



PERFIL DAS  
**MULHERES**  
**PROFISSIONAIS**  
**DO SETOR**  
**DE ENERGIA**  
NO BRASIL



# EXPEDIENTE

## Realização

Advogadas Energéticas  
Associação Brasileira de Mulheres nas Geociências  
Damas de Energia  
Infra Women Brasil (IWB Energia)  
Mulheres da Energia  
Mulheres de Energia  
Mulheres do Biogás  
Mulheres do Petróleo e Energias  
Mulheres pela Eficiência e Energia (WEE)  
Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar (MESOL)  
Rede Mulheres do ACL  
Sim, Elas existem  
SPE Internacional - Bahia Sergipe Section  
WiE CIGRE BR  
WIN SPE Brasil  
Wista Brazil  
Women in Business (WiB) - Consulado da Noruega  
Women in Green Hydrogen  
Women in Wind (WiW)  
World Energy Council (WEC) Brasil

## Autores

Mariana Deperon (Travessia)  
Denilson Junior (Travessia)

## Diagramação

Rafael Secim

## Revisão Técnica

Aline Cristiane Pan (Mesol)  
Elusa Moreira Barroso Brasil (WiE CIGRE BR)  
Mariana Oliveira Barbosa (Mulheres do Biogás)  
Paula Scheidt (GIZ)

---

*O Projeto Sistemas de Energia do Futuro, fruto da Cooperação Brasil-Alemanha para o Desenvolvimento Sustentável, apoiou a redação e diagramação desta publicação. O projeto é executado pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH em parceria com o Ministério de Minas e Energia (MME) e com recursos do Ministério Federal da Cooperação Econômica e do Desenvolvimento (BMZ) da Alemanha.*

# RESUMO

Este relatório técnico apresenta os resultados de um levantamento nacional realizado entre abril e agosto de 2025 por organizações de mulheres da sociedade civil que integram o Pacto Nacional de Equidade de Gênero na Energia, envolvendo 1.032 mulheres atuantes em diferentes segmentos do setor energético brasileiro.

O levantamento teve como objetivo principal traçar o perfil das mulheres que atuam no setor de energia, dar visibilidade às suas trajetórias, desafios e conquistas, e apresentar propostas concretas para ampliar a equidade e a representatividade no setor.

Também teve como intuito identificar as mulheres do setor de energia interessadas em participar da A Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas de 2025 (COP 30), de modo a subsidiar o planejamento das ações e atividades voltadas à participação articulada e representativa no evento.

Os resultados mostram alta qualificação acadêmica (98,7% com ensino superior completo ou pós-graduação) e experiência consolidada (53,1% com mais de 10 anos de atuação). Contudo, persistem desigualdades interseccionais — com sub-representação de mulheres negras, indígenas e com deficiência — e assimetrias regionais, com predominância do eixo Sudeste.

A pesquisa evidencia que a transição energética justa depende de políticas estruturantes de gênero e diversidade, com metas, recursos e mecanismos de monitoramento. As recomendações concentram-se em seis eixos: liderança, territorialização, dados e monitoramento, integração de saberes, ambientes seguros e instrumentos econômicos de incentivo.

Palavras-chave: equidade de gênero; setor energético; liderança; interseccionalidade; políticas públicas.

# SUMÁRIO

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| 1. Introdução                                           | 06 |
| 2. Contexto                                             | 09 |
| 2.1. Iniciativa                                         | 09 |
| 2.2. Objetivo do levantamento                           | 14 |
| 2.3. Metodologia adotada para o levantamento            | 15 |
| 2.3.1. Limitações Metodológicas                         | 16 |
| 3. Destaques do levantamento                            | 17 |
| 3.1. Perfil demográfico das respondentes                | 17 |
| 3.2. Formação acadêmica e áreas de atuação no setor     | 24 |
| 3.3. Mulheres em posições formais de liderança          | 28 |
| 3.4. Lideranças em organizações e pluralidade de perfis | 29 |
| 4. Mapeamento das organizações de mulheres              | 33 |
| 4.1. Organizações identificadas no levantamento         | 33 |
| 4.2. Regiões de atuação e abrangência                   | 35 |
| 4.3. Principais ações desenvolvidas                     | 36 |
| 5. Principais desafios                                  | 38 |
| 6. Recomendações                                        | 40 |
| 7. Conclusão                                            | 43 |

# 1. INTRODUÇÃO

A transição energética é um dos maiores desafios do século XXI. Ela não depende apenas de novas tecnologias, mas também de mudanças institucionais e culturais profundas<sup>1</sup>. No Brasil — país com uma das matrizes energéticas mais renováveis do mundo<sup>2</sup> — esse debate ganhou força, sobretudo em torno da justiça energética. No entanto, a equidade de gênero no setor ainda avança de forma lenta e desigual<sup>3</sup>.

Embora a presença feminina em ciência, tecnologia e inovação tenha crescido, as mulheres continuam sub-representadas em funções técnicas, estratégicas e de liderança no setor de energia. Essa ausência não é apenas reflexo de desigualdades históricas: ela limita a diversidade de perspectivas e se torna um entrave concreto para a construção de soluções sustentáveis, inclusivas e eficazes — não só para as mulheres, mas também para outros grupos sub-representados e/ou pessoas em maior vulnerabilidade social.

Em 2024, duas iniciativas nacionais trouxeram a equidade de gênero para o centro da agenda da transição energética no Brasil: o Pacto Nacional por Mais Mulheres na Energia e na Mineração, promovido pelo governo federal, e Pacto Nacional de Equidade de Gênero na Energia, firmado por cerca de 20 organizações de mulheres da sociedade civil.

1 DIACONESCU, Mirela; MARINAS, Laura Elena; MARINOIU, Ana Maria; POPESCU, Maria-Floriana; DIACONESCU, Mihai. Towards Renewable Energy Transition: Insights from Bibliometric Analysis on Scholar Discourse to Policy Actions. *Energies*, [S.l.], v. 17, n. 4719, p. 1-40, 2024. DOI: 10.3390/en17184719. Disponível em: <https://www.mdpi.com/article/10.3390/en17184719>. Acesso em: 23 set. 2025. YANG, Yu; XIA, Siyou; HUANG, Ping; QIAN, Junxi. Energy transition: Connotations, mechanisms and effects. *Energy Strategy Reviews*, v. 52, mar. 2024, p. 101320. DOI: 10.1016/j.esr.2024.101320. STARK, A.; GALE, F.; MURPHY-GREGORY, H. Just Transitions' Meanings: A Systematic Review. *Society & Natural Resources*, v. 36, n. 0, p. 1277-1297, 2023. DOI: 10.1080/08941920.2023.2207166. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08941920.2023.2207166>. Acesso em: 23 set. 2025.

2 Empresa de Pesquisa Energética (EPE). BEN 2025: relatório síntese – ano base 2024. Brasília: MME / EPE, 28 maio 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mme/pt-br/assuntos/secretarias/sntep/publicacoes/balanco-energetico-nacional/ben-2025/relatorio-sintese/Sintese.BEN2025>. Acesso em: 24.09.2025.

3 DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT – GIZ. Integração do Componente de Gênero nas Políticas Energéticas dos Países do G20: elaborado como parte da Parceria Energética bilateral em nome do BMW. Brasília: GIZ, ago. 2025.

Ambas as iniciativas convergem em um reconhecimento fundamental: não há transição energética justa sem equidade de gênero. A transformação estrutural do setor energético exige o enfrentamento das barreiras sistêmicas que ainda restringem a participação e a liderança feminina.

Como desdobramento direto do Pacto firmado pelas organizações de mulheres da sociedade civil, foi realizado levantamento inédito, com abrangência nacional, envolvendo mais de mil mulheres atuantes em diversas etapas da cadeia energética.

O objetivo do levantamento é traçar o perfil das mulheres que atuam no setor de energia, dar visibilidade às suas trajetórias, desafios e conquistas, e apresentar propostas concretas para ampliar a equidade e a representatividade no setor.

Este relatório apresenta os principais achados da pesquisa, incluindo:

- Perfil sociodemográfico e profissional das mulheres no setor energético brasileiro;
- Áreas de formação, ocupações e funções exercidas;
- Barreiras ao desenvolvimento e à ascensão profissional, inclusive com foco em lideranças;
- Mapeamento de organizações de apoio e articulação já existentes.

Além de consolidar os dados coletados, este documento oferece conclusões analíticas e recomendações para subsidiar políticas públicas, programas institucionais e ações do setor privado e público voltadas à promoção da equidade de gênero na transição energética.

Nos últimos anos, vários grupos de mulheres no setor de energia foram criados, cada um movido pelo propósito de promover a equidade de gênero e de apoiar e incentivar umas às outras. O momento é de unir todas essas forças, de transformar cada iniciativa em um grande movimento coletivo que mostre o poder das mulheres. Em setembro de 2024, dezoito redes femininas deram um passo histórico ao assinar o Pacto Nacional pela Equidade de Gênero na Energia. Hoje já somos 20 grupos — e seguimos crescendo, porque juntas somos ainda mais fortes. Mais uma vez, esse movimento mostra como a inclusão de mulheres e a sororidade conseguem impactar efetivamente o mundo para melhor. De um lado, as mulheres são as que mais sofrem com as mudanças climáticas; de outro, são as que mais se preocupam com o futuro do planeta. Por isso, a participação das mulheres nas decisões e nas políticas públicas é indispensável para que alcancemos o net zero até 2050”

**Renata Isfer**

Coordenadora do Sim, Elas existem

A realização da COP 30 no Brasil nos inspira a fortalecer ainda mais a atuação do Pacto. Por isso, neste ano de 2025 conduzimos uma pesquisa voltada às mulheres do setor, que contou com mais de mil respondentes — dentre as quais cerca de 150 já confirmaram presença na COP 30 e aproximadamente 400 manifestaram interesse em participar. Além da pesquisa, promovemos o evento ‘Mulheres no Centro da COP 30’, realizado no auditório do Ministério de Minas e Energia (MME), em Brasília. Na ocasião, entregamos à Sra. Elbia Gannoum, encarregada do Governo na área de Energia para a COP30, um documento simbólico de compromisso coletivo com a equidade de gênero nas políticas públicas de energia e clima. Estamos preparadas para contribuir com dados, propostas e experiências consolidadas por meio do Pacto, sempre com o propósito de fortalecer a diversidade, a justiça social e a transição energética justa.”

