05 nov.2026

ENERGIA E IGUALDADE DE GÉNERO

POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA



Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Apoio: El Corte Inglés

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Boas-vindas



Vasco Marques Pinto
El Corte Inglés
Coordenador de Sustentabilidade

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Abertura



Carina Quaresma
CIG – Comissão para a Cidadania
e a Igualdade de Género
Presidente

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Energia, pobreza energética e género, dados e desafios emergentes

Carla Bernardo
CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Ana Margarida Vales
ADENE – Agência para a Energia



Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

A fotografia que falta...

Energia, pobreza energética e género, dados e desafios emergentes



Carla Bernardo
CIG – Comissão para a Cidadania
e a Igualdade de Género

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO



Painéis solares.

Fotografia: Gray Watson (CC BY-SA 3.0), via Wikimedia Commons.



Carros elétricos.

Fotografia: CEphoto, Uwe Aranas (CC BY-SA 3.0), via Wikimedia Commons.

Parques eólicos.



Fotografia: James St. John (CC BY 2.0), via Wikimedia Commons.

Teresa, 81 anos.



Retrato ilustrativo, construído a partir dos perfis de risco descritos em EEB/WECF (2021) e Parlamento Europeu (2019). Fotografia: Chalmers Butterfield (CC BY 2.5), via Wikimedia Commons.

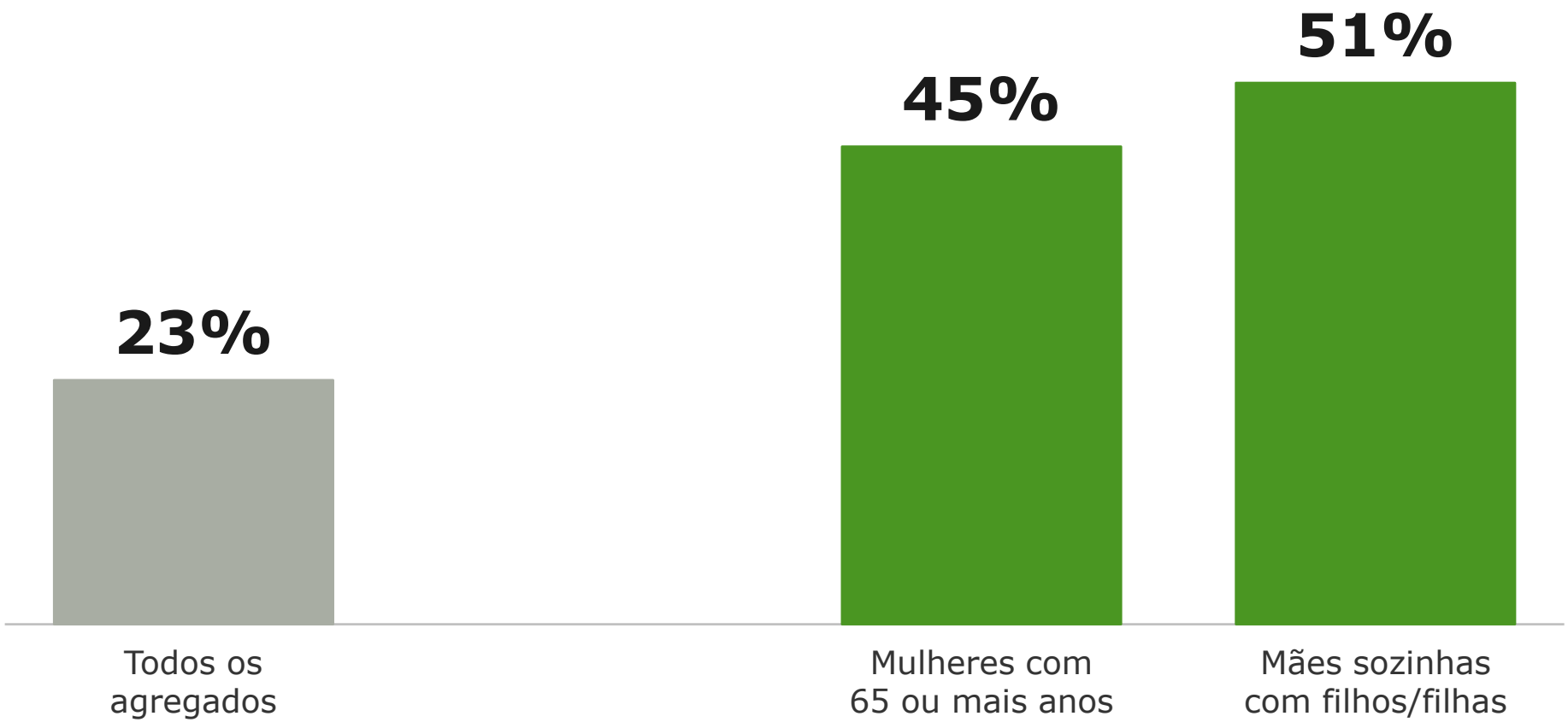


1 em cada 5

pessoas idosas em Portugal não consegue manter a casa aquecida no inverno.

Fonte: INE / Eurostat, Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (EU-SILC): 22% das pessoas com 65 ou mais anos (15,7% do total da população), 2024.

O que não se conta, não se vê.



Risco de pobreza energética em Madrid. Fonte: Fernandez et al. (2017), citado em Parlamento Europeu (2019).



2,9 milhões

Mortes prematuras causadas pelo fumo dentro de casa

Fonte: Organização Mundial da Saúde (OMS), Household air pollution – fact sheet (dados de 2021).
Fotografia: BrixL (CC BY-SA 4.0), via Wikimedia Commons.

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Quem está a desenhar a transição energética?

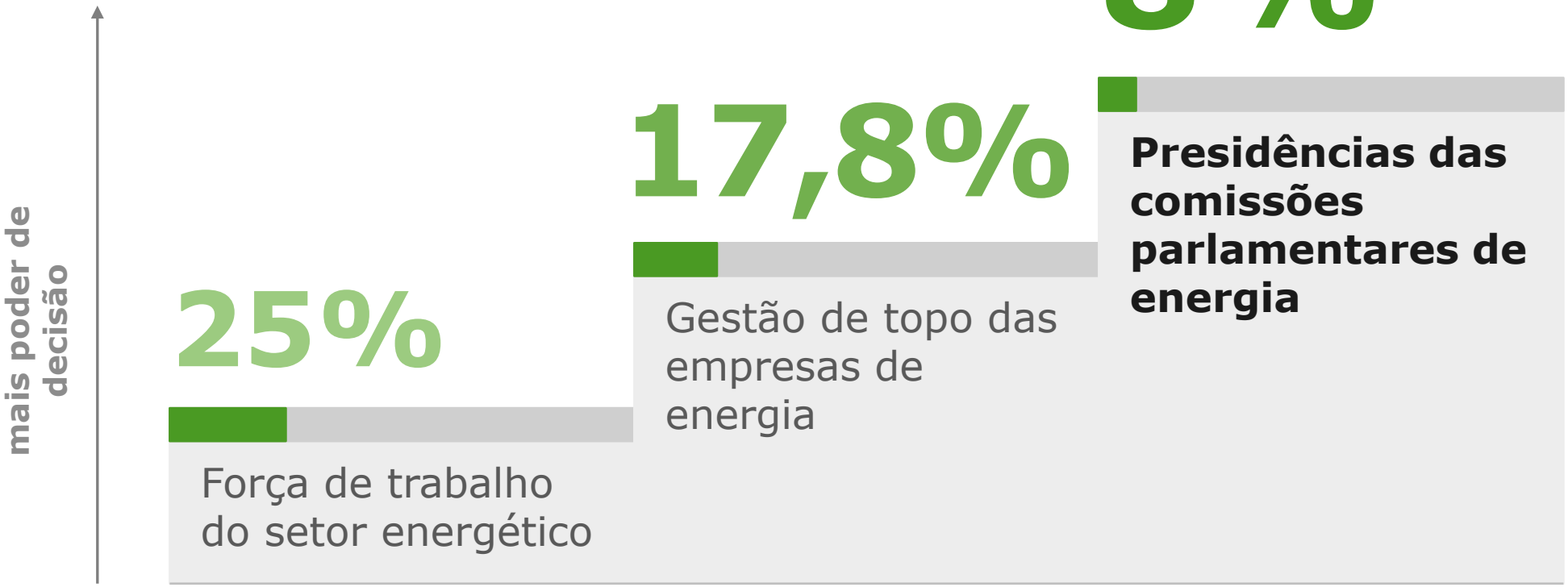


Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Quanto mais perto da decisão, menos mulheres.

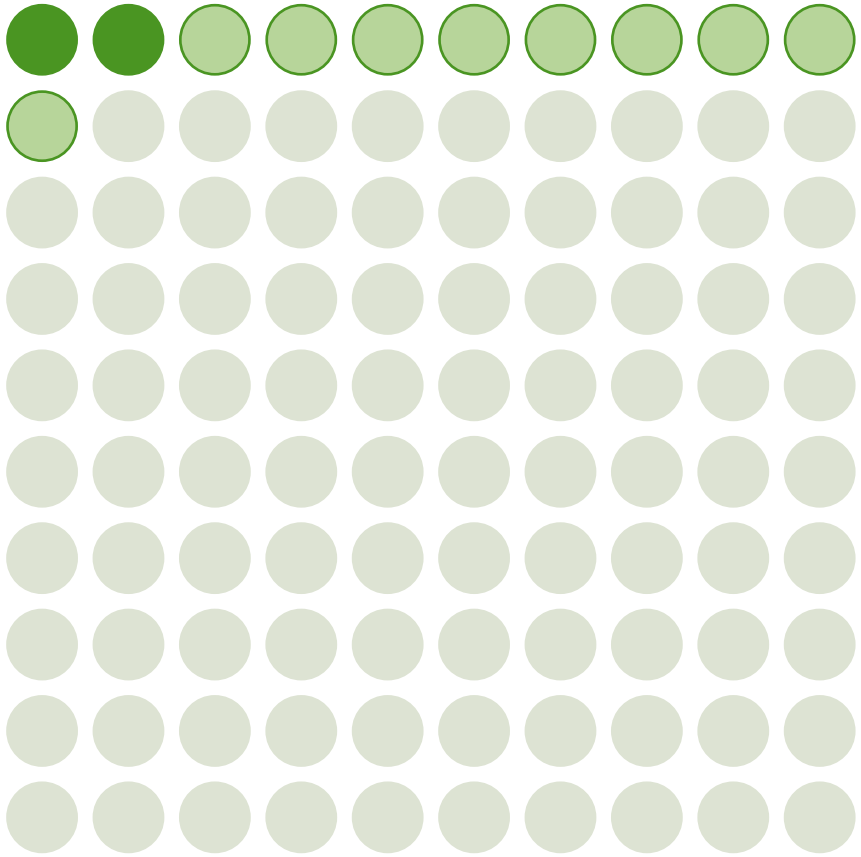
União Europeia



92 em cada 100 comissões parlamentares de energia são presididas por homens.

