

Equidade de gênero no 2025 setor energético brasileiro

Desafios e boas práticas





Sumário

Resumo Executivo	06
Introdução	13
1. Desafios da equidade de gênero	14
1.1. Na sociedade e na economia brasileira	14
1.2. No setor energético mundial	21
1.3. No setor energético brasileiro	23
2. Boas práticas para a promoção de equidade de gênero no setor energético brasileiro	28
2.1. Planejamento estratégico	30
2.2. Governança de comitês e grupos de afinidade	34
2.3. Comunicação Inclusiva	40
2.4. Treinamentos e Capacitações	43
2.5. Formação de Redes de Mulheres	49
3. Recomendações	56
Referências	60



Expediente

Coordenação

Ministério de Minas e Energia:

Thiago Barral

(Secretário Nacional)

Karina Sousa (Diretora de
Transição Energética)

Lívio Filho (Coordenador de
Apoio a Gestão de Projetos)

Alexandre Mário de Freitas
(Chefe da Assessoria
de Participação Social
e Diversidade)

Márcia Alves de Figueiredo
(Coordenadora de Projeto
da Assessoria de Participação
e Diversidade)

Maria dos Santos Reis
(Apoio Administrativo)

Projeto Sistemas de Energia do Futuro (GIZ):

Daniel Almarza (Diretor)

Coordenação da publicação

Paula Scheidt (GIZ)

Autoria

Mariana Pazianotto Deperon
(Travessia)

Patricia Salvatori (Travessia)

Colaboração:

Erica Santos (GIZ)

Helena Coutinho (GIZ)

Leticia Maciel (GIZ)

Revisão e Publicação

Renata Bennet (GIZ)

Carolina Marcusse (GIZ)

Design

Rafael Secim

Esta publicação foi produzida no âmbito da Cooperação Brasil Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável, por meio do projeto Sistemas de Energia do Futuro III, implementado pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH em parceria com o Ministério de Minas e Energia (MME) e recursos do Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ) da Alemanha.



Resumo Executivo

A análise do cenário de equidade de gênero no setor energético brasileiro revela um panorama de desafios significativos, mas também de avanços promissores, impulsionados por iniciativas de inclusão que têm sido implementadas nos últimos anos.

A desigualdade de gênero persiste como uma questão estrutural, não apenas no Brasil, mas em nível global, refletindo-se em todos os níveis e segmentos do setor energético:

Participação das Mulheres

Mulheres representam apenas cerca de 20% da força de trabalho no setor elétrico brasileiro, com a maioria dessas mulheres concentradas em funções administrativas e de serviços gerais;

Desigualdade Salarial

Homens ganham, em média, 31% a mais do que as mulheres com qualificações e experiências semelhantes no setor solar.

Em cargos de diretoria e gerência no setor elétrico, mulheres recebem em média 73,9% do salário dos homens, com mulheres negras ganhando apenas 63,3% do rendimento de homens brancos nas mesmas posições;

Educação e Capacitação

Baixa representação feminina nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) resulta em uma menor presença de mulheres em cargos que exigem essas qualificações;

Ambiente de Trabalho

No setor solar no Brasil, 71% das mulheres relataram terem sido vítimas de assédio sexual no trabalho¹, o que revela a urgência na implementação de políticas de combate ao assédio e à discriminação;

¹ <https://www.portalsolar.com.br/noticias/negocios/pessoas-e-carreira/pesquisa-revela-os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-energia-solar>



Impacto nas Energias Renováveis

O setor de energias renováveis, particularmente a energia solar e eólica, deve criar entre 46 mil e 260 mil empregos adicionais no Brasil até 2030, sendo uma oportunidade crucial para aumentar a participação feminina. No entanto, o sucesso dessa inclusão depende de iniciativas voltadas para a capacitação e suporte às mulheres no setor.

Nos últimos anos, tem havido um crescente reconhecimento da importância da diversidade de gênero no setor energético brasileiro. Organizações têm se empenhado em implementar políticas e programas para promover igualdade de oportunidades para mulheres, com iniciativas que abrangem desde recrutamento afirmativo até programas de desenvolvimento de liderança e suporte à conciliação entre trabalho e vida pessoal. Este movimento em direção à equidade de gênero não ocorre isoladamente.

A Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável tem desempenhado um papel fundamental nesse processo, apoiando iniciativas e projetos que visam promover a igualdade de gênero no setor energético brasileiro. Entre as principais iniciativas estão:

Governança de Comitês e Grupos de Afinidade

No âmbito do projeto Sistemas de Energia do Futuro, a Cooperação Brasil-Alemanha apoiou a estruturação de grupos de afinidade no ONS, de Comitê de Diversidade da ANEEL, além de apoiar o fortalecimento do COGEMMEV, do MME. Esses grupos trabalham para garantir que as questões de diversidade e inclusão, dentre elas a equidade de gênero, sejam incorporadas às políticas e práticas organizacionais;

Fomento de Planejamento Estratégico

A Cooperação Brasil-Alemanha auxiliou na elaboração de planos de ação em gênero e diversidade para instituições parceiras. Isso incluiu a realização de análises de Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças (FOFA) e o desenvolvimento de estratégias específicas para promover a inclusão de gênero em todos os níveis;

Formação de Redes de Mulheres

A Cooperação Brasil-Alemanha apoiou a criação e o fortalecimento de redes de mulheres no setor energético: Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar (MESOL), Rede de Mulheres do Biogás, Rede de Mulheres da Eficiência e Energia e Mulheres do Hidrogênio na América Latina. Essas redes oferecem apoio mútuo, mentorias e promovem a participação feminina em áreas estratégicas do setor;

Comunicação Inclusiva

Desde 2021, a Cooperação Brasil-Alemanha tem promovido a adoção de uma linguagem inclusiva e não sexista em todas as suas comunicações e iniciativas. Guias e treinamentos sobre linguagem inclusiva foram desenvolvidos para parceiros como MME, ANEEL, EPE e ONS, visando garantir que a comunicação no setor reflita a diversidade e promova a inclusão;

Treinamentos e Capacitações

Diversos treinamentos foram realizados com o apoio da Cooperação Brasil-Alemanha, incluindo rodas de troca de boas práticas, workshops sobre liderança inclusiva e treinamentos para comitês de diversidade. Essas ações visam conscientizar e engajar todos os stakeholders do setor sobre a importância da DE&I, inclusive de gênero.



Introdução

Historicamente, o setor energético tem sido dominado pela presença de homens, especialmente em cargos técnicos e de liderança. No entanto, observa-se um movimento crescente para promover a inclusão de mulheres e grupos minorizados, em busca da criação de um ambiente de trabalho mais equilibrado e justo.

A Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável está dedicada a superar esses desafios, promovendo ações no âmbito de seus projetos que impulsionem a igualdade de gênero, observando-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos em 2015 pelas Nações Unidas, especialmente o número 5.

Apesar do crescente reconhecimento sobre a importância da equidade de gênero no setor energético, ainda há muito a ser construído para superar os desafios persistentes e garantir a plena participação e representação das mulheres em todos os níveis desse segmento.