**Elusa Moreira Barroso Brasil**

Vice-Coordenadora do WiE-BR do CIGRE

## 2. CONTEXTO

### 2.1. A INICIATIVA

O setor de energia no Brasil ainda reflete desigualdades de gênero.

Ao longo do tempo houve avanços, como a criação de comitês internos em empresas públicas e privadas, a exemplo do Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério de Minas e Energia e Entidades Vinculadas (Cogemnev) criado em 2004<sup>4</sup> e ações de incentivo a presença de mulheres nas carreiras de STEM<sup>5</sup> (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*)<sup>6</sup>. Em 2024, o MME, em parceria com o Ministério das Mulheres, intensificou iniciativas relacionadas à inclusão de gênero no setor, por meio do Pacto Nacional por Mais Mulheres na Energia e Mineração<sup>7</sup>.

No entanto, ainda faltam políticas e ações específicas para ampliar a presença de mulheres no setor e enfrentar de forma consistente a desigualdade de gênero — incluindo os efeitos da pobreza energética sobre a população feminina.

Entre as medidas necessárias destacam-se a definição de metas de paridade em conselhos e cargos de gestão, programas de capacitação voltados a mulheres em situação de vulnerabilidade social, financiamento para projetos liderados por mulheres, linhas de crédito para empreendedoras em energias renováveis, a inclusão de critérios de equidade de gênero em editais e políticas de incentivo, além da ampliação de bolsas, estágios e programas de inserção no setor.

4 A respeito, vide: <https://www.gov.br/mme/pt-br/assuntos/conselhos-e-comites/cogemnev/o-cogemnev>

5 A respeito, vide: <https://energiadofuturo.org.br/genero-e-desenvolvimento-humano/workshop-especializa-mao-de-obra-feminina-para-o-mercado-da-energia-solar/>; <https://energiadofuturo.org.br/genero-e-desenvolvimento-humano/mme-promove-webinar-sobre-mulheres-na-energia-renovavel/>

6 Tradução livre: Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

7 A respeito, vide: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/setembro/ministerio-das-mulheres-assina-pacto-por-mais-mulheres-no-setor-energetico>

É fundamental que essas iniciativas sejam orientadas por uma abordagem interseccional — que considere gênero, raça, classe e território — para assegurar que famílias chefiadas por mulheres em áreas rurais, indígenas e periféricas tenham acesso a tecnologias de energia limpa, apoiadas por subsídios e investimentos que reduzam barreiras econômicas e sociais.

O Brasil tem potencial para se tornar referência regional desde que seja capaz de transformar ações<sup>8</sup> em políticas estruturais permanentes, inclusive por meio de políticas públicas.

É importante destacar que os desafios no setor de energia vão além de questões técnicas ou econômicas. Trata-se de uma indústria historicamente dominada por homens<sup>9</sup>.

8 O Brasil dispõe de uma estrutura institucional voltada à regulação energética e à promoção da igualdade de gênero. O MME é responsável pela formulação das políticas energéticas, enquanto o Ministério das Mulheres lidera ações de equidade, com apoio do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. A Constituição de 1988 garante igualdade entre homens e mulheres, reforçada por acordos internacionais como a CEDAW e por leis como a Maria da Penha (2006), e a da Igualdade Salarial (2023). Apesar dos avanços legais, persistem entraves. No setor energético especificamente, faltam medidas específicas para ampliar a presença feminina em posições de liderança e enfrentar os impactos desiguais da pobreza energética sobre as mulheres. A legislação é ampla, mas sua aplicação efetiva ainda é limitada em áreas técnicas e estratégicas. Nos últimos anos, foram lançadas iniciativas para enfrentar essas lacunas. O MME criou o Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade e o Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão. Em 2024, firmou o Pacto Nacional por Mais Mulheres na Energia e Mineração, com foco em liderança feminina, capacitação e redução da pobreza energética. Outras ações relevantes incluem o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, que já certificou mais de 100 empresas, além de projetos como *Wings for the Future*, Empodera Mulheres na TI e Mais Mulheres na Energia. Editais do MCTI voltados a meninas em STEM e o piloto “Eles nas Exatas” ampliam o acesso à formação. Em nível federal, o Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão, firmado com 34 estados, reforça o compromisso com ambientes mais inclusivos. Ainda assim, a consolidação da igualdade de gênero no setor energético exige políticas mais estruturadas e integradas. DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT – GIZ. *Integração do Componente de Gênero nas Políticas Energéticas dos Países do G20: elaborado como parte da Parceria Energética bilateral em nome do BMW*. Brasília: GIZ, ago. 2025, p. 24 a 26.

9 O setor de energia tem sido historicamente um campo dominado por homens, e sua força de trabalho continua a não representar adequadamente a população e a força de trabalho em geral. Em média, há 76% menos mulheres do que homens trabalhando no setor de energia — uma diferença significativa em relação à média de 8% observada na força de trabalho total, de acordo com dados de 2018 de 29 países (22 membros da IEA). International Energy Agency. *Gender and Energy Data Explorer*. Última atualização: 31 de março de 2025. Disponível em: <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer>

No Brasil, as mulheres representam apenas 26% das matrículas em cursos de graduação nas áreas STEM<sup>10</sup>, uma das principais portas de entrada para o setor energético. No entanto, esse percentual é ainda menor em cursos diretamente ligados à energia, como engenharia elétrica e engenharia de energia, evidenciando uma desigualdade que já começa na base educacional. No que se refere a cargos de liderança no setor, elas ocupam apenas 10,8% deles<sup>11</sup>.

A baixa representatividade feminina no setor energético não é apenas reflexo de desigualdades históricas, mas um obstáculo estrutural à formulação de políticas públicas eficazes e à viabilização de uma transição energética justa.

A escassez de dados desagregados por gênero, raça, classe e território compromete a capacidade do setor de diagnosticar com precisão as desigualdades existentes e de construir soluções baseadas em evidências. Sem essa base informacional, políticas interseccionais permanecem ausentes, o que perpetua exclusões estruturais inclusive para grupos mais vulneráveis.

Em 2024, conforme mencionado acima, dois pactos complementares foram firmados para enfrentar as desigualdades de gênero no setor energético: o Pacto Nacional por Mais Mulheres na Energia e na Mineração, lançado pelo MME em parceria com o Ministério das Mulheres, com foco na promoção de lideranças femininas e na capacitação técnica; e o Pacto Nacional de Equidade de Gênero na Energia, articulado por cerca de 20 organizações da sociedade civil, que estabeleceu metas concretas para transformar as dinâmicas do mercado de trabalho no setor.

10 A participação feminina nos cursos de STEM ainda é bem menor que a masculina. Em 2023, os homens representavam 74% dos ingressantes, enquanto as mulheres eram apenas 26%. Embora o número absoluto de calouros tenha crescido de 176.547 em 2013 para 227.317 em 2023, o avanço masculino foi mais acelerado, o que fez a proporção feminina cair de 30% para 26% no mesmo período. Conforme dados de 2023, do relatório: NEXUS – Pesquisa e Inteligência de Dados. *Levantamento meninas e mulheres na ciência*. Brasília, 11 fev. 2025. Disponível em: <http://www.nexus.fsb.com.br>

11 DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT – GIZ. *Integração do Componente de Gênero nas Políticas Energéticas dos Países do G20: elaborado como parte da Parceria Energética bilateral em nome do BMW*. Brasília: GIZ, ago. 2025, p. 24.

A proposta do Pacto Nacional de Equidade de Gênero na Energia é promover a participação feminina em todas as etapas da cadeia energética, com foco em liderança, formação técnica, equidade salarial e inclusão de grupos sub-representados. Para isso, propõe uma atuação coordenada entre empresas, sociedade civil, academia e lideranças do setor, com base na interseccionalidade, na adoção de políticas inclusivas e no fortalecimento de ambientes de trabalho seguros. Suas ações incluem diagnósticos, programas de capacitação e mentoria, intercâmbio de boas práticas, métricas de monitoramento e campanhas de sensibilização.

Ambos os pactos — governamental e da sociedade civil — partem do entendimento de que a equidade de gênero é um requisito fundamental para uma transição energética justa. A incorporação dessa agenda às políticas e práticas do setor constitui não apenas um imperativo ético, mas uma estratégia para fortalecer a inteligência institucional, estimular a inovação e assegurar a distribuição equitativa dos benefícios da transição, com foco na inclusão de grupos historicamente vulnerabilizados.

No caso específico do Pacto pela Equidade de Gênero no Setor de Energia, entre suas diretrizes estratégicas, destacam-se:

- Fomento à participação de meninas e jovens mulheres em programas educacionais e de carreira no setor energético;
- Aumento da participação feminina em cargos de liderança no setor energético;
- Adoção da interseccionalidade como pauta transversal e fundamental aos objetivos relacionados a equidade de gênero;
- Implementação de boas práticas de recrutamento, seleção e permanência, com políticas inclusivas e equitativas;
- Desenvolvimento de programas de capacitação e mentoria voltados para o crescimento profissional de mulheres, priorizando a inclusão de grupos sub-representados;
- Adoção de medidas para garantir equidade salarial e de condições de trabalho.
- Promoção de uma política de Direitos Humanos para ambiente sem violências.

Tais diretrizes estão alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o ODS 5 (Igualdade de Gênero) e o ODS 7 (Energia Acessível e Limpa).