Fontes: Eurostat (2025), [lfsa_egan22d], cálculo próprio com o método do EIGE (2023) (25%); AIE (2024), Gender and Energy Data Explorer – Senior management, 26 Estados-Membros (17,8%); EIGE, Gender Statistics Database, Gender balance in the European Green Deal (2023), parlamentos nacionais (8%).

Por cada 100 € de ajuda ao desenvolvimento em energia...



2 € a 11 €

vão para projetos com um objetivo de igualdade de género.

Fonte: Sustainable Energy for All (SEforALL, 2020), citado em GGKP, Powering a Gender-Just Energy Transition (2023).

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Porque a transição energética só será verdadeiramente justa se tiver em conta **as pessoas, as suas diferentes realidades e as desigualdades que ainda persistem.**

Três compromissos. Para começar já.

Contar

Nenhuma medida sem dados por sexo e idade.

O que não se conta, não se vê.

Incluir

Mulheres a desenhar as políticas.

E não apenas a recebê-las.

Decidir

Mais mulheres onde se decide.

Investimentos, orçamentos, tecnologia.

Não basta ter acesso à energia. É preciso poder decidir sobre ela.



Uma transição energética sem perspetiva de género só vê metade da realidade.

Fotografia: Chalmers Butterfield (CC BY 2.5), via Wikimedia Commons.

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Energia, pobreza energética e género, dados e desafios emergentes



Ana Margarida Vales
ADENE – Agência para a Energia

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Porquê falar de género na energia?

A energia é consumida no contexto da vida quotidiana

Características socioeconómicas e demográficas refletem-se no consumo e na utilização

O género influencia a forma como a energia é utilizada, gerida e experienciada

81% vs. 48%

Mulheres e homens envolvidos diariamente em trabalho doméstico não remunerado
EIGE (2021)

Observam-se diferenças nos padrões de consumo e utilização

Mulheres mais associadas à coordenação das tarefas domésticas e os homens e às intervenções técnicas.

Cellini et al. (2025);
Shrestha et al. (2021)

Mulheres têm maior probabilidade de adotar práticas domésticas mais sustentáveis.

EIGE (2023)

Homens tendem a apresentar maior consumo e intensidade carbónica, sobretudo devido aos transportes.

Räty & Carlsson-Kanyama (2010);
Osorio et al. (2024)

As diferenças de género aparecem no **consumo e utilização** quotidiana de energia, na **vulnerabilidade à pobreza energética** e na **participação na transição energética**.

Observam-se também diferenças nos padrões de mobilidade

Tendências observadas para as mulheres:

- deslocações mais curtas
- mais viagens encadeadas e não exclusivamente pendulares
- mais viagens fora das horas de ponta
- maior preferência por transporte público

Ng & Acker (2018), International Transport Forum

Trajeto pendular

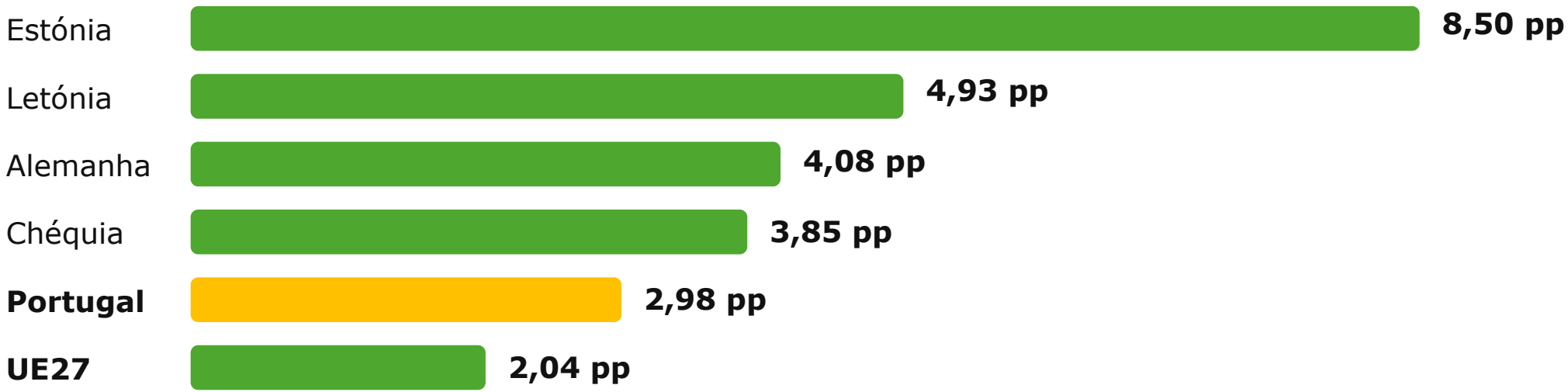
Casa → Trabalho → Casa

Exemplo de trajeto encadeado

Casa → Escola → Trabalho → Compras → Cuidados → Casa

A pobreza energética não é neutra do ponto de vista do género

Diferença de incidência da pobreza energética entre agregados liderados por mulheres e por homens



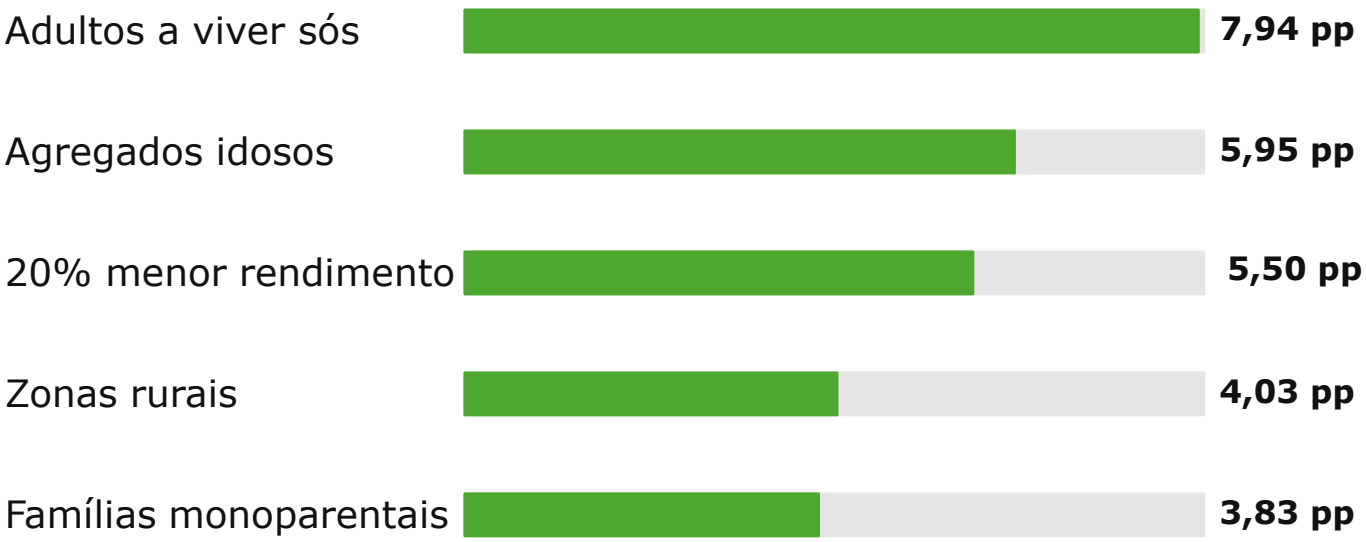
Alonso-Epelde et al. (2026), Energy Poverty Gender Gap (EPGG)

Indicador LIHC, 2019 · Pontos percentuais

Valores positivos: maior incidência nos agregados liderados por mulheres

A diferença acentua-se quando outras vulnerabilidades se cruzam

EPGG, Portugal, LIHC, 2019 | pontos percentuais



Saúde má ou muito má

autorreportada em agregados sem capacidade para manter a casa adequadamente aquecida

30,8% mulheres

19,4% homens

As diferenças de género também se observam na literacia energética

Índice de Literacia Energética dos consumidores particulares (ERSE, 2024) | Escala de 0 a 100 pontos

49,9 **Homens**

54% com nível baixo ou médio

41,0 **Mulheres**

68% com nível baixo ou médio

Dados desagregados para melhores políticas públicas

Medir melhor para permitir a desagregação de dados

Desagregar por sexo e cruzar com outras variáveis. Distinguir indivíduo, pessoa de referência e agregado.

Acompanhar o acesso aos apoios disponíveis

Conhecimento da medida → candidatura → aprovação → execução → benefício. A neutralidade formal não garante igualdade no acesso.

Avaliar resultados das medidas

Observar efeitos diferenciados no conforto, despesa, mobilidade, literacia, participação.

Uma transição energética justa e inclusiva exige reconhecer as diferenças e agir sobre as desigualdades.