Com o intuito de contribuir para o avanço dessa questão, o Projeto Sistemas de Energia do Futuro III, implementado pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH e pelo Ministério de Minas e Energia (MME) com recursos do Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ) da Alemanha, preparou essa publicação. Ela traz uma análise sobre os desafios da equidade de gênero no setor energético brasileiro, considerando dados e informações sobre o cenário global e nacional no setor. Além disso, apresenta boas práticas e medidas contínuas de inclusão de gênero a serem implementadas em nível nacional, não apenas para promover uma transição energética justa, mas também para impulsionar a inovação e o crescimento sustentável do setor energético em direção a um futuro mais inclusivo e igualitário.



1. Desafios da equidade de gênero

1.1 Na sociedade e economia brasileira

A sociedade brasileira ainda apresenta profundas marcas de desigualdade de gênero. Em todos os âmbitos, sejam eles social, cultural, político ou organizacional, as mulheres brasileiras enfrentam inúmeros desafios que limitam o pleno exercício de seus direitos e impedem o alcance de seu máximo potencial.

Ainda que a legislação brasileira garanta direitos e proteção às mulheres e políticas públicas específicas, as estatísticas demonstram uma profunda desigualdade que, historicamente, atinge as mulheres em nosso País.

De acordo com o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” do IBGE (2024)², as mulheres vivem em uma situação de desigualdade em diversos níveis, com ênfase para recorte gênero-raça. Em 2022, o nível de ocupação de mulheres com crianças de até 6 anos foi significativamente menor comparado a mulheres sem crianças: 64,2% para mulheres brancas e 51,7% para mulheres negras com crianças versus 70,8% para mulheres brancas e 62,4% para mulheres negras sem crianças.

O estudo ainda aponta que a renda das mulheres em diversos grupos ocupacionais é inferior à dos homens. Por exemplo, mulheres em cargos de diretoria e gerência ganham 73,9% do rendimento dos homens. Mulheres negras na posição de diretoria e gerência ganham 63,3% do rendimento dos homens brancos na mesma posição.

Em relação a trabalho doméstico não remunerado, mulheres dedicam quase o dobro do tempo que homens para cuidados de pessoas e afazeres domésticos, sendo 23,5 horas semanais para mulheres negras e 21,3 horas semanais para mulheres brancas.

² IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf



No quesito educação, a desigualdade racial, entre as mulheres, também aparece: 29 % das mulheres brancas têm nível superior completo versus 14,7% das mulheres negras.

Quanto à representatividade política, o estudo aponta que, apesar de um aumento recente, as mulheres ainda estão sub-representadas em cargos políticos. Em 2023, apenas 17,9% das cadeiras na Câmara Federal eram ocupadas por mulheres. Em cargos de liderança, as mulheres ocupam 39,3% dos cargos gerenciais, com uma participação mais expressiva em setores como educação e saúde.

Nas indústrias extrativas, de transformação, eletricidade e gás, as mulheres ocupam 31% dos cargos gerenciais.

Esta desigualdade gera graves consequências, tanto para as pessoas individualmente como para a sociedade como um todo. As principais são:

Impacto em saúde e bem-estar

Meninas e mulheres vivenciam dificuldade de acesso a cuidados adequados de saúde, incluindo saúde reprodutiva, e à exposição a níveis mais elevados de violência de gênero e discriminação. De acordo com a Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher, realizada pelo Instituto de Pesquisa Data Senado e pelo Observatório da Mulher contra a Violência (2023), três a cada dez brasileiras já foram vítimas de violência doméstica³;

Menor desenvolvimento econômico e produtividade

Ainda há baixa representatividade de mulheres em diversos setores e cargos, incluindo lideranças, embora as mulheres muitas vezes sejam mais capacitadas em alguns segmentos. Além disso, as mulheres frequentemente assumem a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidados, limitando tempo e energia disponíveis para atividades econômicas;

³ Instituto de Pesquisa DataSenado; Observatório da Mulher contra a Violência. Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/pesquisa-nacional-de-violencia-contr-a-mulher-datasenado-2023>

Feminização da pobreza e exclusão social por gênero

Mulheres têm acesso limitado a oportunidades econômicas e recursos, incluindo educação, emprego, propriedade e crédito, levando à exclusão social e à dependência econômica. A feminização da pobreza no Brasil é evidenciada nos dados de pessoas que vivem em pobreza e pobreza extrema na Síntese de indicadores sociais do IBGE (2023)⁴;

Desigualdade intergeracional cíclica

Quando meninas crescem em ambientes com discriminação e restrições de oportunidades ficam mais propensas a enfrentar os mesmos desafios quando adultas, perpetuando assim a desigualdade. O baixo índice de mobilidade intergeracional no país reforça a necessidade de intervenções por meio de políticas públicas e privadas para educação, desenvolvimento profissional e crédito para mulheres e meninas;

Instabilidade social

Em um círculo vicioso, as vozes e perspectivas das mulheres não são representadas de maneira adequada nas políticas e práticas governamentais, o que aumenta a exclusão das mulheres dos processos de tomada de decisão e da participação política, e, ainda, na criação de políticas públicas mais efetivas;

4 IBGE. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102052>



Limitação do potencial humano

A desigualdade de gênero impede que as mulheres atinjam seu potencial pleno e contribuam totalmente para suas comunidades e economias, o que poderia beneficiar a sociedade como um todo. De acordo com o relatório *Global Gender Gap Report 2023* do Fórum Econômico Mundial, o Brasil ocupa a 89ª posição no ranking de participação de mulheres na força de trabalho e 110ª posição em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres⁵.

Com base nas questões e nos dados apresentados, a redução das desigualdades de gênero é primordial para promover o desenvolvimento sustentável, a igualdade de oportunidades e o bem-estar para toda a sociedade, em linha com o ODS 5 da ONU: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

5 World Economic Forum. Global Gender Gap Report. 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

1.2 No setor energético mundial

Os desafios de gênero no setor energético são uma realidade em todo o mundo e refletem uma série de questões estruturais, culturais e organizacionais que afetam a participação, representação e progressão das mulheres neste setor.

As disparidades nas demandas energéticas entre homens e mulheres, aliadas à assimetria no acesso a fontes e tecnologias energéticas, configuram um desafio significativo no panorama corporativo atual. Políticas energéticas neutras em termos de gênero perpetuam tais desigualdades⁶, tornando fundamental a participação feminina na tomada de decisões no setor para garantir um acesso equitativo à energia.

O relatório “World Energy Employment 2023”⁷ aponta que mulheres representam hoje 15% da força de trabalho em energia no mundo, bem abaixo da média global da economia que é de 40% de mulheres. Na União Europeia, a proporção de mulheres trabalhadoras no setor da energia está em torno de 20%. A maioria atua em áreas não técnicas, como administração e relações públicas. A proporção de mulheres em cargos de gestão no setor da energia é significativamente menor⁸.

6 ENERGIA (2019): https://www.energia.org/cm2/wp-content/uploads/2019/04/Gender-in-the-transition-to-sustainable-energy-for-all_-From-evidence-to-inclusive-policies_FINAL.pdf

7 IEA - International Energy Agency. World Energy Employment 2023. Disponível em: <https://www.iea.org/reports/world-energy-employment-2023>

8 GenderCC (2019): <https://gendercc.net/gender-climate/energy.html>



Na Alemanha, o setor de Energia, Água e Mineração ocupa o último lugar em termos de presença de mulheres no primeiro e segundo níveis de gestão. Na indústria energética, apenas 25% dos cargos de gestão são ocupados por uma mulher⁹.