Como ressaltou Mariana Espécie (2024), do MME<sup>12</sup>: *“Falar de transição energética justa é também falar de equidade de gênero”*. Ambas as iniciativas, reforçam que a construção de um setor de energia mais sustentável e inclusivo depende da inclusão efetiva das mulheres como protagonistas da transição.

12 <https://www.gov.br/mme/pt-br/assuntos/noticias/mme-fortalece-agenda-de-equidade-rumo-a-cop30?utm.source=chatgpt.com>

## 2.2. OBJETIVO DO LEVANTAMENTO

O levantamento teve como objetivo principal traçar o perfil das mulheres que atuam no setor de energia, dar visibilidade às suas trajetórias, desafios e conquistas, e apresentar propostas concretas para ampliar a equidade e a representatividade no setor. Também, teve como intuito identificar as mulheres que tinham a intenção de participar da Conferência das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas de 2025 (COP30).

Realizado de forma voluntária, colaborativa e digital, o levantamento ocorreu entre 5 de abril e 18 de agosto de 2025, com a participação de mais de mil mulheres de diferentes segmentos da cadeia energética em todo o território nacional.

As respondentes forneceram informações sobre formação acadêmica, experiência profissional, cargos ocupados, áreas de atuação, raça e identidade de gênero, compondo um panorama abrangente da presença feminina no setor.

Os resultados consolidam um conjunto inédito de dados e percepções, constituindo base de referência para decisões estratégicas e políticas de inclusão no setor energético. Evidenciam, ainda, que a transição energética no Brasil será efetiva apenas se for socialmente justa, inclusiva e orientada pela igualdade de oportunidades.

## 2.3. METODOLOGIA

A metodologia baseou-se na aplicação de um questionário estruturado e autoadministrado, disponibilizado em plataforma on-line entre 5 de abril e 18 de agosto de 2025<sup>13</sup>. A amostra, não probabilística e por adesão voluntária, resultou em 1.032 respostas válidas de profissionais com diferentes tempos de atuação, funções, níveis de escolaridade, pertencimentos raciais, identidades de gênero e regiões geográficas.

As respostas foram consolidadas em uma base de dados unificada, estruturada para análises descritivas e interpretativas. O tratamento dos dados combinou procedimentos quantitativos e qualitativos, com checagem de consistência, exclusão de registros incompletos e padronização de variáveis, assegurando a fidedignidade das informações.

Essa abordagem permitiu identificar tendências, lacunas e potencialidades, oferecendo um panorama abrangente da presença feminina no setor energético e de seus desafios estruturais, estratégias de resistência e trajetórias de inovação.

<sup>13</sup> A pesquisa contemplou questões sobre idade, gênero, raça/etnia, estado civil, condição de pessoa com deficiência (com detalhamento, caso afirmativo), existência de filhos (quantidade e idades), escolaridade, formação profissional, setor ou segmento de atuação na área de energia, tempo de experiência no setor, ocupação de cargos de liderança (e tempo correspondente), participação em grupos de mulheres (incluindo quais), exercício de liderança nesses grupos, tempo no cargo, quantidade e nomes das líderes, além de informações sobre a presença de líderes negras/pardas, LGBTQs e PCDs. Também foram abordadas estimativas de membros do grupo, existência de mapeamento das mulheres do setor (com link, quando disponível), regiões de atuação, principais ações desenvolvidas e, por fim, a intenção de participação na COP 30.



### 2.3.1. LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS

O levantamento apresenta limitações decorrentes do método e da coleta de dados. O uso de questionário estruturado e autoadministrado, não incluído neste relatório, impede a verificação externa de validade e confiabilidade.

A amostra, não probabilística e obtida por adesão voluntária, não permite inferências estatísticas e pode conter viés de auto seleção, com maior participação de respondentes engajadas no tema.

Não foram calculados erros amostrais, intervalos de confiança ou testes de significância, restringindo as análises ao campo descritivo e exploratório. Possíveis desequilíbrios regionais, raciais e ocupacionais podem refletir tanto limitações metodológicas quanto desigualdades estruturais do setor.

Os resultados devem ser interpretados como indicativos de tendências e percepções, oferecendo subsídios relevantes à compreensão da inclusão feminina no setor energético.

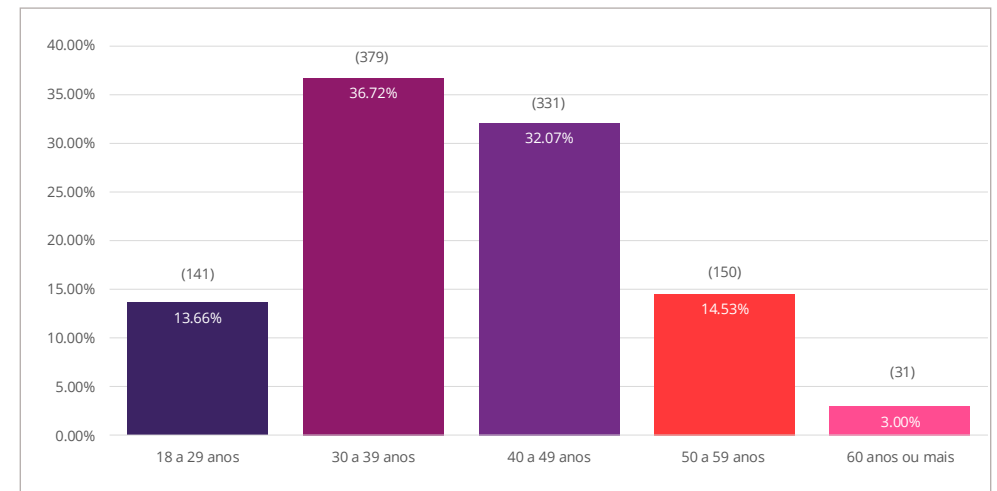
## 3. DESTAQUES DO LEVANTAMENTO

### 3.1 PERFIL DEMOGRÁFICO DAS MULHERES RESPONDENTES

O levantamento traçou o perfil sociodemográfico das participantes a partir de variáveis como faixa etária, identidade de gênero, raça/cor, estado civil, maternidade, deficiência e escolaridade, fornecendo subsídios para compreender as desigualdades que influenciam o ingresso, a permanência e a progressão das mulheres no setor.

A idade das respondentes variou de 18 a mais de 60 anos, com média de 40,2 anos (Fig. 01). Observou-se maior concentração nas faixas de 30 a 39 anos (36,7%) e 40 a 49 anos (32,1%), indicando predominância de mulheres em fase de maturidade profissional. Mulheres entre 18 e 29 anos representam 13,7% e aquelas com 60 anos ou mais, 3%. Essa distribuição evidencia diversidade geracional.

Figura 1. Faixa etária das mulheres respondentes do questionário.



No recorte de identidade de gênero, 99,7% das participantes se identificaram como mulheres cisgênero, enquanto apenas 0,3% declararam-se mulheres trans (Fig.2), número inferior à estimativa nacional (0,68%, segundo estudo da UNESP na revista *Nature Scientific Reports*). Esse dado evidencia a marginalização de identidades de gênero dissidentes e a necessidade de políticas afirmativas específicas<sup>14</sup>.

Quanto à raça/cor, 73,1% das respondentes se autodeclararam brancas, 18,9% pardas, 5,9% pretas, 1,7% amarelas e 0,3% indígenas (Figura 3). Assim, 24,9% se identificam como negras (pretas e pardas), percentual inferior à média nacional de 55,5%, segundo o IBGE (Censo Demográfico, 2022). Os dados indicam baixa representatividade de mulheres negras e indígenas na amostra do levantamento.

14 PINHEIRO, Thiago dos Santos et al. Proportion of people identified as transgender and non-binary gender in Brazil. *Scientific Reports*, v. 11, n. 2240, p. 1-7, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-021-81411-4>

Figura 2. Identidade de gênero das respondentes do questionário.