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Representação de mulheres e homens no setor energético



Tiago Marques
ADENE – Agência para a Energia

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Agenda

1. Diagnóstico
2. Estratégias
3. Conclusões e propostas



1. Diagnóstico

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA



Importância da igualdade de género nas equipas

Impacto nas empresas e na economia

Maior competitividade	**+39%**	de probabilidade de **desempenho financeiro** superior em empresas com mais mulheres nas equipas executivas
Melhor ação climática	**+5,8** pts	na pontuação de **estratégia climática** das empresas por cada aumento de 10% de mulheres nas equipas executivas
Crescimento da economia	**+6–10%**	de **PIB per capita na UE até 2050** (6,1% a 9,6%) com mais igualdade de género e **criação de até 10,5 milhões de empregos**
Resposta ao desafio demográfico	**60%**	das empresas de energia têm **dificuldade em contratar** por falta de competências e de mão de obra
	2 em cada **3**	**contratações até 2035** vão servir apenas para **substituir quem se reforma**

→ Deixar metade do talento de fora é um **custo** para a transição energética.

→ Alargar a base de recrutamento surge como a **resposta necessária** para combater o envelhecimento da força de trabalho.

ENERGIA E IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Fontes: **McKinsey & Company** (2023), *Diversity Matters Even More: The case for holistic impact* | Instituto Europeu para a Igualdade de Género – **EIGE** (2017), Benefícios económicos da igualdade de género na União Europeia | Agência Internacional de Energia – **IEA** (2025a), *World Energy Employment* 2025

Adene Agência para a Energia | CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Representação no setor energético

2025 – Mundo, União Europeia e Portugal

20% na energia | **39%** no emprego total

mulheres ocupam **1 em cada 5 dos empregos na energia** (cerca de 20%), cerca de metade da quota no emprego total (39%).

UE

25% na energia | **47%** no emprego total

mulheres ocupam **1 em cada 4 dos empregos na energia** (25%), cerca de metade da quota no emprego total (47%).

PT

23% na energia | **49%** no emprego total

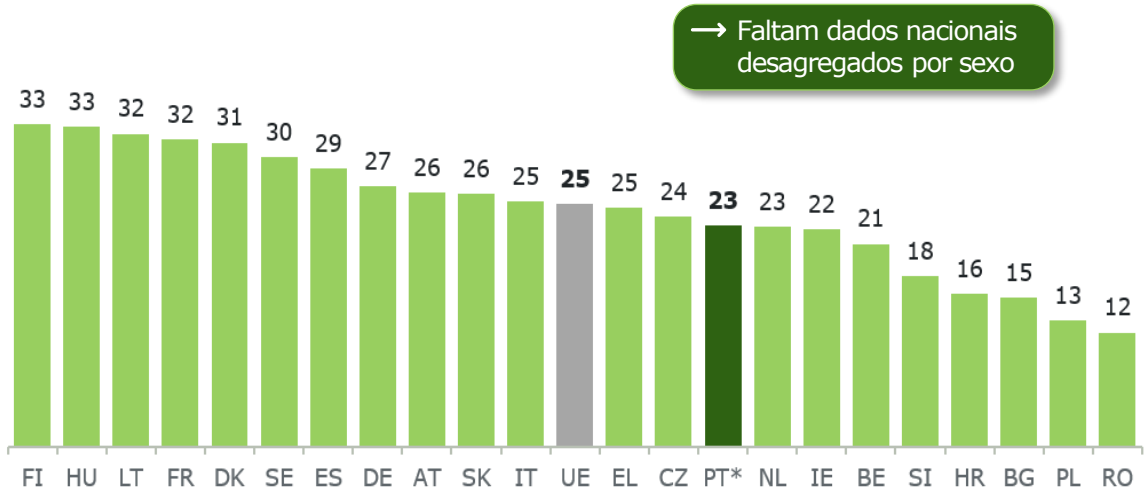
mulheres ocupam quase **1 em cada 4 dos empregos na energia** (23%), cerca de metade da quota no emprego total (49%).

PT

63,4 pontos | **10.º** lugar na UE

Índice de Igualdade de Género 2025 (toda a economia; 100 = igualdade total): **Portugal igual à média da UE**.

Proporção de mulheres empregadas no setor energético por Estado-Membro (%), 2025



Legenda:
AT - Áustria
BE - Bélgica
BG - Bulgária
CZ – Chéquia
DE - Alemanha
DK – Dinamarca
EL - Grécia
ES - Espanha
FI - Finlândia
FR - França
HR - Croácia
HU - Hungria
IE - Irlanda
IT - Itália
LT - Lituânia
NL - Países Baixos
PL - Polónia
PT – Portugal
RO - Roménia
SE - Suécia
SI - Eslovénia
SK - Eslováquia
UE – UE27

Fonte: **Eurostat** (2025), [lfsa_egan22d], cálculo próprio com o método do **EIGE** (2023, Fig. 34), que soma 4 setores: D35, C19, B05 e B06.

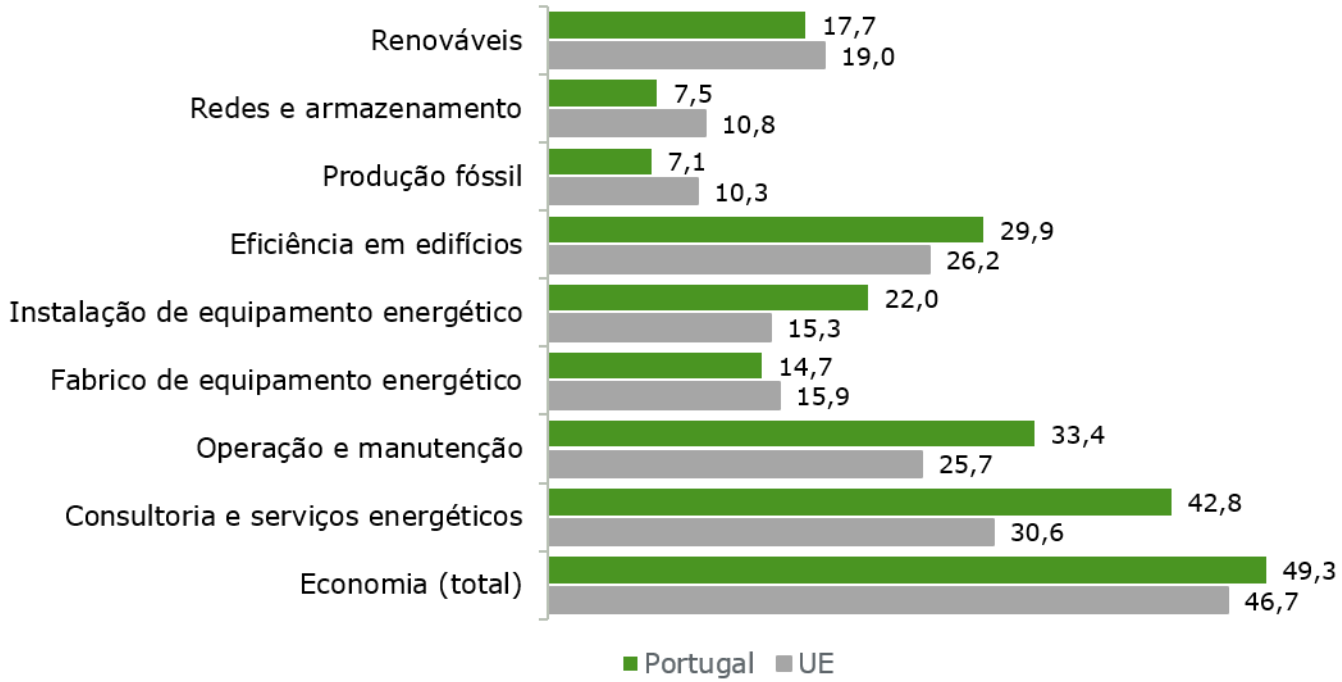
*Dados de Portugal com baixa fiabilidade: dos 4 setores, só a eletricidade e gás (D35) tem dados de mulheres, e esses dados estão assinalados pelo Eurostat como pouco fiáveis. Há 5 países sem dados de mulheres. Em 2022, o EIGE indicava 34% para Portugal (1.º lugar; UE: 24%).

Fontes: Mundo – **IEA** (2025b), *World Energy Employment 2024* | **IEA** (2025a), *World Energy Employment 2025* | PT & UE – **Eurostat** (2025), [lfsa_egan22d], [lfsi_emp_a] e [lfsi_pt_a] | **EIGE** (2023), *Gender Equality Index 2023 – Towards a green transition in transport and energy* | **EIGE** (2025a, 2025b), *Gender Equality Index 2025* – ficha PT e ficha UE | **PORDATA**/Instituto Nacional de Estatística – **INE**, População empregada: total e por sexo

Sub-representação das mulheres em áreas técnicas

Segregação horizontal – poucas mulheres nas áreas técnicas

Proporção de mulheres empregadas por subsetor energético (%), 2023



Fonte: **IEA** (2023), *Gender and Energy Data Explorer – Employment*

UE

<5%

mulheres nos ofícios técnicos (2025): metalomecânica 4,4%; eletricidade e eletrónica 4%; construção 2,3%
ofícios de que a transição mais precisa

PT

→ Faltam dados nacionais desagregados por sexo

<4%

mulheres nos ofícios técnicos (2025): metalomecânica 3,9%; eletricidade e construção
valor não publicado pelo Eurostat

UE

13% → 16%

raparigas no ensino profissional em engenharia, indústria e construção (2015 → 2024)
a subir