De acordo com relatório da Agência Internacional de Energias Renováveis IRENA (2020), 75% das mulheres que atuam no setor sentem que houve barreiras à entrada e ao desenvolvimento, enquanto 40% dos homens possuem a mesma opinião. As justificativas, para eles, são as normas culturais e sociais, a falta de flexibilidade no local de trabalho, a formação e as oportunidades¹⁰.

9 PWC (2018): <https://www.pwc.de/de/energiwirtschaft/pwc-studie-zeigt-anteil-weiblicher-fuehrungskraefte-in-der-energiwirtschaft-seit-2014-kaum-gestiegen.html>

10 https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/Key_Findings_Jobs_Review_2020_EN.pdf?la=en&hash=DCEBCE3272DC5AF-77F18FFECD9DC5DA49F19C719#:~:text=Women%20hold%2032%25%20of%20these%20jobs.&text=Most%20jobs%20have%20been%20created,total%20jobs%20in%20renewables%20globally.

A redução do desequilíbrio de gênero passa pelo aumento do número de mulheres em programas educacionais relevantes para a energia e dos níveis de participação das mulheres na indústria de transformação, que representa uma porcentagem significativa dos empregos no setor da energia e continuam dominados por homens.

A Iniciativa para a Diversidade de Gênero (*IEA's Gender Diversity Initiative*) da IEA desenvolveu um conjunto de indicadores para apoiar os esforços de redução das desigualdades de gênero. Os indicadores incluem as taxas de equilíbrio de gênero na tomada de decisões, no empreendedorismo e na inovação e se homens e mulheres têm oportunidades semelhantes por meio da análise das disparidades salariais.

Diante dos dados, a sub-representação das mulheres no setor energético, com *gaps* de emprego significativos em vários países, reforça a necessidade de se criar e implementar políticas robustas e programas de inclusão para abordar a desigualdade de gênero no setor energético, inclusive com iniciativas para reduzir a disparidade salarial e aumentar a participação feminina em todos os níveis de emprego, incluindo em níveis técnicos e de liderança.

1.3 No setor energético brasileiro

A desigualdade de gênero no setor energético brasileiro reflete os padrões nacionais e globais de assimetria de outros setores da economia, com predominância significativa de homens em posições de liderança e em cargos técnicos.

A Pesquisa Mulheres no Setor Elétrico 2023¹¹ apontou que apenas 20% das pessoas que trabalham no segmento no país são mulheres, concentrando-se majoritariamente em áreas administrativas e de serviços gerais. Homens ocupam 78% das vagas em lideranças e 89% das vagas em operações. O levantamento foi feito entre agentes do setor elétrico participantes de projetos de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (P&DI) geridos pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL).

Dentre os elementos mais citados como barreiras na pesquisa, estão a baixa formação técnica, com poucas mulheres das áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (áreas STEAMs) e os vieses inconscientes de gênero, que prejudicam a contratação de mais mulheres.

¹¹ Pesquisa realizada pela Agência Nacional de Energia Elétrica (2023), disponível em: www.youtube.com/watch?v=oH_i3sc3UJ4

Um estudo da Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar (MESol) e do projeto *Cities Finance Facility* (CFF) de 2021 aponta que os homens atuantes no setor solar têm renda média 31% maior do que as mulheres com a mesma qualificação e experiência¹² e 71% das mulheres relataram terem sido vítimas de assédio sexual no trabalho. Segundo a pesquisa, mais de 92% das mulheres sinalizam barreiras ou desafios para sua inclusão no setor e 94%, para sua permanência. Dentre os obstáculos identificados misoginia, vieses e falta de credibilidade na qualidade do trabalho desenvolvido por mulheres se destacam¹³.

As soluções apontadas pelas entrevistadas passam por aumento de capacitação profissional, maior igualdade de oportunidades, credibilidade em relação ao seu trabalho, necessidade de envolvimento do público masculino nas capacitações e ações voltadas ao debate e promoção da igualdade de gênero. Com base nos dados apresentados, os principais desafios para equidade de gênero no setor energético brasileiro podem ser resumidos nos seguintes tópicos:

12 C40 Cities Finance Facility. Relatório Energia solar no Brasil: quais as barreiras e oportunidades para as mulheres profissionais do setor? 2021. Disponível em: <https://c4ocff.org/knowledge-library/quais-so-as-barreiras-e-oportunidades-para-as-profissionais-mulheres-no-setor>

13 <https://www.portalsolar.com.br/noticias/negocios/pessoas-e-carreira/pesquisa-revela-os-desafios-das-mulheres-no-mercado-de-energia-solar>

Estereótipos de Gênero e Vieses Inconscientes

Eles influenciam a forma como as mulheres são percebidas e tratadas no ambiente de trabalho, podendo impedir inclusive o acesso ou o desenvolvimento das mulheres. Promover a conscientização e a educação sobre essas questões é fundamental para criar um ambiente mais inclusivo;

Acesso à Educação e Capacitação

Mulheres enfrentam desafios no acesso à educação e capacitação necessárias tanto para ingressar, como em seu avanço no setor. Investimentos em programas educacionais, mentorias e de capacitação técnica voltados para mulheres podem ajudar a reduzir essa disparidade;

Representação e Participação

Historicamente, o setor energético tem sido dominado por homens, tanto em posições de liderança como em trabalhos técnico-operacionais. Aumentar a representação e a participação das mulheres em todos os níveis do setor é essencial para a equidade;

Falta de Equidade Salarial e de Oportunidades de Avanço

Assim como nos demais setores, mulheres muitas vezes enfrentam disparidades salariais e têm menos oportunidades de avanço na carreira em comparação com homens no setor;

Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal

Mulheres enfrentam dificuldades para conciliar as demandas de trabalho com suas responsabilidades familiares e pessoais. Políticas de trabalho flexíveis e apoio à maternidade/paternidade são necessárias para abordar essa questão;

Ambiente de Trabalho Seguro e Inclusivo

Por ser um setor historicamente masculino, é essencial garantir que todas as mulheres no setor energético tenham um ambiente de trabalho seguro e inclusivo, livre de assédio e discriminação.

O relatório “*Renewable Energy and Jobs*” (2017)¹⁴ apresenta um estudo com mais de 1500 empresas, que conclui que ter mais mulheres nos seus conselhos de administração leva a maior investimento em energias renováveis e a maior consideração dos riscos ambientais na sua tomada de decisões financeiras.

14 IRENA. Renewable Energy and Jobs Annual Review 2017. Disponível em: <https://www.irena.org/publications/2017/May/Renewable-Energy-and-Jobs--Annual-Review-2017>

Além disso, o setor precisará de mulheres para alcançar as metas acordadas internacionalmente pelo Brasil no âmbito dos acordos climáticos e na transição para uma economia de baixo carbono, no desenvolvimento de fontes de energia renováveis, eficiência energética e adaptação às mudanças climáticas.

O setor das energias renováveis - particularmente a energia fotovoltaica e eólica - deverá gerar entre 46 mil e 260 mil empregos adicionais até 2030, e o segmento de energia eólica 200 mil novos empregos diretos e indiretos até 2026. A área de eficiência energética (foco nos setores industrial e de construção) exigirá cinco vezes mais profissionais para cumprir a contribuição do Brasil ao Acordo de Paris até 2030¹⁵; e aqui reside uma excelente oportunidade para que mais mulheres possam participar, de forma ativa, dessa transformação.