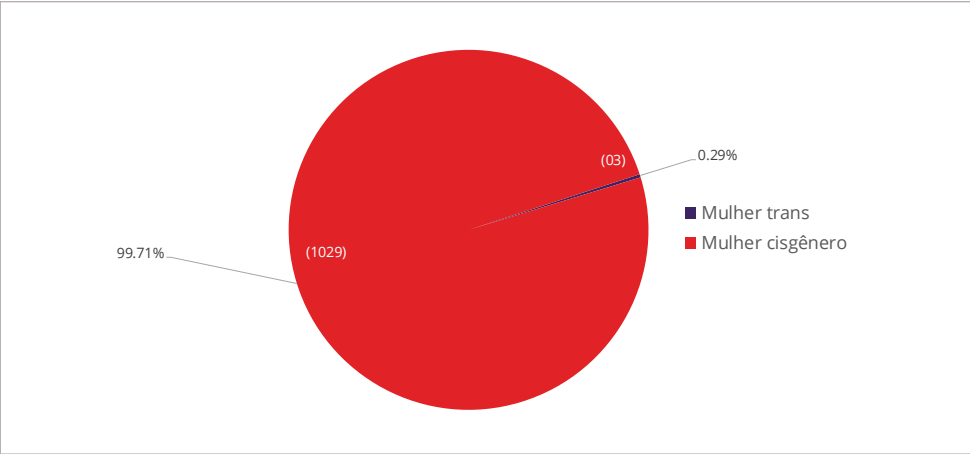


Figura 3. Cor da pele ou raça e etnia respondentes do questionário

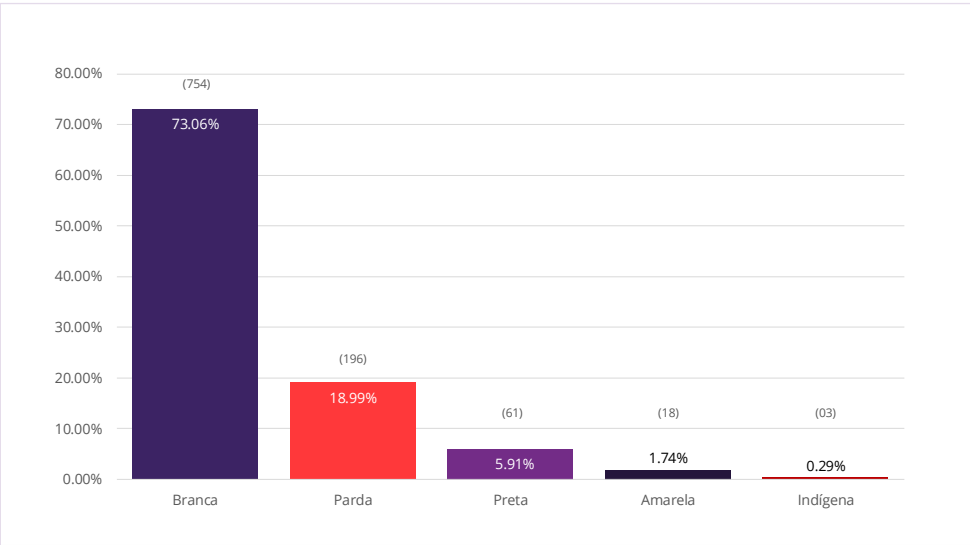
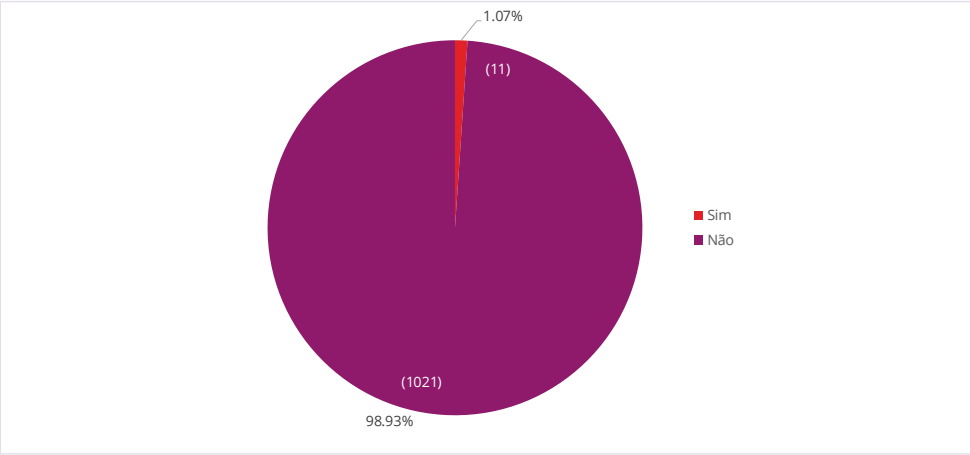


Figura 4. Percentual de pessoas com deficiência respondentes do questionário.



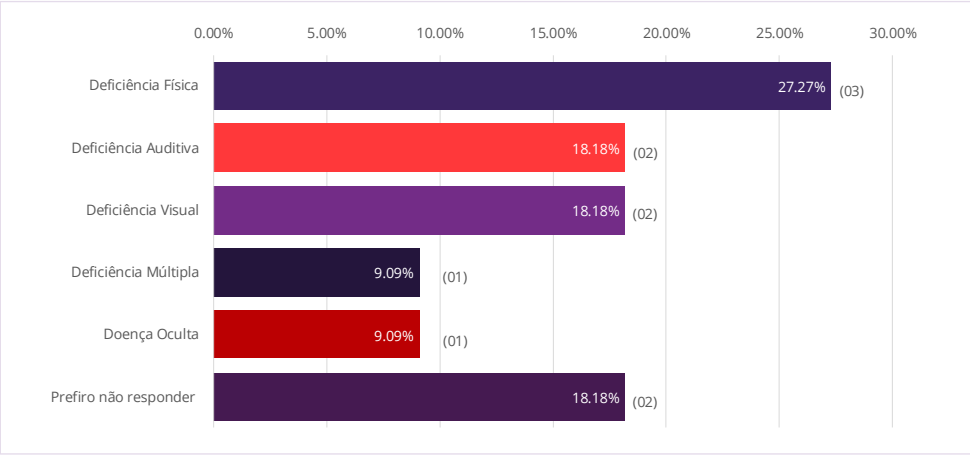
No que se refere à deficiência, 1,1% das respondentes se autodeclararam pessoas com deficiência (PcD) (Figura 4). Esse percentual é inferior à média nacional apontada pela PNAD Contínua de 2022, segundo a qual 8,9% da população brasileira possui algum tipo de deficiência. Os dados indicam baixa representatividade de mulheres com deficiência na amostra do levantamento.

Entre as 11 mulheres que se autodeclararam pessoas com deficiência, observa-se diversidade de condições relatadas.

A maioria corresponde a deficiências físicas (27,3%), seguidas por deficiências auditivas (18,2%) e visuais (18,2%).

Também foram registradas deficiências múltiplas (9,1%) e doenças ocultas (9,1%), enquanto 18,2% das respondentes optaram por não especificar o tipo (Figura 5). Esses dados, ainda que referentes a um número reduzido de participantes, demonstram a pluralidade das condições relatadas.

Figura 5. Tipos de deficiência de participantes que assinalaram ter deficiência no questionário.



Em relação ao estado civil (Fig. 6), 54,1% das participantes são casadas ou vivem em união estável, 34% são solteiras, 11,5% separadas ou divorciadas, e 0,4% viúvas.

Quanto à maternidade (Fig. 7), 50,6% das respondentes possuem filhos, com média de 1,55 filho por mulher. Entre as mães, 27,3% têm um filho, 19,4% dois filhos, e percentuais residuais três ou mais. A faixa etária dos filhos (Fig. 8) indica que 46,7% têm menos de 12 anos, 32,9% têm entre 13 e 17 anos, e 20,4% têm 18 anos ou mais.

Figura 6. Estado civil das respondentes do questionário.

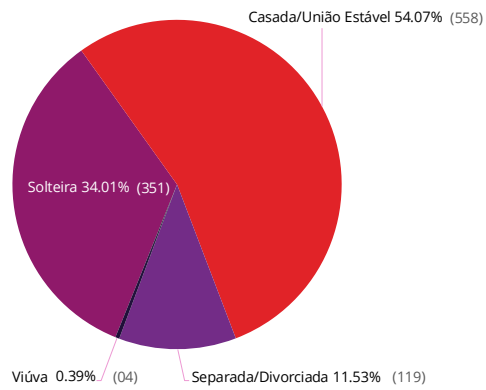


Figura 7. Exercício da maternidade pelas respondentes do questionário.

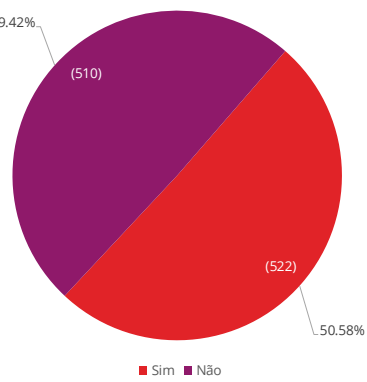
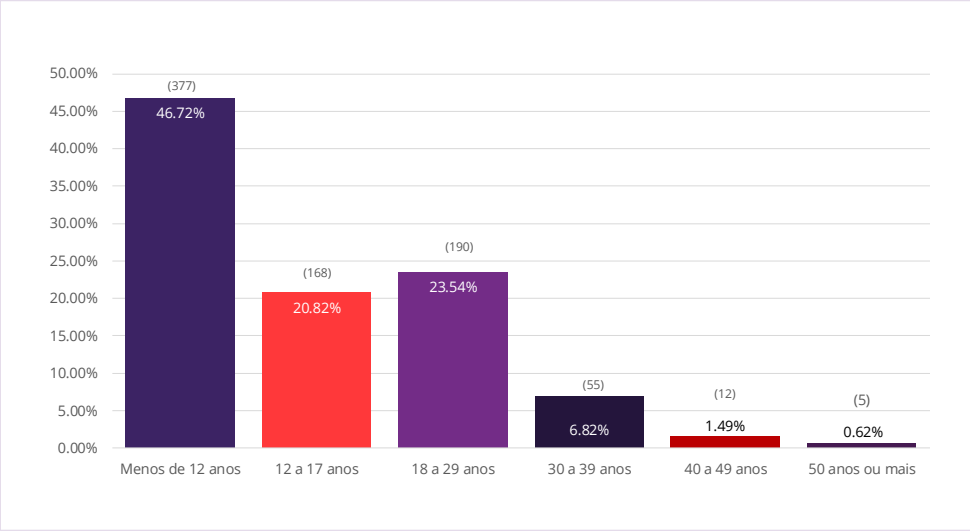


Figura 8. Faixa etária de filhos das respondentes do questionário.



### 3.2. FORMAÇÃO ACADÊMICA E ÁREAS DE ATUAÇÃO NO SETOR

Figura 9. Escolaridade das respondentes do questionário.

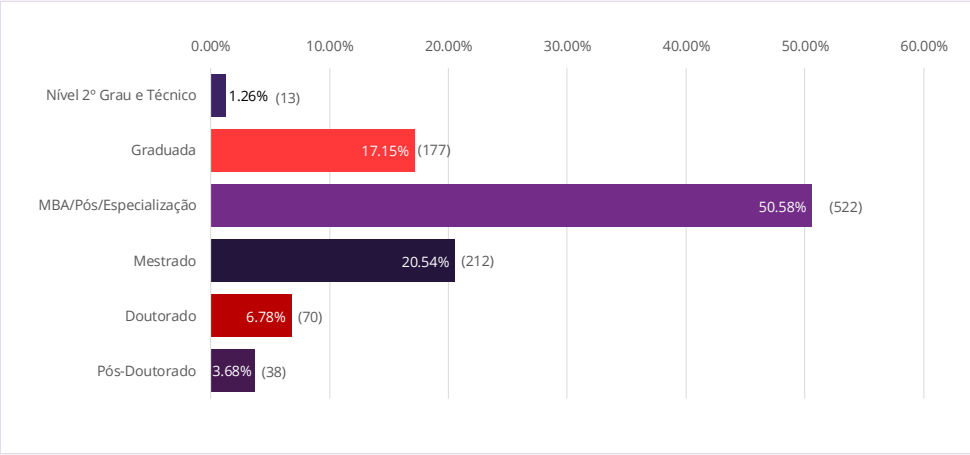
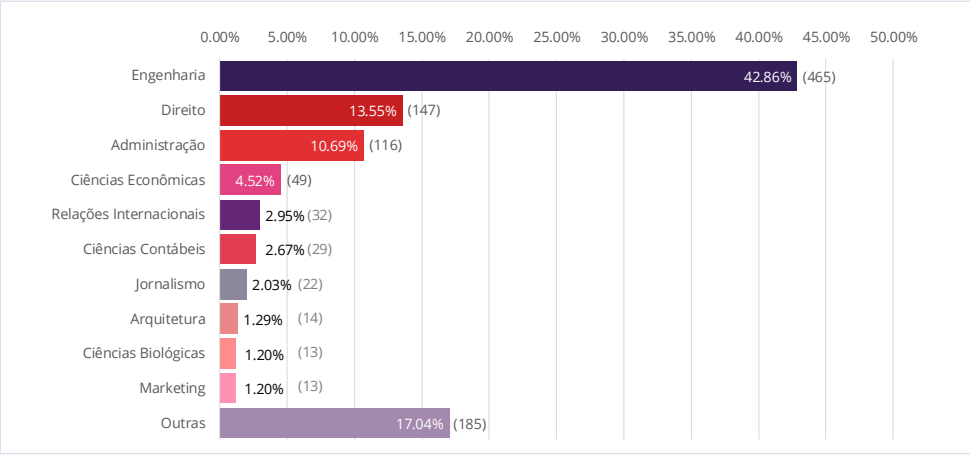


Figura 10. Formação das respondentes do questionário.



O levantamento indica que 98,7% das participantes possuem ensino superior completo ou pós-graduação. A maioria (50,6%) cursou especialização, MBA ou lato sensu; 20,5% concluíram mestrado, 6,8% doutorado e 3,7% pós-doutorado (Fig. 9).

A formação predominante é em Engenharia (42,9%), seguida por Direito (13,6%) e Administração (10,7%). Outras áreas citadas incluem Economia, Relações Internacionais, Ciências Contábeis, Arquitetura, Ciências Biológicas, Jornalismo, Marketing e Comunicação. A categoria “outras formações” representa 16,4% das respostas, indicando diversidade de trajetórias profissionais (Fig. 10).

Outros setores com participação expressiva incluem exploração e produção (E&P) com 7,1%, óleo e gás (O&G) com 6,5%, indústria com 5,5%, e atividades administrativas, gestão e comunicação com 5,3%. A área de pesquisa e desenvolvimento (P&D) representa 3,0% das respostas.

A categoria “outros” reúne 22,6% das menções, abrangendo funções e segmentos diversos, o que reflete a amplitude de inserções profissionais das mulheres no setor energético nacional.

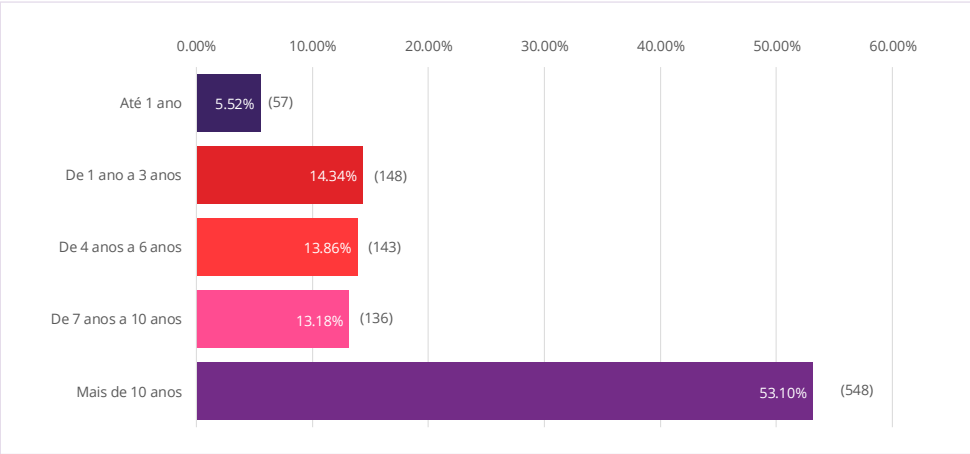
Sobre tempo de atuação no setor, o levantamento mostra que 53,1% das respondentes possuem mais de 10 anos de experiência. Outras 14,3% atuam entre 1 e 3 anos, 13,9% entre 4 e 6 anos, e 13,2% entre 7 e 10 anos. Apenas 5,5% estão no setor há até um ano (Fig. 11).

Embora o levantamento não tenha abordado diretamente a valorização de saberes não acadêmicos, a análise dos dados evidencia a prevalência de formações técnico-científicas e a baixa representatividade de conhecimentos práticos, tradicionais, comunitários e ancestrais.

Tais saberes, frequentemente transmitidos em contextos rurais, periféricos e de povos originários, permanecem sub-representados no setor energético. O reconhecimento e a integração desses conhecimentos — junto às formações acadêmicas — são aspectos relevantes para ampliar a diversidade de perspectivas e experiências profissionais no campo da energia.<sup>15</sup>

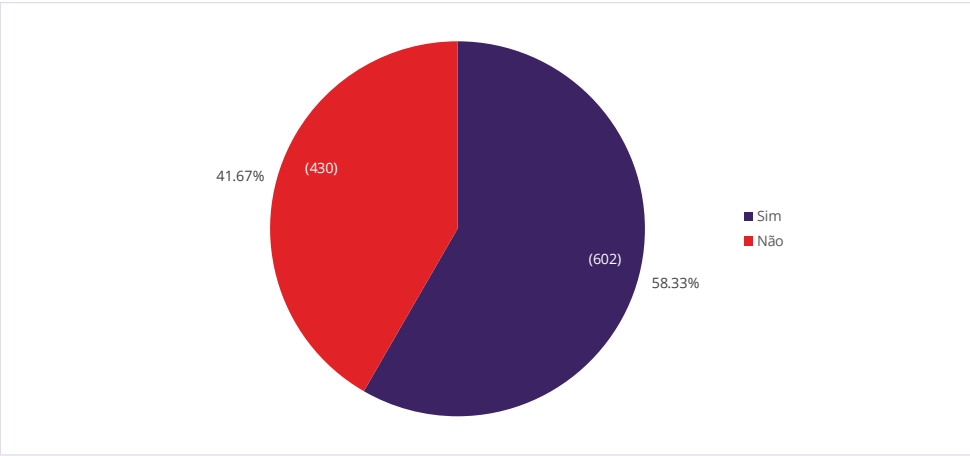
15 WORLD BANK. Indigenous Knowledge, Local Knowledge, and Climate Change: Interconnections for Policy and Practice. Washington, D.C.: World Bank, 2025. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/41717>

Figura 11. Tempo de atuação no setor respondentes do questionário.



### 3.3 MULHERES EM POSIÇÕES FORMAIS DE LIDERANÇA

Figura 12. Atuação em cargos de liderança das respondentes do questionário.



O levantamento indica que 58,3% das respondentes atuam ou já atuaram em posições de liderança no setor energético, enquanto 41,7% nunca ocuparam cargos desse tipo (Fig. 12).

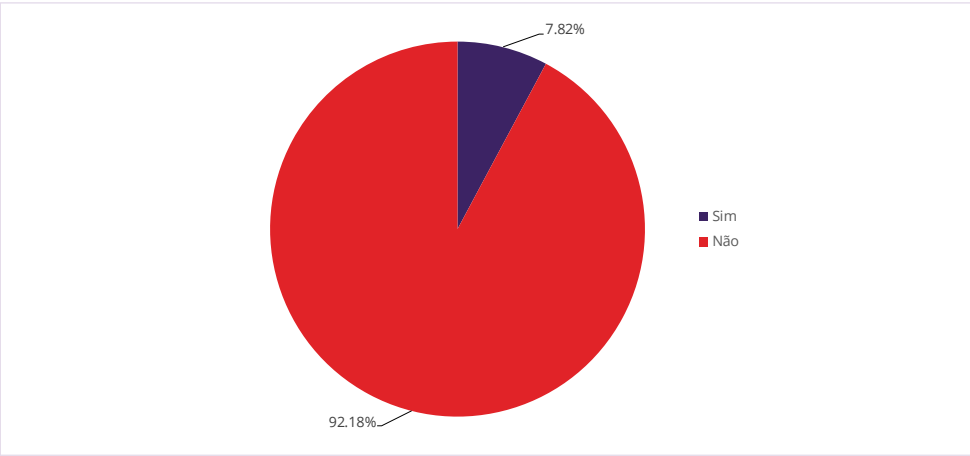
Ressalta-se que a formulação da pergunta — “já ocupou ou ocupa” — abrange tanto experiências atuais quanto passadas, impossibilitando distinguir a atuação presente da anterior. Assim, o percentual obtido representa a exposição acumulada a funções de liderança.

Entre as mulheres com experiência nessas posições, 28% exerceram cargos de liderança por 1 a 3 anos, 24% entre 4 e 6 anos, e 25,3% por mais de 10 anos. Aproximadamente 10,3% possuem menos de um ano de experiência.

Esses dados demonstram a presença de diferentes níveis de experiência em liderança, com participação significativa de mulheres em estágios tanto iniciais quanto consolidados de trajetória profissional.