PT

17% → 12%

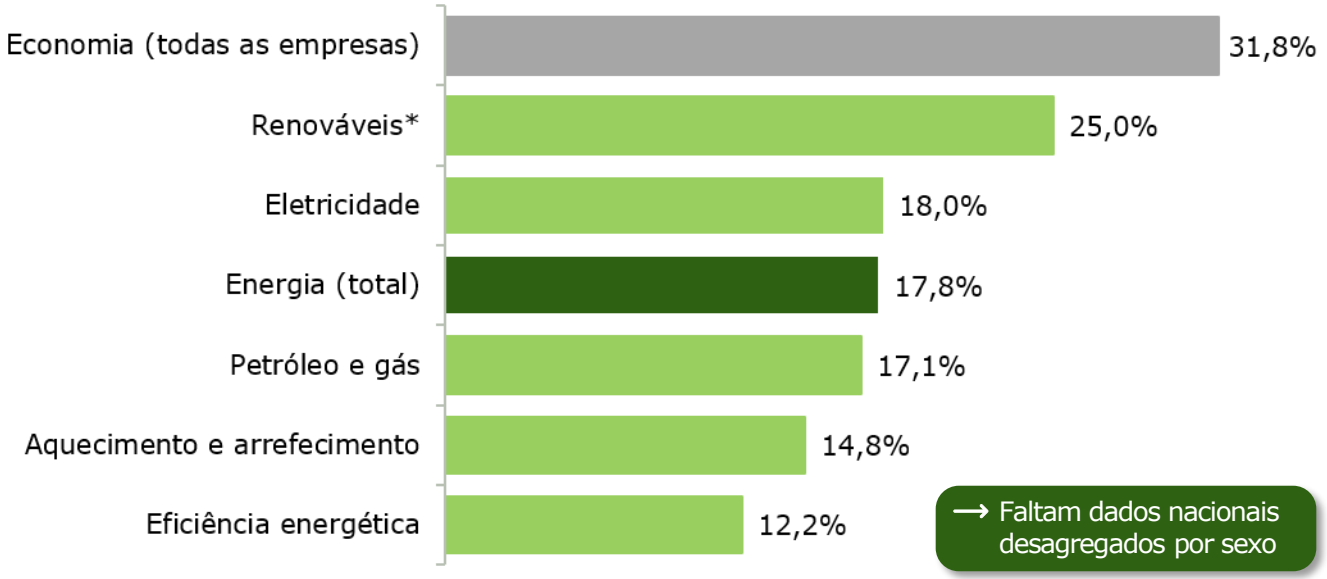
raparigas no ensino profissional em engenharia, indústria e construção (2015 → 2024)
abaixo da UE e a descer

Fontes: **IEA** (2023), *Gender and Energy Data Explorer – Employment* | **Eurostat**, [lfsa_egai2d] e [educ_uoe_grad02] | **EIGE** (2025c), *Gender Equality Index 2025* | **IEA** (2025a), *World Energy Employment 2025*

Sub-representação das mulheres na gestão de topo

Segregação vertical – menos mulheres quanto mais alto o cargo

Proporção de mulheres na gestão de topo das empresas na UE (%), 2024



Fonte: **IEA** (2024), *Gender and Energy Data Explorer – Senior management*, soma dos 26 Estados-Membros com dados (Malta sem dados)
*Renováveis: amostra pequena (535 pessoas na gestão de topo)

UE

20% mulheres ***vs.*** **34%** homens

com funções de supervisão, entre quem trabalha na **eletricidade e gás** (UE, 2022)

o 1.º degrau da liderança já é desigual

PT

36,8 ***vs.*** **40,5**

pontos no domínio do poder do Índice de Igualdade de Género 2025, **Portugal *vs.* UE** (13.º lugar)

o domínio mais fraco de Portugal

ES

37% → 29%

chefias intermédias → alta direção nas empresas de energia em **Espanha** (2024)

Portugal: sem dados

Fontes: **IEA** (2024), *Gender and Energy Data Explorer – Senior management* | **EIGE** (2023), *Gender Equality Index 2023 – Towards a green transition in transport and energy* | **EIGE** (2025a, 2025b), *Gender Equality Index 2025 – ficha PT* e *ficha UE* | Asociación Española de Mujeres de la Energía – **AEMENER** (2026), *Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2024*

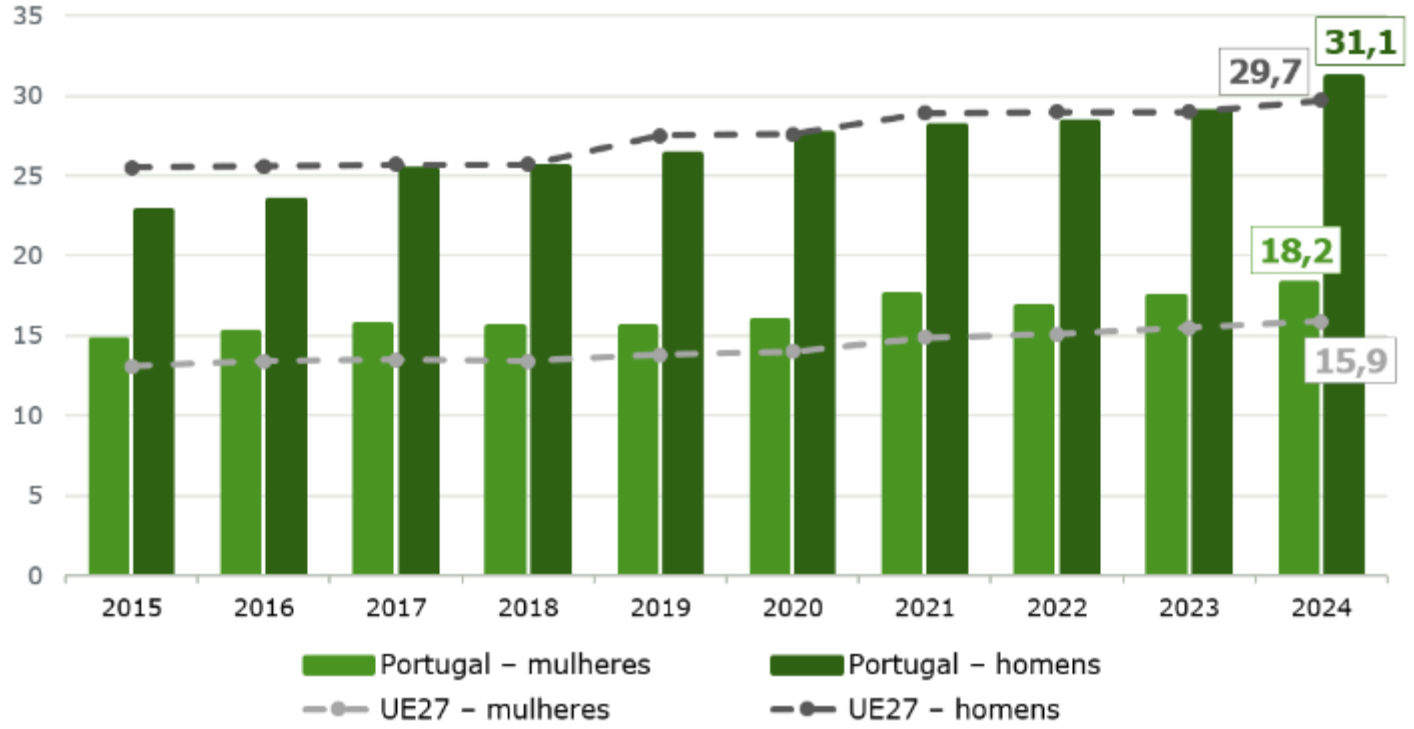
Representação nas áreas STEM

Pessoas diplomadas em STEM

STEM – Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática
(Science, Technology, Engineering and Mathematics)

ciências naturais, matemática e estatística; tecnologias da informação e comunicação (TIC); engenharia, indústrias transformadoras e construção (Eurostat, áreas ISCED-F 05 a 07).

Pessoas diplomadas em STEM por 1000 habitantes de 20–29 anos, 2015–2024



Fonte: **Eurostat**, [educ_uoe_grad04]

PT

39% → 36%

mulheres entre pessoas diplomadas em STEM, 2015 → 2024 (UE: 34%)
acima da média da UE, mas a descer

PT

8,1 → 12,9

diferença entre o n.º de homens e de mulheres que se diplomam em STEM
por mil jovens de 20–29 anos, 2015 → 2024
a distância está a aumentar

PT

>30 p.p.

diferença entre rapazes e raparigas cujas famílias esperam uma carreira STEM
uma das maiores diferenças da OCDE (as expectativas começam em casa)

Fontes: **Eurostat**, [educ_uoe_grad04] e [educ_uoe_grad02] | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico – **OCDE** (2023), *Gender, Education and Skills: The persistence of gender gaps in education and skills*

2. Estratégias

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA



Estratégias para atrair raparigas e mulheres para a energia

O que existe e o que falta (exemplos de Portugal e de Espanha)

Na escola: *role models* e mentoria

- Programa «**Engenheiras por um Dia**»: **21 529 jovens** desde 2017, 103 entidades parceiras, 65 escolas; boa prática destacada pela OCDE.

Existe: Programa nacional para atrair raparigas e jovens estudantes para as áreas **STEM**, coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (**CIG**) e pela Iniciativa Nacional Competências Digitais (**INCoDe.2030**). É implementado em parceria com a Ordem dos Engenheiros e o Instituto Superior Técnico, e envolve 23 instituições de ensino superior e 15 municípios. Ficou em 3.º lugar nos *European Digital Skills Awards* 2024.

Falta: Medir o impacto (quantas participantes escolhem cursos **STEM**).

Na formação profissional: prioridade sem dados

- Programa «**Trabalhos & Competências Verdes**»: dá **prioridade ao sexo sub-representado**.

Existe: Formação e requalificação para a transição energética, coordenada pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (**IEFP**) com a **ADENE** e a Associação Portuguesa de Energias Renováveis (**APREN**) (Portaria n.º 21/2023); o Centro de Formação para a Transição Energética (**CTE**), que formava em renováveis, hidrogénio verde, eficiência energética e mobilidade, foi integrado em outubro de 2026 no Centro de Formação Profissional da Indústria Eletrónica, Energia, Telecomunicações e Tecnologias da Informação (**CINEL**).

Falta: Metas e resultados por sexo, no programa e no **CINEL**.

No financiamento: critérios de igualdade

- **Espanha**: nos avisos de transição justa de 2019–2021, a igualdade valia até 18 em 100 pontos; 42% dos novos empregos nas empresas apoiadas foram para mulheres.

Existe: Em Espanha, a Estratégia de Transição Justa 2020–2024 (~700 M€) abrange 15 territórios afetados pelo fecho do carvão. Fixou pelo menos 30% de mulheres na formação, com acompanhamento por sexo. Desde 2022, o emprego feminino conta na pontuação do emprego criado e pode ter um apoio mais elevado por posto de trabalho.