Em relação às mudanças climáticas, as mulheres são particularmente afetadas, pois são mais propensas a viver em áreas de alto risco e a ter menos recursos para se adaptar aos impactos do clima. Além disso, as mulheres têm um papel fundamental a desempenhar como agentes de mudança, devido ao fato de serem frequentemente líderes em suas comunidades.

Com isso, evidencia-se que a abordagem desses desafios requer um compromisso contínuo por parte das empresas do setor energético, do governo e da sociedade em geral para promover a igualdade de gênero e a diversidade em todos os aspectos do setor.

15 GIZ; MME (2019): http://www.abrinstal.org.br/docs/empregos_mme.pdf

2. Boas práticas para a promoção de equidade de gênero no setor energético brasileiro

Diversas empresas e organizações do setor energético brasileiro têm implementado práticas para promover mais inclusão de gênero e a Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável, por meio da Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, tem sido um impulsionador desse movimento, apoiando os parceiros brasileiros em uma série de ações nos últimos anos.

A partir desse trabalho, foi possível identificar algumas boas práticas que merecem ser replicadas e apoiadas por instituições atuantes no setor para superar alguns desafios citados no capítulo 1.



Nessa sessão serão apresentadas algumas delas, as quais foram reunidas a partir de exemplos de ações implementadas ao longo de 2020 a 2024 pelos projetos Sistemas de Energia do Futuro, H2Brasil, PotencializEE e Parcerias Energéticas, executados em parceria com o Ministério de Minas e Energia (MME) e, ainda, pelo projeto Profissionais do Futuro, executado em parceria com o Ministério da Educação (MEC). Os projetos foram financiados pelo Ministérios Federais Alemães da Cooperação Econômica e do Desenvolvimento (BMZ) e da Economia e Ação Climática (BMWK) (Projeto Parceria Energética).

2.1 Planejamento estratégico

Um ponto crucial para que se possa ter mais inclusão de gênero, ou, ainda, de qualquer grupo minorizado na organização, é o planejamento estratégico.

Ele é essencial para transformar a intenção em ação dentro das instituições, devendo ter uma abordagem estruturada e sistemática. A criação de um planejamento estratégico demonstra o compromisso da instituição com a inclusão, fortalecendo sua reputação e oferecendo uma estrutura clara para alcançar esses objetivos, o qual inclui:

- 1. Alinhamento com Objetivos da Instituição:** alinhamento dos objetivos de inclusão de gênero com a visão e missão da organização, assegurando que a diversidade seja uma prioridade corporativa, e garantindo que todas as ações relacionadas à inclusão de gênero sejam coerentes e coordenadas, evitando iniciativas isoladas e desarticuladas;
- 2. Avaliação Inicial:** Realizar uma análise abrangente do estado atual da organização em relação à inclusão de gênero. Isso pode incluir a revisão de políticas existentes, análise de dados de diversidade e a realização de censos de diversidade e pesquisas de clima organizacional;
- 3. Identificação de Lacunas:** Identificar áreas onde a organização está faltando em termos de igualdade de gênero, como disparidades salariais, oportunidades de promoção, representação em cargos de liderança, entre outros;
- 4. Estabelecimento de Metas Claras:** Definir metas específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo (SMART) para a inclusão de gênero. Exemplos incluem aumentar a representação feminina em cargos de liderança em um determinado percentual;
- 5. Objetivos de curto, médio e longo Prazo:** Estabelecer objetivos que podem ser alcançados a curto e médio prazos, bem como metas mais ambiciosas de longo prazo;
- 6. Compromisso da Alta Administração:** Garantir o compromisso e o apoio da alta administração é crucial para o sucesso do planejamento estratégico;
- 7. Monitoramento e Avaliação:** Estabelecer indicadores-chave de desempenho (KPIs) para monitorar o progresso em direção às metas de inclusão de gênero;
- 8. Revisões Periódicas:** Realizar revisões periódicas para avaliar o progresso, identificar desafios e ajustar as estratégias conforme necessário;
- 9. Sustentabilidade e Melhoria Contínua:** Promover uma cultura de inclusão contínua, onde a igualdade de gênero é parte integrante da identidade organizacional;
- 10. Feedback e Aprendizado:** Coletar feedback regularmente e estar aberto ao aprendizado e à adaptação para melhorar continuamente as práticas de inclusão de gênero.

Como a Cooperação Brasil Alemanha apoiou nesse tema?

No âmbito do projeto Sistemas de Energia do Futuro, em 2022 foi construído um Plano de Ação junto à cada instituição parceira: Comitê de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério de Minas e Energia (COGEMMEV), Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), Empresa de Pesquisa Energética (EPE) e Operador Nacional do Sistema (ONS). O processo, conduzidos por uma consultoria especializada em Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I), foi realizado a partir de encontros individuais com cada instituição e partindo de análises de Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças, conhecida pela sigla FOFA (ou SWOT em inglês).



Com base nessas análises, cada instituição pôde se conhecer melhor e foi possível traçar um caminho a ser seguido, levando em consideração o nível de maturidade de cada uma. O processo incluiu a construção de um Mapa Mental com as ideias que surgiram nos encontros para serem desenvolvidas no âmbito do Plano, incluindo:

- ações relacionadas a comunicação, como produção de conteúdo;
- realização de capacitação e treinamentos;
- melhoria em políticas e práticas, como, por exemplo, adaptação do ambiente de trabalho para acolhimento das pluralidades;
- construção de grupos de afinidade;
- aprimoramento de políticas, inclusive de licença maternidade;
- alocação de recursos; e
- transformação de processos internos.

Nos anos de 2023 e 2024, cada instituição promoveu uma revisão do plano para eventualmente fazer um ajuste de rota em função das mudanças no cenário diretivo. O Plano de ação estabeleceu metas a curto, médio e longo prazo. A ANEEL, por exemplo, instaurou um comitê de DE&I e, por isso, passou por treinamentos específicos sobre o tema, inclusive para líderes, e teve apoio de consultoria especializada para elaborar o regimento do Comitê e o plano de ação 2025-2026, em conformidade com o planejamento estratégico para gestão da diversidade, equidade e inclusão do MME e entidades vinculadas, para os anos de 2024-2027.

2.2 Governança de comitês e grupos de afinidade

Os comitês de Diversidade e Inclusão (D&I), grupos de trabalho e grupos de afinidade desempenham um papel crucial na promoção da equidade, pois abordam de forma transversal essas temáticas dentro das organizações. É importante destacar que os comitês não trabalham especificamente com a temática de gênero, mas sim a incluem dentro de uma abordagem mais abrangente e interseccional.

Algumas instituições optam por formar grupos de trabalho ou afinidades específicos para diferentes aspectos D&I, podendo então ser específicos para a temática de gênero.