### 3.4 LIDERANÇAS EM ORGANIZAÇÕES E PLURALIDADE DE PERFIS

Figura 13. Atuação em cargos de liderança nas organizações identificadas no levantamento



A Figura 13 apresenta a atuação das respondentes em cargos de liderança nas organizações identificadas no levantamento. Entre as líderes de grupos de mulheres que participaram do levantamento, observa-se predominância de lideranças em estágios iniciais ou intermediários de consolidação.

Cerca de 37,1% exercem esse papel há entre 1 e 3 anos, 20,97% até 1 ano, e 20,97% entre 3 e 5 anos. Lideranças com maior tempo de atuação são menos frequentes: 12,9% atuam entre 5 e 10 anos, e 8,06% há mais de 10 anos (Fig. 14).

Figura 14. Tempo de atuação em cargos de liderança nas organizações identificadas no levantamento

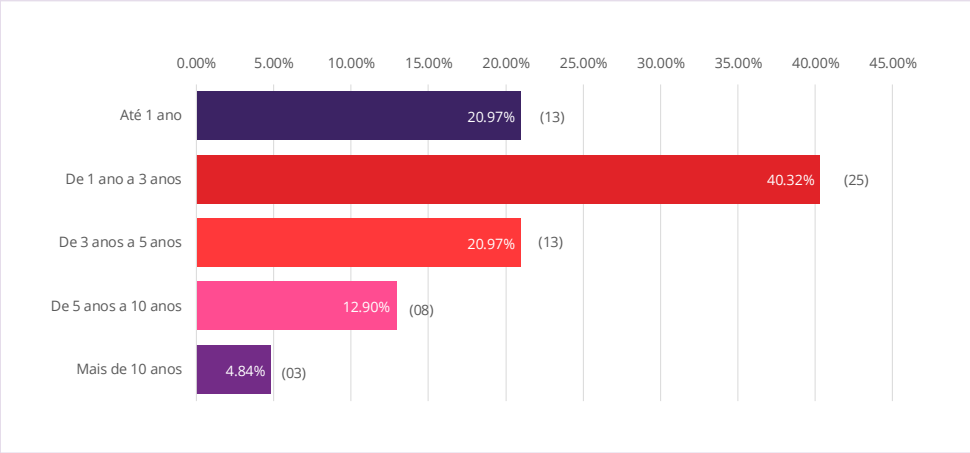
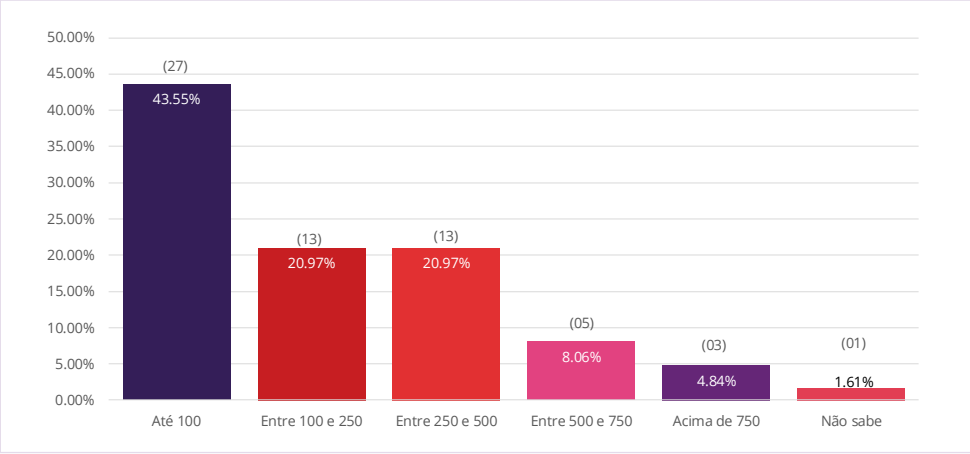
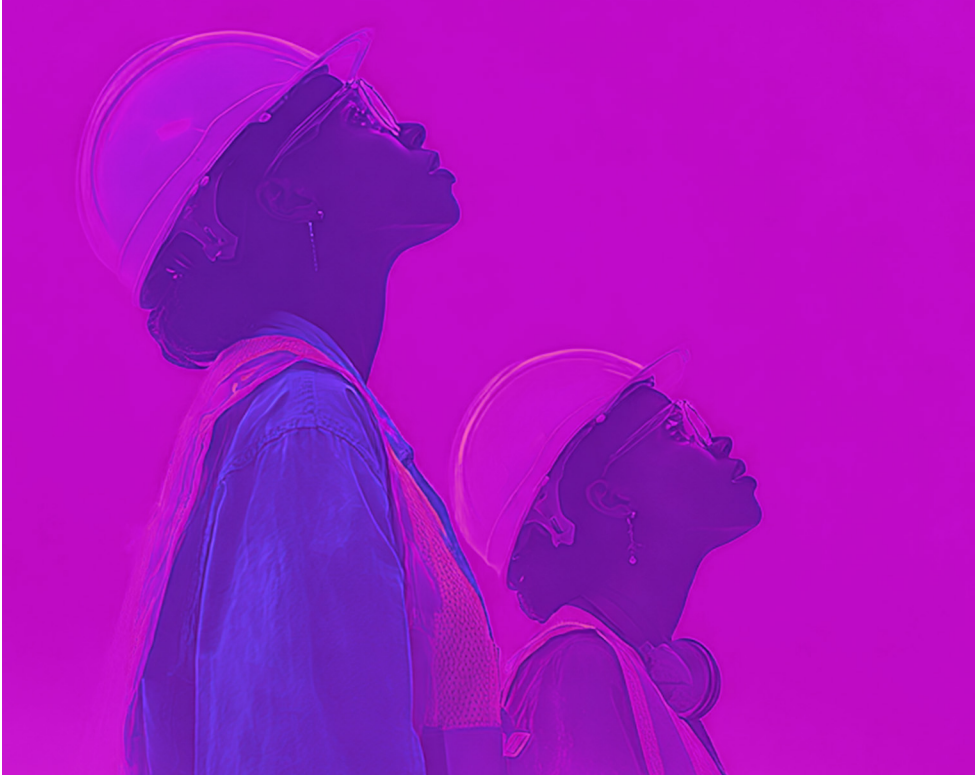


Figura 15. Porte das nas organizações identificadas no levantamento



Quanto ao porte das organizações lideradas, predominam estruturas de pequeno porte. Aproximadamente 64,52% das respondentes lideram grupos com até 250 membros, enquanto 4,84% coordenam grupos com mais de 1.000 integrantes (Fig. 16).



## PERFIL DEMOGRÁFICO DAS LIDERANÇAS.

O recorte sociodemográfico das 62 respondentes de organizações identificadas no levantamento reforça a necessidade de políticas interseccionais e inclusivas para ampliar a diversidade nos espaços de decisão:

- **Idade:** A idade média das líderes é de 43,13 anos, com concentração entre 40 a 49 anos (40,5%) e 30 a 39 anos (29,67%). Mulheres jovens (18-29 anos) representam apenas 5,18% das lideranças e mulheres com mais de 60 anos, 4,24% — revelando baixa renovação geracional;
- **Gênero:** A quase totalidade das lideranças se identifica como mulheres cisgênero (99,71%), com apenas 0,29% de mulheres trans — o que evidencia uma cisnormatividade predominante nas organizações;
- **Raça/etnia:** Lideranças negras (pretas e pardas) somam apenas 20,93%, enquanto 77,08% se autodeclaram brancas e 1,67% amarelas. A ausência de lideranças indígenas é notável. Esse recorte revela uma sub-representação significativa quando comparado aos 55,5% de pessoas negras na população brasileira, segundo o Censo de 2022;

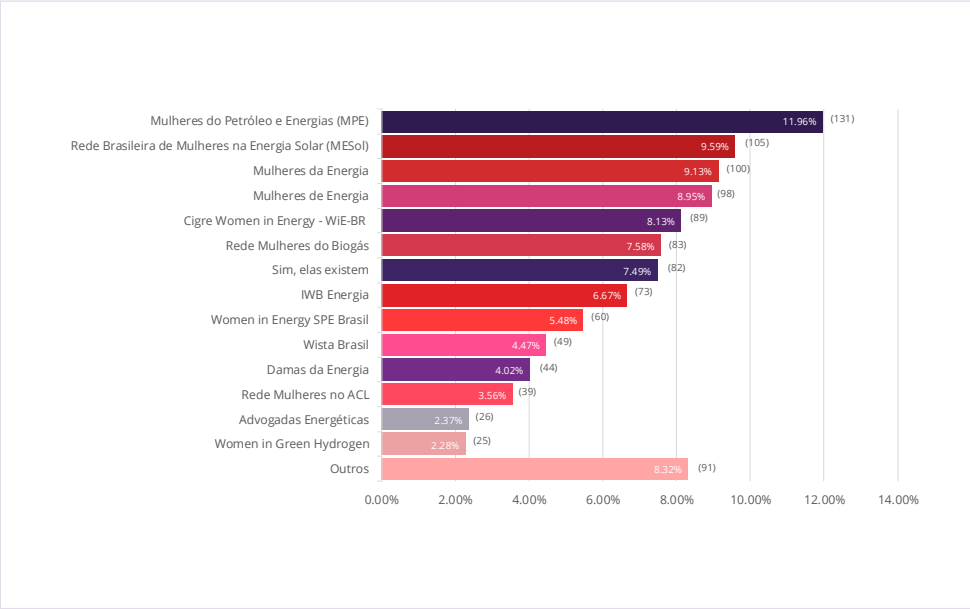
- **Estado civil e filhos:** A maioria das líderes é casada ou vive em união estável (61,46%), seguida de solteiras (23,09%) e separadas ou divorciadas (14,95%). Cerca de 61,96% têm filhos, com uma média de 1,95 filho por mãe. A faixa etária média dos filhos é de 17,8 anos, sendo 32,89% crianças e adolescentes e 46,05% jovens entre 18 e 29 anos — o que reforça a conciliação constante entre liderança e cuidados familiares;
- **Deficiência (PCD):** Apenas 0,83% das líderes se identificaram como pessoas com deficiência;
- **Escolaridade e formação:** As líderes apresentam elevado grau de qualificação, com 55,32% possuindo MBA, especialização ou pós-graduação lato sensu; 22,76% com mestrado, 7,31% doutorado e 4,49% pós-doutorado. Apenas 0,66% têm como nível máximo o ensino médio ou técnico. As formações mais comuns são em engenharia, direito, administração, ciências sociais, comunicação e relações internacionais, reforçando a presença em áreas estratégicas;
- **Setores de atuação:** As líderes estão distribuídas em diferentes segmentos da cadeia energética. Os principais setores mencionados incluem: geração de energia, renováveis, distribuição, comercialização, regulação e pesquisa. Essa diversidade setorial indica a abrangência da atuação feminina, embora ainda limitada em escala; e
- **Tempo de atuação no setor:** A maioria das líderes tem trajetória consolidada: 64,5% atuam há mais de 10 anos no setor energético. Esse dado confirma que, embora haja barreiras de acesso, quando superadas, as mulheres tendem a permanecer e acumular experiência significativa.

## 4. MAPEAMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DE MULHERES NO LEVANTAMENTO

O levantamento também realizou o mapeamento de organizações de mulheres no setor de energia para compreender, fortalecer e ampliar os espaços de atuação feminina nesse contexto, e revelou um ecossistema em expansão, composto por iniciativas diversas em termos de porte, área de atuação e nível de institucionalização (Fig.16).

### 4.1. ORGANIZAÇÕES IDENTIFICADAS NO LEVANTAMENTO

Figura 16. Organizações identificadas no levantamento.



O levantamento evidenciou um conjunto expressivo e diversificado de organizações de mulheres atuantes no setor de energia, totalizando 1.070 menções distribuídas entre 793 respondentes. Esse dado revela a participação simultânea de muitas mulheres em mais de um coletivo, configurando um ecossistema de articulação múltipla e interconectada.

As organizações mencionadas contemplam desde associações de abrangência nacional até iniciativas setoriais e internacionais. Entre elas, observam-se coletivos que funcionam como núcleos organizados de apoio, visibilidade e formação, promovendo atividades como eventos, mentorias, capacitações e produção de conhecimento.

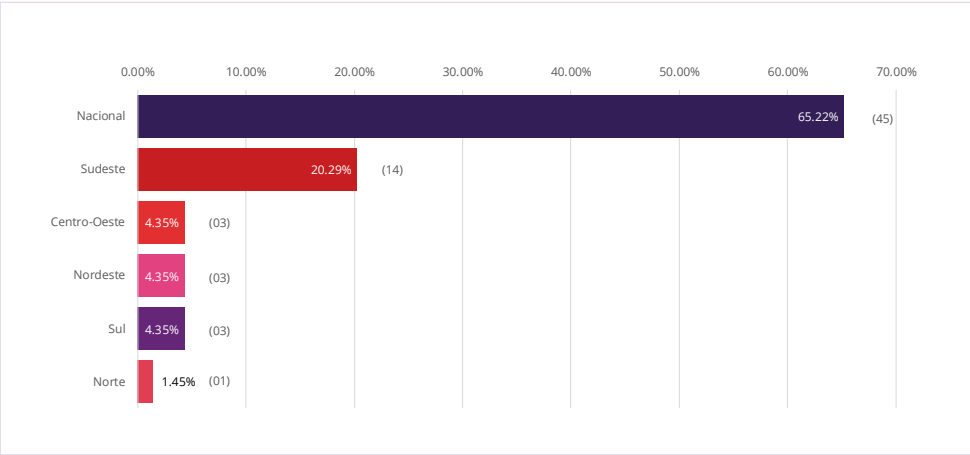
O mapeamento também identifica organizações voltadas a segmentos específicos da cadeia energética, além de redes intersetoriais que reúnem mulheres de áreas técnicas, jurídicas e de inovação. Inclui, ainda, iniciativas consolidadas com atuação reconhecida nos campos acadêmico, profissional e empresarial — o que mostra a diversidade de propósitos que compõem esse ecossistema coletivo.

Vale destacar que algumas dessas redes não têm a energia como foco principal, mas mantêm núcleos dedicados ao setor, o que justificou sua inclusão na amostra.

## 4.2. REGIÕES DE ATUAÇÃO E ABRANGÊNCIA

A análise territorial das organizações de mulheres identificadas no levantamento revelou uma predominância de iniciativas com abrangência nacional (65,22%). Embora esse dado aponte para a capacidade declarada dessas articulações de transcender os limites locais, ele não significa, necessariamente, que a operação ocorra de forma efetiva em todo o território.

Figura 17. Regiões do Brasil em que se encontram as organizações identificadas no levantamento

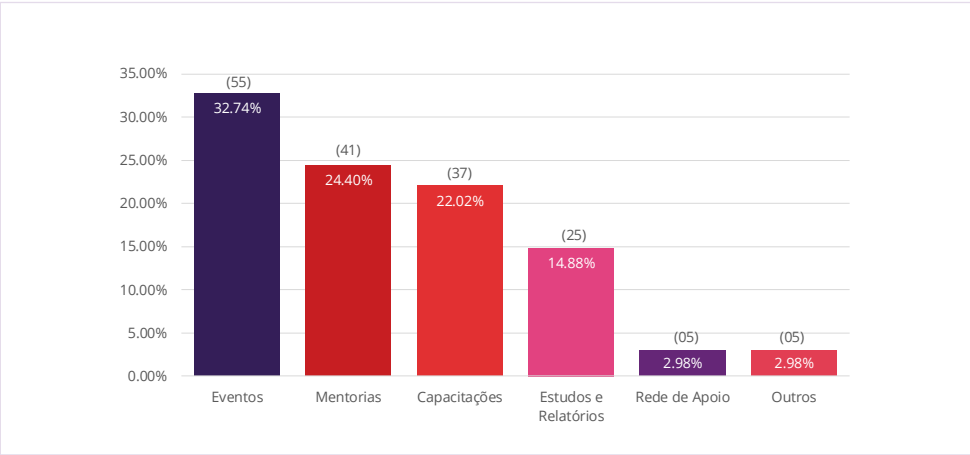


Quando analisada a distribuição regional, constata-se um cenário marcado por desigualdades espaciais que refletem as assimetrias socioeconômicas do país. O Sudeste reúne 20,29% das iniciativas de caráter regional, reafirmando sua centralidade como eixo de dinamização econômica e organizativa do setor. Em contrapartida, as regiões Centro-Oeste, Nordeste e Sul apresentam participações equivalentes, com 4,35% cada. Já a região Norte concentra apenas 1,45% das menções — o menor percentual registrado —, apesar de sua relevância estratégica tanto pelo potencial energético quanto pelas vulnerabilidades socioambientais que a caracterizam (Fig. 17).

### 4.3 PRINCIPAIS AÇÕES DESENVOLVIDAS

As organizações de mulheres do setor energético têm desempenhado um papel ativo na formação, articulação e promoção de lideranças femininas, por meio de um conjunto diverso de ações (Fig.18).

Figura 18. Ações das organizações identificadas no levantamento



Entre as iniciativas destacadas pelas respondentes:

- Eventos (32,7%): constituem a principal estratégia de mobilização e visibilidade, incluindo seminários, congressos, fóruns e encontros regionais ou virtuais;
- Mentorias (24,4%): refletem o esforço das organizações em apoiar o desenvolvimento de trajetórias profissionais, conectando mulheres experientes com novas lideranças;
- Capacitações (22%): abrangem treinamentos técnicos, formações em regulação, desenvolvimento de competências de liderança, inovação e sustentabilidade;
- Produção de estudos e relatórios (14,9%): expressa a função analítica das organizações, voltada à geração de conhecimento, monitoramento de dados e incidência política;
- Redes de apoio e outras iniciativas (6%): envolvem ações de acolhimento, escuta ativa, mediação de conflitos e suporte emocional — elementos essenciais para a permanência e o bem-estar das mulheres no setor.

Essas ações demonstram que as organizações atuam em múltiplas frentes — técnica, política, afetiva e formativa — e que sua consolidação como espaços estratégicos depende de reconhecimento institucional, financiamento contínuo e integração com políticas públicas.



## 5. PRINCIPAIS DESAFIOS

O levantamento evidencia que, embora haja avanços na presença feminina no setor energético — sobretudo em formação acadêmica, atuação profissional e ocupação de cargos de liderança —, persistem desafios estruturais e institucionais que limitam o acesso, a permanência e a ascensão das mulheres em posições estratégicas.

Esses desafios - abaixo indicados - são interdependentes e abrangem desigualdades de gênero, raça, território, deficiência, tempo de carreira e condições de trabalho.



### Participação das mulheres em cargos de liderança:

O levantamento indica que 58,3% das respondentes ocupam ou já ocuparam posições de liderança, enquanto 41,7% nunca exerceram tais funções. Embora esse percentual seja superior à média global de 18,9%, a formulação da pergunta (“já ocupou ou ocupa”) combinou experiências passadas e atuais, podendo elevar o índice observado. Sem políticas organizacionais robustas de acesso, desenvolvimento e permanência, há risco de descontinuidade dessas trajetórias. A ausência de abordagem interseccional — que considere raça, etnia, classe, território e deficiência — reforça barreiras invisíveis e mantém a homogeneidade nos espaços de poder, restringindo inovação e legitimidade institucional;



### Desigualdades regionais e falta de capilaridade:

A concentração das organizações e oportunidades no eixo Sudeste impõe desafios significativos à interiorização das ações e à inclusão de territórios periféricos e populações vulneráveis. A inexistência de estratégias específicas para descentralizar programas, eventos e capacitações reforça as desigualdades territoriais e compromete uma transição energética justa e abrangente;



### Sub-representação e invisibilidade de mulheres negras, indígenas, quilombolas, rurais e com deficiência:

O levantamento mostra que 73,1% das respondentes se autodeclararam brancas, enquanto 24,9% são negras (pretas e pardas) e apenas 0,3% indígenas — percentuais muito inferiores à média nacional de 55,5% de pessoas negras. Apenas 1,1% das respondentes se autodeclararam pessoas com deficiência, contrastando com a média nacional de 8,9%. Além disso, o estudo não captou informações específicas sobre mulheres quilombolas e rurais, o que reforça a invisibilidade dessas populações nas estatísticas do setor.

Esse cenário evidencia que as barreiras de acesso e permanência são ainda maiores para mulheres negras, indígenas, quilombolas, rurais e com deficiência, limitando a pluralidade de perfis no setor energético;



### **Desvalorização de saberes diversos e desconexão entre perfis:**

Outro desafio relevante é o reconhecimento e a integração de diferentes saberes. A desvalorização de conhecimentos comunitários, tradicionais e territoriais restringe a criação de soluções inovadoras e inclusivas para a transição energética. A desconexão entre perfis profissionais — como engenheiras, advogadas, lideranças comunitárias e mulheres de povos originários — limita a ampliação de repertórios e práticas, enfraquecendo abordagens interdisciplinares e respostas mais completas aos desafios do setor;



### **Sobrecarga, insegurança institucional e ausência de suporte:**

Persistem entraves importantes no campo do apoio à vida profissional e pessoal. A sobrecarga de trabalho e cuidado, especialmente no contexto da maternidade e de responsabilidades familiares, dificulta a conciliação com a carreira<sup>16</sup>. Soma-se a isso a existência de ambientes institucionais inseguros ou pouco inclusivos. Esses fatores evidenciam a necessidade urgente de políticas de acolhimento, combate à discriminação e suporte emocional dentro das organizações, criando condições reais para a permanência, o bem-estar e o crescimento das mulheres no setor de energia.

16 A conciliação entre liderança e maternidade segue sendo um desafio central para as mulheres no mercado de trabalho. A sobrecarga de responsabilidades familiares, associada a estereótipos que ainda vinculam a mulher prioritariamente ao cuidado, tende a limitar sua mobilidade e permanência em cargos de chefia. Ao mesmo tempo, muitas líderes reconhecem que competências desenvolvidas na maternidade — como organização, empatia, mediação de conflitos e resiliência — podem ser convertidas em práticas de liderança mais humanizadas e eficazes, embora ainda falte reconhecimento institucional e redistribuição equitativa do trabalho de cuidado para que essas potencialidades se expressem plenamente. GUEDES, Maria Natália; ARAÚJO, Cintia Nascimento de. Conciliando a liderança e a maternidade: um estudo. Revista Psicologia, Diversidade e Saúde, Salvador, v. 6, n. 1, p. 59-72, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/139>

## **6. RECOMENDAÇÕES**

Diante disso, pode-se apresentar as seguintes recomendações, organizadas em seis eixos estratégicos:



### **Participação de mulheres em cargos de lideranças:**

Recomenda-se o fortalecimento de políticas institucionais integradas voltadas ao acesso, permanência e progressão profissional das mulheres em cargos de liderança. Tais políticas devem adotar uma abordagem interseccional, reconhecendo a interação entre gênero, raça, etnia, classe social, território e deficiência, de modo a enfrentar de forma efetiva as barreiras estruturais que ainda limitam a diversidade nos espaços de decisão. Editais, processos seletivos e programas de formação e desenvolvimento devem incorporar critérios explícitos de equidade e diversidade, assegurando que a presença feminina não apenas se amplie, mas também se consolide em instâncias estratégicas de poder, como conselhos, fóruns e comitês decisórios do setor energético. Além disso, recomenda-se a criação de mecanismos permanentes de monitoramento, avaliação e transparência, capazes de acompanhar a efetividade das ações implementadas, identificar gargalos e promover ajustes contínuos nas políticas institucionais;



### **Desigualdades regionais e territorialização das ações:**

Recomenda-se descentralizar programas, eventos e capacitações, fortalecendo polos regionais em áreas com baixa representatividade e garantindo apoio institucional para reduzir disparidades e incluir territórios historicamente marginalizados no processo de transição energética;



### **Sub-representação e invisibilidade de mulheres negras, indígenas, quilombolas, rurais e com deficiência:**

Recomenda-se implementar mecanismos permanentes de coleta e divulgação de dados desagregados por raça, etnia, território, deficiência e classe social, para diagnosticar desigualdades e monitorar avanços. Paralelamente, pode-se criar programas específicos para atrair, apoiar e reter mulheres negras, indígenas, quilombolas, rurais e com deficiência, garantindo sua participação em processos de formação, capacitação, planejamento e decisão;



### **Saberes diversos e integração epistemológica:**

Recomenda-se reconhecer formalmente saberes comunitários, tradicionais e territoriais como componentes essenciais das políticas energéticas, incorporando mulheres quilombolas, indígenas, rurais e periféricas aos processos de planejamento, execução e monitoramento de projetos. Iniciativas que articulem ciência acadêmica e práticas locais devem ser incentivadas, assim como o diálogo entre diferentes perfis profissionais — engenheiras, advogadas, lideranças comunitárias, pesquisadoras e mulheres de povos originários — para ampliar repertórios e desenvolver respostas mais completas aos desafios do setor;



### **Ambientes seguros e suporte institucional:**

Recomenda-se que organizações, instituições e empresas do setor adotem e/ou reconheçam ações de acolhimento, saúde mental e conciliação entre trabalho e cuidado, além de protocolos eficazes para prevenção e enfrentamento da violência e discriminação. Medidas de flexibilização do trabalho e apoio à vida profissional das mulheres são essenciais para sua permanência e crescimento no setor.

## **7. CONCLUSÃO**

Os resultados do levantamento revelam um panorama ambivalente. De um lado, evidencia-se a qualificação acadêmica elevada, a experiência profissional consolidada e a participação crescente em organizações de articulação; de outro, persistem desigualdades estruturais que restringem o protagonismo feminino e limitam a diversidade nos espaços de decisão.

Os dados indicam que a maioria das mulheres no setor possui elevado nível de escolaridade (98,7% com ensino superior ou pós-graduação, especialmente nas áreas de engenharia, direito e administração) e trajetória profissional consistente (53,1% com mais de uma década de atuação). No entanto, essa qualificação não se converte, de forma proporcional, em acesso à liderança estratégica. Embora 58,3% tenham ocupado cargos de gestão, a maioria dessas experiências é de curta ou média duração, revelando barreiras à ascensão e à permanência em posições de poder.

A análise interseccional aprofunda a compreensão das desigualdades, destacando a sub-representação de mulheres negras, indígenas, quilombolas, rurais e com deficiência. A prevalência de mulheres brancas entre as respondentes (73,1%), frente à ínfima participação de indígenas (0,3%) e de pessoas com deficiência (1,1%), evidencia disparidades significativas em relação à composição demográfica nacional. A ausência de dados sobre mulheres quilombolas e rurais, por sua vez, sinaliza não apenas lacunas metodológicas, mas também a inexistência de instrumentos adequados para captar e enfrentar as especificidades desses grupos.

Essa exclusão também se manifesta nas dinâmicas de liderança coletiva: apenas 7,82% das participantes ocupam posições de liderança em suas organizações, e a presença de mulheres negras e indígenas nesses espaços é pequena.

Outro dado crítico refere-se à concentração regional das iniciativas. Enquanto o Sudeste concentra a maioria das organizações e oportunidades, o Norte — região relevante no contexto tanto da transição energética quanto da justiça climática — representa apenas 1,45% das ações mencionadas. Tal assimetria territorial demonstra a dificuldade dos programas e políticas atuais em descentralizar recursos, acesso e protagonismo para áreas historicamente marginalizadas.

Adicionalmente, o levantamento denuncia a não visibilidade de saberes diversos, especialmente os conhecimentos comunitários, tradicionais e territoriais historicamente preservados e transmitidos por mulheres negras, indígenas, periféricas e rurais. A desvalorização desses saberes compromete a capacidade do setor de promover inovações socialmente relevantes e de construir soluções mais inclusivas.

Os resultados mostram que os desafios da transição energética no Brasil vão além da tecnologia. Barreiras institucionais, estruturais e culturais limitam ainda o avanço profissional das mulheres e a construção de agendas coletivas transformadoras.

A equidade de gênero é essencial para impulsionar a inovação, garantir legitimidade social e tornar as políticas energéticas mais eficazes. O setor de energia só alcançará seu pleno potencial ao reconhecer e integrar a diversidade de experiências, trajetórias e saberes das mulheres.

O estudo identifica um potencial mobilizador, mas ressalta a urgência de transformar compromissos em ações estruturantes, com recursos, metas e indicadores claros. Garantir não só a presença, mas o protagonismo das mulheres — em toda a sua diversidade — é essencial para uma transição energética justa, eficaz, inclusiva e plural.

## MULHERES NA COP 30

No ano em que o Brasil sedia a COP 30, na região amazônica, as organizações de mulheres integrantes do Pacto Nacional de Equidade de Gênero na Energia se preparam para contribuir com dados, propostas e experiências que promovam a diversidade, a justiça social e uma transição energética justa.

O levantamento realizado identificou mulheres do setor de energia interessadas em participar da Conferência, orientando o planejamento de ações para garantir uma participação articulada e representativa.

Como resultado, 150 mulheres confirmaram presença e cerca de 400 manifestaram interesse em participar.

Para expressar os compromissos e demandas dessas profissionais, uma carta conjunta foi entregue ao presidente da COP 30, embaixador André Corrêa do Lago, e à enviada especial para a área de energia, Elbia Gannoum.

A divulgação dos resultados do levantamento, prevista para ocorrer no coração da Amazônia, marcará um passo importante na integração de mulheres do setor de energia de todas as regiões do país.

# PERFIL DAS MULHERES PROFISSIONAIS DO SETOR DE ENERGIA NO BRASIL