Falta: Critérios de igualdade nos avisos portugueses, por exemplo nos do Plano Social para o Clima.

Nas organizações: cultura e progressão

- **Planos para a igualdade com metas**: a **REN** quer 25% das promoções vindas da sua *pool* de talento feminino até 2029; na **Galp**, metade das contratações para liderança em 2025 foram mulheres.

Existe: Planos anuais para a igualdade obrigatórios nas empresas cotadas e do setor público empresarial (Lei n.º 62/2017), com metas de recrutamento, promoção e liderança. A lei fixa um mínimo de 33,3% de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização. Em 2024, entregaram o plano 88% das cotadas e 80% das do setor público.

Falta: Acompanhar as promoções por sexo e responder à discriminação. Cerca de 45% das mulheres nas renováveis relatam discriminação de género (**IRENA**).

Fontes: **Ordem dos Engenheiros** (2025): 8.ª edição e destaque da OCDE | **Portarias** n.º 21/2023 e n.º 466/2026/1 | **Orden** TED/1240/2022 | **Lei** n.º 62/2017 | **CIG** (2026), Relatório de aplicação da Lei n.º 62/2017 | **EIGE** (2024), *Good practices on gender mainstreaming in the European Green Deal* | **REN** (2026), Plano para a Igualdade de Género 2027 | **Galp** (2025), Plano para a Igualdade 2026 | Agência Internacional para as Energias Renováveis – **IRENA** (2025), *Renewable Energy: A Gender Perspective*

3. Conclusões e propostas



ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Conclusões

O que os dados mostram

1. **Sub-representação**: na UE, as mulheres têm 1 em cada 4 empregos da energia (25%), contra 47% na economia; em Portugal, 23% (2025, com baixa fiabilidade).

2. **Longe das áreas técnicas**: são 4% nos ofícios de eletricidade e eletrónica na UE — e é nestas profissões que o emprego mais cresce.

3. **Longe do topo**: 17,8% da gestão de topo da energia na UE, contra 31,8% na economia (2024).

4. **A diferença começa na escola**: em Portugal, as mulheres são 36% das pessoas diplomadas em STEM, e a distância face aos homens aumentou desde 2015.

5. **Sem dados, o problema fica invisível**: faltam dados por sexo para o setor energético em Portugal.

A transição energética precisa de mais mulheres:
com 60% das empresas de energia sem conseguir contratar e uma força de trabalho a envelhecer, deixar metade do talento de fora é um custo que o setor não pode pagar.

Fontes: **Eurostat**, [lfsa_egan22d], [lfsa_egai2d] (2025) e [educ_uoe_grad02], [educ_uoe_grad04] (2024) | **IEA** (2024), *Gender and Energy Data Explorer – Senior management* | **IEA** (2025a), *World Energy Employment 2025*

Propostas

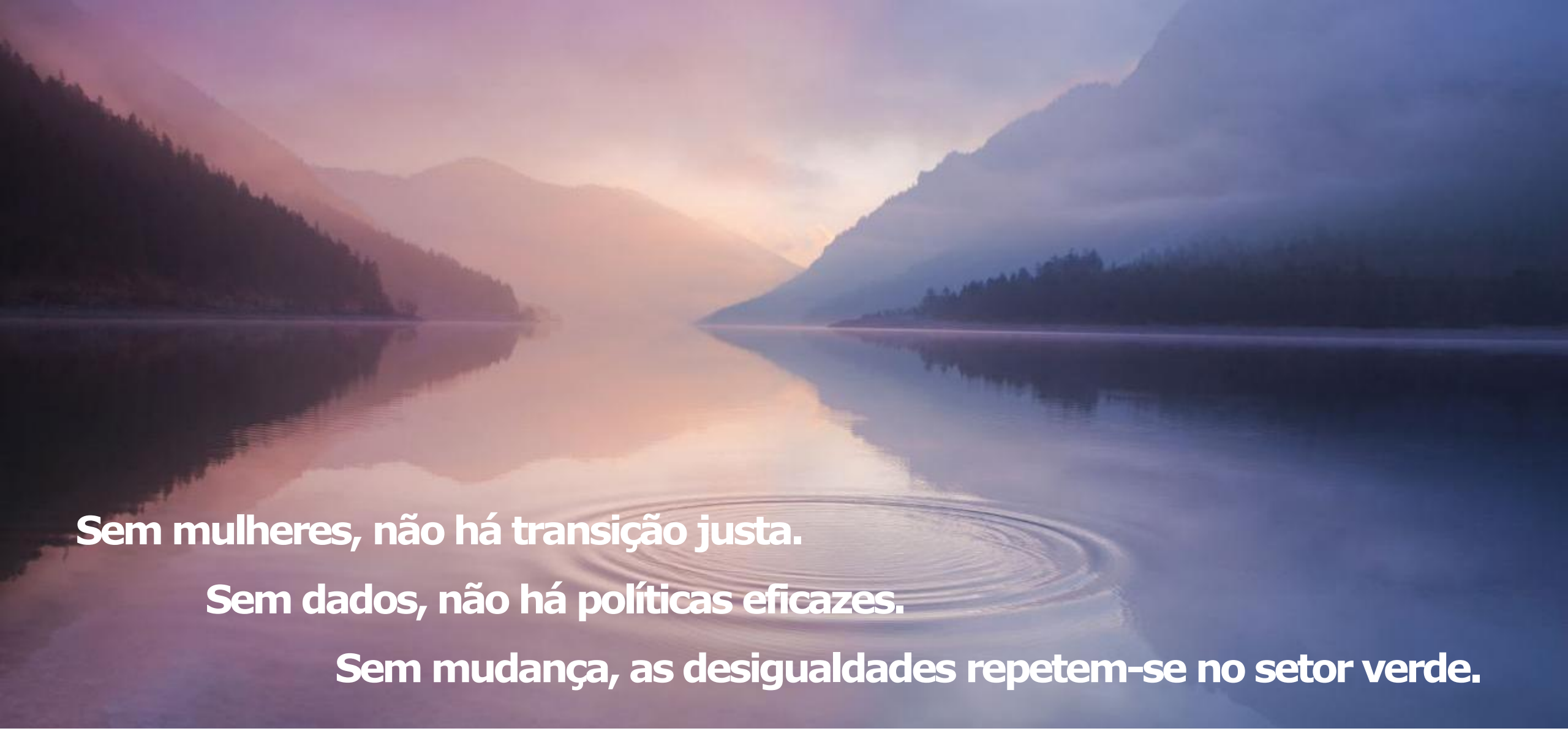
Para uma transição justa, com igualdade de género

1. **Integrar o género nas políticas**: incluir a perspetiva de género nas políticas energéticas e climáticas, do desenho à implementação e à monitorização.
2. **Medir para decidir**: publicar todos os anos dados por sexo do setor energético português (por subsetor, função técnica, liderança e salários), como faz a AEMENER em Espanha, para monitorizar desigualdades e fundamentar decisões.
3. **Atrair cedo**: alargar o programa «Engenheiras por um Dia» e a mentoria nas escolas à eletricidade, às renováveis e à eficiência energética, e medir quantas participantes escolhem cursos STEM.
4. **Incentivar carreiras STEM**: criar incentivos, como bolsas, estágios e apoios à contratação, que aumentem a participação de mulheres em cursos e carreiras STEM ligadas à energia.
5. **Formar com metas**: fixar metas de participação feminina e publicar resultados por sexo nos programas de formação para a transição energética (Trabalhos & Competências Verdes, CINEL, IEFP).
6. **Financiar com critérios**: incluir critérios de igualdade nos avisos de apoio à transição, incluindo os do Plano Social para o Clima, como em Espanha.
7. **Promover e pagar com igualdade**: acompanhar as promoções por sexo e usar os relatórios da Diretiva (UE) 2023/970* (previstos a partir de 2027 para empresas com 150 ou mais pessoas ao serviço) para medir o fosso salarial no setor.

Para funcionarem, precisam de: compromisso político estável, recursos adequados, cooperação entre instituições (energia, igualdade, emprego e estatística), estratégias para lidar com resistências e capacitação de quem desenha e aplica as políticas.

*Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

Fontes: **AEMENER** (2026), *Observatorio sobre el rol de la mujer en las empresas del sector energético 2024* | **EIGE** (2024), *Good practices on gender mainstreaming in the European Green Deal*


Sem mulheres, não há transição justa.
Sem dados, não há políticas eficazes.
Sem mudança, as desigualdades repetem-se no setor verde.

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Planeamento de um futuro energético inclusivo

Mesa-redonda

Moderação: **Marina Alves | ADENE** – Agência para a Energia
Islene Façanha | ZERO – Associação Sistema Terrestre Sustentável
Luísa Schmidt | ICS – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa
Maria João Melo | Helexia Portugal
Susana Escária | ApC – Agência para o Clima, I.P.



Adene Agência para a Energia

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Pitches de boas práticas e casos de sucesso

Alice Khouri | Women in ESG

Carla Castelo | Coopérnico

Raquel Mendes | EDP

Ana Sousa | Mulheres na Energia

Cláudia Horta Ferreira | ADENE



Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Talento invisível, energia desperdiçada



Alice Khouri
Women in ESG

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

WOMEN IN ESG PORTUGAL

Talento invisível, energia desperdiçada.

A igualdade é um imperativo moral e económico, mas mudar mentalidades é lento e caro: a formação em diversidade tem efeitos limitados e o esforço individual gera resistência.

A alternativa é mudar o contexto da decisão: design comportamental. Tão simples como uma lista.

Inspirado em Iris Bohnet, What Works (2016)

ENERGIA E IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

WOMEN IN ESG PORTUGAL

Quem não vemos, não convidamos.
(para falar, para decidir…)




United Nations
Climate Change
COP29
Baku
Azerbaijan
UN Climate
Conference
November 11-22, 2

A invisibilidade tem custo

O talento existe, o acesso a ele nem tanto. E enquanto não está visível, tem um custo.

32%

dos empregos nas renováveis são ocupados por mulheres. **Mesma % de 2019**.