De uma forma ampla, eles trazem uma série de benefícios, seguir dentre os quais:

Promoção da Inclusão e Equidade

Os comitês e grupos frequentemente trabalham para garantir que todos os funcionários, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual, raça ou outras características pessoais, se sintam valorizados e incluídos; os comitês escutam as demandas, desafios e problemas de cada grupo, e conseguem, por meio de ações, endereçar soluções aos tomadores de decisão, inclusive mediante a proposição delas;

Redução de Preconceitos

Os comitê e grupos promovem a conscientização e a educação sobre diversos temas relacionados à diversidade, equidade e inclusão, incluindo inclusão de gênero, ampliando as vozes que ainda são, muitas vezes, sub-representadas;

Melhoria do Desempenho Organizacional

Os comitê e grupos trazem diferentes perspectivas e abordagens para a resolução de problemas, levando a decisões mais inovadoras e eficazes, inclusive em relação a grupos minorizados, muitas vezes sub-representados dentro das empresas e organizações;

Representatividade e Visibilidade

Comitê e grupos de afinidade fornecem uma plataforma para que funcionários de grupos sub-representados expressem suas preocupações e necessidades, podendo elas ser endereçadas de uma forma organizada e eficiente a tomadores de decisão;

Influência em Políticas e Práticas

Referidos grupos podem influenciar políticas públicas e internas, promovendo práticas mais inclusivas e justas dentro e fora da organização;

Conformidade Legal e Reputação

Os grupos apoiam na adoção de práticas de diversidade e inclusão, de modo a garantir que a organização esteja em conformidade com essas regulamentações, normas e parâmetros aplicáveis;

Apoio ao Desenvolvimento Profissional

Grupos de afinidade frequentemente organizam programas de mentoria e eventos de *networking*, ajudando os membros a desenvolver suas carreiras e a se conectarem com colegas de interesses semelhantes.

Capacitação e Treinamento

Comitês e grupos oferecem oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal por meio de workshops, seminários e treinamentos específicos.

A estruturação de comitês, grupos de trabalho e grupos de afinidade devem ser realizados de forma organizada, com regras e diretrizes, para que as responsabilidades sejam atribuídas, de acordo com cada organização, e que bons frutos dos trabalhos a serem realizados possam ser colhidos.

Muitas vezes, a formação e estruturação de tais comitês e grupos podem ser realizadas com o apoio de profissionais especializados, e em conformidade com as regras de governança do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa.

Como a Cooperação Brasil Alemanha apoiou nesse tema?

No âmbito do projeto Sistemas de Energia do Futuro, o grupo de afinidade de gênero do Operador Nacional do Sistema (ONS) e os comitês do Ministério de Minas e Energia (MME), da Empresa de Pesquisa Energética (EPE) e da Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL), receberam apoio de diferentes formas entre 2021 e 2024.

Como forma de fortalecer o trabalho conjunto entre as instituições que integram o Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério de Minas e Energia e Entidades Vinculadas (COGEMMEV), foi realizada em 2022 uma oficina de educomunicação para a produção de minicampanhas sobre o tema de empoderamento feminino e maior participação de mulheres no mercado de energia. Além disso, uma consultoria especializada apoiou o comitê na estruturação do site e na produção de um guia de ações afirmativas, que traz conceitos e sugestões práticas para auxiliar na ampliação de ações de inclusão por meio de contratações, convênios, projetos e programas do Ministério e de suas Entidades Vinculadas.

Com um comitê bem atuante e articulado com a agenda DE&I da empresa, a EPE recebeu apoio para levar a temática mais a fundo junto às lideranças, a partir de uma oficina que promoveu novos conhecimentos em políticas e diretrizes sobre diversidade, assim como novas ferramentas para comunicação para incorporação de uma linguagem diversa e inclusiva.

Já ANEEL e ONS ainda não possuíam comitês ou grupos internos, por isso, receberam apoio para a sua estruturação. A ANEEL criou em 2023 o comitê interno chamado DIVERSANEEL, que teve o apoio no desenvolvimento do plano de ação, incluindo por exemplo a preparação do Regimento Interno. A ONS recebeu assessoramento na governança do primeiro grupo de afinidade interno, chamado “Mulheres a Bessa”, focado na discussão de temáticas de gênero. A aprendizagem foi aplicada para o estabelecimento de outros 3 grupos: G.A.R.R.A (raça), NOS – Nosso Orgulho em Ser (pessoas com deficiência - PcDs) e +Cores (LGBTI+).

A implementação e/ou fortalecimento de tais grupos e comitês foi essencial para que cada um conheça seus objetivos, papéis e responsabilidades, para continuar atuando em prol dos assuntos que lhes são atribuídos.

2.3 Comunicação Inclusiva

A comunicação inclusiva é uma abordagem essencial para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas características ou identidades, se sintam respeitadas, valorizadas e compreendidas. Ela envolve a adoção de práticas e linguagem que reconhecem e respeitam a diversidade, promovendo um ambiente de respeito e igualdade, incluindo:

- 1. Reconhecimento das Diferenças:** A comunicação inclusiva reconhece e valoriza as diferentes identidades, incluindo gênero, raça, etnia, orientação sexual, idade, habilidade e outras características;
- 2. Uso de Linguagem Respeitosa:** Evitar termos ou expressões que possam ser ofensivos ou excludentes, optando por uma linguagem que respeite a identidade e as preferências das pessoas;
- 3. Eliminação de Preconceitos:** A comunicação inclusiva visa eliminar preconceitos e estereótipos, promovendo uma visão mais justa e equitativa de todas as pessoas;
- 4. Acesso Igualitário:** Garantir que todas as pessoas tenham acesso à informação e possam participar de discussões e processos de decisão de forma igualitária;
- 5. Clareza e Compreensão:** Usar uma linguagem clara e acessível para garantir que todos compreendam a mensagem, independentemente de seu nível de instrução ou familiaridade com o assunto;



- 6. Escuta ativa:** Garantir que diferentes perspectivas sejam ouvidas e representadas, promovendo uma visão mais abrangente e inclusiva;
- 7. Representatividade na Comunicação:** Utilizar imagens, exemplos e histórias que reflitam a diversidade da sociedade;
- 8. Acessibilidade:** Disponibilizar informações em formatos acessíveis, como braile, legendas, linguagem de sinais e versões simplificadas, para garantir que todas as pessoas possam acessar o conteúdo;
- 9. Educação e Sensibilização:** Promover a conscientização sobre a importância da inclusão e o impacto da linguagem e comunicação no bem-estar e na participação de todas as pessoas.

As práticas de uma comunicação inclusiva vão muito além de acertar os pronomes; isso está incluído, mas de garantir que todos estão sendo ouvidos, respeitados, acolhidos e valorizados.

Como a Cooperação Brasil Alemanha apoiou nesse tema?

Nesse sentido, reconhecendo o poder das palavras, a Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável tem promovido o uso de linguagem inclusiva e não sexista em todas as suas comunicações e iniciativas. Guias e treinamentos foram desenvolvidos para garantir que a linguagem seja um reflexo da diversidade e inclusão no setor energético.

Desde 2021, são realizadas capacitações sobre Linguagem Inclusiva e Não Sexista (LINS) por integrantes do GT Gênero e Direitos Humanos da GIZ para parceiros brasileiros. No treinamento, são apresentados princípios, dicas e exemplos de linguagem inclusiva, principalmente por meio de exercícios práticos e interação entre participantes

No âmbito do Projeto Sistemas de Energia do Futuro, o COGEMMEV foi uma das instituições beneficiadas, com integrantes tendo participado em turmas nos anos de 2021 e 2022. Cerca de 80 pessoas foram capacitadas nesse período, vindas de instituições como MME, CHESF, ANEEL, CEPEL, Eletrobras, EPE, Itaipu, Furnas, Transpetro e Petrobras.

Além disso, com o apoio de uma consultoria especializada, ANEEL, EPE e ONS produziram em 2022 Guia de Linguagem Inclusiva e Não Sexista. Tais ações tem a intenção de reverter, por meio de palavras ou estruturas, uma situação de discriminação e ocultação de grupos socialmente minorizados, buscando dar visibilidade e representatividade a todas as pessoas e grupos sociais.

2.4 Treinamentos e Capacitações

Para que iniciativas, projetos, ações de inclusão sejam realizados de forma eficaz, é preciso conscientizar todos os envolvidos de forma contínua, incluindo lideranças.

Os treinamentos de diversidade, com foco em temas que se referem a grupos minorizados, são essenciais para criar ambientes de trabalho mais inclusivos, respeitosos e produtivos, e tem diversos benefícios, além de manter as pessoas mais conscientes e engajadas.

Citamos aqui alguns deles:

- 1. Educação sobre Diversidade:** Treinamentos de diversidade educam os funcionários sobre as várias formas de diversidade, incluindo raça, gênero, orientação sexual, idade, habilidades físicas, entre outras;
- 2. Sensibilização para Preconceitos Inconscientes:** Ajudam a identificar e mitigar preconceitos inconscientes que podem influenciar comportamentos e decisões no ambiente de trabalho;
- 3. Criação de uma Cultura de Respeito:** Esses treinamentos promovem uma cultura de respeito e valorização das diferenças, onde todos se sentem aceitos e valorizados;

4. **Redução de Conflitos:** Ao aumentar a compreensão e a empatia entre os funcionários, os treinamentos ajudam a reduzir conflitos relacionados à diversidade;
5. **Desenvolvimento de Competências Interculturais:** Os treinamentos ensinam técnicas de comunicação intercultural que ajudam a melhorar a interação entre pessoas de diferentes origens;
6. **Capacitação para Trabalhar em Equipes Diversas:** Funcionários aprendem a trabalhar de forma eficaz em equipes diversas, aproveitando as diferentes perspectivas e habilidades de cada membro;
7. **Atração e Retenção de Talentos:** Organizações que investem em diversidade são vistas como empregadoras de escolha, atraindo talentos de diversas origens.
8. **Cumprimento de Obrigações Legais e Éticas:** Treinamentos de diversidade ajudam a garantir que a organização esteja em conformidade com as leis e regulamentações relacionadas à igualdade de oportunidades e à não discriminação;

9. **Responsabilidade Social Corporativa:** Demonstram o compromisso da organização com a responsabilidade social e a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa;
10. **Engajamento dos Funcionários:** Funcionários que se sentem incluídos e respeitados tendem a ser mais engajados e leais à organização.

No que se refere a treinamentos sobre DE&I, é importante oferecer treinamento contínuo para manter a conscientização e o compromisso, garantindo que todos os níveis da organização, incluindo a liderança, participem dos treinamentos. Os conteúdos devem ser relevantes e atuais, com materiais e exemplos atuais e relevantes para manter o engajamento e a eficácia.



Como a Cooperação Brasil Alemanha apoiou nesse tema?

Nos anos de 2022 a 2024, o projeto Sistemas de Energia do Futuro tem promovido diversas oportunidades de treinamentos sobre temas de DE&I para parceiros, incluindo os seguintes:

- Rodas de troca de boas práticas em Gênero e Direitos Humanos entre 2022 e 2024 com ANEEL, MME, EPE, ONS;
- Treinamento em 2023 de DE&I para setores de Recursos Humanos de parceiros para tratar de aprimoramento de processos e práticas de RH;
- Treinamento em 2023 para o Comitê DIVERSANEEL;
- Workshop sobre Liderança Inclusiva para alta gestão da EPE em 2022 e Treinamento de Liderança Inclusiva para líderes e gestores da ANEEL em 2024;
- Treinamento sobre ações afirmativas em 2024 para COGEMMEV, ANEEL ONS e EPE.

Além disso, ao longo dos últimos anos, a Cooperação Brasil Alemanha tem apoiado uma série de eventos de networking entre mulheres do setor de energias renováveis, os quais também contemplam palestras formativas e debates. Tal apoio ocorreu no âmbito dos projetos Parceria Energética, H2 Brasil e Sistemas de Energia do Futuro.

- **Women Energize Women (WEW):** Iniciativa, com vários eventos anuais, para capacitar, motivar, informar, inspirar e conectar mulheres que trabalham no setor de energia em todo o mundo;
- **WEW Media Fellowship:** Evento paralelo da conferência anual Women Energize Women, em Munique, para jornalistas do sexo feminino dos países das Parcerias Energéticas.
- **Programa de mentoria da GWNET:** Programas de mentoria em cooperação com programas das Parcerias Energéticas em países selecionados, incluindo Brasil, com interação bilateral durante 9-12 meses entre mentoradas e mentores.

- **Série de eventos e micro curso Power-2-you “Mulheres no mercado de Hidrogênio” (2022/23):** Série de eventos de mulheres no mercado de Hidrogênio realizado em parceria com a AHK São Paulo, que visam contribuir para a liderança feminina, diversidade e inclusão no mercado do Hidrogênio. Os eventos deram origem a um minicurso online, organizado em 3 módulos de 2 aulas cada, sobre a tecnologia, oportunidades, desafios e cases práticos, incluindo entrevista com mulheres que já atuam no setor.
- **Elas Conectam (Smarter E South America):** Evento de networking para mulheres que atuam ou desejam atuar no setor de energia, em parceria com a Rede Brasileira de Mulheres em Energia Solar (MESol). O evento, que ocorre todos os anos desde 2020 no âmbito da Smarter E South America, visa apoiar a temática de gênero para mulheres no setor de energia.
- **2019 - “1º Encontro de Mulheres em energia solar”:** foi o ponto pé inicial para a criação da rede MESol;
- **2022 - Congresso de Mulheres da Energia:** Apoio na organização e ação de conexão entre parceiros/Promoção de intercâmbio entre parceiros e outras mulheres do setor.

2.5 Formação de Redes de Mulheres

A Cooperação Brasil Alemanha tem se empenhado em promover maior representatividade feminina em todos os níveis do setor energético, incluindo para apoiar o desenvolvimento de lideranças femininas.

Em relação a esse ponto, é importante destacar as redes de mulheres que atuam no setor energético, as quais desempenham um papel crucial para promover a inclusão, o empoderamento e o desenvolvimento pessoal e profissional das mulheres.

As redes proporcionam um espaço seguro para que as mulheres possam compartilhar experiências, desafios e sucessos, criando um senso de comunidade e apoio emocional. Nelas, as mentorias podem acontecer com mais foco e dinamismo¹⁶, haja vista que as mulheres mais experientes tanto tecnicamente quanto em termos de habilidade socioemocionais podem oferecer orientação e aconselhamento para aquelas que estão começando suas carreiras ou enfrentando desafios específicos. Isto fortalece o desenvolvimento profissional, além de ampliar as conexões profissionais, facilitando o acesso a novas oportunidades de emprego, parcerias e colaborações.

¹⁶ A mentoria de mulheres é uma prática fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional, oferecendo uma variedade de benefícios que ajudam a promover a igualdade de gênero e o protagonismo feminino.

Muitas redes oferecem workshops, treinamentos e eventos educacionais que ajudam as mulheres a desenvolver novas habilidades e a se manterem atualizadas nas suas áreas de atuação, e coletivamente, essas redes podem influenciar políticas corporativas e públicas para criar ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivo, além de poder se envolver em projetos sociais e comunitários, contribuindo para o desenvolvimento e a melhoria das condições de vida de outras mulheres em diversas comunidades.

Como a Cooperação Brasil Alemanha apoiou nesse tema?

Desde a promoção de eventos específicos para mulheres até o estabelecimento de redes de apoio e mentorias, a Cooperação Brasil Alemanha está fortalecendo a construção de um ambiente onde as mulheres possam prosperar e alcançar seu pleno potencial. Até 2024, diferentes projetos apoiaram a formação de 4 redes: [Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar - MESol](#), [Rede de Mulheres do Biogás, Mulheres pela Energia e Eficiência \(Women in Energy and Efficiency - WEE\)](#) e subgrupo latino americano das Mulheres do Hidrogênio ([Women in Green Hydrogen - WiGH](#)).

Uma boa prática fundamental para a perenidade e sustentabilidade das redes é apoiá-las na sua estruturação. Nesse âmbito, a Rede MESol recebeu o apoio do projeto Sistemas de Energia do Futuro por meio de uma série de oficinas para estruturação de um modelo de negócios e preparação de projetos com foco em desenvolvimento. Além disso, tanto MESol quanto a Rede de Mulheres do Biogás receberam assessoramento com consultoria especializada em D&I para melhorar sua governança interna.

Promover a aproximação entre as redes também foi fundamental como forma de aprendizado e crescimento mútuo. O Projeto facilitou esse processo para MESol e Mulheres do Biogás, que passaram a desenvolver atividades conjuntas, com reuniões periódicas de troca e workshops. Além do aprendizado, um fruto colaborativo são as mentorias coletivas que hoje organizam em conjunto. A ideia é expandir essa aproximação para mais redes, para que elas possam ter mais força e voz no setor energético brasileiro.

Já a Rede WEE recebeu o apoio do projeto PotencializEE para organizar o modelo de gestão e para a criação de uma página na internet para compartilhamento do conteúdo e troca de informações. A rede surgiu depois que o projeto organizou uma Mentoria para Mulheres da Eficiência Energética, que incluía formação em desenvolvimento pessoal, profissional e liderança. O objetivo da

mentoria era aumentar o número de mulheres profissionais do SENAI que prestam serviço na área de eficiência energética.

Ao longo do 2022 e 2023 o projeto H2Brasil estabeleceu uma cooperação com a maior rede mundial para mulheres do setor de hidrogênio verde *Women in Green Hydrogen (WIGH)* para fortalecer a atuação no Brasil e Latina América. Como resultado, foram realizados eventos, promovido o networking entre as mulheres na região e criado a *WIGH Latam*. Um dos destaques foi o apoio do projeto e da AHK SP no estande da WIGH durante o evento *Hydrogen Congress for Latin America & the Caribbean* no Rio de Janeiro.

Outra boa prática fundamental para o fortalecimento de redes de mulheres é a realização de **Treinamentos de DE&I**.

O Projeto Sistemas de Energia do Futuro realizou em 2024 capacitações para fortalecer o conhecimento das integrantes das redes, e equalizar conhecimentos sobre gênero, observando-se outras interseccionalidades.

Outras formas de apoio implementadas pelos projetos da Cooperação Brasil Alemanha e bem-sucedidas, as quais merecem serem replicadas e expandidas:

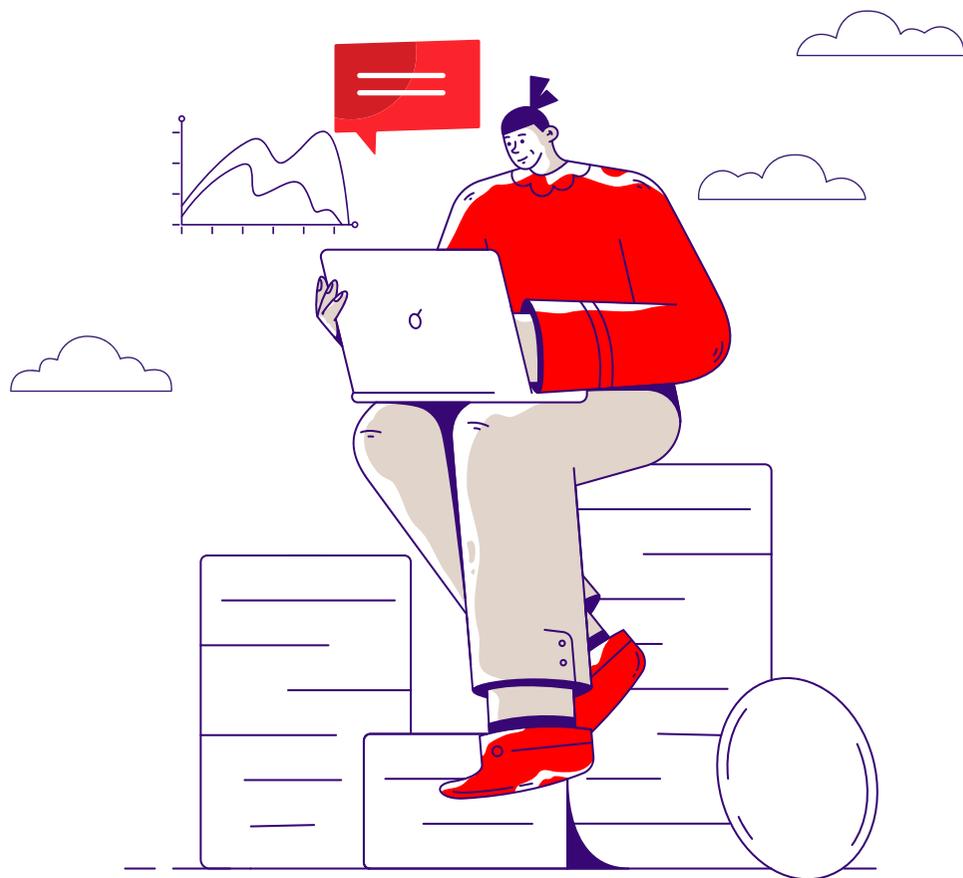
Apoio na realização de Campanhas:

- **2020 - MESol, MME e SENAI Campanha Mulheres de Energia:** Posts nas redes sociais sobre mulheres atuando no setor de renováveis e a produção de um vídeo de sensibilização direcionado a estudantes do ensino médio para desmistificar estereótipos de gênero nas profissões ligadas à transição energética;
- **Processo seletivo para contratação de mulheres engenheiras:** Campanha de comunicação focada na atração de mulheres para especialização em eficiência energética. Além de capacitar, a iniciativa teve como objetivo aumentar profissionais do gênero feminino no quadro do SENAI.
- Ainda a respeito dos projetos realizados em relação às redes acima, vale destacar o projeto **Interligadas**, idealizado pelo projeto Profissionais do Futuro com o objetivo de fortalecer compromissos que contribuam com a presença e a permanência de mulheres em cursos de educação profissional e tecnológica (EPT) e no mercado de trabalho na área de energias renováveis, englobando uma série de atividades:
- **Engajamento de instituições:** foi criado um website em agosto de 2022 com instruções, inscrição e materiais para orientar as instituições em como se envolverem e, também para facilitar a participação.

Empresas que assumem compromissos voluntários, recebem um selo para divulgarem sua vinculação a Ação Coletiva.

- **Sinergias em comunicação:** com mais de 1900 seguidores e mais de 150 postagens, foi criado um perfil no Instagram @interligadas_er no qual são divulgados conteúdos para engajar meninas no setor, publicizar as ações das empresas parceiras, incluindo vídeos, histórias inspiradoras, divulgação de cursos na área;
- **Capacitações:** foram realizados cursos de sensibilização de docentes e suporte para escola, com 8 turmas realizadas, para mais de 200 participantes em 16 estados do Brasil, contemplando a publicação de um manual para futuras turmas;
- **Mentoria Interligadas:** 3 edições de mentorias ministradas por mentoras experientes e voluntárias para meninas e mulheres interessadas na área, que alcançaram 60 mentoradas;
- **Eventos:** foram realizados 5 eventos presenciais, com mais de 200 participantes, com palestras, com desafios tecnológicos, rodas de conversa e visitas técnicas.





3. Recomendações

Apesar dos avanços significativos, ainda existem desafios a serem superados para garantir a participação plena e representação das mulheres em todos os níveis do setor energético brasileiro. O progresso contínuo nesta área é fundamental não apenas para promover a justiça social, mas também para impulsionar a inovação e o crescimento sustentável. Por isso, reunimos aqui algumas recomendações de ações a serem empregadas por instituições do setor:

Utilização da ferramenta denominada transversalidade de gênero para avaliar as implicações para homens e mulheres, meninos e meninas, de qualquer ação planejada, de modo a garantir que políticas e programas de inclusão de gênero considerem as necessidades e contribuições de mulheres, homens e pessoas de diversas identidades de gênero;

Produção de dados sobre o setor por meio de diagnósticos quantitativo e qualitativo, incluindo (a) censos demográficos completos de DE&I, com análise da representatividade em diferentes níveis hierárquicos; (b) avaliação de percepção dos funcionários sobre a cultura de inclusão, com questões sobre experiências de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho; (c) pesquisas sobre equidade salarial; (d) avaliação das políticas e práticas que promovem a equidade de gênero, com feedback sobre programas de apoio a mulheres, como mentorias e redes de apoio; (e) pesquisa de impacto de programas DE&I;

Criação de estratégia de inclusão de gênero por meio do estabelecimento de metas, compromisso da liderança, e projetos e ações que foquem no tema, podendo abranger, conforme o caso, recrutamento inclusivo, treinamento e desenvolvimento, políticas de trabalho inclusivo, e melhoria contínua, implementação de orçamentos que considerem as necessidades e prioridades de diferentes grupos de gênero, desenvolvimento e implementação de políticas e ajustes de processos de gestão financeira para garantir a transparência e a responsabilidade na alocação de recursos para iniciativas de igualdade de gênero;

Criação de redes de apoio e grupo de afinidade, bem como eventos, de modo a proporcionar espaço de apoio mútuo, inclusive para trocas e networking;

Criação e implementação de programa de enfrentamento à discriminação com desenvolvimento de políticas antidiscriminação e canais de denúncia, incluindo em relação a práticas de assédio sexual, misoginia e violência doméstica e familiar;

Implementação de Programas de Treinamento e Desenvolvimento, com iniciativas educacionais para todos os *stakeholders*;

Engajamento da liderança para garantir que a liderança esteja comprometida com a inclusão de gênero e atue como defensores dessas iniciativas, incluindo a inclusão de gênero nos planos de desempenho dos líderes;

Desenvolvimento de programas e projetos comunitários que atendam às necessidades específicas de diferentes comunidades, considerando as particularidades locais e culturais que influenciam as desigualdades de gênero;

Realização de parcerias e colaborações com organizações locais, ONGs, e grupos comunitários para garantir que as intervenções sejam contextualmente relevantes e sustentáveis;

Ivestimento em capacitação local por meio de treinamentos e desenvolvimento de habilidades para garantir que as comunidades possam continuar a promover a igualdade de gênero de forma autônoma;

Monitoramento e avaliação de progresso com coleta de dados para monitorar dados de inclusão de gênero para avaliar o progresso e identificar áreas de melhoria;

Implementação de metas e indicadores de desempenho para a inclusão de gênero e medir o desempenho regularmente.

A implementação dessas recomendações pelo setor pode contribuir significativamente para a criação de ambientes e negócios mais inclusivos, equitativos e diversificados, devendo eles sempre ser pensados de forma interseccional, para contemplar mulheres cisgênero ou transgênero, de diferentes etnias, raças, crenças, perfis socioeconômicos, sexualidade, com ou sem deficiência e/ou neurodiversidade, e gerações.

Referências

ANEEL. Pesquisa Mulheres no Setor Elétrico. 2023. Disponível em: www.youtube.com/watch?v=0Hi3sc3UJ4

Banco Mundial. *Women, Business and the Law*. 2024. Disponível em: <https://wbl.worldbank.org/en/reports>

C40 Cities Finance Facility. Relatório Energia solar no Brasil: quais as barreiras e oportunidades para as mulheres profissionais do setor? 2021. Disponível em: <https://c40cff.org/knowledge-library/quais-so-as-barreiras-e-oportunidades-para-as-profissionais-mulheres-no-setor>

GIODA, A.; TONIETTO, G. B.; LEON, A.P. Exposição ao uso da lenha para cocção no Brasil e sua relação com os agravos à saúde da população. Revista Ciência Saúde Coletiva. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018248.23492017>

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf

IBGE. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102052>

Instituto Clima e Sociedade. Pesquisa Crise Energética. 2022. Disponível em: <https://climaesociedade.org/wp-content/uploads/2022/06/Pesquisa-Crise-Energetica-2-2.pdf>

Instituto de Pesquisa DataSenado; Observatório da Mulher contra a Violência. Pesquisa Nacional de Violência contra a Mulher. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/arquivos/pesquisa-nacional-de-violencia-contr-a-mulher-datasenado-2023>

IEA - International Energy Agency. World Energy Employment 2023. Disponível em: <https://www.iea.org/reports/world-energy-employment-2023>

McKinsey. *Women in the Workplace*. 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace#/>

Ministério das Mulheres; Ministério do Trabalho e Emprego. 1º Relatório de Transparência Salarial. 2024. Disponível em: <https://docs.google.com/presentation/d/1Fzz5Jm8iM2LvCMGVjIhwHWlaiYiDu0O7/edit#slide=id.p1>

ONU. Agenda 2030 das Nações Unidas. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>

OXFAM. Energy and Women and Girls. 2017. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/energy-women-girls.pdf>

IRENA. *Global Renewables Outlook*. 2020. Disponível em: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Apr/IRENA_Global_Renewables_Outlook_2020.pdf?rev=1f416406e50d447cbb2247de30d1d1d0.

IRENA. *Renewable Energy and Jobs Annual Review* 2017. Disponível em: <https://www.irena.org/publications/2017/May/Renewable-Energy-and-Jobs--Annual-Review-2017>

UN Women. *Safe Cities and Safe Public Spaces*. 2017. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/Safe-Cities-and-Safe-Public-Spaces-Global-results-report-en.pdf>

United Nations Development Programme (UNDP). *Energy and Gender Equality*. Disponível em: <https://www.undp.org/energy/our-work-areas/energy-and-gender-equality>

United Nations Development Programme (UNDP). *Gender and sustainable energy*. 2016. Disponível em: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/UNDP%20Gender%20and%20Sustainable%20Energy%20Policy%20Brief%204-WEB.pdf>

World Economic Forum. *Global Gender Gap Report*. 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

Equidade de gênero no 2025 setor energético brasileiro

Desafios e boas práticas

