, podemos perfeitamente aplicar o programa com outro foco, sempre pensando no desenvolvimento das pessoas”, conclui Ana.

THINK & DO

- **Ouvir o público-alvo é fundamental.** É preciso ir a campo e ouvir as histórias das funcionárias para então identificar a oportunidade de aceleração de carreiras ou algum outro.
- **É preciso envolver as lideranças da empresa,** que devem se tornar embaixadoras da causa do programa e querer participar dele ativamente, de modo que o projeto não seja uma via de mão única.
- **Todos os envolvidos devem estar engajados,** para além de uma meta técnica específica, acreditando de fato nos valores promovidos pela iniciativa e almejando criar uma mudança real na empresa e na sociedade.