Na liderança de topo, apenas 19%.

IRENA, Renewable Energy: A Gender Perspective, 2.ª edição (outubro de 2025)

+9,6%

de PIB per capita na UE até 2050 com mais igualdade de género: até 3,15 biliões de euros e 10,5 milhões de empregos.

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the EU (2017), cenário máximo

+50%

na probabilidade de uma mulher avançar nas audições de orquestra quando estas passaram a ser feitas atrás de uma cortina. Ou seja – mudou o processo, não a mentalidade.

Goldin e Rouse, American Economic Review (2000). Claudia Goldin, Nobel da Economia 2023

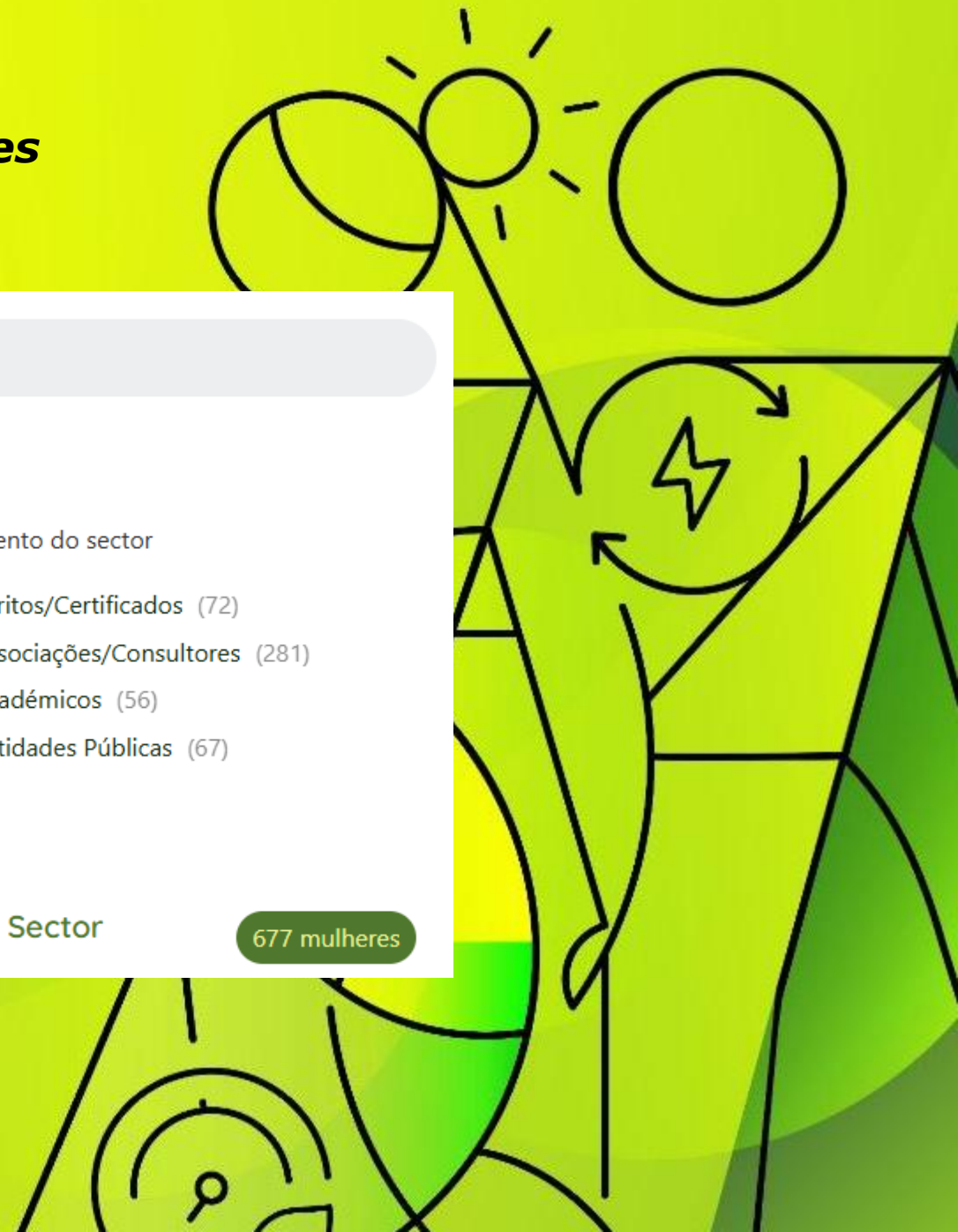
O que a Economia diz

Três ideias distinguidas com o Nobel que explicam porque uma "lista" funciona.

QUEM	A IDEIA	O QUE A LISTA FAZ
George Stigler Nobel 1982	**Custos de pesquisa** Procurar tem custo. Quem decide fica pela rede que já conhece porque procurar é caro.	**Baixa o custo de encontrar para quase zero.**
Akerlof e Spence Nobel 2001	**Assimetria de informação e sinalização** Sem informação fiável, escolhe-se o conhecido para reduzir o risco.	**Funciona como sinal credível, validado pelos pares.**
Kahneman e Thaler Nobel 2002 e 2017	**Heurísticas e arquitetura da escolha** Decidimos com o que nos vem à memória e a partir do ponto de partida que nos dão.	**Muda quem vem à memória e passa a ser o ponto de partida.**

O conhecimento disperso passa a ser um bem público, pesquisável e difícil de ignorar (*ou que exige fundamentação racional para ignorar, o que pode ser combatido de forma mais efetiva*).

Do compromisso ético ao design económico e comportamental, com uma ferramenta tão simples como uma lista.



Procurar...

Filtros

Função

- Administradora (98)
- Diretora (258)
- Técnica (278)
- Estagiária (15)
- Estudante (28)

Sector

- Resíduos (37)
- ESG (555)
- Energia renovável (72)
- Água e Águas residuais (13)

Segmento do sector

- Peritos/Certificados (72)
- Associações/Consultores (281)
- Académicos (56)
- Entidades Públicas (67)

Nome	Apelido	Formação Académica	Função	Empresa	Sector	677 mulheres

ENERGIA E IGUALDADE DE GÉNERO

POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

O talento sempre existiu. Mas agora é visível.

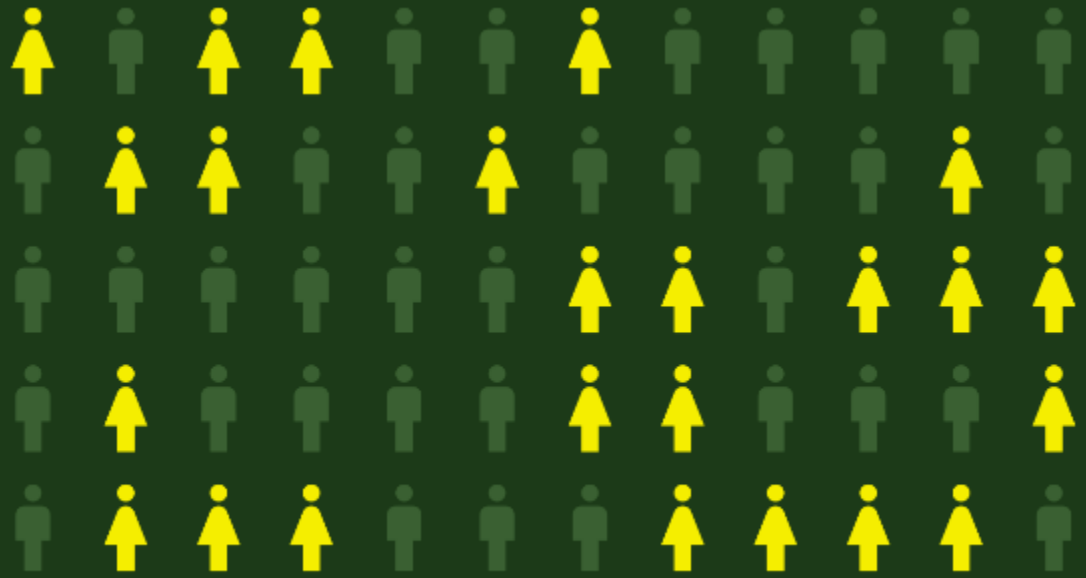
Nascida pós incômodo COP27: uma metodologia replicável,
de baixo custo e alto impacto.

677+

profissionais na lista

6.000+

membros na comunidade



A igualdade precisa de método, não só de boas intenções.

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Cooperar pela Igualdade na Energia

Carla Castelo
Coopérnico – Cooperativa de Desenvolvimento Sustentável



Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

QUEM SOMOS

Coopérnico

Cooperativa de energia renovável

Uma transição feita pelas pessoas tem de incluir todas as pessoas.

2013

ano de fundação

> 7 mil

membros

O que fazemos

- Comercialização de eletricidade
- Produção de energia renovável
- Prestação de serviços

Membro da REScoop.eu
Federação europeia de comunidades de energia

ENERGIA E IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

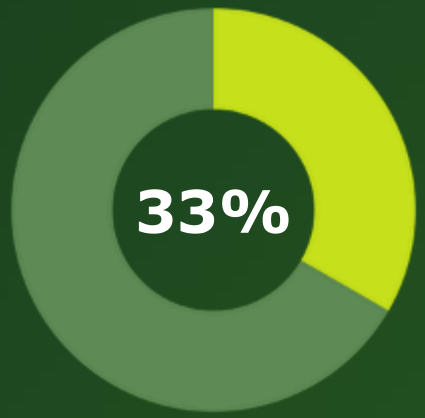
Adene Agência para a Energia · CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Um setor ainda muito pouco diverso

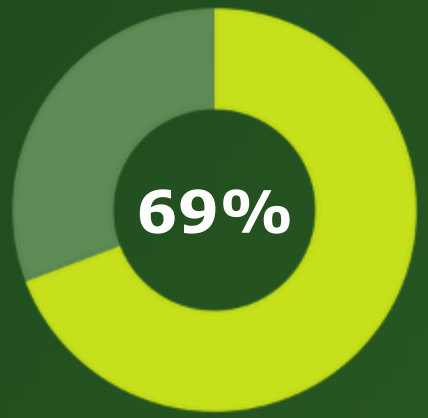
O setor da energia continua a ser predominantemente masculino nas equipas técnicas, na liderança e na tomada de decisão.

NA COOPÉRNICO

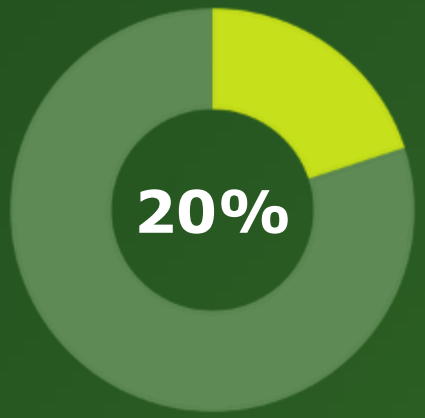
Mulheres Homens



Membros
1 em cada 3 é mulher



Equipa técnica
9 mulheres · 4 homens



Direção
1 mulher · 4 homens

As mulheres fazem a Coopérnico acontecer, mas ainda estão sub-representadas entre quem decide (Assembleia Geral de membros e Direção).

Participação no Grupo de Trabalho *Gender Power & Inclusivity* da REScoop.eu

Grupo dedicado à igualdade de género e à inclusão nas comunidades de energia europeias.

Aprender
com outras comunidades de energia europeias

Partilhar
práticas que já funcionam lá fora

Trazer
essas práticas para o contexto português

Da reflexão à ação

Incentivar ações concretas para aumentar a participação de **mulheres** nas iniciativas e projetos da cooperativa.



Mais mulheres membros
Comunicação para valorizar a participação das mulheres e incentivar outras pessoas a participar também



Mais mulheres nos órgãos de decisão
Incentivar candidaturas aos órgãos sociais em 2027 e tornar a participação mais acessível



Avaliar para melhorar
Acompanhar os indicadores ano a ano e partilhar os resultados

De onde partimos

33%

dos membros são mulheres

1 em 5

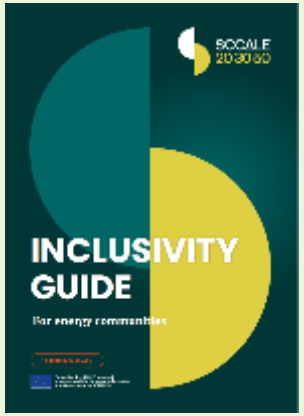
lugares na Direção

Ferramentas e boas práticas

Não é preciso partir do zero: há conhecimento testado e disponível.

SCCALE Inclusivity Guide

Guia prático para tornar as comunidades de energia mais inclusivas: da comunicação ao envolvimento e à governação.



Relatório SocialNRG

Modelos de comunidades de energia renovável para combater a pobreza energética, ligando inclusão social, género e acesso à energia.



O caso do concurso Comunidades de Energia Gulbenkian

O desafio

Garantir uma maior participação de mulheres nos projetos comunitários de energia renovável

O que fizemos

No regulamento, valorizámos a representatividade

- **Órgãos sociais**
  Género, faixa etária e diversidade cultural nos corpos diretivos
- **Liderança e coordenação**
  Reforço da representatividade na liderança das CER propostas
- **Inclusão social e territorial**
  Pessoas economicamente vulneráveis e comunidades rurais

Resultados

5 em 20

Projetos pré-selecionados são liderados por mulheres



Atividades de Comunicação e Divulgação da Coopérnico

O desafio

Garantir uma maior participação de mulheres e visibilidade nos canais de comunicação da cooperativa e nos *media*

O que fazemos

- **Representação da cooperativa**
  A coordenadora executiva e as mulheres da equipa técnica participam regularmente em Conferências e outros eventos
- **Testemunhos de Mulheres**
  Renovação de habitações de membros (Projeto FORTESIE), Participação em projetos de comunidades de energia renovável, Dia das Mulheres
- **Atividades para crianças no Dia Aberto das CER**
  Garantir que ninguém deixa de participar por ter de ficar a tomar conta das crianças

O caso da Comunidade de Energia Renovável de Telheiras/Lumiar

- **1.ª fase: 3 dos 17** participantes são famílias vulneráveis
- **2.ª fase: 10 dos ~50** participantes são famílias vulneráveis
- **3.ª fase: 20+ dos ~150** participantes serão famílias vulneráveis *(em planeamento)*



Entrada sem investimento
Paga pela JF e pelos outros membros

Os mesmos direitos
Incluindo o voto em Assembleia Geral

Anonimato
Apenas a Equipa de Coordenação sabe quem são as famílias vulneráveis

Uma energia mais justa não exclui ninguém.

Das políticas públicas às boas práticas: a igualdade constrói-se em cada organização.



ccastelo@coopernico.org | www.coopernico.org

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Boas práticas e casos de sucesso

Raquel Mendes
EDP – Energias de Portugal



Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

https://youtu.be/a71kDHXJzBc



ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

WORLD ENERGY COUNCIL | ape Associação Portuguesa da Energia

Boa prática de igualdade de género no setor da energia

Ana Luís de Sousa
Associação Portuguesa da Energia (APE)
Diretora Executiva



We MULHERES NA ENERGIA
Associação Portuguesa da Energia

Adene Agência para a Energia

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

DE ONDE PARTIMOS

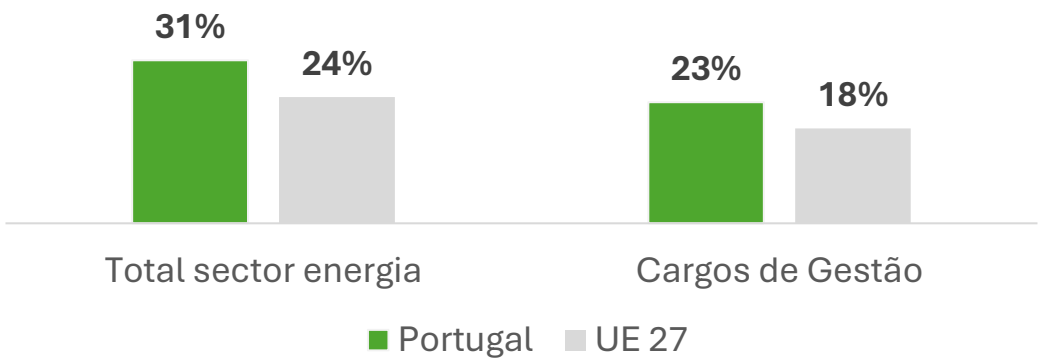
EM PORTUGAL

As mulheres representam 31% da força de trabalho do setor energético, em número superior à média da UE27 (24,5%), mas ainda inferior face à maioria dos outros setores económicos nacionais.
Nos cargos de gestão, essa representatividade cai para 23%.

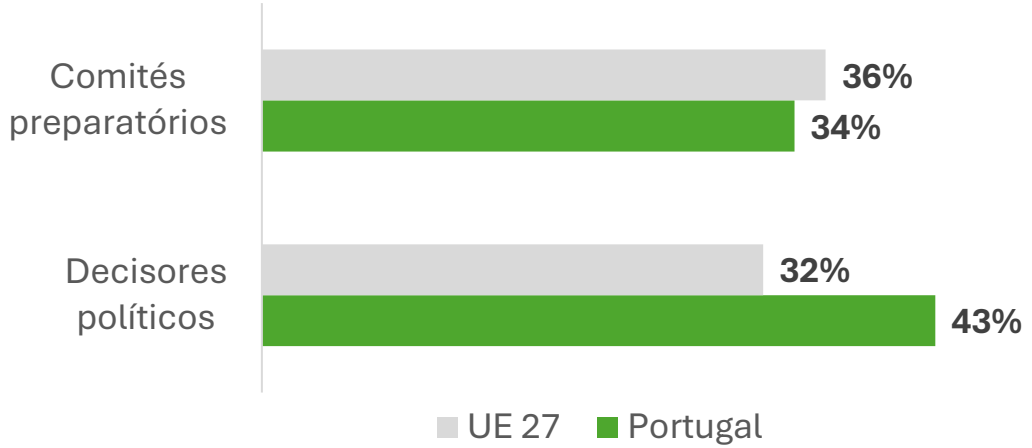
Na representatividade ao nível de decisores políticos e de participação nos comités preparatórios, **Portugal fica bem acima da média europeia, com representações femininas de 43% e 57%, respectivamente.**

ENERGIA E IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Mulheres no Sector da Energia



Representação Mulheres no EU Green Deal



O MULHERES NA ENERGIA ESTABELECEU OS SEUS



OBJETIVOS

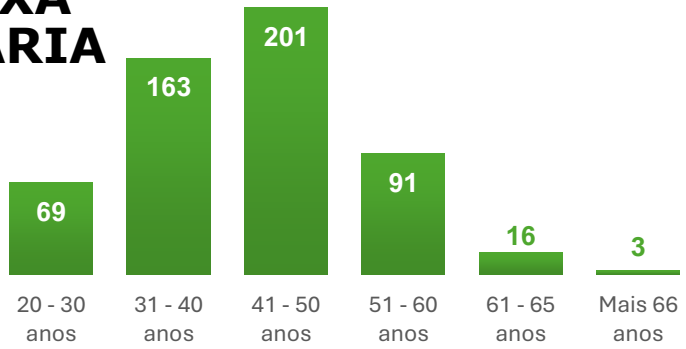
- **Alcançar e conectar as mulheres** da indústria da energia em Portugal
- **Partilhar experiências** intergeracionais
- **Capacitar** as mulheres do sector
- **Fomentar a autoconfiança** das gerações mais novas
- **Promover a equidade** ao nível da liderança

NÚMERO DE MEMBROS

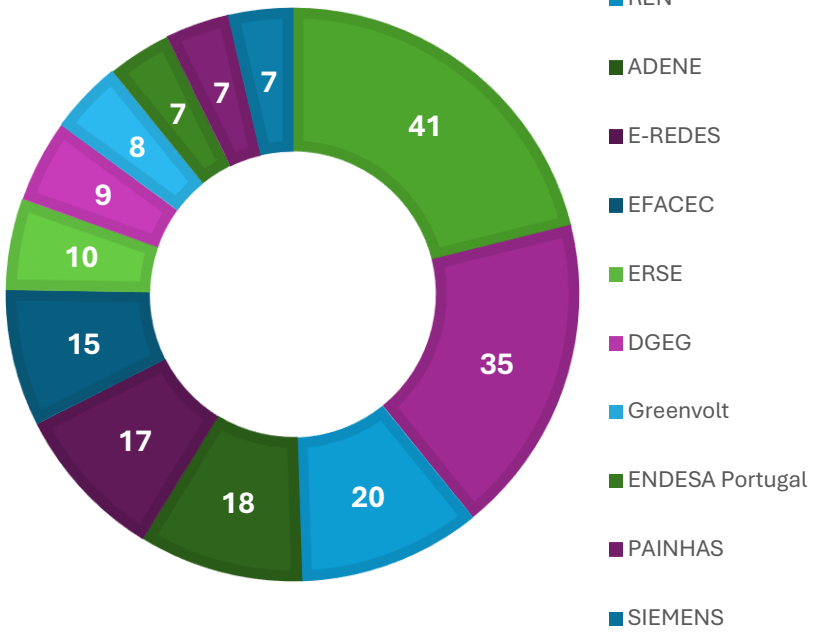
543



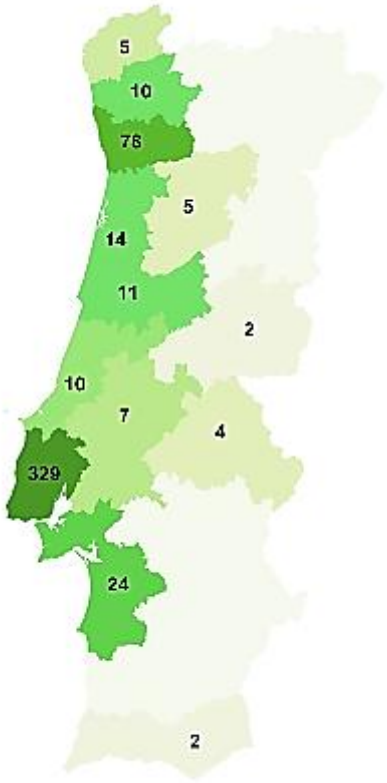
FAIXA ETÁRIA



EMPRESAS MAIS REPRESENTADAS



DISTRIBUIÇÃO REGIONAL



ENERGIA E IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

WORLD ENERGY COUNCIL | ape Associação Portuguesa da Energia

Adene Agência para a Energia | CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

INICIATIVAS EM DESENVOLVIMENTO

O primeiro evento oficial, em Março de 2023, reuniu

120 membros
para determinar as iniciativas a desenvolver

01 Apresentações em escolas segundo e terceiro ciclo – Rota da Energia, Adene

02 Parcerias com congéneres nacionais e internacionais

03 Divulgação pública de áreas de especialidade dos membros – website APE

04 Promoção de presenças em painéis de eventos diversos

05 Acções de Mentoring - projecto piloto em curso

06 Eventos de Networking – 4 já realizados



Evento inaugural



Politécnico de Setúbal



Escola de verão Adene



Rota da Energia Adene

Só quando formos um **setor com todos**,

vamos ser um setor para todos!



Mulheres na Energia
Associação Portuguesa da Energia
https://apenergia.pt/mulheres-na-energia/

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

MULHERES NA ENERGIA
Associação Portuguesa da Energia

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

A igualdade começa dentro de portas

O percurso da ADENE na gestão de pessoas, 2020–2026



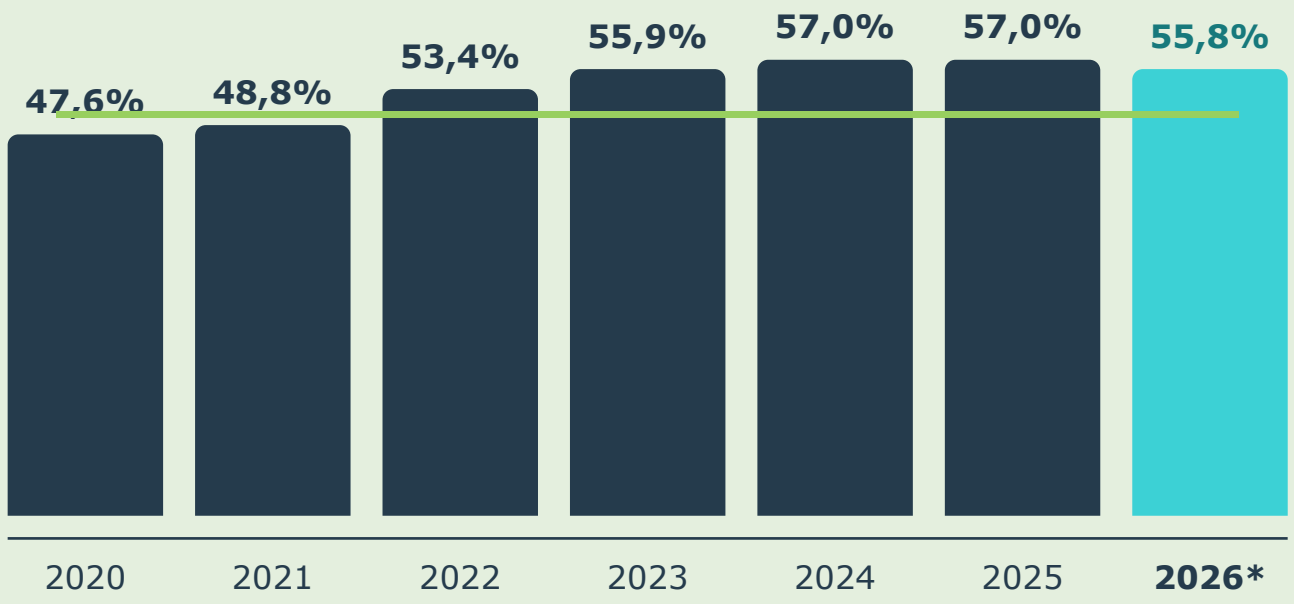
Cláudia Horta Ferreira
ADENE – Agência para a Energia
Diretora da Unidade de Gestão de Recursos

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Uma organização que cresceu com mais mulheres

% de mulheres no quadro · tracejado = paridade (50%)



181

Mulheres e homens ativos a 30 de setembro de 2026 — eram 124 em 2020 (+46%)

101 · 80

mulheres e homens no quadro a 30 de setembro de 2026

Fonte: RAC 2020–2025 e série interna de RH. *2026: cadastro a 30 de setembro.

Mais de metade das chefias são mulheres

12 → 24

mulheres em cargos de chefia, entre 2020 e 2025

52% dos 44 cargos de chefia a 30 de setembro de 2026

Chefias (30 set. 2026)	Total	Mulheres	%
Direção (1.ª linha)	13	6	46%
Coordenação (2.ª linha)	21	12	57%
Gestão de equipa (3.ª linha)	10	5	50%
Total	44	23	52%

Próximo passo: continuar a trilhar este caminho.

Fonte: RAC 2020–2025; cadastro a 30 set. 2026. A partir de 2024 a contagem inclui a 3.ª linha.

Igualdade salarial com método

2024

Nova tabela salarial

Revisão de remunerações e complementos, com coerência interna

2024

Desempenho e carreiras

Sistema de avaliação e regras de progressão

2025

Diferenças salariais

Plano de avaliação das diferenças remuneratórias e das funções

2025–2026

Uma política única

Avaliação, progressão e mobilidade integradas

Enquadramento: Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto — igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Programa «Estruturar para Valoriza(RH)» · Relatório de Atividades UGR 2022–2026

Conciliar é reter talento

- Regime híbrido: 81% do mapa de pessoal
- Dispensa no dia de aniversário
- Campos de férias para crianças "ADENE"
- Regresso acompanhado após licença parental
- Protocolos de creche, ATL e saúde
- Transição ativa para a reforma
- Job shadowing
- Medidas preventivas para o calor (diretrizes ACT)

96,5%

taxa de retenção de talento em 2025, a mais alta desde 2020

126%

execução do Plano de Conciliação em 2025

Fonte: RAC 2020–2025; KPI da UGR; regime híbrido: cadastro a 30 set. 2026.

Cuidar de quem trabalha connosco

2025 · Criação

Um programa próprio

Programa de Saúde Mental e Bem-Estar Organizacional, com enquadramento técnico e a par das medidas de conciliação

2026 · Continuidade

Monitorizado e integrado

Iniciativas acompanhadas por indicadores e integradas no PIIND 2026–2028

Em articulação

Segurança e saúde no trabalho

Medicina do trabalho, ações de sensibilização e medidas preventivas no ambiente de trabalho

Coaching de liderança, consultas de psicologia, formação para capacitar em contextos de mudança, novas instalações a pensar nas pessoas ...

Fonte: Relatório de Atividades UGR 2022–2026.

PIIND 2026–2028

Plano de Igualdade, Inclusão e Não Discriminação, aprovado — dá continuidade ao plano de 2024–2025

- Igualdade de oportunidades e inclusão
- Diversidade e acessibilidade
- Prevenção da discriminação e combate ao assédio
- Linguagem inclusiva
- Acompanhamento por indicadores

Integra medidas de recrutamento e acolhimento inclusivos e o plano de conciliação.

Três lições para levar

01

Medir primeiro

Dados desagregados por sexo, todos os anos, desde 2020.

02

Escrever as regras

Tabela salarial, avaliação de funções e progressão com critérios claros.

03

Conciliar para reter

A conciliação é política de gestão, não um benefício avulso.

Uma transição energética justa começa na forma como gerimos as nossas próprias pessoas.

Obrigada.

ENERGIA E
IGUALDADE DE GÉNERO
POLÍTICAS PARA UMA TRANSIÇÃO JUSTA

Encerramento



Nelson Lage
ADENE – Agência para a Energia
Presidente

Adene
Agência para a Energia

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO