German-Brazilian
Energy Partnership

Integração do Componente de Gênero nas Políticas Energéticas dos Países do G20

Elaborado como parte da Parceria Energética bilateral em nome do BMWE

Informações Legais

Editor:
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
SCN Quadra 1, Bloco C, Sala 1501, Ed. Brasília Trade Center, 70711-902, Brasília-DF, Brasil
Telefone: +55 61 2101-2170
E-mail: ger-bra-ep@giz.de
Site: www.energypartnership.com.br/

Autores:
Stella Sousa, Instituto E+
Wedja Clementino, Instituto E+
Milena Megre, Instituto E+

Conceito e design:
Gustavo Costa

Créditos das imagens
Os direitos autorais das respectivas imagens estão indicados diretamente nas imagens

Última atualização:
Agosto/2025

As contribuições de conteúdo da Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), bem como a obra completa, estão sujeitas às respectivas leis de direitos autorais. As contribuições de terceiros estão devidamente marcadas. A reprodução, uso posterior ou distribuição, bem como qualquer outro uso não previsto na legislação de direitos autorais, requer o consentimento por escrito da GIZ. A reprodução parcial desta obra é permitida apenas com a devida citação da fonte.

Este estudo foi elaborado pela GIZ em nome do Ministério Federal da Economia e Energia (BMWE), no âmbito da Parceria Energética Brasil-Alemanha. As conclusões e opiniões expressas são de responsabilidade exclusiva dos autores e não representam a posição do parceiro ou das partes interessadas das Parcerias Climáticas e Energéticas da Alemanha.

Todos os direitos reservados.

Instituições Parceiras

Federal Ministry for Economic Affairs and Energy

MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA

GOVERNO FEDERAL BRASIL UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

German-Brazilian Energy Partnership

Organização implementadora

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Índice

1. Introdução 8

2. Metodologia 10

3. Visão geral da integração de gênero no setor de energia 15

3.1 União Africana (UA) 15

3.1.1 Principais índices nacionais 3.1.2 Estrutura Internacional 15

3.1.3 Estrutura Legal 16

3.2 Argentina 18

3.2.1 Princais índices nacionais 18

3.2.2 Estrutura Internacional 19

3.2.3 Estrutura Legal 19

3.3 Austrália 21

3.3.1 Principais índices nacionais 21

3.3.2 Estrutura institucional 21

3.3.3 Estrutura Legal 22

3.4 Brasil 24

3.4.1 Principais índices nacionais 24

3.4.2 Estrutura Institucional 25

3.4.3 Estrutura Legal 25

3.5 Canadá 27

3.5.1 Principais índices nacionais 27

3.5.2 Estrutura Institucional 28

3.5.3 Estrutura Legal 28

3.6 China 31

3.6.1 Principais índices nacionais 31

3.6.2 Estrutura Institucional 31

3.6.3 Estrutura Legal 32

3.7 União Europera (UE) 34

3.7.1 Principais índices nacionais 34

3.7.2 Estrutura Institucional 34

3.73. Estrutura Legal 34

3.8 França 37

3.8.1 Principais índices nacionais 37
3.8.2 Estrutura Institucional 38
3.8.3 Estrutura Legal 38
3.9 Alemanha 40
3.9.1 Principais índices nacionais 40
3.9.2 Estrutura Institucional 41
3.9.3 Estrutura Legal 41
3.10 Índia 44
3.10.Principais Índices nacionais 44
3.10.2 Estrutura Institucional 44
3.10.3 Estrutura Legal 44
3.11 Indonésia 46
3.11.1 Principais índices nacionais 46
3.11.2 Estrutura Institucional 47
3.11.3 Estrutura Legal 48
3.12 Itália 50
3.12.1 Principais índices nacionais 50
3.12.2 Estrutura Institucional 50
3.12.3 Estrutura Legal 51
3.13 Japão 52
3.13.1 Principais índices nacionais 52
3.13.2 Estrutura Institucional 53
3.13.3 Estrutura Legal 53
3.14 México 55
3.14.1 Principais índices nacionais 55
3.14.2 Estrutura Institucional 55
3.14.3 Estrutura Legal 56
3.15 Federação Russa 58
3.15.1 Principais índices nacionais 58
3.15.2 Estrutura Institucional 58
3.15.3 Estrutura Legal 58
3.16 Arábia Saudita 61
3.16.1 Principais índices nacionais 61

3.16.2 Estrutura Institucional 61
3.16.3 Estrutura Legal 61
3.17 Áfria do Sul 62
3.17.1 Principais índices nacionais 62
3.17.2 Estrutura Institucional 63
3.17.3 Estrutura Legal 63
3.18 Coreia do Sul 65
3.18.1 Principais índices nacionais 65
3.18.2 Estrutura Institucional 66
3.18.3 Estrutura Legal 66
3.19 Turquia 67
3.19.1 Principais índices nacionais 67
3.19.2 Estrutura Institucional 68
3.19.3 Estrutura Legal 68
3.20 Reino Unido 69
3.20.1 Principais índices nacionais 69
3.20.2 Estrutura Institucional 70
3.20.3 Estrutura Legal 70
3.21 Estados Unidos da América (EUA) 73
3.21.1 Principais índices nacionais 73
3.21.2 Estrutura Institucional 73
3.21.3 Estrutura Legal 74
4. Análise comparativa 77
4.1 Principais índices nacionais 77
4.2 Estrutura institucional 85
4.3 Estrutura legal 86
5. Análise de entrevistas com partes interessadas 94
6. Melhores práticas e recomendações 97
7. Conclusões 107
Referências 109

Lista de Figuras

Figura 1 - Índice de Desigualdade de Gênero 78

Figura 2 - Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho: Total vs. Setor de Energia 79

Figura 3 - Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres: Total vs. Setor de Energia 80

Figura 4 - Mulheres em Cargo de Liderança: Total vs. Setor de Energia 81

Figura 5 - Participação de Mulheres Graduadas em áreas de STEM 82

Figura 6 - Mulheres no Parlamento e em Cargos Ministeriais 83

Figura 7 - Participação de Mulheres na Alta Administração dos Ministérios de Energia 84

Figura 8 - Distribuição de Países por Nível de Integração de Gênero no Setor de Energia 90

Figure 9 - Distribuição Geográfica do Nível de Integração de Gênero no Setor de Energia 91

Figura 10 - Respostas dos Entrevistados 94

Lista de tabelas

Tabela 1 - Iniciativas em Países Africanos 17

Tabela 2 - Políticas, Leis, Programas, Estruturas e Iniciativas para a Integração de Gênero no Setor de Energia 88

Tabela 3 - Definições das Categorias de Integração de Gênero no Setor de Energia 89

Tabela 4 - Classificação dos Membros do G20 por Nível de Integração de Gênero no Setor de Energia 90

Tabela 5 - Recomendações para estratégias de equidade e igualdade de gênero no setor de energia 100

1. Introdução

À medida que o G20 avança em direção a uma matriz energética mais limpa e sustentável, é fundamental que as desigualdades de gênero, muitas vezes invisíveis nas esferas políticas e sociais, sejam efetivamente abordadas para garantir uma transição justa. No contexto da Parceria Energética Brasil-Alemanha, estabelecida como uma plataforma para o diálogo político de alto nível entre o Ministério de Minas e Energia (MME) do Brasil e o Ministério Federal da Economia e Energia (BMWE) da Alemanha, implementada pela *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH, surgiu uma oportunidade para avançar o debate sobre a inclusão de componentes de gênero nas políticas energéticas.

O setor de energia é o pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável e a prosperidade econômica. No entanto, muitas nações do G20 não integraram totalmente a igualdade de gênero em suas políticas e práticas energéticas, resultando em disparidades significativas no acesso à energia e na representação de mulheres tanto no setor quanto nos processos de formulação de políticas. Dessa forma, é crucial entender e mapear estratégias efetivas para a incorporação de componentes de gênero nas políticas energéticas, para promover a igualdade de gênero e avançar com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). O envolvimento ativo de mulheres e a implementação de políticas avançadas de igualdade de gênero no setor de energia são essenciais para alcançar os ODS 5 e 7.

De acordo com a IRENA (2023), 675 milhões de pessoas não têm acesso à eletricidade, principalmente na África e no sul da Ásia. Enquanto isso, 2,3 bilhões de pessoas não têm acesso a espaços limpos para cozinhar. Evidências sugerem que essa pobreza energética tem um componente de gênero que muitas vezes é ignorado, apesar de as estatísticas mostrarem que as mulheres são responsáveis pela maior parte dos cuidados com a família e das tarefas domésticas. Essa realidade coloca as mulheres em desvantagem quando se trata do uso de serviços de energia disponíveis em suas casas, exacerbando as desigualdades sociais e econômicas. Em muitas comunidades, as mulheres são as principais responsáveis pelo uso e controle de energia em suas casas, o que as tornam altamente vulneráveis a políticas energéticas inadequadas. A falta de infraestrutura adequada as obrigam a depender de fontes não sustentáveis, tais como madeira e carvão, o que prejudica tanto o meio ambiente quanto a saúde. As políticas energéticas tradicionais geralmente ignoram esses impactos de gênero e não oferecem alternativas acessíveis. Além disso, o tempo que as mulheres passam coletando lenha, um recurso econômico invisível, poderia ser usado para educação, trabalho remunerado ou empreendedorismo, o que aumentaria a renda e reduziria a pobreza.

No entanto, não basta abordar as questões de gênero no acesso à energia: é essencial reconhecer que o desafio vai além do uso, e passa pela implementação de políticas energéticas inclusivas. A solução está em uma abordagem abrangente que considere os contextos sociais e econômicos, as necessidades específicas e as capacidades de adaptação das mulheres. Para isso, as políticas de acesso à energia devem incorporar mecanismos que capacitem as mulheres a participar ativamente da mudança do cenário energético.

A integração das mulheres em projetos de energia, tais como a instalação de painéis solares ou a manutenção de sistemas de energia comunitários, pode melhorar significativamente os resultados dessas iniciativas e promover a autonomia das mulheres e o desenvolvimento da comunidade.

Garantir que as mulheres sejam capacitadas para participar ativamente dos processos de transição energética também envolve o reconhecimento das desigualdades econômicas que elas enfrentam. Muitas vezes, elas não têm o mesmo acesso a crédito ou a recursos financeiros que os homens, o que limita a possibilidade de adquirir tecnologias de energia mais limpa, tais como fogões eficientes ou painéis solares (Cecelski & Oparaocha, 2023). Para que as políticas energéticas sejam efetivas, é fundamental abordar essas barreiras econômicas e criar condições que permitam que as mulheres tenham acesso a programas de microcrédito ou subsídios direcionados. O acesso a empregos de qualidade e a financiamentos são alavancas essenciais para o empoderamento das mulheres e de suas famílias.

Embora as mulheres desempenhem um papel crucial no uso e controle de energia em suas casas e na comunidade, suas participações nos âmbitos profissional e de tomada de decisões no setor de energia continuam muito limitadas. No setor de energias renováveis, por exemplo, há uma estimativa de que menos de um terço dos empregos sejam ocupados por mulheres, com apenas 22% em funções técnicas (IRENA, 2019). Esse desequilíbrio geralmente está enraizado em papéis de

gênero socialmente construídos e dinâmicas de poder que restringem a inclusão das mulheres no mercado de trabalho do setor de energia. Setores como petróleo e gás, transporte, construção e agricultura são, em sua maioria, dominados por uma força de trabalho masculina, muitas vezes devido a estereótipos que influenciam as escolhas de carreira. Além disso, esses campos valorizam a experiência em funções operacionais e de engenharia, áreas em que a representação feminina tem sido historicamente baixa. Se as políticas energéticas continuarem sendo desenvolvidas sem considerar essa perspectiva de gênero, poderão perpetuar ou piorar as desigualdades existentes.

O reconhecimento do papel vital que as mulheres desempenham no uso e controle de energia em suas casas e na comunidade destaca a necessidade de que sejam incluídas em discussões mais amplas e processos de tomada de decisão no setor de energia. Suas percepções e experiências são cruciais para o desenvolvimento de políticas energéticas efetivas que abordem não apenas os aspectos técnicos, mas também as dimensões sociais.

Ao garantir que as mulheres tenham voz na criação e na implementação dessas políticas, os formuladores de políticas poderão promover um cenário energético mais inclusivo, que leve em consideração perspectivas diversas e atenda às necessidades de todas as comunidades.

Para as empresas do setor de energia, atrair e reter mulheres talentosas vai além de uma questão de responsabilidade social: a diversidade de gênero amplia o acesso a ideias inovadoras e fortalece a capacidade de lidar com mudanças críticas no setor, tais como a transição energética. Equipes com equilíbrio de gênero demonstram maior efetividade na solução de problemas complexos e na melhoria do desempenho geral (Duchnowski, 2022). Além disso, as organizações que incluem mulheres em cargos de liderança tendem a ser mais sustentáveis e a obter melhores resultados financeiros. Estudos indicam que empresas com pelo menos 30% de liderança feminina podem ter margens de lucro até 6% maiores (PRNewswire, 2016).

Outro aspecto da questão de gênero é a falta de representação feminina em espaços de tomada de decisão e na formulação de políticas energéticas. As mulheres raramente têm voz ativa em discussões sobre infraestrutura energética, e suas necessidades e perspectivas são frequentemente ignoradas. A falta de liderança feminina nos altos escalões do setor de energia limita a diversidade de ideias e inovações que poderiam surgir na busca de soluções mais efetivas. Portanto, para superar essa barreira, são necessárias políticas afirmativas que incentivem a entrada de mulheres em áreas técnicas e de liderança no setor de energia.

No entanto, a inclusão de mulheres no setor de energia envolve mais do que apenas considerações técnicas, exigindo mudanças sociais e culturais. É necessário reconhecer que as disparidades estão intrinsecamente ligadas a fatores mais amplos do sistema, que interagem com circunstâncias individuais, o que pode impedir soluções efetivas. Esse fato ressalta a importância de uma abordagem interseccional que trate das várias camadas de desigualdade e de seus efeitos sobrepostos. Portanto, as políticas públicas devem ser desenvolvidas por meio de processos participativos, permitindo que as mulheres se envolvam nas fases de planejamento, implementação e monitoramento das políticas energéticas. Essa participação ativa garante que suas necessidades e experiências sejam ouvidas e consideradas, resultando em soluções mais sustentáveis e equitativas.

O setor de energia, em todas as suas dimensões, é profundamente moldado pelas questões de gênero, exigindo sua integração às políticas energéticas para garantir uma transição mais eficiente para todos, especialmente para as mulheres, que historicamente têm sido marginalizadas nessas discussões. A falta de integração de gênero nas políticas energéticas perpetua desigualdades e impede o uso total do potencial das mulheres na transição energética.

Nesse contexto, este estudo tem como objetivo realizar uma análise detalhada das estratégias adotadas pelos países do G20 para incorporar componentes de gênero em suas políticas energéticas, identificando as melhores práticas, os desafios e as oportunidades de melhoria.

Este estudo está estruturado em sete capítulos, tendo início com esta introdução. O segundo capítulo descreve a metodologia empregada no estudo. O terceiro capítulo apresenta uma visão geral da integração de gênero no setor de energia dos membros do G20, destacando três áreas principais: Os Principais Índices Nacionais, que incluem indicadores de dados críticos; Estrutura Institucional, que examina as estruturas governamentais responsáveis pela formulação, pela implementação e pelo monitoramento de políticas energéticas e de gênero; e Estrutura Legal, que descreve iniciativas e políticas que abordam questões de gênero no setor de energia. O quarto capítulo apresenta uma análise comparativa dos países do G20 nessas mesmas três áreas, fornecendo avaliações quantitativas e qualitativas. O quinto capítulo discute os resultados das entrevistas realizadas com mulheres que trabalham no setor de energia, inclusive aquelas envolvidas diretamente com o desenvolvimento de políticas e a transversalização de gênero. O sexto capítulo explora as melhores práticas adotadas pelos membros do G20 para promover a equidade de gênero no setor de energia e oferece recomendações para inspirar iniciativas de transversalização de gênero. Por fim, o último capítulo apresenta as conclusões do relatório.

2. Metodologia

O estudo foi desenvolvido com base em uma análise abrangente da literatura, coleta de dados e entrevistas com mulheres que trabalham no setor de energia, incluindo especialistas em políticas de gênero. Além disso, documentos relevantes, tais como políticas, planos, estruturas e relatórios nacionais, foram analisados qualitativamente e comparados para identificar as melhores práticas e formular recomendações. Embora o tamanho da nossa amostra seja limitado em relação à população mais ampla de indivíduos afetados nos países do G20, nossas descobertas fornecem uma indicação inicial, e não uma reivindicação de representatividade. A metodologia aplicada a cada um desses componentes é descrita a seguir.

Revisão da Literatura

A revisão da literatura foi realizada em duas etapas principais. A primeira etapa envolveu uma revisão geral dos documentos que abordam questões de gênero no setor de energia. A segunda etapa teve como foco uma pesquisa feita para cada país-membro do G20, individualmente. Durante essas etapas, a pesquisa foi realizada utilizando os sites oficiais dos respectivos ministérios de energia dos países do G20, bem como agências públicas relacionadas a gênero, quando disponíveis.

Além disso, foram realizadas buscas extensas nos principais bancos de dados de literatura, tais como *Scopus, Google Scholar* e *Web of Science*. Também foram consultados relatórios e bancos de dados de organizações internacionais, tais como a Agência Internacional de Energia (*International Energy Agency*, AIE), a Agência Internacional para as Energias Renováveis (*International Renewable Energy Agency*, IRENA), o Banco Mundial (BM), a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (*Organisation for Economic Co-operation and Development*, OCDE) e várias agências da ONU (incluindo UNFCCC, UNIDO e ONU Mulheres).

Nesse processo, palavras-chave específicas foram utilizadas para identificar documentos relevantes, por meio de diversos tipos de combinações de termos. Essas pesquisas foram realizadas principalmente em inglês, quando havia uma versão em inglês do site disponível; mas, em alguns casos, as pesquisas foram realizadas no idioma nativo do respectivo país. Isso permitiu pesquisas em espanhol, português, francês e russo. As palavras-chave utilizadas incluíam termos como "mulheres", "mulher", "gênero", "feminino", "empoderando", "empoderamento", "empoderar", "menina", "energia" e "STEM".

A literatura relevante identificada durante essas pesquisas foi sistematicamente documentada em uma planilha. Em uma etapa posterior, cada documento foi cuidadosamente analisado para avaliar seu conteúdo. A literatura foi então categorizada em dois grupos principais: materiais bibliográficos gerais com um foco amplo e políticas, ações ou iniciativas específicas de cada país. O objetivo principal era identificar as áreas de intersecção entre gênero e energia, especialmente em três tópicos principais: pobreza energética e acesso à energia, participação da força de trabalho e a desigualdade salarial entre homens e mulheres, bem como representação política no setor de energia. Além disso, a pesquisa foi ampliada para abranger políticas de inclusão de gênero nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*; STEM).

Por fim, foi realizada uma revisão das políticas de gênero abrangentes em cada país e de suas estruturas legais, principalmente quando essas regulamentações afetaram a economia em geral e, consequentemente, o setor de energia.

Principais Índices Nacionais

Dados sobre indicadores-chave foram coletados de vários bancos de dados internacionais de cada membro do G20, para identificar as desigualdades de gênero no setor de energia. Todas as fontes possuem seus *links* nas seções de Principais Índices Nacionais.

O indicador demográfico "População" e o indicador econômico "PIB" foram obtidos das estimativas anuais do Banco Mundial. O Índice de Desigualdade de Gênero foi extraído do Relatório de Desigualdade de Gênero Global de 2023, o *Global Gender Gap Report* 2023, publicado pelo Fórum Econômico Mundial, que avalia e classifica 146 países em termos de desigualdade de gênero em várias dimensões, com pontuações que variam de 0 (desigualdade absoluta) a 1 (igualdade absoluta).

O indicador "Desigualdade Total de Gênero no Mercado de Trabalho" também foi extraído do *Global Gender Gap Report* 2023 e representa a diferença percentual entre as taxas de emprego de homens e mulheres: (homens contratados - mulheres contratadas) / (homens contratados). Para o setor de energia, a mesma metodologia foi aplicada com base nos dados de 2018 do IEA Gender and Energy Data Explorer, exceto para o

Reino Unido, que utiliza dados de 2014. Os indicadores "Participação total de mulheres em cargo de liderança" e "Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia" foram obtidos do banco de dados da IEA, utilizando dados de 2023.

A "Desigualdade Salarial Total entre Homens e Mulheres" foi calculada como a diferença percentual entre os salários médios de homens e mulheres: (salário médio das mulheres - salário médio dos homens) / (salário médio dos homens). Para Argentina, Brasil, China, Japão, México, Coreia do Sul e Turquia, foram utilizados dados do *Global Gender Gap Report* 2023. Para a União Africana, foi utilizado o *Global Gender Gap Report 2022* e, para a União Europeia, os dados do *Eurostat* de 2022. Para Austrália, Canadá, França, Alemanha, Itália e Estados Unidos, foram utilizados dados da IEA 2018, exceto para o Reino Unido, cujas informações são de 2014. O relatório de mulheres no setor de energia (2022 Women in Energy) foi utilizado para a Rússia.

A mesma metodologia foi aplicada para a "Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres no setor de energia", com foco nas disparidades salariais nesse campo. Os dados da Austrália, do Canadá, da França, da Alemanha, da Itália e dos Estados Unidos também foram obtidos da IEA 2018, exceto para o Reino Unido (dados de 2014). No caso da Argentina, foram utilizados dados do Ministério do Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (*Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible*, 2019) e, no caso da União Europeia, foram utilizados dados da Comissão Europeia (European Comission, 2023). Para a Rússia, foi considerado o relatório 2022 *Women in Energy*.

Os indicadores "Participação de mulheres graduadas em campos de STEM", "Participação de mulheres no Parlamento" e "Participação de mulheres em cargos ministeriais" foram coletados de sites governamentais ou bancos de dados, tais como o Fórum Econômico Mundial e o Eurostat. Enquanto isso, os indicadores "Participação de mulheres na equipe dos ministérios de energia" e "Participação de mulheres na alta administração dos ministérios de energia" foram coletados diretamente dos sites dos ministérios de energia. O cálculo do número de funcionárias teve como base na proporção de mulheres em relação ao número total de funcionários, enquanto que, para a alta administração dos ministérios, a contagem e a ponderação tiveram como base cargos seniores (Comissário, Secretário, Vice-Comissário, Vice-Secretário, Diretor Geral, Diretor e outros cargos de alto escalão, como Conselheiros-Chefes) listados nos sites oficiais dos ministérios, exceto na França, na Alemanha, na Itália e nos Estados Unidos, locais para os quais os dados foram obtidos de um relatório publicado pelo Ministério Federal da Economia e Energia em 2022.

Estrutura institucional

Foi realizada uma revisão das estruturas governamentais e das entidades responsáveis pela formulação, pela implementação e pelo monitoramento de políticas relacionadas ao setor de energia e à equidade de gênero em cada país do G20. Isso incluiu a prospecção de relatórios oficiais, sites institucionais e publicações de organizações internacionais, seguida de uma descrição das responsabilidades e funções específicas de cada entidade.

Inicialmente, foram identificados os principais órgãos envolvidos na formulação e na implementação de políticas energéticas, com ênfase em suas funções e atividades. A revisão abrangeu ministérios e entidades análogas responsáveis pela promoção, pela coordenação e pela implementação de programas voltados para o desenvolvimento de recursos energéticos, além de conselhos que geralmente atuam como órgãos consultivos, garantindo a harmonização de diferentes interesses no setor de energia.

Posteriormente, foi analisado o papel das instituições dedicadas a promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Nesse contexto, foram considerados os ministérios e departamentos especializados dentro dos ministérios que desempenham papéis centrais na formulação de políticas, estratégias nacionais e planos de ação. Também foram analisadas entidades descentralizadas, tais como agências ou órgãos especializados, que em alguns países são responsáveis por abordar as questões de gênero.

Estrutura Legal

Nessa fase, foi realizada uma análise sistemática das principais iniciativas, programas e políticas do setor de energia que abordam questões de gênero, bem como políticas mais amplas que abrangem toda a economia e a sociedade, incluindo necessariamente o setor de energia.

Inicialmente, com base nos documentos coletados durante a fase de revisão da literatura, foi realizada uma análise de conteúdo específica para cada país do G20. A avaliação abordou áreas específicas de energia, tais como o mercado de trabalho, o acesso à energia e a representação política, garantindo uma cobertura abrangente de diferentes eixos de integração de gênero. Em seguida, cada iniciativa selecionada foi descrita utilizando o método 5W2H para garantir que todos os aspectos relevantes fossem considerados: Responsável (quem), Objetivo (o quê), Local (onde), Motivo (por quê), Período e Situação (quando), Processo (como) e Custos (quanto). Cada iniciativa foi apresentada com seu nome, entidade responsável, objetivo, período de implementação e motivo de sua criação. Além disso, foram discutidos o processo de implementação, a situação, os custos associados e os resultados alcançados

até o momento. Por fim, para cada país, foi apresentado um resumo de suas estruturas legais com foco na intersecção entre gênero e o setor de energia.

Análise Comparativa

A abordagem comparativa foi organizada em três fases principais. Inicialmente, foram examinados os principais indicadores nacionais dos países do G20, incluindo dados quantitativos sobre disparidade de gênero e participação feminina nos setores econômico e de energia. Em seguida, foram investigadas as estruturas institucionais de cada país, destacando semelhanças e diferenças no nível governamental em termos de responsabilidade pelas questões de gênero e energia. Por fim, foi avaliada a integração das questões de gênero nas políticas e práticas energéticas, com base nas estruturas legais existentes.

Na primeira etapa, foram realizadas sete análises distintas com base nos dados coletados:

- Para o "Índice de Desigualdade de Gênero", os países foram classificados para identificar aqueles com as maiores e menores disparidades de gênero, considerando as quatro dimensões específicas do Índice. Além disso, foram calculadas as pontuações médias dos países do Norte Global e do Sul Global, excluindo a União Europeia e a União Africana, pois elas não têm pontuações individuais;
- Para a análise dos indicadores "Desigualdade de gênero no mercado de trabalho — Total vs. Setor de energia", "Desigualdade salarial entre homens e mulheres — Total vs. Setor de energia" e "Participação de mulheres em cargos de alta administração — Total vs. Setor de energia", foram desenvolvidos gráficos de barras com base nos dados coletados para cada país, comparando o setor de energia com outros setores da economia. Além disso, as médias regionais foram calculadas para os países do Norte Global e do Sul Global. Devido à ausência de alguns dados, foram necessárias algumas adaptações no cálculo das médias. Para o indicador "Desigualdade Total de Gênero no Mercado de Trabalho", a média do Sul Global foi calculada excluindo os países da União Africana. Para o indicador "Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho no Setor de Energia", a média do Norte Global excluiu a Coreia do Sul e o Japão. Para os indicadores "Participação de mulheres na alta administração" e "Participação de mulheres na alta administração no setor de energia", a média do Sul Global foi calculada excluindo os países da União Africana e a China. Para o indicador "Desigualdade Salarial Total entre Homens e Mulheres", a média do Sul Global excluiu a Arábia Saudita, a África do Sul, a Índia e a Indonésia. Por fim, para o indicador "Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres no Setor de Energia", a média do Norte Global foi calculada sem incluir a Coreia do Sul e o Japão, enquanto a média do Sul Global considerou apenas a Argentina e a Rússia;
- A "Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM" foi apresentada em um diagrama de dispersão, destacando as disparidades entre os membros do G20. Foram calculadas médias regionais, excluindo a Rússia, devido à falta de dados;
- A "Participação de mulheres em cargos parlamentares e ministeriais" foi comparada por meio de gráficos de barras. Além disso, as médias foram calculadas para os países do Norte Global e do Sul Global. Para o indicador "Participação de mulheres em cargos ministeriais", a União Africana foi excluída devido à falta de dados;
- A "Participação de mulheres em cargos de alta administração nos ministérios de energia" foi representada por meio de diagramas de dispersão. As médias foram calculadas considerando países do Norte e do Sul Global, com exclusões específicas, tais como o México, devido à indisponibilidade de dados. Além disso, foram calculadas médias simples para as margens percentuais identificadas de países como França, Itália, Estados Unidos e Alemanha.

Na segunda etapa, foi realizada uma análise comparativa das estruturas institucionais dos países-membros do G20 com relação ao grau de formalização e à prioridade dada às questões de gênero e energia. Foi analisado se os governos têm ministérios dedicados às mulheres, órgãos consultivos ou departamentos especializados dentro de ministérios maiores, se eles integram o gênero no núcleo de suas políticas nacionais ou se abordam a igualdade de gênero dentro de agendas mais amplas. No caso do setor de energia, a organização dos ministérios, departamentos e secretarias foi examinada, juntamente com o alinhamento da política energética com outras prioridades econômicas e ambientais, tais como políticas industriais, sustentabilidade, transição energética e mudanças climáticas.

Na terceira etapa, foram realizadas análises quantitativas e qualitativas. Tabelas e gráficos foram utilizados para ilustrar a distribuição das políticas por categoria e para classificar os países de acordo com sua abordagem às políticas de gênero no setor de energia.

A avaliação quantitativa teve como foco a presença de leis, programas, estruturas e iniciativas que promovem a equidade de gênero no setor de energia, juntamente com políticas que abordam a economia mais ampla e influenciam indiretamente esse setor. A análise avaliou se cada país tem políticas que abordam a questão de gênero em oito categorias distintas: Mercado de trabalho, Mercado de trabalho no setor de energia, Representação política, Representação política nos ministérios de energia, Acesso à energia para mulheres, Programas de treinamento e educação, Aspectos financeiros e

Externalidades das políticas energéticas.

Para a análise qualitativa, os países foram classificados em quatro categorias de integração de gênero, com base nas políticas identificadas:

- Fornecem informações sobre a questão de gênero: reconhecem a existência de questões de gênero, mas não abordam as normas e as relações de gênero que afetam o acesso aos recursos;
- São sensíveis à questão de gênero: reconhecem as normas e os papéis de gênero, mas não desenvolvem ações corretivas para lidar com as desigualdades geradas;
- Abordam a questão de gênero: consideram as necessidades específicas de grupos marginalizados e desenvolve políticas intencionalmente direcionadas a esses grupos no setor de energia;
- Colocam em prática ações avançadas de igualdade de gênero: abordam normas de gênero prejudiciais, desenvolvem estratégias para mudanças progressivas nas relações de poder e abordam as causas estruturais das desigualdades de gênero no setor de energia.

Nesse estudo, os países do G20 foram classificados em duas categorias: o "Norte Global" e o "Sul Global", com base nos critérios da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD). O Sul Global geralmente inclui a África, a América Latina e o Caribe, e a maior parte da Ásia e do Oriente Médio (exceto Japão e Coreia do Sul), bem como a Oceania (exceto Austrália e Nova Zelândia). Por outro lado, o Norte Global engloba a América do Norte, a UE, o Japão, a Coreia do Sul, a Austrália e a Nova Zelândia, conforme definido pela UNCTAD. A Rússia, como parte dos continentes europeu e asiático, mas não da UE, foi incluída no grupo do Sul Global.

Dessa forma, os países do Norte Global deste estudo são: Austrália, Canadá, França, Alemanha, Itália, Japão, Coreia do Sul, Reino Unido, Estados Unidos e União Europeia. Os países do Sul Global são: Argentina, Brasil, China, Índia, Indonésia, México, Arábia Saudita, África do Sul, Rússia, Turquia e União Africana.

Análise de Entrevistas com Partes Interessadas

Entre 17 de setembro e 11 de outubro de 2024, a pesquisa foi realizada por meio de questionários e entrevistas virtuais semiestruturadas com especialistas em políticas de gênero, formuladoras de políticas e mulheres do setor de energia. As participantes incluíam 11 mulheres do Brasil, da Austrália, do Japão, da África do Sul, da França e da Rússia. Todas as entrevistas virtuais foram gravadas, transcritas e analisadas minuciosamente.

O mesmo conjunto de perguntas foi utilizado, tanto para os questionários, quanto para as entrevistas, conforme descrito acima:

Como você avalia a situação atual da inclusão de gênero nas políticas energéticas do seu país com relação à pobreza energética ou ao acesso à energia? De 1 a 4;

Como você avalia a situação atual da inclusão de gênero nas políticas energéticas do seu país com relação à pobreza energética ou ao acesso à energia? De 1 a 4;

Como você avalia a situação atual da inclusão de gênero na representação política em seu país? De 1 a 4;

- Você conhece as melhores práticas ou casos de sucesso de políticas de inclusão de gênero no setor de energia? Se sim, quais?
- Em sua opinião, quais são os principais desafios e barreiras na integração dos aspectos de gênero nas políticas energéticas?
- O que você recomendaria para tornar as políticas energéticas mais inclusivas em termos de gênero?

Estavam incluídas três perguntas exploratórias e três avaliativas, sendo que a última utilizada uma escala *Likert*: 1 para ruim, 2 para insatisfatório, 3 para bom e 4 para excelente. As perguntas objetivas foram elaboradas para avaliar o nível de concordância ou percepção das entrevistadas com relação a declarações específicas, fornecendo uma estrutura quantitativa para a análise de suas opiniões. As perguntas exploratórias, por outro lado, permitiram percepções mais profundas, dando às participantes espaço para expandir seus pensamentos e experiências. Esse elemento qualitativo enriqueceu os dados, registrando nuances que os métodos quantitativos poderiam ignorar.

Melhores Práticas e Recomendações

Com base nas estruturas legais descritas para cada país, foram selecionadas práticas exemplares por seu escopo, singularidade, resultados e impacto transformador na promoção da equidade e equidade de gênero[1] no setor de energia. Após as análises qualitativas, essas melhores práticas foram categorizadas em diferentes áreas temáticas, cada uma abordando diferentes aspectos da integração de gênero no setor de energia:

1 Equidade: envolve tratar todos de forma justa, ou equitativa, de acordo com suas circunstâncias. A equidade reconhece que as pessoas têm contextos de vida diferentes e aloca recursos e oportunidades para alcançar um resultado igual. A igualdade é um resultado do processo de equidade, o que significa tratar todos da mesma forma, independentemente de suas diferenças ou necessidades específicas.

- Planos de energia, estratégias de gênero e leis: tem como foco políticas e estruturas legais que incorporam o gênero às estratégias de desenvolvimento de energia;
- Fóruns, redes de discussão e iniciativas globais: essas iniciativas visam promover discussões, compartilhar experiências e criar redes que possam catalisar a inclusão de gênero;
- Treinamento e desenvolvimento de capacidades: envolve programas educacionais e iniciativas de desenvolvimento profissional que visam aumentar as habilidades das mulheres para a participação no setor de energia;
- Financiamento: destaca os mecanismos financeiros projetados para criar um ambiente econômico que favoreça a participação feminina no setor de energia e o orçamento que aborde a questão de gênero.
- Ferramentas: abrange instrumentos e recursos que facilitam a implementação de políticas de equidade.

Por fim, foram elaboradas recomendações com base nos documentos identificados na revisão da literatura, nas entrevistas e nas sugestões dos autores, todas adequadas ao contexto dos países do G20. As recomendações apresentadas neste capítulo estão organizadas em uma tabela, com foco em quatro áreas principais de resultados:

- Empoderamento econômico: tem como foco a melhoria da empregabilidade das mulheres, a desigualdade salarial entre homens e mulheres e o incentivo ao empreendedorismo no setor de energia. São sugeridas ações estratégicas para promover o desenvolvimento de habilidades e a criação de oportunidades de negócios para as mulheres;
- Acesso à energia e viabilidade financeira: reforça a importância de garantir que as políticas de combate à pobreza energética e os planos de infraestrutura energética levem em conta os papéis de gênero em suas abordagens, garantindo o acesso equitativo, a qualidade e a viabilidade financeira da energia para mulheres;
- Representação no setor público e na política: tem como foco a promoção de políticas que garantam uma presença significativa de mulheres em cargos de liderança pública e política;
- Transversalização de gênero: inclui estratégias para integrar uma perspectiva de gênero em todos os níveis de formulação e implementação de políticas energéticas, bem como medidas políticas e estruturais para aprimorar as capacidades institucionais.

3. Visão geral da integração de gênero no setor de energia

Este capítulo apresenta uma visão geral da integração de gênero no setor de energia dos membros do G20, com foco em três áreas principais. Os Principais Índices Nacionais destacam os indicadores de dados que revelam as disparidades de gênero no setor de energia de cada país. A Estrutura Institucional analisa as estruturas governamentais responsáveis pela formulação, pela implementação e pelo monitoramento das políticas energéticas e de gênero. Por fim, a Estrutura Legal descreve iniciativas e políticas que abordam questões de gênero no setor de energia, ao mesmo tempo em que considera políticas mais amplas que afetam o setor.

3.1 União Africana (UA)

3.1.1 Principais índices nacionais

População (2023): 1,48 bilhões[2]

PIB (2023), em USD corrente: 2,86 trilhões[3]

Índice de Desigualdade de Gênero: n.d.

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: n.d.
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança: n.d.
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia: n.d.

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2022): 34%[4]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia:

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2022): 47%[5]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 25,02%[6]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 1,79%[7]
- Participação de mulheres na equipe da Secretaria de Energia: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração da Secretaria de Energia: 25%[8].

Porcentagem da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d

3.1.2 Estrutura Internacional

A União Africana (UA) desempenha um papel significativo no avanço do acesso à energia, na integração regional de energia e no desenvolvimento de energias renováveis em todo o continente. Dois órgãos importantes estão envolvidos na formação da política energética na UA: o Departamento de Infraestrutura e Energia e a Comissão Africana de Energia.

O **Departamento de Infraestrutura e Energia** é responsável por promover, coordenar, implementar e monitorar programas e políticas relacionados ao desenvolvimento de infraestrutura, ao transporte, aos recursos energéticos e às tecnologias da informação e comunicação. A **Comissão Africana de Energia**, uma agência especializada da Comissão de Infraestrutura e Energia, dedica-se a promover o desenvolvimento e a cooperação energética em toda a África. Sua ampla responsabilidade inclui liderar a criação e a atualização contínua das estatísticas de energia da África, formular políticas energéticas e programas voltados à energia, mobilizar apoios técnico e financeiro para os estados-membros e implementar iniciativas de capacitação.

2 https://www.worldometers.info/world-population/africa-population/
3 https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/DZA/ZAF/MAR/NGA/EGY/AFQ
4 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/
5 Em níveis de graduação e pós-graduação. https://www.womeninscience.africa/africa-has-highest-proportion-of-female-stem-graduates/
6 Média dos dados dos países. https://ourworldindata.org/women-political-advances
7 "Chefe do executivo" significa o chefe de Estado ou o chefe de governo, dependendo de quem tem mais poder. https://ourworldindata.org/women-political-advances
8 Considerando a estrutura de liderança da Comissão Africana de Energia (Diretor Executivo e Chefe de Divisão - Estratégia e Apoio à Política) e do Departamento de Infraestrutura e Energia (Comissário e Diretor Interino). https://au-afrec.org/leadership e https://au.int/en/directorates/about-infrastructure-and-energy"

A **Diretoria de Mulheres, Gênero, Desenvolvimento e Juventude** é responsável por liderar, orientar, defender e coordenar os esforços da UA com relação à igualdade de gênero, ao desenvolvimento e à promoção do empoderamento das mulheres. A Diretoria elabora programas e projetos com base nas políticas e nas estruturas adotadas pelos Estados-Membros da UA.

3.1.3 Estrutura Legal

A UA é um órgão continental formado pelos 55 estados-membros que compõem os países do continente africano. Oficialmente constituída em 2002 como sucessora da Organização da Unidade Africana, a UA tem como objetivo impulsionar a integração socioeconômica e política da África.

Embora a UA tenha se comprometido formalmente com a igualdade de gênero, a incorporando em sua estrutura legal e em estratégias de desenvolvimento, a falta de intervenções direcionadas e estruturadas no setor de energia sugere que seus esforços ainda estão nos estágios iniciais. É importante observar, no entanto, que vários países africanos fizeram progressos significativos na integração do gênero em suas políticas energéticas nacionais. Esses avanços, no entanto, são decorrentes de iniciativas individuais de cada país, e não de diretrizes da UA.

A igualdade de gênero é um princípio incorporado na estrutura da UA. O Artigo 3 do **Protocolo sobre Emendas ao Ato Constitutivo da União Africana**[9] reconhece o papel vital das mulheres na promoção do desenvolvimento inclusivo. Ela conclama a UA a garantir a participação efetiva das mulheres nos processos de tomada de decisão, especialmente nas esferas política, econômica e sociocultural. Além disso, o **Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres na África**[10], adotado em 2003, aborda explicitamente os direitos das mulheres e a igualdade de gênero em todo o continente.

O compromisso com a igualdade de gênero é ainda mais reforçado na **Agenda 2063**[11], a estrutura estratégica da UA para a transformação socioeconômica de longo prazo da África. Um dos principais pilares da Agenda 2063 é a Aspiração 6, que prevê "uma África cujo desenvolvimento seja orientado pelas pessoas, contando com o potencial do povo africano, especialmente de suas mulheres e jovens, e cuidando das crianças". Isso enfatiza a necessidade de uma sociedade mais inclusiva, na qual todos os cidadãos participem ativamente de tomadas de decisões, sem deixar ninguém para trás com base em gênero, afiliação política, religião, etnia, localidade ou idade. Como parte dessa visão, a UA afirmou um compromisso de eliminar todas as formas de violência e discriminação baseadas em gênero e a alcançar a paridade de gênero na educação, nas instituições públicas e privadas e nos cargos públicos eleitos em todos os níveis.

Para operacionalizar esse compromisso, a UA desenvolveu a **Estratégia para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres**[12], com foco em seis pilares principais: Empoderamento Econômico das Mulheres e Desenvolvimento Sustentável; Justiça Social e Proteção dos Direitos das Mulheres; Liderança e Governança; Sistemas de Gestão de Gênero; Mulheres, Paz e Segurança; e Mídia e TICs.

Esses pilares visam garantir que as mulheres sejam parte integrante da agenda de desenvolvimento da África e estejam igualmente representadas e envolvidas nos processos de tomada de decisão.

Apesar dessas estratégias abrangentes, intervenções específicas no setor de energia são escassas na estrutura da UA. Um exemplo é o compromisso para "realizar a divulgação, em termos políticos e financeiros, de iniciativas e campanhas já existentes da UA em todos os níveis e em todos os campos de educação, alfabetização, **STEM** e cursos técnicos". Embora não tenham sido encontrados planos ou programas específicos para a integração de gênero no setor de energia em toda a UA, vários países africanos desenvolveram exemplos de melhores práticas de estruturas de energia que promovem a igualdade de gênero em níveis de política e planejamento nacional.

Um estudo global que examinou 192 estruturas nacionais de energia de 137 países constatou que cerca de um terço incluía considerações de gênero. A maioria das estruturas que abordam a questão de gênero veio de países em desenvolvimento, especialmente na África Subsaariana, abordando questões como falta de tempo, acesso à energia e saúde e bem-estar das mulheres (Ngum e Kim, 2023). Na África, há uma colaboração crescente entre governos nacionais, organizações internacionais, o sistema da ONU, ONGs e o setor privado para eliminar as desigualdades de gênero no campo da energia sustentável e para abordar as interligações de gênero e energia com os outros ODSs (Cecelski e Oparaocha, 2023).

Vários países fizeram avanços significativos na incorporação da questão de gênero em suas políticas energéticas nacionais (IUCN, 2018). O Quênia adotou

9 https://au.int/en/treaties/protocol-amendments-constitutive-act-african-union
10 https://au.int/en/treaties/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-rights-women-africa
11 https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063_popular_version_en.pdf
12 https://au.int/sites/default/files/documents/36195-doc-au_strategy_for_gender_equality_womens_empowerment_2018-2028_report.pdf

uma **Política Nacional de Gênero e Energia** em 2019. A Comunidade Econômica dos Estados da África Ocidental desenvolveu uma **Política para Transversalização de Gênero no Acesso à Energia**, que fornece aos formuladores de políticas indicadores e argumentos essenciais para alinhar as intervenções energéticas com os princípios de igualdade de gênero (Cecelski e Oparaocha, 2023). **A Estratégia de Energia de Longo Prazo de Maurício** reconhece que o papel das mulheres como consumidoras e produtoras de energia pode contribuir significativamente para a economia e a eficiência energética. **O Plano Diretor Nacional de Energia da Nigéria** inclui disposições para a organização de reuniões entre parceiros da comunidade, grupos de mulheres e outras partes interessadas para influenciar as recomendações de políticas energéticas. **A Política Energética da África do Sul** determina que o Departamento de Minerais e Energia desenvolva um plano de equidade de empregos, para tratar dos desequilíbrios de gênero. **A Política Energética de Ruanda** propõe programas de aprimoramento de crédito e microfinanciamento voltados para mulheres, a fim de impulsionar os investimentos em tecnologias de energia limpa. **A Estrutura de Energia Nacional do Zimbábue** aloca explicitamente fundos para atividades relacionadas a questões de gênero.

Além disso, **Níger, Benin e Botsuana** incorporaram indicadores de gênero em suas estruturas, tais como o monitoramento do número de empregos criados para mulheres por meio de iniciativas de energias renováveis.

Esses esforços nacionais são ainda mais reforçados por parcerias público-privadas e redes internacionais, tais como a ENERGIA, que opera na África e na Ásia para defender a equidade de gênero no setor de energia. A ENERGIA forneceu suporte a ministérios de energia e autoridades locais em nove países africanos — incluindo Quênia, Nigéria, Gana, Botsuana, Senegal, Lesoto, Tanzânia, Benin e Libéria — na avaliação de suas políticas e práticas institucionais por meio de uma lente sensível à questão de gênero (Ngum e Kim, 2023). Além disso, a ENERGIA capacitou mais de 8.000 mulheres empreendedoras no setor de energia limpa por meio de suporte e treinamento direcionados (Cecelski e Oparaocha, 2023).

As instituições e agências de financiamento de desenvolvimento, que projetam, gerenciam e financiam programas de acesso à energia, também desempenham um papel crucial na influência das práticas de transversalização de gênero no setor. Instituições como o Banco Mundial, o Banco Africano de Desenvolvimento, o Banco Asiático de Desenvolvimento e o Banco Interamericano de Desenvolvimento introduziram diretrizes para integrar considerações de gênero em projetos de energia e infraestrutura (IRENA, 2019).

A Tabela 1 descreve outras iniciativas, tanto governamentais quanto de parcerias público-privadas, nos países africanos.

Tabela 1 - Iniciativas em Países Africanos

País	Descrição
Quênia	O *Strathmore Energy Research Centre* (SERC) realizou um treinamento para mulheres técnicas de energia solar fotovoltaica e incluiu a conscientização de gênero no currículo, para promover a participação das mulheres na educação profissionalizante em energias renováveis (IRENA, 2019).
Burkina Faso Etiópia Quênia Uganda Tanzânia	A Hivos, uma organização holandesa de desenvolvimento, incorporou a igualdade de gênero em seus programas domésticos de biogás e fogões mais eficientes, incluindo o African Biogas Partnership Programme, em 2011. Essa integração abrangeu o planejamento, a implementação, o monitoramento e a configuração institucional. As abordagens de treinamento foram adaptadas para abordar as questões de gênero de forma mais efetiva, resultando em um aumento significativo na proporção de mulheres estagiárias em todos os países participantes (IRENA, 2019).
Gana	O plano de investimento de Ampliação de Energias Renováveis (SREP) de Gana incorpora uma abordagem sensível à questão de gênero, incluindo a contratação de um especialista em gênero, a realização de consultas direcionadas às mulheres e a implementação de mecanismos de feedback participativo. O plano visa ao acesso equitativo a serviços modernos de energia e ao emprego em energias renováveis, com padrões estabelecidos de saúde, segurança e meio ambiente (CIF, 2017).
Nigéria	A Iniciativa de Segurança Energética para Mulheres Rurais (RUWES) tem como alvo mulheres rurais em situação de pobreza que não possuem acesso a serviços energéticos modernos e sofrem com problemas de saúde relacionados a práticas energéticas prejudiciais. Esse projeto se concentra em soluções de energias renováveis em pequena escala, para aprimorar a saúde das mulheres e melhorar a qualidade de vida geral de suas famílias (CIF, 2017).
Namíbia	A Política de Empoderamento Econômico Equitativo da Namíbia inclui grupos anteriormente desfavorecidos, tais como mulheres e pessoas com deficiência, nos processos de licitação de energias renováveis. Os elementos de pontuação incluem, entre outros, a propriedade ou a participação acionária, com ênfase especial em mulheres e pessoas com deficiência, e cargos de gerência ou diretoria ocupados por pessoas anteriormente desfavorecidas (IRENA, 2019).

Quênia	A Lei de Compras Públicas e Alienação de Ativos de 2015 determina que pelo menos 30% do valor das compras de cada ano seja alocado para empresas de propriedade de mulheres, jovens, pessoas com deficiência e outros grupos desfavorecidos. As entidades públicas, inclusive as do setor de energia, devem apresentar relatórios semestrais ao Parlamento, sobre a conformidade com essa lei. Os desafios de implementação foram enfrentados com o aumento dos gastos com compras e treinamento direcionado para mulheres empresárias (*Un Women and* UNIDO, 2023)
Leste e Sul África	O projeto aumenta o acesso à informação e envolve as mulheres na distribuição de iluminação e aparelhos com eficiência energética. Nele, são abordados os papéis distintos de homens e mulheres no uso da energia doméstica, garantindo que ambos os gêneros tenham as informações necessárias para tomar decisões fundamentadas. O projeto também se concentra na melhoria da acessibilidade dos produtos e inclui atividades de capacitação para fortalecer o papel das mulheres na distribuição de produtos com eficiência energética (*Un Women and* UNIDO, 2023).
Uganda	Em 2017, Uganda introduziu o Pacto de Gênero e Equidade para apoiar o orçamento que aborda a questão de gênero (GRB) nos setores de energia e mineral, com o objetivo de melhorar o planejamento e o orçamento de gênero e equidade (*Un Women and* UNIDO, 2023).
África Oriental	O Programa dos Estados da África Ocidental sobre Transversalização de Gênero no Acesso à Energia serviu de modelo para outros. Em 2018, o Centro Regional da África Oriental publicou sua Análise da Situação de Gênero e Energia Sustentável, um estudo de avaliação inicial que identifica barreiras e conquistas na igualdade de gênero e analisa políticas e estruturas regulatórias que apoiam a transversalização de gênero e o envolvimento das mulheres no setor de energia (IRENA, 2019).

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

3.2 Argentina

3.2.1 Princais índices nacionais

População (2023): 46.6 milhões[13]

PIB (2023), em USD corrente: 640.6 bilhões[14]

Índice de desigualdade de gênero[15] (2023): 0.762 (36º lugar)[16]

Desiguldades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 29%[17]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 9,3%[18]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 10,5%[19]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2023): 6,25%[20]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: 2% [21]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2022): 25%[22]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 44,8%[23]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 22%[24]

13 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL

14 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017

15 O Índice de Desigualdade de Gênero classifica 146 países em todo o mundo. Na estrutura, uma pontuação de 0 indica desigualdade absoluta de gênero, enquanto uma pontuação de 1 indica igualdade absoluta de gênero. Com uma pontuação de 0,912 (2023), a Islândia atualmente está em primeiro lugar em termos de igualdade de gênero global e o Afeganistão está em último lugar, com uma pontuação de 0,405.

16 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

17 A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é a porcentagem de mulheres em relação aos homens que trabalham em determinado setor/ano/país entre a força de trabalho empregada em idade ativa: (homens contratados - mulheres contratadas) / (homens contratados). A desigualdade de gênero no mercado de trabalho de 29% indica que, proporcionalmente, a taxa de emprego das mulheres é 29% menor do que a taxa de emprego dos homens. Disponível em: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

18 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29

19 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29

20 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

21 Setores de Eletricidade, Gás e Água. Cálculo com base na renda total do trabalho (valores nominais conforme preços do quarto trimestre de 2019). https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_-_genero_sector_energia_1.pdf

22 https://www.enargas.gov.ar/secciones/noticias/descargas/descarga1_875.pdf

23 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

24 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

- Participação de mulheres na equipe da Secretaria de Energia: 50%[25]
- Participação de mulheres na alta administração da Secretaria de Energia: 31%[26]

Porcentagem da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.2.2 Estrutura Internacional

A **Secretaria de Energia** do Ministério da Economia da Argentina (*Secretaría de Energía del Ministerio de Economia*) é responsável pelo desenvolvimento e pela implementação de políticas energéticas. Ela supervisiona o planejamento, a regulamentação e a coordenação de estratégias nacionais de energia e supervisiona os serviços públicos no setor de energia. Também promove o desenvolvimento de novas fontes de energia, pesquisa tecnológica e cooperação internacional em questões energéticas.

Atualmente, não há um órgão nacional especificamente dedicado a tratar de questões de gênero na Argentina. Essa é uma mudança notável em relação às estruturas institucionais anteriores estabelecidas para tratar de questões relacionadas a gênero. A primeira organização desse tipo foi o Conselho Nacional das Mulheres (*Consejo Nacional de las Mujeres*), criado em 1992, que era responsável pelas políticas destinadas a eliminar a discriminação de gênero. Em 2017, foi substituído pelo Instituto Nacional das Mulheres (*Instituto Nacional de las Mujeres*), que foi então sucedido pelo Ministério das Mulheres, Gênero e Diversidade (*Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad*) em 2019. No final de 2023, o Ministério foi substituído pela Subsecretaria de Proteção contra a Violência de Gênero (*Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género*), criada dentro do Ministério da Justiça e Direitos Humanos. No entanto, essa subsecretaria foi dissolvida em junho de 2024.

3.2.3 Estrutura Legal

Na Argentina, a estrutura legal para a igualdade de gênero abrange várias áreas, incluindo política, trabalho e prevenção da violência. Mais recentemente, os esforços se concentraram em eliminar as desigualdades de gênero no setor de energia. Embora políticas concretas nesse campo tenham surgido apenas em 2021, a abordagem em evolução da Argentina demonstra um esforço para garantir que os grupos vulneráveis, especialmente as mulheres, se beneficiem da transição energética, com foco no desenvolvimento de habilidades, na tomada de decisões inclusiva e no combate à pobreza energética.

Mais recentemente, os esforços se concentraram em eliminar as desigualdades de gênero no setor de energia. Embora políticas concretas nesse campo tenham surgido apenas em 2021, a abordagem em evolução da Argentina demonstra um esforço para garantir que os grupos vulneráveis, especialmente as mulheres, se beneficiem da transição energética, com foco no desenvolvimento de habilidades, na tomada de decisões inclusiva e no combate à pobreza energética.

Embora políticas concretas nessa área só tenham sido iniciadas em 2021, a incorporação de uma perspectiva de gênero no acesso à energia, na inclusão da força de trabalho e na participação política demonstra que a abordagem da Argentina está em evolução.

A igualdade de gênero está incorporada na Constituição argentina e em vários acordos internacionais dos quais a Argentina é signatária. **A Constituição de 199**[27], em seu Artigo 75, Seção 23, confere ao Congresso Nacional o poder de legislar e implementar medidas positivas para garantir a igualdade real de oportunidades e tratamento, bem como o pleno gozo e exercício dos direitos humanos das mulheres.

No entanto, a igualdade total exige leis adicionais para lidar com as disparidades históricas. Embora essas leis não sejam específicas do setor de energia, elas se aplicam a todos os campos. Exemplos notáveis incluem a **Lei de Cotas Femininas** (Lei 24.012/1991[28])), que determina que as listas de candidatos ao legislativo nacional devem incluir pelo menos 30% de mulheres, em proporções que proporcionem uma chance genuína de serem eleitas. **A Lei de Cotas Sindicais Femininas** (Lei 25.674/2002[29])) visa garantir a representação proporcional das mulheres entre os delegados sindicais, levando em consideração o número de mulheres nas unidades de negociação coletiva. Outra medida importante é a **Lei de Paridade de Gênero na Representação Política** (Lei 27.412/2017[30])), que exige que as listas de candidatos para o Senado nacional, a Câmara dos Deputados e o Parlamento do Mercosul alternem entre candidatos dos sexos masculino e feminino durante todo o processo. Essa lei também

25 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nas posições descritas na página da SE na internet. https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos

26 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nas posições descritas na página da SE na internet. https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos

27 https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24430-804/texto

28 https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24012-411/texto

29 https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25674-80046/texto

30 https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27412-304794/texto

estabelece o princípio da paridade de gênero nas listas de candidatos a legisladores nacionais e ao Parlamento do Mercosul, aumentando a representação feminina de 30% para 50%. Essa lei foi implementada pela primeira vez nas eleições nacionais de 2019. **A Lei Micaela** (Lei 27.499/2018[31])) determina o curso obrigatório sobre gênero e prevenção de violência para todos os funcionários públicos, em todos os níveis e ramos do governo. Outras leis se concentram na prevenção e na erradicação da violência contra a mulher e na garantia dos direitos das mulheres transgênero.

Nos últimos anos, a Argentina elaborou planos nacionais relacionados ao gênero e à diversidade, o que resultou em avanços significativos nas políticas públicas. Esses esforços incluem a formulação de ações interministeriais para atingir os objetivos do governo. No entanto, a partir de 2024, sob uma nova administração, o futuro das políticas com foco em gênero permanece incerto. Os principais planos que incorporam uma perspectiva de gênero nas políticas públicas — o **Plano Nacional de Enfrentamento à Violência contra a Mulher**[32] e o **Plano Nacional de Igualdade na Diversidade**[33]— tiveram suas últimas edições abrangendo os períodos 2022–2024 e 2021–2023, respectivamente.

No setor de energia, nenhum plano ou programa concreto foi estabelecido. No entanto, em 2021, a Secretaria de Energia aprovou as **Diretrizes do Plano de Transição Energética 2030** (Resolução 1036/2021, Anexo 1[34]), definindo a visão, as metas e a estratégia para a transição energética da Argentina. Essas diretrizes reconhecem a relação entre as mudanças climáticas e a desigualdade social, considerando que os setores mais vulneráveis são os mais afetados pelos impactos ambientais. Nessa Resolução, a Secretaria de Energia destaca que é necessário garantir o acesso universal a serviços de energia modernos e de qualidade, especialmente para os grupos socioeconômicos mais vulneráveis, com uma perspectiva de gênero. A estratégia também inclui a igualdade de gênero no desenvolvimento de habilidades e conhecimentos necessários para a transição energética (AMES and BID, 2022). No mesmo ano, a **Rede Federal de Mulheres Argentinas na Mineração**[35] foi criada no âmbito da Secretaria de Mineração do Ministério de Desenvolvimento Produtivo. Seu objetivo é consolidar uma rede federal e territorial que ajude a promover condições igualitárias para uma maior inclusão das mulheres no setor de mineração nacional.

Durante 2022 e 2023, a Argentina estava em processo de desenvolvimento de **uma Estratégia Nacional de Gênero, Diversidade e Mudanças Climáticas**, que está diretamente relacionada às políticas energéticas. Essa estratégia descreve cinco áreas principais de ação: 1) Institucionalização de políticas e treinamento com uma perspectiva de gênero e diversidade; 2) Planejamento e orçamento com uma perspectiva de gênero e diversidade; 3) Mecanismos para a participação de mulheres e grupos diversos na tomada de decisões; 4) Treinamento técnico e profissional e inclusão de mulheres e pessoas LGBTI+ em setores estratégicos; e 5) Financiamento de projetos com uma perspectiva de gênero. Em 2022, a primeira fase dessa estratégia teve como foco a coleta de dados qualitativos sobre gênero, diversidade e mudanças climáticas, por meio de esforços de colaboração junto a partes interessadas, o que também contribuiu para o desenvolvimento de cenários de governança (Argentina, n.d.).

Nesse contexto, a Direção Nacional de Mudanças Climáticas publicou seis guias, em 2023, que fornecem conceitos e ferramentas fundamentais para a integração de perspectivas de gênero e diversidade em planos de ação climática setoriais, incluindo os do setor de energia (*Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible*, 2023). Esses guias identificam as principais desigualdades de gênero e oferecem exemplos e recomendações para a incorporação de questões de gênero nas elaborações de medidas do setor de energia.

Concluindo, embora a Argentina tenha um longo histórico de políticas de inclusão de gênero, os esforços específicos no setor de energia só começaram a se materializar em 2021, gerando pesquisas promissoras em 2022 e 2023. No entanto, a mudança de administração em 2024 deixou incerto o futuro da Estratégia Nacional de Gênero, Diversidade e Mudanças Climáticas. De modo geral, a implementação de ações concretas para abordar as desigualdades de gênero e promover a equidade no acesso a recursos, nas posições de liderança e na remuneração no setor de energia continua limitada. As iniciativas atuais enfatizam principalmente a conscientização e a capacitação, sem desafiar efetivamente as normas e relações de gênero que sustentam a desigualdade.

31 https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto
32 https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/pna_2022_2024.pdf
33 https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf
34 https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1036-2021-356100/texto
35 https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-255-2021-354810/texto

3.3 Austrália

3.3.1 Principais índices nacionais

População (2023): 26,45 milhões[36]

PIB (2023, em USD corrente): 1,7 trilhão[37]

ndice de Desigualdade de Gênero (2023): 0,778 (classificado em 26º lugar)[38]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: 37,4% (2018)[39]; 13.3% (2023)[40]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: 84,9% (2018)[41]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 17,9%[42]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 11,4%[43]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: 17,1% (2018)[44]; 15.31% (2023)[45]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: 13,6% (2018)[46]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2022): 37%[47]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 38.4%[48]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 43,48%[49]
- Participação de mulheres na equipe do Departamento de Mudanças Climáticas, Energia, Meio Ambiente e Água da Austrália (2023): 59,4%[50]
- Participação de mulheres na alta administração do Departamento de Mudanças Climáticas, Energia, Meio Ambiente e Água da Austrália (2023): 59%[51]
- Participação de mulheres nas diretorias do governo australiano (2023): 53,2%[52]
- Participação de mulheres em cargos de presidência e vice-presidência nos comitês do governo australiano nas pastas de Mudanças Climáticas, Energia, Meio Ambiente e Água (2023): 21,7%[53]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética (2005–2011): 39,82% (pobreza de combustível)[54]

3.3.2 Estrutura institucional

O Departamento de Mudanças Climáticas, Energia, Meio Ambiente e Água (DCCEEW) é responsável por auxiliar o Ministro de Mudanças Climáticas e Energia no exercício de seus poderes legais e por supervisionar a política energética, a regulamentação e o desenvolvimento sustentável no setor de energia. Para garantir a efetividade dessas políticas, o DCCEEW trabalha em estreita colaboração com o **Conselho Ministerial de Energia e Mudanças Climáticas,** que orienta as reformas e políticas energéticas nacionais. O Conselho, composto por representantes de vários níveis do governo, coordena os esforços e garante que as políticas estejam alinhadas aos objetivos nacionais. O **Departamento de Indústria, Ciência e Recursos**, por meio do Grupo de Recursos e Estratégia, abrange políticas e iniciativas relacionadas à indústria gás e petróleo.

36 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
37 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
38 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
39 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
40 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
41 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
42 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
43 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
44 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
45 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
46 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
47 https://www.industry.gov.au/publications/stem-equity-monitor/higher-education-data/university-enrolment-and-completion-stem-and-other-fields
48 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
49 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
50 https://www.apsc.gov.au/employment-data
51 https://www.apsc.gov.au/employment-data
52 https://www.pmc.gov.au/resources/gender-balance-australian-government-boards-report-2022-23/appendix
53 https://www.pmc.gov.au/resources/gender-balance-australian-government-boards-report-2022-23/appendix
54 Média calculada com base nos cinco indicadores de viabilidade financeira para pobreza de combustível — baixa renda - alto custo; índice de custo-renda > 0,1; índice de custo- renda > 2x a mediana; incapacidade de fornecer aquecimento para a casa e não conseguir pagar as contas em dia — estabelecidos em Azpitarte, Johnson, & Sullivan (2015).

Na Austrália, a promoção da igualdade de gênero e da segurança das mulheres é responsabilidade do **Escritório das Mulheres** do Departamento do Primeiro-Ministro e Gabinete. O Escritório presta consultoria sobre gênero e oferece políticas e programas efetivos para a Ministra da Mulher e o Primeiro-Ministro.

3.3.3 Estrutura Legal

A abordagem da Austrália com relação à igualdade de gênero está fundamentada em uma estratégia robusta que se estende por vários setores, incluindo energia, mercado de trabalho e representação política. As iniciativas visam abordar as desigualdades salariais entre homens e mulheres, aumentar a representação das mulheres em lideranças e promover o acesso à energia como parte do compromisso mais amplo do país, com uma transição energética inclusiva. Além disso, o governo fez progressos no apoio à participação das mulheres nas áreas de STEM, promovendo a representação política e garantindo que a transição energética beneficie grupos marginalizados, inclusive mulheres.

A Lei de Ação Afirmativa (Oportunidades Igualitárias de Emprego para Mulheres) de 1986[55] exigiu, pela primeira vez, que organizações privadas com 100 ou mais funcionários fornecessem relatórios sobre um programa de sete etapas para promover oportunidades igualitárias para as mulheres. Em 1998, houve uma revisão dessa lei, para se tornar a **Lei de Oportunidades Igualitárias para Mulheres no Local de Trabalho**[56], mudando o foco do processo para a ação. Em 2009–2010, houve mais uma revisão, resultando na **Lei de Igualdade de Gênero no Local de Trabalho de 2017**[57], que tem como objetivo simplificar os relatórios por meio de seis indicadores-chave.

A Agência de Igualdade de Gênero no Local de Trabalho (WGEA), estabelecida pela Lei de 2012, é responsável pela coleta e pela publicação de dados sobre indicadores de desigualdade de gênero.

A WGEA promove a compreensão, a aceitação e o debate público sobre a igualdade de gênero nos locais de trabalho australianos.

Essas leis aumentaram a conscientização dos empregadores sobre a importância da igualdade de gênero no local de trabalho, conforme evidenciado pela alta proporção de empregadores com políticas formais de igualdade de gênero. No entanto, os dados de 2022 ainda mostram uma segregação ocupacional significativa por gênero, desigualdades salariais e representação abaixo do ideal de mulheres em cargos de diretoria.

No setor de serviços de eletricidade, gás, água e resíduos, a desigualdade salarial entre homens e mulheres diminuiu de 18,9 porcento em 2013–14 para 15,9 porcento em 2021–22. Além disso, a proporção de organizações que tomaram providências após uma análise de desigualdade salarial aumentou de 47,1% para 85,7% no mesmo período. No entanto, enquanto as ações tomadas pelas organizações aumentaram, melhorias na desigualdade salarial ficaram para trás. Entre 2019–20 e 2021–22, a proporção de organizações atuantes aumentou de 84,4% para 85,7%, mas a desigualdade salarial aumentou de 13,9% para 15,9% (WGEA, 2021).

Em resposta, a Austrália, orientada pela Iniciativa de Igualdade nas Transições Energéticas e pela campanha "***Equal by 30***"[58], adotou medidas estruturais para aumentar a transparência salarial, promover a presença de mulheres em cargos de liderança e impulsionar a mudança cultural no setor de energia. Depois de aderir ao *Equal by* 30 na COP26, em novembro de 2021, a Austrália se comprometeu a abordar as disparidades de gênero em cargos executivos e remuneração. Em 2023, após uma consulta pública, o governo anunciou outros compromissos no *Equal by* 30, incluindo: 1 - estabelecer o Espaço de Discussão sobre Mulheres no Setor de Energia na Austrália, para promover e compartilhar iniciativas de igualdade que acelerem a participação das mulheres na força de trabalho de energia limpa; 2 - promover o equilíbrio de gênero em cargos de liderança no Departamento de Mudanças Climáticas, Energia, Meio Ambiente e Água (DCCEEW); e 3 - trabalhar em todas as agências governamentais para criar um Centro de Mulheres em Recursos Energéticos, que oferecerá diretrizes e procedimentos para pequenas e médias empresas, visando à igualdade de gênero (DCCEEW, n.d.; *Australian Public Service Commission*, 2022).

A nova **Estratégia Nacional da Força de Trabalho no Setor de Energia** consolida os esforços do governo em torno do desenvolvimento da capacidade de cumprimento de suas metas climáticas para 2050, de forma justa e inclusiva. Atualmente, o governo pretende garantir, por meio de consulta pública, que os trabalhadores tenham as habilidades necessárias para atingir as metas de net zero [zero emissão líquida de gases do efeito estufa] e, ao mesmo tempo, enfatizar a diversidade e a inclusão. Um estudo anterior encomendado pelo governo priorizou medidas para

55 https://classic.austlii.edu.au/au/legis/cth/num_act/aaeofwa1986634/
56 https://www.legislation.gov.au/Details/C2009C00329
57 https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895
58 https://www.equalby30.org/

aumentar a participação das mulheres na força de trabalho de energia limpa, incluindo iniciativas focadas no empregador para melhorar a representação de gênero no processo de recrutamento.

Essas iniciativas são consistentes com o **Trabalho para Mulheres: Uma Estratégia para Igualdade de Gênero**[59], lançada pelo governo em 7 de março de 2024. A estratégia define seis metas de longo prazo para alcançar a igualdade de gênero e identifica cinco áreas prioritárias de ação: violência de gênero; trabalho de cuidados não remunerado e remunerado; igualdade e segurança econômica; saúde; e liderança, representação e tomada de decisões.

A representação das mulheres na força de trabalho do setor de energia é abordada especificamente nas Áreas Prioritárias 3 (equidade e segurança econômica) e 5 (liderança, representação e tomada de decisões). Todas as prioridades estão interligadas e serão consideradas no desenvolvimento de políticas da Austrália. O governo tem o compromisso de apoiar o setor privado na incorporação da igualdade de gênero em termos de remuneração, liderança e oportunidades, especialmente em setores emergentes, tais como o de energia limpa, e as campanhas *Equal by* 30 sobre mulheres na área de energia limpa. O governo planeja investir USD 376 milhões[60] para apoiar as organizações comunitárias que enfrentam um aumento de custos e implementará mudanças de correção monetária para as organizações que oferecem iniciativas de segurança para mulheres (PM&C, 2024).

Para acelerar ainda mais o progresso, o governo também está implementando iniciativas focadas em STEM para promover a equidade de gênero em setores emergentes, tais como energia limpa, segurança cibernética e construção naval. Por exemplo, o **Programa de Subsídios para Mulheres em STEM e Empreendedorismo (WISE)**[61], anunciado pela primeira vez em 2015, no âmbito da Agenda Nacional de Inovação e Ciência (NISA), tem como objetivo aumentar a participação de meninas e mulheres na educação e nas carreiras de STEM. A quarta rodada, lançada em 2022, incluiu USD 8,7 milhões[62] em financiamento ao longo de três anos, com subsídios que variaram de USD 336.634[63] a USD 673,342[64] (DISR, 2024).

Em 2019, foram introduzidas duas estruturas importantes: a estratégia Crescimento da Participação de Mulheres em áreas de STEM e o **Plano Decadal em STEM**[65], liderado pela Academia Australiana de Ciências e pela Academia Australiana de Tecnologia e Engenharia. Um resultado importante dessas estruturas é o STEM *Equity Monitor* (Monitor de Igualidade em Áreas de STEM), hospedado no site do Departamento da Indústria [*Department of Industry*].

O STEM *Equity Monitor*[66] acompanha a participação de mulheres e meninas em áreas de STEM, para garantir que os esforços atuais e futuros de equidade de gênero sejam efetivos e direcionados.

Além disso, no Plano Net Zero[67] da Austrália, atualmente em desenvolvimento, as considerações de gênero estão incluídas na formulação e na implementação, embora não sejam o foco central. O plano aborda especificamente a "equidade social durante a transição", destacando a Igualdade de gênero como um dos principais fatores para garantir uma mudança justa e inclusiva para uma economia de baixo carbono. Ele enfatiza a importância de fornecer aos grupos marginalizados, inclusive às mulheres, acesso às oportunidades e aos benefícios da transição energética.

O governo australiano planeja realizar consultas com partes interessadas, incluindo mulheres, para garantir que as políticas futuras atendam às necessidades de todos os segmentos da sociedade e promovam a equidade social. Essas consultas fazem parte de um esforço mais amplo para desenvolver um plano que maximize os benefícios sociais, econômicos e energéticos para todos os australianos.

No entanto, a **Estratégia de Igualdade de Gênero do Serviço Público Australiano de 2021-26**[68] é o principal documento que orienta a igualdade de gênero em todos os níveis do serviço público. Os chefes e secretários das agências são diretamente responsáveis pela implementação da estratégia por meio de uma série de medidas que demonstram seu compromisso. Em especial, tem como foco a promoção da liderança em todos os níveis organizacionais, incluindo a garantia da presença de defensores da igualdade de gênero em cargos de níveis sênior e intermediário, e

59 https://www.pmc.gov.au/office-women/working-women-strategy-gender-equality#:~:text=Working%20for%20Women%3A%20A%20Strategy%20for%20Gender%20Equality%20outlines%20the,outcomes%20no%20matter%20their%20gender

60 AUD 560 milhões, com base em uma taxa de câmbio de AUD 1,48 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

61 https://www.industry.gov.au/science-technology-and-innovation/diversity-stem

62 AUD 13 milhões, com base em uma taxa de câmbio de AUD 1,48 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

63 AUD500 mil, com base em uma taxa de câmbio de AUD 1,48 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

64 AUD 1 milhão, com base em uma taxa de câmbio de AUD 1,48 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

65 https://www.industry.gov.au/publications/stem-equity-monitor

66 https://www.industry.gov.au/publications/stem-equity-monitor

67 https://www.dcceew.gov.au/climate-change/emissions-reduction/net-zero

68 https://www.apsc.gov.au/publication/australian-public-service-gender-equality-strategy-2021-26

o estabelecimento de redes de funcionários que sejam valorizados e que tenham bagagem para promover a agenda da igualdade de gênero.

Em 2024, o governo reforçou seu compromisso de alcançar e manter o equilíbrio de gênero nos cargos de diretoria do governo com o lançamento do **Trabalho para Mulheres: Uma Estratégia para a Igualdade de Gênero**. Essa estratégia estabelece metas específicas para a representação de mulheres em cargos gerais de diretoria, bem como em funções de presidente e vice-presidente.

Outra iniciativa importante é o **programa** *BoardLink*[69], administrado pelo Escritório das Mulheres. Essa iniciativa mantém um banco de dados de mulheres candidatas a indicações para diretorias do governo e oferece um meio de comunicação entre mulheres líderes da indústria e do governo australianos.

Além disso, a Austrália financiou programas de liderança para incentivar mais mulheres a se candidatarem ao parlamento e assumirem cargos políticos. O projeto *Enhancing Diverse Women's Pathways into Leadership Roles*, lançado em 2023 com um subsídio de USD 3,3 milhões[70] é administrado pela Women for Election Australia Ltd. Ele apoia eventos de treinamento presenciais, fóruns on-line e o desenvolvimento de uma plataforma tecnológica para fornecer recursos e suporte para mulheres candidatas. A meta é aumentar o número e a diversidade de mulheres que se candidatam e são eleitas para cargos públicos, com foco especial em comunidades com sub-representação política (DESSFB, 2023).

Por fim, as políticas de gênero da Austrália fizeram um progresso significativo em áreas-chave, incluindo o mercado de trabalho e a representação política. A Austrália tem demonstrado um forte compromisso com o avanço da igualdade de gênero por meio de uma estrutura legislativa abrangente e iniciativas inovadoras. A Lei de Igualdade de Gênero no Local de Trabalho, de 2012, e a Agência de Igualdade de Gênero no Local de Trabalho (WGEA) são fundamentais para esses esforços, que visam abordar as desigualdades salariais e promover políticas de igualdade de oportunidades. Embora tenha havido progresso no setor de energia — como a participação da Austrália no *Equal by* 30 e a criação do Espaço de Discussão de Mulheres Australianas no Setor de Energia — ainda há desafios, inclusive a representatividade abaixo do ideal de mulheres em cargos seniores. A necessidade de medidas mais efetivas para eliminar a desigualdade salarial entre homens e mulheres. A Estratégia de 2024 e a nova Estratégia Nacional da Força de Trabalho no Setor de Energia demonstram uma clara intenção de incorporar a igualdade de gênero em todos os aspectos da política energética e do mercado de trabalho. Além disso, o investimento da Austrália na promoção da participação das mulheres em áreas de STEM e na liderança política ressalta o reconhecimento do governo de que a mudança sistêmica é essencial para alcançar uma igualdade de gênero significativa e inclusiva. Apesar do progresso na integração da perspectiva de gênero nas políticas energéticas, ainda há espaço para uma transformação mais profunda, que desafie as normas de gênero existentes e promova mudanças estruturais significativas.

3.4 Brasil

3.4.1 Principais índices nacionais

População (2023): 216,4 milhões[71]

PIB (2023, em USD corrente): 2,2 trilhões[72]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0,726 (classificado em 57º lugar)[73]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 28%[74]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 10%[75]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 10.8%[76]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2023): 9.09%[77]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

69 https://www.boardlinks.gov.au/
70 AUD 5 milhões, com base em uma taxa de câmbio de AUD 1,48 para UDS 1. (10 de outubro de 2024)
71 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
72 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
73 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
74 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
75 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
76 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
77 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM: 36.64%[78]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 17,7%
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 36,67%
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Minas e Energia: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Minas e Energia: 32%[79]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.4.2 Estrutura Institucional

O **Ministério de Minas e Energia** é a principal instituição governamental responsável pela legislação do setor de energia, bem como pela regulamentação, pela supervisão e pelo controle da implementação de políticas destinadas a promover o desenvolvimento do setor. Essas ações são realizadas de acordo com as diretrizes estabelecidas pelo **Conselho Nacional de Política Energética**, órgão consultivo do Presidente da República para a formulação de políticas e diretrizes energéticas.

O **Ministério das Mulheres** é responsável pela promoção da igualdade de gênero, pelo avanço dos direitos das mulheres e pelo combate à violência de gênero. Esse ministério lidera a Política Nacional de Igualdade de Gênero. Além disso, o **Conselho Nacional dos Direitos da Mulher** é um órgão consultivo que apoia iniciativas de igualdade de gênero em nível federal.

3.4.3 Estrutura Legal

O Brasil desenvolveu uma estrutura multifacetada para abordar a igualdade de gênero em toda a economia, incluindo o mercado de trabalho e a representação política. Embora a estrutura legal do país forneça uma base para os direitos de gênero, as políticas e iniciativas recentes levam em consideração um foco crescente no setor de energia, principalmente na educação e no treinamento profissional de mulheres nas áreas de STEM, bem como na promoção da equidade no local de trabalho.

A igualdade de gênero está incorporada na Constituição Brasileira e em vários acordos internacionais dos quais o Brasil é signatário, tais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). A **Constituição de 1980**[80], no Artigo 5, garante a igualdade perante a lei para todos os cidadãos, independentemente de quaisquer distinções, inclusive a igualdade de gênero. Ela também proíbe a discriminação com base em gênero, idade, cor ou estado civil em termos de salário, funções de trabalho e critérios de contratação (Art. 47, XXX). No contexto latino-americano, o Brasil se destaca por seu papel pioneiro no combate à violência contra a mulher, sendo a Lei Maria da Penha (Lei 13.340/2006[81]) um exemplo notável.

No entanto, a igualdade total exige a criação de leis adicionais para lidar com as disparidades históricas. Embora essas leis não sejam específicas do setor de energia, elas se aplicam a todas as áreas, inclusive a de energia. Entre elas, destaca-se a **Lei de Cotas de Gênero** (Lei 9.504/1997[82]), que determina que pelo menos 30% dos candidatos dos partidos nas eleições sejam mulheres. Além disso, a **Resolução nº 23.607/2019**[83] do Tribunal Superior Eleitoral exige que 30% dos recursos do Fundo Eleitoral e do tempo de campanha sejam reservados para candidatas mulheres. Entretanto, a dificuldade que os partidos enfrentam para cumprir essas cotas levou a fraudes conhecidas como candidatos "fictícios". Em resposta, o Tribunal Superior Eleitoral decidiu, em 2019, que o uso de candidatos fictícios poderia levar à anulação de toda a chapa.

Mais recentemente, em 2023, foi promulgada a **Lei de Igualdade Salarial** (Lei 14.611/2023[84]), reforçando a proibição de disparidades salariais entre homens e mulheres que desempenham as mesmas funções, com disposições para sanções contra empresas que violam essa regra.

Nos últimos anos, uma série de programas e iniciativas foi introduzida no setor de energia para promover a igualdade de gênero, considerando um foco renovado na equidade pelo governo Lula desde 2023.

Um desenvolvimento importante nessa área é a criação do **Comitê Permanente para Questões de Gênero, Raça e Diversidade do Ministério de Minas e Energia e Entidades Vinculadas**. Esse comitê é responsável por planejar e monitorar as políticas de igualdade de gênero nas Empresas do Setor Eletroenergético e Mineral e

78 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

79 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nos cargos descritos na página do MME na internet. https://www.gov.br/mme/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem

80 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

81 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

82 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm

83 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm

84 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm

na agência do MME, organizando debates e projetos voltados para o avanço da equidade (MME, 2024). Além disso, o Ministério lançou o **Programa de Diversidade, Equidade e Inclusão**, em maio de 2024[85]. Esse programa visa a implementação de políticas que abordam diversidade, equidade e inclusão, com foco especial em gênero e raça.

Avançando ainda mais nesses objetivos, em setembro de 2024, o Ministério de Minas e Energia e o Ministério das Mulheres assinaram o **Pacto Nacional por Mais Mulheres na Energia e Mineração**. Essa iniciativa promove a equidade de gênero em funções de liderança e gestão, incentiva o treinamento técnico e gerencial para mulheres nesses setores e inclui medidas para reduzir a pobreza energética por meio da expansão do acesso à energia e a tecnologias limpas de cozimento. Também aborda a violência e a discriminação no local de trabalho (EIXOS, 2024).

Além desse Pacto, o Ministério das Mulheres desempenhou um papel crucial no lançamento de planos e programas federais. O **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça**, coordenado pelo Ministério das Mulheres em parceria com a ONU Mulheres, a OIT, o Ministério da Igualdade Racial e o Ministério do Trabalho e Emprego, busca promover práticas de equidade de gênero e raça na cultura organizacional de médias e grandes empresas, com foco nas áreas de gestão e recursos humanos. Em sua 7ª edição, o Programa introduziu o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça**, que certifica empresas comprometidas com a igualdade de gênero no local de trabalho. Atualmente, 103 empresas participam, incluindo as principais empresas de energia e a Empresa de Pesquisa Energética. Para se qualificar para o selo, elas devem implementar planos de ação aprovados pelo Ministério até 2026 (MM, 2024; EPE, 2024).

Em março de 2024, em homenagem ao Dia Internacional da Mulher, o Ministério das Mulheres lançou uma série de políticas e ações para mulheres, incluindo medidas para aumentar a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão, igualdade salarial entre homens e mulheres e capacitação nas áreas de STEM (MM, 2024). Algumas dessas iniciativas incluem: o ***Call for Support for Political Formation Projects for Women***. Com um investimento de USD 715.500[86], essa iniciativa visa aumentar a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão. Denominada "Igualdade de decisão e poder para as mulheres", a iniciativa foi lançada em abril de 2024 e se concentra em projetos de organizações da sociedade civil.

Além disso, o Programa Wings for the Future é uma iniciativa que visa ao aumento da participação de jovens mulheres de comunidades marginalizadas nos setores de tecnologia, energia, infraestrutura, logística, transporte, ciência e inovação, com ênfase em carreiras de sustentabilidade. Seu público-alvo são jovens mulheres de 15 a 29 anos em situação de vulnerabilidade social, preferencialmente negras e indígenas. O programa tem um orçamento de USD 1,8 milhão[87] e é esperado que beneficie cerca de 20.000 jovens mulheres anualmente. É uma parceria com a Secretaria-Geral da Presidência da República e conta com o apoio da Caixa Econômica Federal por meio de sua vice-presidência de Sustentabilidade e Cidadania Digital.

Outra iniciativa é o **Empodera Mulheres na TI**. Esse acordo de cooperação com o Serviço Federal de Processamento de Dados envolve um investimento social de USD 89.500[88] e apoiará aproximadamente 500 mulheres. Além disso, o **Programa Mais Mulheres na Energia**, em parceria com o Ministério de Minas e Energia, é um programa que visa impulsionar as carreiras das mulheres no setor de energia e incentivar a entrada de jovens mulheres. O acordo inclui a reserva de 30% das vagas em cursos de qualificação profissional e 50% em treinamento social para jovens mulheres em parcerias com o MME.

Além disso, as **Parcerias em Editais do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI)** apoiam projetos que incentivam o ingresso, a formação e a permanência de meninas e mulheres nas áreas de Ciências Exatas, Engenharia e Computação. Por fim, o **Projeto Piloto "Eles nas Exatas"**, que atualmente está sendo desenvolvido em parceria com o Instituto Federal de São Paulo, na região da Alta Paulista de São Paulo, tem como objetivo incentivar jovens estudantes de escolas públicas a seguir carreiras na área de STEM.

O piloto dará suporte a cerca de 500 alunas. Mais recentemente, o governo brasileiro, juntamente com 34 empresas estatais federais, assinou um compromisso nacional abrangente com a diversidade e a equidade, conhecido como **Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão**[89]. O pacto tem como objetivo promover uma sociedade mais justa, impactando positivamente a vida das pessoas. Também se concentra na melhoria do bem-estar por meio da criação de melhores condições

85 https://www2.aneel.gov.br/cedoc/prt2024786mme.pdf

86 R$ 4 milhões, com base em uma taxa de câmbio de R$ 5,59 para USD 1.

87 R$ 10 milhões, com base em uma taxa de câmbio de R$ 5,59 para USD 1.

88 R$ 500.000, com base em uma taxa de câmbio de R$ 5,59 para USD 1.

89 https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/estatais/transparencia/publicacoes-2/pacto-pela-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-estatais/pacto-pela-diversidade-equidade-e-inclusao.pdf/view

de trabalho, incluindo a preservação das saúdes física e mental. Além disso, a iniciativa está comprometida com o combate a todas as formas de discriminação, tendo como base o respeito e a valorização das diferenças. Além disso, promove uma cultura inclusiva ao fomentar a segurança psicológica, fortalecer a cooperação e otimizar esforços e recursos na busca de soluções.

Por fim, a integração das questões de gênero nas políticas energéticas ainda está em desenvolvimento, apesar do notável progresso nos últimos dois anos. Os programas destacados refletem um foco cada vez maior na educação e no treinamento profissional de mulheres nas áreas de STEM, além de promover a equidade no local de trabalho. No entanto, não há políticas específicas para aumentar a representação feminina nos ministérios ou em cargos seniores no setor de energia, nem leis abrangentes que tratem da presença de mulheres em cargos gerenciais ou executivos. Além disso, embora a pobreza energética seja reconhecida, há pouca ênfase em seu impacto sobre as mulheres. Embora haja o reconhecimento da importância da inclusão de gênero, é necessária uma abordagem mais estruturada para atender de forma abrangente às necessidades específicas das mulheres no setor de energia.

3.5 Canadá

3.5.1 Principais índices nacionais

População (2023): 40 milhões[90]

PIB (2023, em USD corrente): 2,1 trilhões[91]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0,770 (classificado em 30º lugar)[92]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: 1.4% (2018)[93]; 11.9% (2023)[94]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: 67.8% (2018)[95]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 17.1%[96]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 17.7%[97]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: 13% (2018)[98]; 16.67% (2023)[99]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: 19.2% (2018)[100]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2021): 34%[101]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 30.7%[102]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 48.5%[103]
- Participação de mulheres no Ministério de Recursos Naturais do Canadá (2024): 49.6%[104]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Recursos Naturais do Canadá (2022): 41–60 %[105]
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Recursos Naturais do Canadá (2022): 41–60 %[106]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética (2017): 56,7%[107]

90 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
91 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
92 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
93 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
94 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
95 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
96 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
97 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
98 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
99 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
100 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
101 https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021011/article/00004-eng.htm
102 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
103 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
104 https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/innovation/human-resources-statistics/population-federal-public-service-department.html
105 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
106 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
107 Mean calculated based on the two energy poverty affordability indicators— Cost–income ratio > 0.1, Cost–income ratio > 2x median (both before and after housing costs)—established in Riva et al. (2021).

3.5.2 Estrutura Institucional

No Canadá, a política energética é liderada pelo Ministério de Energia e Recursos Naturais do Canadá ou ***Natural Resources Canada* (NRCan)**, que desenvolve e implementa políticas para a gestão sustentável dos recursos energéticos e a transição para uma economia de baixo carbono (NRC, 2024). A Agência Reguladora de Energia do Canadá [***Canadian Energy Regulator*, CER**], por outro lado, regulamenta a infraestrutura de energia para garantir a segurança e a conformidade ambiental.

A **Agência de Mulheres e Igualdade de Gênero do Canadá** [***Women and Gender Equality Canada***] (WAGE), chefiada pela Ministra das Mulheres e Igualdade de Gênero, é uma agência federal dedicada a promover a igualdade em relação a sexo, orientação sexual e identidade ou expressão de gênero.

3.5.3 Estrutura Legal

No Canadá, foi possível encontrar iniciativas que integram aspectos de gênero em programas governamentais relacionados à energia. O N*atural Resources Canada* tem o compromisso claro de melhorar a adoção de uma abordagem sensível à questão de gênero no desenvolvimento de suas políticas e programas, para garantir o acesso equitativo à energia para grupos em situação de pobreza. Além disso, há esforços para melhorar a representação das mulheres nos processos de tomada de decisão e, ao mesmo tempo, abordar as disparidades de gênero no mercado de trabalho. Esses tópicos destacam a abordagem integrada do Canadá para promover a inclusão de gênero no setor de energia por meio de políticas e iniciativas públicas.

Desde a adoção da Declaração de Pequim, em 1995, o Canadá se comprometeu a incorporar as perspectivas de gênero em suas decisões políticas, com o apoio da ferramenta ***Gender-Based Analysis Plus* (GBA+)**[108]. A GBA+, coordenada pela Agência de Mulheres e Igualdade de Gênero do Canadá, é obrigatória para todos os ministérios e agências federais, incluindo os responsáveis pela política energética, como o Natural Resources Canada e a Agência Reguladora de Energia do Canadá.

Do ponto de vista do governo canadense, o gênero surge como um indicador de efetividade, reconhecendo que a intersecção de fatores de identidade e contextos sociais influencia a experiência de uma política, um programa ou uma iniciativa governamental. Ao longo dos anos, o Canadá procurou identificar e retificar a discriminação de gênero, promovendo a igualdade de oportunidades na força de trabalho por meio de leis que garantem o pagamento igualitário por trabalho de igual valor e o avanço das mulheres em posições de liderança.

Por exemplo, o Programa de Lei de Equidade no Trabalho [***Legislated Employment Equity Program***] (LEEP)[109] foi projetado para garantir que os empregadores analisem sua força de trabalho e definam planos de ação e metas tangíveis. No entanto, apesar do progresso na conquista da equidade no trabalho, a persistente discriminação sistêmica de gênero na remuneração levou o governo canadense a aprovar a Lei de Equidade de Remuneração [***Pay Equity Act***] (**S.C. 2018, c. 27, s. 416**)[110], que entrou em vigor em 2021.

Essa lei estabeleceu um regime proativo de equidade salarial para os setores regulamentados pelo governo federal, de acordo com a Lei Trabalhista do Canadá [*Canada Labor Code*], com dez ou mais funcionários. Isso inclui o setor público e vários setores da indústria, tais como sistemas de distribuição de tubulações e produção de energia nuclear.

A implementação da lei é facilitada por meio de Planos de Equidade, desenvolvidos e implementados pelo Comitê de Equidade Salarial e monitorados pelo Comissário de Equidade Salarial, que tem autoridade para realizar auditorias e garantir que os empregadores cumpram suas obrigações. Os empregadores devem aderir a um cronograma rigoroso para garantir a conformidade, com prazos para formar comitês, criar planos e implementar aumentos salariais, quando forem identificadas discrepâncias. Se forem encontradas diferenças salariais, as empresas devem ajustá-las, e esses aumentos podem ser introduzidos gradualmente, desde que não reduzam o salário de outras classes de trabalho. A lei também prevê penalidades para o não cumprimento, com multas de até USD 36.387[111], e permite revisões e recursos em caso de acusação de violações (CANADA).

Com relação ao setor de energia, o Canadá, por meio do *Natural Resources Canada* (NRCan), desempenha um papel de liderança na Campanha "*Equal by* **30**", bem como no **Programa de Prêmios e Reconhecimento** (Prêmio Mulher de Distinção e Prêmio de Liderança Organizacional) e na **Iniciativa de Igualdade na Transição Energética**. A influência do Canadá se reflete em seu engajamento direto para garantir que as questões de gênero sejam abordadas nas discussões globais sobre transição energética. O governo canadense estabeleceu metas claras de equidade de gênero em suas políticas

108 https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus.html
109 https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/legislated.html
110 https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/
111 CAD 50 mil, com base em uma taxa de câmbio de CAD 1,37 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

internas e incentiva as empresas de energia canadenses a participarem da campanha.

O NRCan fez parcerias com organizações como a Agência Internacional de Energia (IEA) para contribuir com os esforços de coleta de dados e também foi responsável pelo desenvolvimento de uma estrutura de relatórios para medir o progresso dos compromissos de igualdade de gênero, criando um banco de dados desagregado por gênero para o setor de energia. Os resultados preliminares dessa estrutura foram oficialmente divulgados em 8 de março de 2021 (Dia Internacional da Mulher), e um Relatório Ampliado foi publicado em agosto de 2021.

Em 2022–23, a campanha desenvolveu uma ferramenta de autoavaliação, com lançamento previsto para julho de 2023, para ajudar os signatários a avaliar seu progresso na implementação de práticas de equidade, diversidade, acessibilidade e inclusão em seus locais de trabalho. Os signatários poderão acompanhar seu progresso até 2030 e se autoavaliar com relação às metas da campanha (igualdade de remuneração, igualdade de liderança e igualdade de oportunidades), bem como às quatro áreas de melhoria identificadas na Estrutura de Relatórios *Equal by* 30 de 2021 (cultura, gestão justa, desenvolvimento de carreira e segurança/assédio no local de trabalho).

O governo canadense também visa ao aumento da inclusão de mulheres, jovens e grupos sub-representados no setor de energia, garantindo que os benefícios da transição energética sejam distribuídos àqueles que enfrentam barreiras de acesso e participação. Nesse contexto, o **Plano de Empregos Verdes de 2023–2025** (SJP), lançado pelo NRCan em fevereiro de 2023, descreve ações federais concretas para promover a prosperidade econômica e empregos verdes no Canadá. O plano inclui esforços voltados para o desenvolvimento de habilidades, a promoção de soluções lideradas por indígenas e a igualdade de gênero em um futuro de baixo carbono. De acordo com a NRCan, a GBA Plus está integrada a todos os aspectos dessa iniciativa, para garantir um melhor acompanhamento e a confirmação de que o trabalho de construção da economia do futuro é inclusivo e justo. Como essa iniciativa é nova e ainda não está totalmente em andamento, nenhum resultado foi identificado até o momento.

No Canadá, as mulheres têm enfrentado historicamente barreiras de acesso aos setores de recursos naturais. Não é coincidência que, desde 1997, o governo canadense, por meio do NRCan, tenha promovido o Programa de Estágios em Ciência e Tecnologia [*Science and Technology Internship Programme*, STIP] como parte da Estratégia de Empregabilidade e Habilidades para a População Jovem [***Youth Employment and Skills Strategy***, **YESS**]. Essa iniciativa oferece financiamento, sem a necessidade de reembolso, a empregadores de todo o Canadá para contratar, treinar e orientar jovens (de 15 a 30 anos de idade) no setor de recursos naturais, incluindo setores relacionados à energia, tais como as áreas de STEM.

De acordo com o plano departamental do NRCan para 2022–23, é esperado que o programa continue expandindo suas atividades, com foco na superação de barreiras relacionadas à idade e abordando as disparidades de emprego enfrentadas por grupos em necessidade de equidade em áreas consideradas estratégicas pelo governo canadense. Para essa iniciativa, o governo do Canadá está investindo USD 219,3 milhões[112] em dois anos, a partir de 2023–24 (CANADA, 2022). As próximas etapas incluem o monitoramento sistemático dos impactos de longo prazo dessas mudanças, tais como a retenção de mulheres em áreas de STEM e a criação de novas oportunidades em regiões remotas.

Além disso, em 2021, o NRCan realizou uma pesquisa para identificar barreiras interseccionais de gênero no setor de eficiência energética. O estudo apresentou indicadores de desempenho alternativos ou adicionais para apoiar melhores avaliação, monitoramento e relatório dos impactos do **Programa de Eficiência Energética** (***Energy Efficiency Program***, **EEP**), por gênero e diversidade. Desde 2021, o EEP tem utilizado os dados de impacto da GBA Plus, oriundos da configuração de eficiência energética do Canadá, para informar a política e a entrega, o projeto e a implementação do programa, promovendo a equidade entre diversos grupos de gênero e comunidades sub-representadas (CANADA, 2021).

Em resposta à questão crítica de falta de acesso às políticas energéticas, o governo canadense utilizou a análise da GBA+ para desenvolver o ***Subsídio Oil to Heat Pump Affordability*** (***OHPA***)[113], com foco em famílias de baixa e média renda, incluindo mulheres, povos indígenas e jovens. O objetivo do programa é fornecer auxílio a esses grupos na substituição de sistemas de aquecimento a óleo por bombas de calor, uma solução mais eficiente e ambientalmente sustentável. Até 2023, o programa avançou com iniciativas voltadas para comunidades indígenas, aprovando 36 solicitações de retrofit por meio de um investimento de aproximadamente USD 33,4 milhões[114]. No entanto, embora existam indicadores de desempenho, tais como

112 CAD 301,4 milhões, com base em uma taxa de câmbio de CAD 1,37 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

113 https://natural-resources.canada.ca/energy-efficiency/homes/canada-greener-homes-initiative/oil-heat-pump-affordability-program/24775

114 CAD 46 milhões, com base em uma taxa de câmbio de CAD 1,37 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

a conscientização sobre o logotipo da ENERGY STAR, há uma ausência de dados mais detalhados e desagregados, inclusive por gênero, para fornecer uma avaliação mais completa dos resultados (CANADA, 2022).

Embora haja um esforço claro para envolver mais grupos sub-representados, a implementação completa dessas metas ainda está em andamento. De acordo com o NRCan, o programa está começando a coletar dados mais detalhados sobre a participação de mulheres e outros grupos marginalizados, o que permite uma melhor compreensão das barreiras que eles enfrentam e possibilita ajustes em projetos de iniciativas futuras.

No entanto, o governo do Canadá toma várias iniciativas para aumentar o número de mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão, incluindo esforços para aumentar a representação feminina nas diretorias de empresas e na política. A **Lei de Contratação para o Serviço Público** (***The Public Service Employment Act, S.C.* 2003, c. 22, ss. 12, 13**)[115] tem como objetivo estabelecer e regulamentar diretrizes justas, transparentes e inclusivas para a gestão e a contratação de pessoal no serviço público canadense. Em 2021, foram introduzidas emendas para reforçar a importância de uma força de trabalho diversificada e inclusiva, assegurando que a contratação e a gestão de pessoal reflitam a pluralidade da sociedade canadense, garantindo oportunidades igualitárias para todos os grupos no serviço público.

Além disso, o governo canadense apoia financeiramente projetos e iniciativas que fortalecem a participação das mulheres na política. Desde 2016, a Agência de Mulheres e Igualidade de Gênero do Canadá forneceu um financiamento ao Equal Voice, incluindo quase USD 3,8 milhões[116] para apoiar vários projetos, como o *Daughters of the Vote*. Esse programa reúne mulheres de 18 a 23 anos de idade, de todos os estados federais do Canadá, para representar suas comunidades e compartilhar suas visões para o país. O *Equal Voice* é uma organização nacional dedicada a capacitar líderes femininas e aumentar a participação política das mulheres, para criar governos mais equilibrados em termos de gênero (CANADA, 2022).

O governo federal também financia a Federação de Municípios do Canadá [*Federation of Canadian Municipalities*, FCM], por meio da Agência de Mulheres e Igualidade de Gênero do Canadá (*Women and Gender Equality Canada*, WAGE). A organização desenvolve projetos com o objetivo de abordar as barreiras que impedem a participação política ativa das mulheres e ajuda a alcançar uma maior paridade de gênero nos conselhos municipais de todo o país. A iniciativa **Mulheres Canadenses em Lideranças Locais [*Canadian Women in Local Leadership*, CanWILL]**[117]concedeu dezoito subsídios de até USD 7.274[118] para municípios e seus parceiros comunitários em todas as províncias, tendo como foco o empoderamento de mulheres frequentemente sub-representadas. Isso inclui mulheres indígenas, negras e outras mulheres racializadas, bem como jovens e membros da comunidade LGBTQ2S+ (FCM, 2024).

Desde 2018, o governo tem financiado projetos para capacitar e aprimorar a liderança democrática e a participação das mulheres indígenas por meio do Círculo de Mulheres Indígenas (The Indigenous Women's Circle, o "Círculo")[119]. Esses projetos visam fortalecer a liderança nas comunidades indígenas e promover uma maior participação das mulheres indígenas nos processos democráticos.

O *Natural Resources Canada* tem feito esforços significativos para promover a equidade de gênero e incorporar os princípios de **Inclusão, Diversidade, Equidade e Acessibilidade (IDEA)** internamente. O Ministério apoia a integração de IDEA por meio de várias iniciativas e mecanismos de capacitação, investindo em treinamento e mentoria para garantir que todos os funcionários estejam preparados para aplicar esses princípios no local de trabalho. O NRCan estabeleceu iniciativas de capacitação para a promoção de IDEA em diferentes áreas, incluindo o desenvolvimento da força de trabalho, a cultura departamental, os serviços corporativos e a administração de políticas e programas (NRC, 2024).

Esses esforços se estendem a políticas públicas, programas e prestação de serviços, bem como a pesquisas e práticas científicas. Nesse contexto, várias iniciativas lideradas por funcionários foram desenvolvidas, funcionando como redes internas. Exemplos notáveis incluem o Programa de Recrutamento e Desenvolvimento de Analistas de Políticas (*Policy Analyst Recruitment and Development Program*, PARDP), o Conselho Consultivo de Minorias Visíveis (*Visible Minorities Advisory Council*, VMAC) e a Rede de Jovens Profissionais (*Young Professional Network*, YPN). Esses programas oferecem oportunidades de mentoria para profissionais de comunidades sub-representadas, conectando-os a orientadores seniores, que fornecerão orientação e apoio (NRC, 2024).

115 https://www.canada.ca/en/public-service-commission/news/2021/07/important-amendments-to-the-public-service-employment-act.html
116 CAD 5,2 milhões, com base em uma taxa de câmbio de CAD 1,37 para USD 1. (10 de outubro de 2024)
117 https://fcm.ca/en/programs/women-in-local-government/wilg/canadian-women-in-local-leadership
118 CAD 10 mil, com base em uma taxa de câmbio de CAD 1,37 para USD 1. (10 de outubro de 2024)
119 https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/indigenous-womens-circle.html

Por fim, o Canadá demonstra um forte compromisso com a integração das perspectivas de gênero em suas políticas e iniciativas, especialmente por meio da aplicação da GBA+. Desde que adotou a Declaração de Pequim, o país fez progressos com a Lei de Equidade no Mercado de Trabalho [*Employment Equity Act*] e a Lei de Equidade Salarial [*Pay Equity Act*], para promover a igualdade de oportunidades e abordar as disparidades. No setor de energia, iniciativas como o Programa Inteligente de Caminhos para Eletrificação e Energias Renováveis [*Smart Renewables and Electrification Pathways Program*, SREPs] e a campanha *Equal by* 30 destacam esforços significativos para modernizar a infraestrutura e garantir a equidade de gênero. Embora os programas de eficiência energética ainda não sejam voltados especificamente para as mulheres, eles reconhecem e abordam as barreiras interseccionais de gênero, com o objetivo de melhorar o acesso à energia para grupos sub-representados. Além disso, os esforços para aumentar a representação feminina na liderança e na política refletem um esforço contínuo para criar um ambiente mais inclusivo. De modo geral, o Canadá se destaca por suas políticas que não apenas reconhecem as desigualdades de gênero, mas também implementam ativamente estratégias para enfrentá-las e transformá-las. No entanto, para garantir a verdadeira igualdade e inclusão, o monitoramento e a implementação rigorosos e efetivos dessas políticas e programas continuam sendo essenciais.

3.6 China

3.6.1 Principais índices nacionais

População (2023): 1,41 bilhão[120]

PIB (2023, em USD corrente): 17,79 trilhões[121]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0,678 (classificado em 107º lugar)[122]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 18,5%[123]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança: 19%[124]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia: n.d.

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2023):12.6%[125]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM: n.d.

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento: 24.9%[126]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 4.17%[127]
- Participação de mulheres no Partido Comunista Chinês (PCC): 30.19%[128]
- Participação de mulheres na Comissão Nacional de Energia: n.d.

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.6.2 Estrutura Institucional

Havia um Ministério de Energia na China, mas sua extinção ocorreu em 1998. Atualmente, a Comissão Nacional de Desenvolvimento e Reforma (NDRC) é responsável pelo planejamento e pela implementação do desenvolvimento nacional em nível macro. A Administração de Energia Nacional (NEA), uma agência vice-ministerial subordinada à NDRC, supervisiona a formulação de estratégias, planos e políticas de desenvolvimento de energia, que são revisados pela NDRC e enviados ao Conselho de Estado para aprovação.

A China não possui um ministério ou órgão governamental para tratar das questões das mulheres. No entanto, há o chamado "**Congresso Nacional de Mulheres**" (NWC), que é o órgão máximo de liderança das federações de mulheres, seguido pelo **Comitê Executivo da Federação de Mulheres de Toda a China** (ACWF, 2024). A missão básica da ACWF é representar e salvaguardar os direitos e interesses das mulheres e promover a igualdade de gênero.

120 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
121 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
122 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
123 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
124 https://www.spencerstuart.com/-/media/2023/march/chinaneedsmorewomen/china-needs-more-women-in-executive-leadership-spencer-stuart-bain-english.pdf
125 https://global.chinadaily.com.cn/a/202303/08/WS6407e66ca31057c47ebb3044.html
126 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
127 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
128 https://www.statista.com/statistics/249975/number-of-chinese-communist-party-ccp-members-in-china-by-gender/

3.6.3 Estrutura Legal

No caso da China, quase não foram encontradas políticas que integrem o aspecto de inclusão de gênero à energia. Foi possível encontrar políticas que abordam as desigualdades sociais no setor de energia ou políticas focadas na igualdade de gênero, mas apenas um projeto que combina ambos foi encontrado como uma iniciativa implementada pela ONU Mulheres na China. Portanto, foi possível encontrar políticas de inclusão de gênero por parte do governo chinês, mas isso não integra o aspecto do setor de energia.

Há três documentos com bastante relevância para os direitos das mulheres na China: o **Programa Nacional para o Desenvolvimento das Mulheres** (2011–2020) (FAO, 2021), o **Plano de Ação Nacional de Direitos Humanos** (SCIO, 2021) e a **Lei de Proteção dos Direitos e Interesses das Mulher**es (NPC, 2024). Todas essas leis são atualizadas periodicamente após alguns anos.

Além disso, a maioria das iniciativas de gênero encontradas foi liderada pela ONU Mulheres na China, que tem o apoio do governo chinês.

A versão mais recente do **Programa Nacional para o Desenvolvimento das Mulheres na China** é a versão do período "2021–2030". O documento propõe 75 metas principais e 93 medidas estratégicas, com foco em oito áreas, incluindo saúde, educação, economia, participação na tomada de decisões e gestão, seguridade social, família, meio ambiente e direito.

Em especial, as propostas têm como objetivo aprofundar o conceito de igualdade entre homens e mulheres, com o objetivo de garantir uma remuneração justa para as mulheres, reduzir a desigualdade de renda, garantir a segurança e a saúde das trabalhadoras, assegurar direitos políticos iguais e garantir seu nível de participação na gestão de assuntos nacionais, econômicos, culturais e sociais. As mulheres de áreas rurais terão direitos iguais à gestão de contratos de terrenos e outros direitos e interesses, bem como o direito à indenização em caso de desapropriação ou reassentamento de terras.

Além disso, esse documento também conta com um **Relatório de Monitoramento Estatístico**, que monitora a implementação e os avanços desse plano, fornecendo uma análise por área (*National Bureau of Statistics of China*, 2024).

O **Plano de Ação Nacional de Direitos Humanos (2021–2025)** abrange várias áreas, para garantir a igualdade de gênero e salvaguardar os direitos das mulheres dentro do mesmo escopo dos direitos humanos, ao mesmo tempo em que menciona tanto o Esboço da Lei para o Desenvolvimento das Mulheres e a Proteção dos Direitos e Interesses das Mulheres, quanto políticas importantes para garantir esses direitos em uma abordagem mais específica. Por exemplo, o Plano menciona que o país aumentará gradualmente a representação das mulheres em organizações políticas e da comunidade, ao mesmo tempo em que incentivará suas participações ativas nos processos sociais de tomada de decisão, oferecendo treinamento a mais mulheres para funções de liderança e promovendo a paridade de gênero em assuntos políticos e comunitários.

Além disso, os direitos das mulheres à propriedade, à educação e ao emprego serão salvaguardados, com medidas para eliminar a discriminação de gênero no local de trabalho e melhorar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O governo também irá se concentrar na melhoria dos serviços de saúde para mulheres em todas as fases da vida e na redução da taxa de mortalidade materna. O apoio a mulheres carentes, como as possuem baixa renda, mães solteiras e portadoras de deficiências, será ampliado, garantindo que tenham acesso a serviços de saúde, financeiros e de cuidados para as crianças.

A **Lei de Proteção dos Direitos e Interesses das Mulheres** é a principal estrutura legal para proteger os direitos das mulheres, com esforços para combater a violência doméstica, a agressão sexual e o assédio, juntamente com os crimes cibernéticos contra as mulheres.

Ela também busca eliminar a discriminação de gênero em processos de recrutamento, reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres e proteger os direitos de maternidade, incluindo os direitos de nascimento de mulheres trabalhadoras.

Quanto aos projetos e iniciativas liderados pela ONU Mulheres na China, a agência se concentra em oito áreas: governança e participação na vida pública, empoderamento econômico das mulheres, fim da violência contra as mulheres, parceria global, coordenação da ONU, parcerias e mobilização de recursos, comunicações e defesa e promoção de direitos, operações e supervisão da gestão.

Além disso, o trabalho da ONU Mulheres é canalizado por meio do **Fundo da China para Pesquisa e Defesa e Promoção de Direitos de Gênero (CGF)**, que funciona como um fundo fiduciário contínuo que concede subsídios por meio de uma licitação. Ele aborda questões de igualdade de gênero e governança na China, apoiando projetos que utilizam pesquisas baseadas em evidências para fortalecer e promover leis e políticas que abordam a questão de gênero. Ao longo de 20 anos, o CGF financiou 75 projetos em toda a China e lançou nove editais para propostas, e 14 desses projetos resultaram em mudanças em leis ou políticas provinciais ou nacionais que apoiam os direitos e o empoderamento das mulheres (UN *Women*, 2024).

Uma realização notável do CGF é um projeto no condado de *Dongxiang*, província de Gansu, voltado para a promoção da igualdade de gênero na educação. Por meio da colaboração entre o *Gansu Xing Bang Social Work Serving Centre* e o Departamento de Educação local, o projeto resultou na emissão de uma regulamentação local destinada a proteger os direitos educacionais de 37.300 meninas pertencentes a minorias. Essa regulamentação garante que 76.200 alunos, tanto meninas quanto meninos, no condado de *Dongxiang*, tenham acesso igualitário à educação (UN *Women*, 2024).

No entanto, a ONU Mulheres foi responsável por um projeto altamente relevante que abordou tanto questões de energia quanto de igualdade de gênero. O **"Projeto de Transição de Energias Renováveis e Governança de Comunidades Rurais Lideradas por Mulheres"** foi lançado em parceria com o Departamento de Revitalização Rural da Província de Qinghai. Como o setor agrícola desempenha um papel importante na região de Qinghai, na qual as mulheres representam cerca de 70% da força de trabalho, o principal objetivo desse projeto foi abordar os problemas enfrentados pelas mulheres nas áreas rurais da China.

Com relação ao aspecto energético desse projeto, o foco era melhorar o acesso à energia (renovável) e à pobreza energética, além de capacitar as mulheres para que fossem parte ativa da transição energética. Além disso, a energia solar foi escolhida como solução pelo fato de ser uma energia limpa e renovável e, ao mesmo tempo, eficiente e escalável em áreas rurais. Entre outras tecnologias, estufas solares, bombas e sistemas de irrigação também foram implementados para melhorar a disponibilidade de energia, reduzir os custos operacionais e aumentar a produtividade agrícola. Essas tecnologias visam especificamente aliviar a escassez de energia em áreas rurais e reduzir a dependência de fontes de energia tradicionais e menos sustentáveis.

Quanto aos aspectos sociais e de gênero, o projeto teve como foco eliminar a desigualdade salarial e de emprego entre homens e mulheres, além de trabalhar na redução da situação de pobreza. Para começar, o projeto criou uma rede composta por agentes do governo local, organizações da comunidade e ONGs, para facilitar o processo de capacitação e compartilhamento de conhecimento entre as mulheres dessas comunidades. Além disso, foram realizadas sessões de treinamento para capacitar as mulheres em tecnologias de energias renováveis e habilidades de negócios, bem como discussões sobre transição energética, estratégias para a neutralidade de carbono e como as políticas públicas podem melhorar sua efetividade para eliminar as desigualdades de gênero na governança verde e nas estratégias de ação climática.

Inicialmente, o projeto deveria desenvolver um piloto para mostrar os benefícios práticos das tecnologias solares em cooperativas lideradas por mulheres. Mas, no final, o projeto apresentou vários resultados significativos, como a Rede de Mulheres pelo Meio Ambiente de *Sanjiangyuan*, que tem como foco a liderança das mulheres na proteção ambiental e inclui 25 participantes. Sessões de treinamento para 7 cooperativas agrícolas lideradas por mulheres melhoraram o conhecimento técnico em energias renováveis e igualdade de gênero. As tecnologias solares foram implementadas em três locais piloto: Junhong Potato Cooperative, que reduziu os custos de eletricidade e melhorou a segurança; Zhuomuxiang Agricultural Cooperative, que beneficia o bem-estar do gado e a eficiência dos negócios por meio de um sistema de aquecimento solar de água; e *Ganda Village*, na qual pequenos refrigeradores à base de energia solar simplificaram o armazenamento de carne e reduziram o trabalho das famílias de pastores.

De modo geral, o projeto teve como foco abordar as metas climáticas relacionadas à energia e, ao mesmo tempo, capacitar as mulheres nas áreas rurais da China, tanto social quanto economicamente. O projeto foi bem-sucedido na implementação de tecnologias solares e no fortalecimento das funções de liderança das mulheres. Além disso, o relatório do projeto apresentou as próximas ações a serem tomadas até 2027, para ampliar o projeto.

Por fim, as políticas de gênero da China no setor de energia ainda estão em desenvolvimento, com integração limitada entre a inclusão de gênero e as políticas energéticas, tendo sido encontrado apenas um projeto que aborda efetivamente tanto a pobreza energética quanto a desigualdade de gênero em áreas rurais, com foco no acesso a energias renováveis e no emprego para mulheres.

Embora as políticas governamentais mais amplas, como o Programa Nacional para o Desenvolvimento das Mulheres e a Lei de Proteção dos Direitos e Interesses das Mulheres, tenham como foco a igualdade de gênero no mercado de trabalho e na representação política, o aspecto energético permanece pouco explorado, exceto por iniciativas específicas como esse projeto da ONU.

3.7 União Europera (UE)

3.7.1 Principais índices nacionais

População (2023): 452 milhões[129]

PIB (2023, em USD corrente): 18.3 trillion[130]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): n.d.

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 10.2%[131]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia (2023): 24%[132]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 34.8%[133]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 18%[134]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2022): 12.7%[135]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia (2023): 11%[136]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2022): 35.4%[137]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres nos parlamentos nacionais (2023): 33.2%[138]
- Participação de mulheres no governo nacional (2023): 35.2%[139]
- Participação de mulheres na equipe da Direção-Geral da Energia da Comissão Europeia (2022): 21–40 %[140]
- Participação de mulheres na alta administração da Diretoria-Geral da Energia da Comissão Europeia (2022): >81%[141]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.7.2 Estrutura Institucional

A **Comissão Europeia**, por meio da **Diretoria-Geral da Energia (DG ENER)**, é responsável por formular e implementar políticas que garantam segurança energética e impulsionem a transição para energias renováveis, em conformidade com a meta do Pacto Ecológico Europeu de alcançar a neutralidade climática até 2050. A **Agência de Cooperação dos Reguladores da Energia (ACER)** coordena os órgãos reguladores nacionais para manter a transparência e garantir operações eficientes no mercado de energia entre fronteiras.

A **Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores**, por meio da **Unidade de Igualdade de Gênero**, aborda questões de igualdade de gênero, implementando políticas e iniciativas para promover a igualdade de gênero em todas as áreas de atuação da UE. O **Instituto Europeu para Igualdade de Gênero (EIGE)** fornece orientação estratégica às instituições da UE e aos Estados-Membros sobre a integração das perspectivas de gênero nas políticas públicas, incluindo o setor de energia. O EIGE opera com uma equipe de gestão, um Conselho de Administração com poder de decisão e um Fórum de Especialistas consultivo, garantindo uma abordagem abrangente à transversalização de gênero em todos os setores.

3.73. Estrutura Legal

Na União Europeia, a igualdade de gênero é promovida por meio de uma estrutura legal abrangente que tem como objetivo combater a discriminação e aumentar as oportunidades no mercado de trabalho. Embora os estados-membros sejam incentivados a integrar as questões de gênero em seus planos de energia, as iniciativas relacionadas ao acesso à energia e à pobreza energética ainda não priorizam esse aspecto. A UE também promove programas para aumentar a representação feminina em cargos de liderança e nas áreas de STEM, especialmente no setor de energia. Essas ações ressaltam o compromisso da UE com a igualdade de

129 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
130 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
131 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en
132 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b31c1aa0-dd36-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en
133 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TQOE1C2__custom_6862785/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=aadc1ede-76ba-473c-8d69-d205ca03982f
134 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b31c1aa0-dd36-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en
135 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
136 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b31c1aa0-dd36-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en
137 Mulheres com graduação no Ensino Superior nas áreas de STEM - % de todos com graduação no Ensino Superior nas áreas de STEM: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00217/default/table?lang=en
138 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en
139 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en
140 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
141 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html

gênero, mas ainda há desafios, tais como as disparidades no acesso à energia e na participação no mercado de trabalho.

A União Europeia (UE) implementou a **Estratégia de Igualdade de Gênero 2020–2025**[142], que tem como objetivo progressos tangíveis em direção à igualdade de gênero na União, incluindo a integração de perspectivas de gênero em todas as políticas da UE. Os principais objetivos da estratégia são eliminar as disparidades de gênero no mercado de trabalho, garantir a participação igualitária em diversos setores econômicos, abordar as disparidades salariais e previdenciárias entre homens e mulheres e promover o equilíbrio de gênero nos cargos de tomada de decisão.

A UE já implementou várias medidas para apoiar esses objetivos, incluindo a **Diretiva de Transparência Salarial (2023)**[143], a **Diretiva de Equilíbrio Trabalho-Vida (2022)**[144], e a Diretiva de Salários Mínimos Adequados (2022)[145].

A igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação são valores fundamentais nos quais a União Europeia se baseia, firmemente consagrados nos Tratados da UE, na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e na legislação secundária. A chamada **Diretiva de Reformulação (2006/54/EC)**[146], emitida em 5 de julho de 2006, consolidou as diretivas anteriores, reforçando a proibição de discriminação direta e indireta por sexo, assédio e assédio sexual com relação à remuneração; acesso a empregos; e esquemas de seguridade social ocupacional. Essa diretiva estabeleceu o padrão para a igualdade de gênero no mercado de trabalho, incluindo a participação de mulheres no setor de energia, que tradicionalmente é dominado por homens.

Com a Estratégia de Igualdade de Gênero, a Comissão Europeia se compromete a integrar a igualdade de gênero em todas as áreas de políticas e se refere às próximas políticas do **Pacto Ecológico Europeu**[147]. Para cumprir as metas climáticas de 2030, o Pacto Ecológico Europeu prevê uma "transição justa, competitiva e ecológica", por meio de medidas como o aumento do uso de energias renováveis, economia de energia e reformas tributárias. Algumas das leis e estratégias desenvolvidas posteriormente dentro da estrutura do Pacto Ecológico fazem referência ao gênero, como a Estratégia de Mobilidade Sustentável e Inteligente e o Fundo Social para o Clima; no entanto, as questões de gênero ainda não foram sistematicamente integradas a todas as políticas climáticas e ambientais (EEB, 2022). Além disso, os Estados-Membros da UE são incentivados a "integrar as dimensões dos direitos humanos e da igualdade de gênero em seus planos nacionais integrados de energia e clima (NECPs) e estratégias de longo prazo".

Os Estados-Membros da UE são responsáveis por proteger os consumidores vulneráveis e aqueles que enfrentam situações de pobreza energética de acordo com as Diretivas de Energia da UE. As medidas nacionais variam de políticas sociais para fornecer auxílio no pagamento de contas de eletricidade a investimentos em moradias com eficiência energética e incentivos para a geração de energia comunitária por meio de sistemas distribuídos. Entretanto, as diretrizes não incorporam explicitamente o gênero como um indicador para monitorar a pobreza energética.

Nesse contexto, a **Diretiva de Eficiência Energética (EU/2023/1791)**[148], revisada, publicada em setembro de 2023, foi projetada para dar mais ênfase à redução da pobreza energética e ao empoderamento dos consumidores. Ela exige que os Estados-Membros criem redes de especialistas em vários setores para desenvolver e implementar políticas que abordem a pobreza energética de forma inclusiva e efetiva, considerando o gênero e as necessidades específicas das comunidades afetadas. Em 23 de outubro de 2023, a Comissão Europeia também emitiu uma nova Recomendação sobre **Pobreza Energética 2023/2407**[149], juntamente com um documento de orientação (SWD [2023] 647), que sugere 13 indicadores para identificar a pobreza energética, com a opção de realizar o cruzamento de dados de gênero para entender melhor os desafios de acessibilidade enfrentados pelas famílias em contexto de pobreza energética.

Além disso, várias iniciativas de financiamento transversais da UE se concentram na igualdade de gênero no contexto de transições energéticas e no combate à pobreza energética. O programa *Horizon 2020 Energy*

142 https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en
143 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970
144 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG
145 https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj
146 http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj
147 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
148 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202302407
149 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302407

Efficiency[150] alocou aproximadamente USD 31,7 milhões[151] para 16 projetos que abordam a pobreza energética entre 2014 e 2020 (*European Commission, 2024*). Um deles, ***EmpowerMed***[152] (Empoderando Mulheres para o Combate à Pobreza Energética, 2019–2023), teve como foco a redução da pobreza energética nas regiões costeiras do Mediterrâneo, com ênfase especial nas mulheres e nas questões de gênero. O projeto capacitou mais de 10.000 pessoas vulneráveis, para que gerenciassem melhor o consumo de energia.

Ao abordar o mercado de trabalho para mulheres no setor de energia, a DG ENER da Comissão Europeia estabeleceu a **Plataforma de Igualdade no Setor de Energia**[153], como uma iniciativa estratégica destinada a promover o compartilhamento de conhecimento e a disseminação de práticas recomendadas. Essa plataforma foi criada para incentivar as empresas a formularem voluntariamente estratégias de diversidade e planos de ação que promovam a igualdade de gênero em suas organizações. Reuniões regulares servem como um mecanismo essencial para avaliar o progresso dessas iniciativas, permitindo que os participantes troquem percepções e estratégias. A quinta reunião, realizada em maio de 2024, foi importante por ter destacado a importância do empreendedorismo feminino na energia sustentável.

Outra iniciativa que fornece atenção especial aos esforços para avançar a agenda de transversalização de gênero e apoiar a igualdade de oportunidades no setor de energia é o EUSEW *Woman in Energy Award*[154]. Esse prêmio, lançado em 2023 e com a primeira premiação realizada em 2024, reconhece as mulheres que lideram iniciativas excepcionais na transição de energia limpa na União Europeia ou no Espaço Econômico Europeu.

O prêmio avalia as condidatas em três áreas: perfil (originalidade e liderança), ação (contribuições para a transição energética) e impacto (apoio às metas de energia da UE e à igualdade de gênero).

A UE também reconhece que os mercados de trabalho inclusivos devem aproveitar as habilidades de todos, incluindo o incentivo às mulheres em áreas de alta demanda. Em 2011, a UE lançou a comunicação **"Uma Agenda para a Modernização dos Sistemas de Ensino Superior da Europa**[155]**"**, revisada em 2016 para melhorar o desenvolvimento de habilidades e promover uma visão compartilhada entre os Estados-Membros. A agenda enfatiza o combate a estereótipos e a remoção de barreiras que ainda impedem mulheres de alcançar níveis avançados em educação e pesquisa, propondo a implementação das recomendações do Grupo de Helsinque sobre mulheres na ciência.

O principal programa de financiamento de pesquisa e inovação da UE, o *Horizon Europe*, tem desempenhado um papel crucial na promoção de projetos que aumentam a participação das mulheres nas áreas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). Em 2021, o programa *Women* TechEU[156] foi lançado para apoiar deep techs lideradas por mulheres, fornecendo subsídios de USD 82,101[157], juntamente com mentoria e treinamento por meio dos Serviços de Aceleração de Negócios do EIC. Desde sua criação, o programa beneficiou mais de 150 empresas e *deep techs*.

Outra iniciativa, **Mulheres Empreendedoras para Áreas de STEM**[158], coordenada pela *Friedrich Schiller University Jena*, na Alemanha, foi lançada em 2023, com um orçamento de EUR 614.298[159]. Seu objetivo é criar intervenções baseadas em evidências para identificar mulheres graduadas e pós-graduadas nas áreas de STEM que sejam empreendedoras em potencial, fortalecer suas intenções empreendedoras e orientá-las para a educação em empreendedorismo digital.

Para garantir o acesso e a participação plenos e igualitários de mulheres e meninas na ciência, a UE também exige que todos os projetos financiados pelo Horizon Europe incluam um Plano de Igualdade de Gênero. Essa iniciativa tem como objetivo alcançar um equilíbrio de 50% entre os gêneros em todos os órgãos de tomada de decisão e avaliação relacionados ao Horizon Europe (*European Commission, 2022*).

Além disso, a UE promove a participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisões em todos os níveis de governo, como parte de seu compromisso com a igualdade de gênero. A Estratégia de Igualdade de Gênero 2020–2025 da Comissão Europeia identifica isso como uma prioridade, com

150 https://cinea.ec.europa.eu/programmes/horizon-europe/energy-use-horizon-europe/horizon-2020-energy-efficiency_en
151 EUR 29 milhões, com base em uma taxa de câmbio de EUR 0,91 para USD 1. (10 de outubro de 2024)
152 https://www.empowermed.eu/
153 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector_en
154 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/guidelines-awards-2025/woman-energy-award-2024_en#:~:text=The%20EUSEW%20Woman%20in%20Energy,opportunities%20in%20the%20energy%20sector.
155 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN
156 https://womentecheurope.eu/
157 EUR 75 mil, com base em uma taxa de câmbio de EUR 0,91 para USD 1. (10 de outubro de 2024)
158 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-details/43108390/101130969/HORIZON
159 EUR 561,2 mil, com base em uma taxa de câmbio de EUR 0,91 para USD 1. (10 de outubro de 2024)

iniciativas para incentivar a participação das mulheres como eleitoras e candidatas nas Eleições Europeias de 2024, apoiadas por financiamento e intercâmbios de melhores práticas. As medidas de apoio atuais incluem metas quantitativas para nomeações de mulheres e programas de desenvolvimento de liderança (European Parliament, 2023).

Em 2012, o Parlamento Europeu endossou sistemas de paridade de gênero e cotas introduzidos em alguns Estados-Membros, incentivando outros a considerar uma legislação semelhante para promover o equilíbrio de gênero na tomada de decisões políticas. A Resolução do Parlamento Europeu de 13 de março de 2012, sobre **As Mulheres nas Tomadas de Decisão Políticas** — Qualidade e Igualdade (2011/2295(INI))[160], também incentivou a Comissão Europeia e os Estados-Membros a desenvolverem políticas e estratégias efetivas que incluam metas claras, planos de ação e mecanismos de monitoramento para garantir a participação igualitária de homens e mulheres tanto na política interna quanto nas relações externas da UE.

Em resumo, a União Europeia promove a igualdade de gênero por meio de sua Estratégia de Igualdade de Gênero 2020–2025, que integra uma perspectiva de gênero em todas as políticas da UE e inclui ações específicas, tais como as Diretivas de Transparência Salarial. No entanto, apesar dos esforços da UE para propor uma legislação comum e incorporar uma perspectiva de gênero em várias áreas de políticas, a implementação dessas políticas e diretivas é inconsistente entre os estados-membros. Além disso, as iniciativas de conscientização e capacitação continuam longe do necessário. No setor de energia, as questões de gênero são consideradas nas discussões que envolvem a transição para uma economia de baixo carbono, com iniciativas como a Plataforma de Igualdade no Setor de Energia e o programa *Horizon Europe* desempenhando papéis importantes. Apesar do progresso na integração das perspectivas de gênero, a UE ainda precisa aprimorar suas abordagens à pobreza energética para garantir que a transição energética e outras políticas promovam mudanças estruturais que beneficiem as mulheres e os grupos marginalizados, tornando a igualdade de gênero uma realidade em toda a União.

3.8 França

3.8.1 Principais índices nacionais

População (2023): 68.1 milhões[161]

PIB (2023, em USD corrente): 3 trilhões[162]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.756 (classificado em 40º lugar)[163]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: 1.6% (2018)[164]; 12.8% (2023)[165]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: 75.2% (2018)[166]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 30.4%[167]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 36.8%[168]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: 12.9% (2018)[169]; 11.82% (2023)
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: - 2% (2018)[170]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2016): 31.8%[171]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

160 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012IP0070&from=EN
161 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
162 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
163 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
164 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
165 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
166 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
167 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
168 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
169 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
170 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
171 Participação feminina nos programas de graduação no Ensino Superior em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 37.8%[172]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 35.29%[173]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Transição Ecológica (2022): 41–60 %[174]
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Transição Ecológica (2022): 41–60 %[175]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.8.2 Estrutura Institucional

Na França, o **Ministério de Transição Ecológica e Coesão Territorial** (*Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires*) supervisiona os planejamentos ambiental e energético, participa de negociações europeias e internacionais e desenvolve e implementa políticas governamentais relacionadas ao desenvolvimento sustentável, à coesão territorial e à redução das disparidades territoriais.

O **Ministério para Igualdade de Gênero, Diversidade e Igualdade de Oportunidades** (*Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances*), geralmente chefiado por um ministro delegado ao Gabinete do Primeiro-Ministro, coordena os esforços interministeriais sobre os direitos das mulheres e a igualdade de gênero. Supervisiona a implementação do plano interministerial 2023–2027 para a igualdade de gênero e apoia o trabalho da Comissão Interministerial para os Direitos da Mulher e a Igualdade de Gênero.

3.8.3 Estrutura Legal

A abordagem da França com relação à igualdade de gênero tem como base uma estratégia abrangente que inclui vários setores, inclusive o de energia. As iniciativas visam combater a desigualdade salarial entre homens e mulheres e aumentar a presença de mulheres em cargos de liderança. Além disso, embora existam iniciativas relacionadas ao acesso à energia e à pobreza energética, elas geralmente não têm como foco direto a transversalização de gênero. Embora a França tenha progredido com relação à igualdade de gênero, é necessário integrar essas considerações de forma mais ampla às políticas energéticas, especialmente no que diz respeito ao acesso à energia, para alcançar um progresso significativo.

A **Lei para a Igualdade Real entre Mulheres e Homens de 2014** (Lei n° 2014-873/2014)[176] foi introduzida para combater as desigualdades nas esferas privada, profissional e pública por meio de mecanismos práticos e colaborativos. Essa lei introduziu acordos anuais obrigatórios (NAO - *Négociations Annuelles Obligatoires*) entre empresas com mais de 50 funcionários e representantes sindicais. Esses acordos, disponíveis publicamente no site do governo francês, exigem que as empresas se comprometam com salários e condições de trabalho igualitários e com a promoção de oportunidades igualitárias em cargos de liderança. A não conformidade pode levar a penalidades, incluindo multas ou a proibição de participar de contratos públicos.

A igualdade de gênero no mercado de trabalho também é abordada pela **Lei de 2018 para a Liberdade de Escolha do Futuro Profissional** (Lei n° 2018-771/2018)[177], que exige que as empresas com 50 ou mais funcionários garantam a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo trabalho ou um trabalho equivalente. Eles também devem publicar anualmente o índice de igualdade de gênero, juntamente com as ações tomadas para melhorá-lo. A partir de 2022, as empresas deverão divulgar publicamente todos os indicadores que compõem a pontuação final do índice, bem como as medidas corretivas e as metas de progresso. As empresas com pontuação abaixo de 75% no índice estão sujeitas a sanções impostas pelo governo.

A **Lei de Aceleração da Igualdade Econômica e Profissional de 2021** (Lei n° 2021-1774/2021)[178] aumentou a transparência do índice de igualdade de gênero nas empresas. Ela tem como alvo as desigualdades salariais, exigindo que as empresas com mais de 1.000 funcionários publiquem relatórios anuais em seus sites, descrevendo quaisquer desigualdades de gênero em suas equipes executivas e órgãos de governança. A lei também estabeleceu cotas, exigindo que 30% dos cargos executivos e 30% dos membros da diretoria sejam mulheres até 2027, aumentando para 40% até 2030. As empresas que não cumprirem essas cotas têm dois anos para fazê-lo após os prazos, ou enfrentarão multas de até 1% da folha de pagamento total.

A França também tem uma lei relacionada à representação equilibrada de mulheres e homens nas diretorias das empresas. A **Lei Copé-*Zimmermann*** (Lei

172 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
173 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
174 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
175 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
176 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832?init=true&page=1&query=%28LOI+n%C2%B0+2014-873+du+4+ao%C3%BBt+2014&searchField=ALL&tab_selection=all.
177 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660
178 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192

n° 2011-103/2011)[179] estabeleceu uma cota de 40% para mulheres nos conselhos de administração das empresas listadas no CAC-40, o índice da Bolsa de Valores de Paris. Em 2020, 44,6% das empresas tinham mulheres em cargos de liderança, em comparação com apenas 10% em 2009, tornando a França a nação líder na UE (e a segunda no mundo) na promoção da diversidade nos cargos de diretoria.

No setor de energia, como parte da campanha *Equal by 30*[180] do G7, em 2023, a França se comprometeu a promover a igualdade de gênero e a diversidade. Um relatório conjunto do G7 identificou os desafios para alcançar a igualdade de gênero em energia limpa até 2030 e resumiu ações como a coleta de dados desagregados por gênero, a promoção da distribuição equitativa do trabalho de cuidados remunerado e não remunerado e o estabelecimento de avaliações de impacto de gênero para medidas políticas.

Embora as políticas de acesso à energia na França se concentrem em grande parte nas residências, elas ainda carecem de uma abordagem específica que considere as diferentes necessidades de homens e mulheres. Com relação à inclusão de gênero no setor de energia, em 2014, a Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD) implementou um Quadro de Intervenção Transversal (cadre d'intervention transversal - CIT) destinado a promover a igualdade de gênero em suas atividades, incluindo o setor de energia.

A AFD desenvolveu um conjunto de recursos chamado ***Boîte à Outils Genre: Énergie***[181], que fornece orientação aos formuladores de políticas e atores do setor privado sobre a integração do gênero em seus projetos de energia. Esse conjunto de recursos foi criado por meio de uma colaboração multidisciplinar e inclui setores como transporte, energia sustentável e suportes ambiental e social.

O conjunto de recursos tem como foco a identificação de diferenças de gênero nas necessidades de energia e propõe instrumentos financeiros como microcréditos e subsídios para ajudar as famílias de baixa renda, especialmente as chefiadas por mulheres, a adquirir equipamentos com eficiência energética. A iniciativa também oferece apoio a projetos que incentivam o empreendedorismo feminino no setor de energia, para romper o ciclo da pobreza e aumentar a autonomia econômica das mulheres. A AFD também enfatiza a coleta de dados desagregados por gênero para monitorar os impactos dos projetos de energia e garantir que as mulheres não apenas se beneficiem, mas também assumam papéis ativos nas mudanças sociais e econômicas.

Além disso, as leis de paridade da França foram criadas para garantir o acesso igualitário de homens e mulheres a mandatos eleitorais e cargos eleitos, bem como a responsabilidades profissionais e sociais. Isso teve início em 1999, com emendas aos Artigos 3 e 4 da Constituição de 1958, que introduziram o acesso igualitário a mandatos eleitorais e cargos eleitos. A **Lei de 2000** (Lei n° 2000-493/2000)[182] introduziu cotas de gênero, exigindo que as listas eleitorais para eleições proporcionais alternassem entre homens e mulheres, embora não se aplicasse a eleições majoritárias. A **Lei de 2007** (Lei n° 2007-128/2007)[183] ampliou essas cotas para incluir a paridade em cargos eleitos e funções de liderança em conselhos públicos. A **Lei de 2014** (Lei n° 2014-873/2014)[184] reforçou ainda mais essas obrigações, estendendo a paridade de gênero às eleições majoritárias e aumentando as penalidades financeiras para os partidos que não cumprissem a lei. Por fim, a **Lei de 2019**[185] estabeleceu objetivos de paridade para executivos de entidades públicas de cooperação intermunicipal (EPCI) e impôs cotas mais rígidas tanto para candidaturas quanto para cargos de liderança pública.

Além das leis de paridade eleitoral, a França implementou medidas para aumentar a participação das mulheres na administração pública. Desde 2019, todos os empregadores públicos, incluindo o Ministério da Administração Pública, são obrigados a implementar um plano de ação plurianual para a igualdade profissional, seguindo a **Lei de Transformação do Serviço Público de 2019** (Lei n° 2019-828/2019)[186].

Em 2018, foi assinado um acordo sobre igualdade entre homens e mulheres no serviço público, para promover a igualdade de acesso a profissões, responsabilidades e progressão de carreira. Essa iniciativa também criou o Fundo de Igualdade Profissional (FEP), que financia projetos para garantir a igualdade de acesso a promoções

179 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023487662
180 https://www.equalby30.org/
181 https://www.afd.fr/fr/ressources/boite-outils-genre-energie
182 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000400185
183 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000273404?init=true&page=1&query=Loi+n%C2%B0+2007-128+du+31+janvier+2007&searchField=ALL&tab_selection=all
184 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832?init=true&page=1&query=%28LOI+n%C2%B0+2014-873+du+4+ao%C3%BBt+2014&searchField=ALL&tab_selection=all
185 https://www.vie-publique.fr/loi/268675-loi-du-27-decembre-2019-engagement-dans-la-vie-locale-loi-sur-les-maires
186 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/

(FRANÇA, 2022a). Mais recentemente, em 2023, a **Lei de Acesso das Mulheres à Responsabilidade no Serviço Público** (Lei n° 2023-623/2023)[187] introduziu uma cota de 50% para mulheres em cargos de liderança na administração pública.

Por fim, a França se destaca na promoção da igualdade de gênero no mercado de trabalho com uma legislação robusta, que impõe requisitos rigorosos para a igualdade de remuneração e representação feminina em cargos de liderança. A Lei Copé-Zimmermann, por exemplo, define uma cota significativa de 40% para mulheres em diretorias de empresas, estabelecendo a França como líder em diversidade de gênero na Europa. No setor de energia, a França assumiu compromissos no âmbito da Campanha "*Equality by* 30" do G7, para abordar a desigualdade de gênero, e a Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD) propôs um conjunto de recursos para integrar as perspectivas de gênero nas propostas de políticas e programas relacionados ao setor de energia. Apesar desses esforços, a abordagem da pobreza energética ainda carece de um enfoque específico de gênero, ressaltando a necessidade de abordagens mais direcionadas e sistemáticas para os desafios enfrentados pelas mulheres. Em geral, a França tem uma atitude que aborda a questão de gênero com relação à integração no mercado de trabalho, mas as áreas cruciais para a equidade ainda não foram abordadas.

3.9 Alemanha

3.9.1 Principais índices nacionais

População (2023): 83.28 milhões[188]

PIB (2023, em USD corrente): 4.5 trilhões[189]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.815 (classificado em 6º lugar)[190]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: 9.3% (2018)[191]; 15.7% (2023)[192]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: 74.6 % (2018)[193]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 19.9%[194]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 17.7%[195]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: 18.7% (2018)[196]; 14.2% (2023)[197]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: 7.3% (2018)[198]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2017): 27,6%[199]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 35.1%[200]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 50%[201]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério Federal da Economia e Energia: 41-60%[202]
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério Federal da Economia e Energia (2022): 41-60%[203]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

187 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047862217.
188 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
189 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
190 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
191 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
192 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
193 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
194 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
195 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
196 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
197 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
198 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
199 Participação feminina nos programas de graduação no Ensino Superior em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics
200 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
201 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
202 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
203 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html

3.9.2 Estrutura Institucional

O **Ministério da Economia e Energia (BMWE) -** *(Bundesministerium für Wirtschaft und Energie*) desenvolve e implementa estratégias de energia, promove a transição para energias renováveis e garante a segurança do fornecimento de energia.

O **Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ)** (*Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung*) promove o desenvolvimento econômico na Alemanha e no exterior por meio de cooperação e parcerias internacionais. Por meio de sua política de desenvolvimento feminista, o BMZ tem envidado esforços para garantir que mulheres e meninas tenham os mesmos direitos, oportunidades e acesso a recursos, reconhecendo que a igualdade de gênero é essencial para o desenvolvimento sustentável do progresso econômico e social.

Além desses ministérios, muitos outros atores, como o Instituto Federal de **Tecnologia e Energias Renováveis** (*Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik*) (*FRAUNHOFER UMSICHT*, 2024) e a **Agência Federal do Meio Ambiente** (*Umweltbundesamt*) desempenham papéis importantes na pesquisa e no desenvolvimento de tecnologias de energia e na avaliação do impacto ambiental das políticas energética e de gênero.

O **Ministério Federal para Assuntos de Família, Idosos, Mulheres e Jovens** (*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*) é responsável pela formulação e implementação de políticas para promover a igualdade de oportunidades, combater a violência de gênero e apoiar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O ministério também coordena a implementação do Plano de Igualdade de Gênero e trabalha para integrar uma perspectiva de gênero em todas as políticas públicas.

3.9.3 Estrutura Legal

A Alemanha desenvolveu uma abordagem abrangente para integrar as perspectivas de gênero em suas políticas públicas, abordando questões em diversas áreas-chave. Embora o acesso à energia e a pobreza energética façam parte de estratégias mais amplas de redução da pobreza, os esforços no mercado de trabalho se concentram na redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, no aumento da participação feminina e na promoção do empreendedorismo. Além disso, o país está comprometido com a melhoria da representação das mulheres nas funções de tomada de decisões políticas, com iniciativas que apoiam mudanças estruturais em níveis local e nacional. Essas medidas ilustram o compromisso da Alemanha com a promoção da igualdade de gênero, embora ainda existam desafios para abordar totalmente as disparidades no acesso à energia e na participação na força de trabalho.

A **Lei Geral de Igualdade de Tratamento**[204] (***Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz***), em vigor na Alemanha desde 2006, é uma ferramenta legislativa fundamental na luta contra todas as formas de discriminação, inclusive a discriminação de gênero. Essa lei foi criada para implementar as diretrizes europeias e tem como objetivo evitar ou eliminar o tratamento desigual com base em raça, etnia, sexo, religião, crenças, deficiências, idade ou identidade sexual. Ela oferece proteção contra a discriminação nos direitos trabalhista e civil. Por exemplo, se um trabalhador se sentir discriminado, ele tem o direito de registrar uma reclamação diretamente com seu empregador. Se a questão não for resolvida, o funcionário pode se recusar a trabalhar e pedir indenização ou danos.

Além disso, a Agência Federal Antidiscriminação (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*) fornece suporte e orientação em casos de desigualdade.

Na Alemanha, as iniciativas para promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho tem como foco a redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres, o equilíbrio entre vida profissional e familiar, o aumento da participação feminina em cargos de liderança e o incentivo ao empreendedorismo feminino. A **Lei para a Participação Igualitária de Mulheres e Homens em Cargos de Liderança (FüPoG)**[205], introduzida em 2015, tem como objetivo aumentar a presença de mulheres em cargos de liderança corporativa tanto no setor público quanto no setor privado. Essa lei determina uma cota de gênero de 30% de mulheres e homens, respectivamente, para os conselhos de supervisão das empresas listadas na bolsa de valores alemã (*Deutsche Börse*) e que estão sujeitas à co-determinação de paridade.

Em 2021, a legislação **FüPoG II**[206] ampliou essas medidas, melhorando a efetividade ao incluir empresas estatais. Além disso, estabeleceu um requisito de participação mínima de uma mulher para conselhos administrativos com mais de três membros em empresas listadas com a mesma co-determinação.

Atualmente, a lei se aplica a 160 empresas dos índices DAX, MDAX e SDAX, 20 empresas de mercado regulamentado e 262 empresas públicas.

204 https://www.gesetze-im-internet.de/agg/

205 https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen-in-der-privatwirtschaft-und-im-oeffentlichen-dienst-119350

206 BMFSFJ - Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II

Com relação às desigualdades salariais, a **Lei sobre a Promoção da Transparência nas Estruturas Salariais**[207], em vigor desde 6 de julho de 2017, proíbe a discriminação salarial com base no gênero para o mesmo trabalho ou um trabalho equivalente. Desde 2018, os funcionários alemães têm o direito de solicitar informações sobre os critérios de remuneração de seus empregadores, se a empresa tiver mais de 200 funcionários, o que lhes permite verificar a conformidade com a exigência de igualdade de remuneração. Além disso, as empresas privadas com mais de 500 funcionários são obrigadas a revisar regularmente suas práticas de remuneração, para garantir a conformidade com os padrões de igualdade de remuneração e para tratar de qualquer discriminação identificada.

Embora a Alemanha tenha feito progressos significativos na promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, ainda é necessário expandir e acelerar o impacto dessas políticas. Isso exigiu uma estratégia interdepartamental, levando ao lançamento da **Estratégia Nacional de Igualdade de Gênero em 2020**[208]. Essa estratégia define nove objetivos, com medidas que devem ser implementadas continuamente pelos departamentos responsáveis. Um dos principais focos é aumentar a representação feminina em cargos de liderança nos setores público e privado, promover o empreendedorismo feminino e garantir a participação equitativa em campos científicos.

Em 2021, foi publicado um relatório sobre a situação da implementação da estratégia, com 67 medidas relacionadas à igualdade de gênero. Dessas, 16 foram totalmente implementadas e 46 estão em andamento. Uma das ações notáveis foi a criação da **Fundação Federal para a Igualdade de Gênero *(Bundesstiftung Gleichstellung)***[209] em 2021, destinada a coletar dados e promover inovações em igualdade de gênero, com um orçamento anual de EUR 5 milhões a partir de 2022.

Outra iniciativa importante, desenvolvida em conjunto por ministérios federais, associações, redes e institutos científicos, é o plano de ação **Mais Mulheres Empreendedoras para Setores de Médias Empresas**[210]. Lançado em 2023 pelo Ministério Federal da Economia e Energia (BMWE) da Alemanha, ele visa motivar mais mulheres a liderar empresas, melhorar o acesso a financiamento e capital de risco e incentivar a participação feminina na transição energética, inspirando-as a seguir carreiras em áreas de STEM (ciências, tecnologia, engenharia e matemática) e profissões relacionadas ao clima.

O BMWE tem um longo histórico de iniciativas para lidar com a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho. Um exemplo importante é a iniciativa **FRAUEN *unternehmen***[211], lançada em 2014 e mantida pelo BMWE, por meio da qual mais de 220 empresárias servem de modelo para jovens mulheres e estudantes, promovendo a autossuficiência por meio do empreendedorismo. Além disso, a iniciativa oferece recursos para startups, como o ***Gründerplattform***[212], criado pelo BMWE (Ministério Federal da Economia e Energia) e pelo KfW (Instituto de Crédito de Reconstrução) (*Gründerplattform*, 2024). **O**utro projeto importante do BMWE é o ***Unternehmensnachfolge - aus der Praxis für die Praxis***[213]**,** que apoia as mulheres na aquisição de empresas estabelecidas, ajudando a garantir transições empresariais bem-sucedidas e fortalecendo a liderança feminina em pequenas e médias empresas.

Além disso, o BMWE está na vanguarda dos compromissos da Alemanha na campanha ***Equal By*** 30[214], adotando medidas concretas para promover a igualdade de gênero no setor de energia até 2030. A Alemanha tem como objetivo aumentar a proporção de mulheres em cargos de alta administração no setor de energia por meio do desenvolvimento profissional e do fortalecimento das redes de mulheres.

Capacitar as mulheres para que participem da força de trabalho de energia limpa também é o foco da campanha *Women Energize Women* do BMWE, lançada em 2021 e atualmente implementada pela GIZ. A iniciativa tem como objetivo ser uma plataforma de intercâmbio técnico para mulheres especialistas em energia, além de informar, inspirar e conectar mulheres que trabalham no setor de energia em todo o mundo por meio de eventos interativos, tanto presenciais quanto *on-line*, bem como por meio de comunicações em mídias sociais.

Na Alemanha, um aspecto crucial para alcançar uma transição energética justa e equitativa é atrair e reter talentos femininos, especialmente em profissões acadêmicas que impulsionam a inovação, como as áreas de STEM. Para aumentar ainda mais a representação das

207 https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html
208 https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung/die-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-154174
209 https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/
210 https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/mehr-unternehmerinnen-fuer-den-mittelstand.html
211 https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/frauen-unternehmen.html
212 https://gruenderplattform.de/?ppid=15795
213 https://www.chance-unternehmensnachfolge.de/
214 https://www.equalby30.org/equal-30-countries-commitments

mulheres e fortalecer de forma sustentável o potencial acadêmico das mulheres nas áreas de STEM, o Ministério Federal de Educação e Pesquisa (BMBF) lançou a diretriz de financiamento ***MissionMINT - Women Shaping the Future***[215] em 2021. Esse financiamento, disponível por até três anos, destina-se a universidades e instituições de pesquisa que realizam projetos inovadores para aumentar o número de mulheres matriculadas em cursos de STEM e para fortalecer o potencial criativo e inovador das mulheres nas áreas de STEM.

Entre 2016 e 2021, a iniciativa anterior, ***Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen***, financiou 55 projetos com um total de EUR 20,5 milhões, com foco na criação de estratégias para melhorar as transições educacionais e profissionais das mulheres (BMBF, 2022).

A Alemanha também tem uma estrutura legal para promover a igualdade de gênero na pesquisa pública. Estabelecida em 2007, a **Lei de Estruturas do Ensino Superior de 2007**[216] determina que um dos critérios para que universidades obtenham financiamentos públicos é a promoção da igualdade de gênero e que trabalhem para eliminar as desigualdades existentes. A efetividade dessa política depende em grande parte do Acordo de Implementação da **Conferência Científica Conjunta (GWK)** assinado pelos governos federal e estadual. Esse acordo se compromete a apoiar a igualdade de gênero em instituições de pesquisa com financiamento conjunto, detalhando os procedimentos para recrutamento e progressão de carreira e estabelecendo que, quando os candidatos apresentarem a mesma qualificação, a preferência será do gênero sub-representado.

Com relação à pobreza energética, as políticas na Alemanha se concentram em beneficiários da assistência social, nos mecanismos de transferência de renda ou no financiamento de projetos de eficiência energética, sem atenção específica a grupos como as mulheres. O atual **Plano Nacional de Energia e Clima (NECP)**[217]da Alemanha aborda a política energética de 2020 a 2030, com foco na transição energética e na redução do impacto das mudanças climáticas. Embora reconheça a importância da acessibilidade e da justiça social, especialmente para as famílias de baixa renda, a abordagem para lidar com a pobreza energética é limitada, tratando-a como parte de uma estratégia mais ampla de redução da pobreza, sem considerar como diferentes grupos sociais, incluindo as mulheres, podem ser afetados de forma desproporcional.

Quanto à representação política feminina, a Alemanha não tem uma lei nacional para a paridade de gênero nas eleições. No entanto, o governo federal promove programas destinados a iniciar mudanças estruturais e aumentar a participação das mulheres na política local, um contexto no qual elas estão sub-representadas. **O Programa de Ação Municipal — Mulheres na Política**[218], lançado em 2021 e financiado pelo Ministério Federal para Assuntos de Família, Idosos, Mulheres e Juventude, visa aumentar a representação feminina em conselhos municipais, escritórios distritais e conselhos locais em dez regiões da Alemanha.

O governo alemão tem como objetivo alcançar a participação igualitária de homens e mulheres em cargos de gerência até o final de 2025, ancorada na **Lei Federal de Oportunidades Iguais (BGleiG)** e na FüPoG II.

Isso exige que os departamentos adotem planos de igualdade com metas e cronogramas específicos. Nesse contexto, o Ministério Federal para Assuntos de Família, Idosos, Mulheres e Jovens desenvolveu o plano **FüPo 2025**, que visa criar um conjunto de recursos para promover a igualdade de gênero, incluindo medidas como a expansão de lideranças em jornadas de meio período e a integração dos requisitos do BGleiG nos cursos de treinamento de gestão.

Além disso, o Ministério Federal para Assuntos de Família, Idosos, Mulheres e Jovens lançou o projeto intitulado **Liderança de Meio Período nas mais Elevadas Autoridades Federais**[219], para investigar e desenvolver orientações práticas sobre como promover a liderança em jornadas de meio período nas mais elevadas autoridades federais, tendo em vista o fato de que poucos funcionários nos níveis de alta administração como chefes de departamento, incluindo diretores, trabalham em jornadas de meio período, embora o BGleiG exija a implementação de horários flexíveis.

Em resumo, assim como em outros países europeus, a Alemanha tem uma forte estrutura legal que visa aumentar a liderança feminina e garantir a igualdade de remuneração nos setores público e privado. Esses esforços são monitorados de perto por órgãos especializados, para garantir o aprimoramento contínuo das políticas e a implementação das melhores práticas. No setor de energia, houve um progresso significativo na integração das questões de gênero, com iniciativas focadas no aumento da participação

215 https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/digitalisierung-und-mint-bildung/mint-bildung/mint-aktionsplan_node.html
216 https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/
217 https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/
218 https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Textsammlungen/Energie/necp.html
219 https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen/oeffentlicher-dienst/projekt-fuehren-in-teilzeit

feminina em cargos de liderança e na promoção do desenvolvimento de mulheres nas áreas de STEM. Em termos de representação política, o país tomou medidas para lidar com a sub-representação das mulheres, principalmente na política local. Em geral, as iniciativas da Alemanha incluem estratégias avançadas de igualdade de gênero, mas ainda é necessário incluir o gênero na política energética e promover mudanças estruturais que melhorem a equidade para mulheres e grupos marginalizados no setor de energia.

3.10 Índia

3.10.Principais Índices nacionais

População (2023): 1.43 bilhão[220]

PIB (2023, em USD corrente): 3.55 trilhões[221]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.697 (classificado em 127º lugar)[222]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 62.9%[223]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 17.4%[224]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 16%[225]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: n.d.
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2018): 42.7%[226]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento: 15.1%[227]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 6.67%[228]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Energias Novas e Renováveis: 22%[229]
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Energias Novas e Renováveis: 10%[230]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério do Petróleo e Gás Natural: 18%[231]
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério do Petróleo e Gás Natural: 18%[232]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.10.2 Estrutura Institucional

A Índia tem dois ministérios para lidar com seu setor de energia, com a divisão para um ministério abordando as energias renováveis, o **Ministério de Energias Novas e Renováveis** (MNRE), e outro abordando combustíveis fósseis, o **Ministério do Petróleo e Gás Natural** (MOP&NG), (MNRE, 2024; MOPNG, 2024).

Enquanto isso, para questões de gênero, a Índia tem o **Ministério das Mulheres e do Desenvolvimento Infantil**, constituído em 2006 (WDC, 2024). No âmbito do ministério, há a Comissão Nacional para Mulheres (NCW), criada para tratar especificamente de questões e políticas das mulheres (NCW, 2024).

3.10.3 Estrutura Legal

Na Índia, há três pilares para a estrutura institucional que, de alguma forma, são estendidos na estrutura legal. A Índia tem dois ministérios de energia para lidar com as energias renováveis e os combustíveis fósseis separadamente. Foi possível encontrar políticas que abordam as desigualdades de gênero e focam nas mulheres em ambos os ministérios, mas principalmente no Ministério de Energias Novas e Renováveis (MNRE). A Índia fez avanços significativos na promoção da participação das mulheres no setor de

220 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
221 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
222 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
223 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
224 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
225 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
226 Participação feminina nos programas de graduação no Ensino Superior em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics
227 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
228 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
229 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nos cargos descritos na página do MNRE na internet: https://mnre.gov.in/whos-who/
230 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nos cargos descritos na página do MNRE na internet: https://mnre.gov.in/whos-who/
231 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nos cargos descritos na página do MOPNG na internet: https://mopng.gov.in/hi/page/38
232 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nos cargos descritos na página do MOPNG na internet: https://mopng.gov.in/hi/page/38

energias renováveis, incluindo iniciativas que melhoram o acesso à energia e promovem o empoderamento econômico. No entanto, ainda há desafios na integração total das considerações de gênero em todos os esforços relacionados à energia.

Além disso, a Índia não só tem um ministério dedicado a questões femininas, como também a igualdade de direitos para as mulheres é garantida na Constituição indiana. Como signatária de várias declarações internacionais, como a Declaração dos Direitos Humanos, a **Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher** (CEDAW) etc., a Índia está comprometida com a eliminação da discriminação contra as mulheres. A **74ª Lei de Emenda Constitucional (CAA) de 1992**[233] prevê a inclusão, na governança urbana, de *Scheduled Castes e Scheduled Tribes*, além de mulheres. Portanto, é possível confirmar que a Índia tem uma base legal para garantir os direitos legais das mulheres no país.

Embora o Ministério das Mulheres e do Desenvolvimento Infantil desempenhe um papel crucial na promoção dos direitos das mulheres na Índia, ele enfrenta desafios significativos, incluindo a implementação efetiva de políticas, a resistência cultural e a necessidade urgente de aumentar a conscientização sobre questões de gênero em toda a sociedade. Por exemplo, o recém-aprovado **Projeto de Lei de Reserva para Mulheres 2023**[234], que teve uma história tumultuada desde sua introdução em 1996, tem como objetivo reservar 33% dos assentos para mulheres na Lok Sabha e nas assembleias legislativas estaduais. Isso representa um passo significativo para aumentar a representação política das mulheres na Índia.

No entanto, a legislação está programada para entrar em vigor depois que a Índia publicar seu próximo censo, cuja data ainda não foi definida.

Outra estratégia crucial para alcançar a igualdade de gênero na Índia é a implementação de um processo de orçamento que aborde a questão de, introduzido em 2005–2006. A **Declaração Orçamentária de Gênero (GBS)** serve como um mecanismo de notificação para que os ministérios e departamentos avaliem seus programas por meio de uma perspectiva de gênero e forneçam informações sobre alocações financeiras para mulheres. A cada ano, o governo publica uma Declaração Orçamentária de Gênero, juntamente com o Orçamento da União. É importante observar que, em 2024–25, as alocações orçamentárias de gênero devem chegar a 1% do PIB pela primeira vez, com financiamento geral superior a 3 trilhões de rúpias indianas (₹3 *lakh crore*) para iniciativas destinadas a apoiar as mulheres.

Além disso, em 2021, o Ministério das Mulheres e do Desenvolvimento Infantil reportou que 27 estados e territórios da união haviam adotado práticas de orçamento sensível ao gênero (Vajuram&Ravi, 2023; 2024).

O MNRE criou a iniciativa **Empoderando Mulhers no Setor de Energias Renováveis** (MNRE, 2022a) em 2022, para promover uma série de debates e diálogos abertos com foco no aprimoramento da inclusão de gênero no setor de energias renováveis, abordando os desafios e as oportunidades relacionados à participação das mulheres nesse campo, especificamente por meio do desenvolvimento de habilidades e de políticas direcionadas voltadas para a criação de empregos verdes. O papel das mulheres empreendedoras e líderes no setor de energias renováveis também foi outro tópico debatido.

Essas discussões envolveram um grupo diversificado de líderes e partes interessadas, incluindo representantes de instituições governamentais, organizações da comunidade, indústrias, *think tanks* de pesquisa, facilitadores de tecnologia e instituições acadêmicas. O foco foi preencher as lacunas das políticas e melhorar as oportunidades de emprego para as mulheres no setor de energias renováveis, por meio de treinamento e capacitação aprimorados.

O secretário do MNRE se comprometeu a criar um esquema para aplicações descentralizadas de energias renováveis. Contribuições notáveis incluíram apelos para o envolvimento ativo das mulheres no setor de energias renováveis, treinamento regular e capacitação institucional para mulheres empreendedoras, destinação de fundos especificamente para mulheres e campanhas de conscientização para sensibilizar as instituições financeiras sobre as necessidades das mulheres no setor. Também houve foco para uma maior colaboração com o Ministério das Mulheres e do Desenvolvimento Infantil e na abordagem de questões específicas das mulheres nas consultas do setor.

Por fim, histórias de sucesso de mulheres empreendedoras na área de energias renováveis foram compartilhadas e continuam a ser atualizadas no site do MNRE, ilustrando o impacto positivo do acesso à energia limpa na vida das mulheres (MNRE, 2024).

O objetivo é celebrar os modelos femininos e explorar maneiras de replicar modelos bem-sucedidos e, ao mesmo tempo, criar redes de conhecimento e parcerias para ampliar as atividades no setor de energias renováveis para as mulheres.

233 https://www.india.gov.in/my-government/constitution-india/amendments/constitution-india-seventy-fourth-amendment-act-1992
234 https://prsindia.org/billtrack/the-constitution-one-hundred-twenty-eighth-amendment-bill-2023

Como resultado da iniciativa acima, após uma série de feedbacks sobre como aumentar a participação efetiva das mulheres no setor de energias renováveis, o MNRE criou um **Comitê para promover políticas, programas e intervenções centrados nas mulheres no setor de energias renováveis** (MNRE, 2022b). O comitê foi composto por doze entidades e órgãos públicos essenciais, com reuniões regulares e para fornecer recomendações sobre políticas e programas voltados para as mulheres. As questões centrais abordadas por essa iniciativa são a pobreza energética, a poluição, a água potável e a desigualdade de gênero, especialmente entre as mulheres das comunidades rurais, garantindo que essas políticas sejam direcionadas e cheguem a elas de forma efetiva. Seu objetivo é capacitar as mulheres por meio de treinamento de habilidades, promovendo o acesso à energia rural descentralizada por meio do desenvolvimento de mulheres empreendedoras em grande escala, com a coordenação entre diferentes ministérios, para fornecer apoio.

Além disso, o MNRE dedica uma parte desse site para compartilhar iniciativas privadas de inclusão de gênero de empresas de energia do país, como o **Projeto SURYA**, lançado em 2022 pela *ReNew Power* em parceria com o PNUMA e a Associação de Mulheres Autônomas (SEWA). O projeto tem como objetivo fazer a transição de mulheres desprivilegiadas e mal remuneradas do setor de salinas em Gujarat para funções relacionadas à energia limpa. Cerca de 1.000 mulheres receberão treinamento para se tornarem técnicas de painéis solares e bombas, ajudando-as a sair da pobreza e entrar no setor de energias renováveis (MNRE, 2022c; UNEP, 2022).

Também vale a pena mencionar o programa **Esquema PM-KUSUM**, lançado pelo MNRE em 2019. Seu objetivo é oferecer segurança energética aos agricultores indianos e, ao mesmo tempo, aumentar a parcela de energia de combustíveis não fósseis para 40% até 2030, seguindo as promessas das NDCs (contribuições determinadas nacionalmente) da Índia (MNRE, 2019). O esquema tem três componentes: a criação de usinas de energias renováveis descentralizadas, a instalação de bombas agrícolas solares para substituir as bombas a diesel e a solarização de bombas conectadas à rede, para que os agricultores vendam o excesso de energia às empresas de distribuição. Embora não tenha um foco especial nas mulheres, várias delas foram beneficiadas pelo programa, e suas histórias de sucesso foram compartilhadas e exibidas no site do MNRE (MNRE, 2024).

Com relação ao Ministério do Petróleo e Gás Natural da Índia, o ***Pradhan Mantri Ujjwala Yojana*** ou "PMUY" (Esquema de Iluminação do Primeiro-Ministro) foi lançado em 2016.

O objetivo era fornecer GLP (gás liquefeito de petróleo) gratuito a mulheres de famílias de baixa renda e melhorar o acesso a combustíveis limpos para cozinhar, com foco nas famílias rurais. A meta inicial de 5 crores, posteriormente aumentada para conexões de 8 crores, foi atingida antes do previsto, em 2019. O esquema melhorou significativamente o acesso a combustíveis limpos para cozinha nas áreas rurais, aumentando o consumo de GLP em 56% até 2019. Em 2021, o **Ujjwala 2.0** foi introduzido para estender os benefícios a mais 1 crore de residências (MOPNG, 2021).

Resumindo, as políticas energéticas indianas sensíveis à questão de gênero refletem um reconhecimento crescente da importância de capacitar as mulheres, especialmente em energias renováveis e desenvolvimento rural. Esforços como o orçamento sensível ao gênero, a criação de comitês voltados para as mulheres dentro do MNRE e programas bem-sucedidos, tais como o Projeto SURYA, demonstram um compromisso com a abordagem das desigualdades de gênero. No entanto, os desafios estruturais persistem e, embora essas iniciativas representem um progresso, é necessária uma integração mais robusta das considerações de gênero em políticas energéticas mais amplas. Expandir esses esforços para incluir a representação política e estratégias mais abrangentes de inclusão de gênero será essencial para alcançar uma transição energética verdadeiramente inclusiva.

3.11 Indonésia

3.11.1 Principais índices nacionais

População (2023): 277.5 milhões[235]

PIB (2023, em USD corrente): 1.37 trilhão[236]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.697 (classificado em 87º lugar)[237]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho[238] (2023): 35.5%
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.

235 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
236 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
237 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
238 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

- Participação total de mulheres em cargo de liderança: 13.5%[239]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia: 8.4%[240]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: n.d.
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2018): 37.4%[241]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento: 21.6%[242]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 20.7%[243]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Energia e Recursos Minerais (2021): 27.5%[244]
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Energia e Recursos Minerais (2021): 12,7%[245]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.11.2 Estrutura Institucional

O órgão governamental responsável pela energia na Indonésia é o **Ministério de Energia e Recursos Minerais da República da Indonésia** (MEMR) (*Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia*) (ESDM, 2024).

Enquanto isso, as principais instituições que impulsionam a estratégia nacional do país para a transversalização de gênero no desenvolvimento estão nos quatro ministérios de Empoderamento das Mulheres e Proteção da Criança (MoWE-CP SetKab, 2024), Planejamento do Desenvolvimento Nacional (Bappenas), Finanças (MoF) e Assuntos Internos (MoHA). Eles compartilham tarefas na integração da perspectiva de gênero nos processos nacionais de planejamento, orçamento, implementação, monitoramento e avaliação de políticas, programas e atividades de desenvolvimento.

O **Ministério de Empoderamento das Mulheres e Proteção da Criança (MoWE-CP)** é responsável pelo desenvolvimento de estruturas de políticas que abordam a paridade de gênero e o bem-estar infantil. Ele orquestra a integração de estratégias que abordam a questão de gênero nos planos governamentais e aplica regulamentações que visam à eliminação da desigualdade de gênero. O ministério também institui medidas de proteção aos direitos das crianças, com foco na prevenção de maus-tratos e na proteção de seu bem-estar. Em sua capacidade operacional, o MoWE-CP faz a ligação com os níveis governamentais nacionais e subnacionais, para garantir a promulgação e a adesão às medidas legislativas pertinentes. Ele realiza avaliações e auditorias dessas intervenções, para verificar seu impacto e os ajustes necessários. Além disso, o ministério participa de colaborações intersetoriais com entidades globais, ONGs e o setor privado, para mobilizar recursos e conhecimentos especializados.

O objetivo geral do MoWE-CP é inserir considerações sobre gênero e proteção infantil na agenda nacional, facilitando assim uma infraestrutura social equitativa e segura para esses grupos demográficos.

O **Ministério de Planejamento do Desenvolvimento Nacional (Bappenas)**, é o órgão governamental responsável pela formulação do planejamento e da política de desenvolvimento nacional. Ele supervisiona a direção estratégica das metas de desenvolvimento da Indonésia, alinhando-as à visão do presidente e às prioridades nacionais. O Bappenas realiza a coordenação junto a vários ministérios, agências e governos subnacionais, para garantir um planejamento coeso e abrangente em todos os setores de desenvolvimento. O ministério desempenha um papel crucial na alocação do orçamento do Estado, garantindo que os fundos sejam direcionados para projetos e programas de desenvolvimento essenciais. Além disso, o Bappenas se envolve ativamente com parceiros internacionais para garantir financiamento e assistência técnica para as iniciativas de desenvolvimento da Indonésia.

O **Ministério das Finanças** supervisiona as políticas fiscais, a gestão orçamentária e a geração de receita do país. Ele é fundamental para garantir a estabilidade econômica, gerenciar a dívida pública e aplicar as regulamentações financeiras. O ministério também elabora estratégias de política fiscal e se envolve com parceiros globais para apoiar as metas econômicas da Indonésia.

239 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29

240 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29

241 Participação feminina nos programas de graduação no Ensino Superior em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics

242 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

243 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

244 https://aseanenergy.org/post/indonesia-perspective-of-women-towards-inclusive-energy-transition-in-asean/

245 https://aseanenergy.org/post/indonesia-perspective-of-women-towards-inclusive-energy-transition-in-asean/

O **Ministério de Assuntos Internos** da Indonésia é responsável por supervisionar a governança interna, incluindo a administração de governos locais e a implementação de políticas de autonomia subnacional. Ele desempenha um papel importante na garantia da prestação efetiva de serviços públicos e na manutenção da ordem administrativa nas diversas regiões do país. O ministério também se concentra no aprimoramento das capacidades de governança local, no apoio ao desenvolvimento subnacional e na garantia de que as medidas políticas e administrativas estejam alinhadas com as leis nacionais. Além disso, fornece orientação e apoio às autoridades locais para melhorar as práticas de governança e o desempenho do setor público.

3.11.3 Estrutura Legal

Na Indonésia, os esforços para integrar a inclusão de gênero no setor de energia estão sendo liderados pelo Ministério de Energia e Recursos Minerais (MEMR) e pelo Ministério de Empoderamento das Mulheres e Proteção da Criança (MoWE-CP). Foram encontradas políticas, programas e iniciativas que integram a inclusão de gênero no setor de energia. Foi observado que, em algumas iniciativas indonésias, há a presença de uma parceria internacional, seja de um país do Norte Global ou de uma organização regional, como a ASEAN (*Association of Southeast Asian Nations*).

A Indonésia tem uma estrutura de políticas para a transversalização de gênero, que é a **Instrução Presidencial** Nº 9 de 2000 (ONU, 2000). mas a implementação continua sendo um desafio para a ação prática de integrar as mulheres no desenvolvimento de energia, especialmente em funções de liderança e tomada de decisão, e há a necessidade de melhorias nisso. Apesar da crescente demanda por soluções de energia sustentável, as mulheres ocupam apenas 5% dos cargos de tomada de decisão, e há poucas mulheres auditoras e gerentes de energia (UNDP, 2022).

Além disso, para materializar a perspectiva da transversalização de gênero nos processos de planejamento e implementação do país, o Planejamento Nacional de Desenvolvimento de Período Intermediário da Indonésia (RPJMN) 2020–2024 reconhece os tópicos de inclusão social, prevenção da violência de gênero, casamento infantil e tráfico de pessoas, o que contribui significativamente para os esforços de melhoria da qualidade de vida das mulheres (Setkab, 2020).

A maioria dos doadores e organizações internacionais tem, em graus variados, integrado aspectos de gênero em sua abordagem programática. Alguns até têm iniciativas dedicadas com o objetivo de aumentar a igualdade de gênero na Indonésia. No entanto, não há nenhum projeto específico que vise à igualdade de gênero no setor de energia.

Para começar, a USAID ***Enhancing Equality in Energy for SE Asia*** (E4SEA), por meio da CORE International, está colocando em prática um programa regional para educação em ER [energias renováveis], especialmente para mulheres na região SE. A CORE está se associando a universidades locais na Indonésia para colocar em prática um programa de mentoria e liderança de STEM, para aprimorar a colaboração, o aprendizado e o vínculo com os participantes do setor de energia na região.

A Embaixada Britânica apoiou o programa **ENTARI** (*Menuju Transisi Energi Rendah Karbon Indonesia*) para promover a energia de baixo carbono e integrar a inclusão de gênero na política e nos projetos de energia. Foi lançado em 2019, pelo MEMR. O MENTARI tem como objetivo aprimorar a transição da Indonésia para energias renováveis e, ao mesmo tempo, garantir o crescimento econômico inclusivo e a redução da pobreza. Esse programa tem sido fundamental na demonstração e no dimensionamento de microrredes solares de pequena escala em áreas remotas da Indonésia, como Sumba Central e Nusa Tenggara Oriental.

O programa não apenas aborda a pobreza energética ao expandir o acesso a energias renováveis, mas também trabalha para envolver mulheres e grupos marginalizados nessas iniciativas.

O MENTARI incorporou ativamente o gênero e a inclusão social em suas operações, incorporando considerações de gênero em suas estratégias de treinamento e envolvimento da comunidade. Até janeiro de 2024, o programa alcançou uma taxa de participação de 41% de mulheres em suas atividades, incluindo oficinas e sessões de treinamento. Esse envolvimento é apoiado por uma abordagem direcionada, que inclui contato porta a porta e treinamento adaptado aos horários e às necessidades das mulheres. Por exemplo, o MENTARI utiliza a ferramenta *Gender Action Learning for Sustainability* (GALS) para incluir mulheres com baixo nível de escolaridade e até mesmo oferece cuidados para as crianças durante as sessões de treinamento, para incentivar uma maior participação. Esses esforços resultaram em um aumento notável de mulheres trabalhando como operadoras de Energia Solar Fotovoltaica, desafiando os papéis tradicionais de gênero no setor de energia.

Além dos programas acima, apoiados pela Alemanha por meio da *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ), a Indonésia e outros países do sul global, como Afeganistão, Nepal e Madagascar, desenvolveram dois documentos de estudo sobre a transversalização de gênero em energias renováveis: "**Breve Resumo de Boas Práticas e Desafios no Desenvolvimento de Energias Renováveis na Cooperação Triangular Sul-Sul entre Afeganistão, Indonésia, Nepal, Madagascar e Alemanha**" e "**Um Documento Conceitual**

sobre Transversalização de Gênero na Cooperação Triangular Sul-Sul" como esforços conjuntos sobre a transversalização de gênero em energias renováveis.

Juntamente com os outros países do Sul Global, os documentos foram implementados desde 2021, por meio do desenvolvimento de uma série de documentos de estudo sobre transversalização de gênero em energias renováveis no projeto **Minirredes de Energias Renováveis na Cooperação Triangular Sul-Sul na Indonésia (ENTRI)** . Lançado em 2023, esse projeto tem como objetivo fortalecer o papel das mulheres nos sistemas de energias renováveis na Indonésia, em Madagascar, no Nepal e no Quênia, até 2025.

O projeto ENTRI desenvolveu um **Conceito para o Desenvolvimento Profissional de Mulheres na Cooperação Triangular Sul-Sul em Energias Renováveis Descentralizadas** (SSTC DRE), que se concentra na transversalização de gênero e na liderança no setor de energias renováveis. O conceito foi desenvolvido para criar plataformas de compartilhamento de conhecimento e desenvolvimento profissional entre as mulheres dos países envolvidos, contribuindo, dessa forma, para reduzir as desigualdades de gênero e no setor de energia.

Em geral, tanto o programa MENTARI quanto o projeto ENTRI destacam a importância de integrar as considerações de gênero às políticas e aos programas de energia. O MENTARI se concentra na expansão do acesso às energias renováveis e no aumento da participação das mulheres em projetos de energia, abordando a pobreza energética, a representação de gênero e a inclusão na força de trabalho.

Enquanto isso, o projeto ENTRI tem como objetivo aprimorar a liderança e o desenvolvimento profissional das mulheres no setor de energias renováveis descentralizadas em vários países. Juntas, essas iniciativas representam um esforço significativo em direção a uma transição energética mais inclusiva e equitativa, destacando a necessidade de foco contínuo na integração de gênero na política e na prática energéticas.

Outra iniciativa é a **Srikandi BUMN**, uma comunidade de mulheres líderes de empresas estatais proeminentes, incluindo a State Electric Company (PLN). A plataforma tem como objetivo reter mais mulheres no setor, apoiando as mulheres com menos de 5 anos de mandato, abordando o preconceito de gênero e o preconceito inconsciente no local de trabalho e fora dele, e capacitando as mulheres a assumirem cargos de tomada de decisão.

Lançado em 2022 pelo UNDP Indonésia, em colaboração com o Ministério de Energia e Recursos Minerais (MEMR), o programa **Srikandi** busca aumentar a participação feminina no setor de energias renováveis da Indonésia. O objetivo específico é abordar as disparidades de gênero no setor de energia, fornecendo às mulheres as habilidades e certificações necessárias para cargos como gerentes e auditoras de energia.

O foco no empoderamento das mulheres não só tem como objetivo melhorar sua participação, mas também fornece suporte às metas mais amplas da Indonésia para a adoção de energias renováveis e eficiência energética. As próximas etapas envolverão a ampliação do programa e a promoção de apoio contínuo ao avanço das mulheres no setor de energia.

As mulheres desempenham um papel fundamental na transição energética da Indonésia, especialmente no contexto da mudança, na Indonésia, do uso de combustíveis fósseis para energias renováveis. (ASEAN, 2021). A Política Nacional de Energia da Indonésia, articulada na **Regulamentação Governamental nº 79, Ano 2014,** tem como meta uma participação de 23% de energias renováveis até 2025, e 31% até 2050.

Atualmente, o envolvimento das mulheres na tomada de decisões sobre energia é limitado. No entanto, os papéis das mulheres, especialmente nas áreas rurais, abrangem tanto o gerenciamento doméstico de energia quanto as contribuições para esforços mais amplos de transição energética. Essa perspectiva ressalta a necessidade da inclusão de gênero no setor de energia, concentrando-se tanto nas políticas quanto nas implementações práticas. Esforços como o **Programa de Biogás Doméstico da Indonésia** (IDBP), lançado em 2009 pela ONG holandesa Hivos, em parceria com a DGEEU e com o apoio técnico da SNV, visam aumentar o acesso das mulheres à energia limpa e melhorar o bem-estar das famílias (BIRU, 2019).

Iniciativas em andamento, como os programas de lâmpadas movidas a energia solar em áreas remotas, podem melhorar a eletrificação e apoiar as atividades econômicas das mulheres (ASEAN, 2021)

No MEMR, atualmente, 11 mulheres estão empregadas como administradoras, o que compreende 55 unidades (20%). Em comparação com 2011, o número de mulheres em cargos de diretoria aumentou, com apenas 6 mulheres em um total de 47 unidades (12,7%). Além disso, a proporção de mulheres trabalhando no MEMR aumentou de 22,8% em 2011 para 27,5% em 2021.

Concluindo, as iniciativas de inclusão de gênero com relação ao setor de energia na Indonésia, como MENTARI e Srikandi, destacam o progresso na abordagem da pobreza energética e da inclusão na força de trabalho, principalmente nos setores de energias renováveis. Programas como o ENTRI aprimoram ainda mais o desenvolvimento profissional e a liderança das mulheres no setor de energia. No entanto, apesar desses avanços, ainda há desafios para alcançar a plena igualdade de gênero, especialmente na representação política e nas

funções de tomada de decisão no setor de energia. O foco contínuo na ampliação dessas iniciativas e na melhoria da implementação de políticas que abordam a questão de gênero será fundamental para garantir uma transição energética mais inclusiva na Indonésia. Os esforços atuais servem como base, mas mudanças estruturais mais profundas são necessárias para um impacto de longo prazo.

3.12 Itália

3.12.1 Principais índices nacionais

População (2023): 58.8 milhões[246]

PIB (2023, em USD corrente): 2.2 trilhões[247]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.705 (classificado em 79º lugar)[248]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: 15.1% (2018)[249]; 30.4% (2023)[250]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: 76.4% (2018)[251]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 28.3%[252]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 24.4%[253]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: 4.2% (2018)[254]; 7.64% (2023)[255]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: 4.3% (2018)[256]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2016): 39.5%[257]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 32.3%[258]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 26.67%[259]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Transição Ecológica da Itália: 41-60%[260]
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Transição Ecológica da Itália (2022): 41-60%[261]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.12.2 Estrutura Institucional

O **Ministério do Meio Ambiente e da Segurança Energética** (MASE) (*Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica*) é responsável por garantir a segurança da infraestrutura energética e mineral, além de promover a segurança do abastecimento, a eficiência, a competitividade e energias renováveis. Também supervisiona as atividades da Agência Nacional para Novas Tecnologias, Energia e Desenvolvimento Sustentável (ENEA) (*Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile)*, a Direção Geral de Serviços de Energia (GSE) (*Gestore Servizi Energetici*) e a SOGIN (*Società Gestione Impianti Nucleari*), que gerencia usinas nucleares.

Com relação à igualdade de gênero, o **Departamento de Igualdade de Oportunidades** (*Dipartimento per le Pari Opportunità- Presidenza del Consiglio dei Ministri*), que responde à Presidência do Conselho de Ministros, coordena políticas e iniciativas para promover os direitos das mulheres e a igualdade de gênero. Além disso, o **Conselho Nacional para Igualdade de Gênero** (*Consigliera Nazionale di Parità*), nomeado pelo

246 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
247 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
248 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
249 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
250 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
251 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
252 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
253 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
254 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
255 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
256 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
257 Participação feminina nos programas de graduação no Ensino Superior em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics
258 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
259 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
260 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
261 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html

Ministro do Trabalho e Políticas Sociais em acordo com o Ministro da Igualdade de Oportunidades, concentra-se no tratamento de casos nacionais de discriminação de gênero no local de trabalho e na promoção da igualdade de oportunidades para os trabalhadores.

3.12.3 Estrutura Legal

No caso da Itália, o governo implementou várias políticas e iniciativas para abordar as desigualdades de gênero em vários setores. O foco vai desde questões do mercado de trabalho, como emprego e desigualdade salarial entre homens e mulheres, até representação política, com medidas para promover a paridade de gênero nas eleições. Além disso, a Itália explorou a conexão entre o acesso à energia e as disparidades de gênero, já que a pobreza energética ainda está emergindo como um tópico que exige ações mais focadas. Esses esforços destacam o compromisso do país em garantir a igualdade de gênero nas principais áreas de trabalho e de tomada de decisões.

Em julho de 2021, a Itália lançou a **Estratégia Nacional para Igualdade de Gênero**[262], uma iniciativa abrangente para promover a igualdade de gênero de 2021 a 2026, abrangendo áreas essenciais como emprego, salários e renda. A estratégia do governo se concentra no fortalecimento do empreendedorismo feminino por meio do aumento de recursos e do apoio a mulheres empreendedoras, além de facilitar o acesso ao crédito para empresas lideradas por mulheres. Outras medidas incluem incentivos fiscais para empresas que contratam mulheres e a criação de um sistema de certificação para empresas que adotam políticas de igualdade de gênero, com monitoramento e divulgação pública dos resultados.

Com a aprovação da **Lei nº 162 de 2021**[263], a Itália implementou medidas para combater a desigualdade no local de trabalho. A lei se aplica a empresas italianas, tanto públicas quanto privadas, com mais de 50 funcionários, exigindo que apresentem um relatório semestral. Isso inclui informações sobre o número de funcionários homens e mulheres, desigualdades salariais entre homens e mulheres e proporções de gênero em vários níveis hierárquicos. Em janeiro de 2022, a Itália introduziu a **Certificação de Igualdade de Gênero**, para certificar a implementação efetiva de políticas e medidas que reduzem as disparidades de gênero.

No setor de energia, como membro fundador da iniciativa C3E, a Itália participa dos esforços para promover o papel das mulheres na energia limpa. Além disso, empresas italianas, como a ENEL e a Edison, estão envolvidas na iniciativa *Equal by* 30[264], que visa alcançar a paridade de gênero em termos de remuneração, liderança e oportunidades no setor de energia limpa até 2030.

O governo italiano reconhece a importância de aumentar a participação feminina na transição para a energia limpa, enfatizando que a presença das mulheres em carreiras essenciais para essa transição está diretamente ligada ao acesso a cursos universitários e carreiras nas áreas de STEM. No ano acadêmico de 2022–23, as mulheres representavam apenas 37% dos alunos matriculados em cursos relacionados a áreas de STEM (Assolombarda, 2024). Desde 2016, o Departamento de Igualdade de Oportunidades promoveu iniciativas para incentivar a educação em STEM e disciplinas financeiras. Isso inclui o **programa *In Estate si imparano le* STEM**[265] (2016 e 2018), que financiou cursos de verão em áreas de STEM. A **Semana Nacional de STEM**[266] foi criada em 2024 para promover orientação, aprendizado, treinamento e desenvolvimento de habilidades nas áreas de STEM.

Além disso, a Itália ainda não tem políticas estabelecidas que abordam diretamente a conexão entre a pobreza energética e a desigualdade de gênero. No entanto, em 2024, a Câmara dos Deputados da Itália publicou um dossiê intitulado **Pobreza Energética e Impacto de Gênero**[267]. O dossiê define o que é a pobreza energética, apresenta estudos e dados sobre os efeitos do fenômeno em termos de gênero e oferece uma análise quantitativa da pobreza energética na Itália por meio de vários indicadores desenvolvidos pelo Istat, pelo Eurostat e pelo Oipe. A publicação, editada pelo Serviço de Pesquisa do Departamento de Atividades Produtivas, fornece uma análise baseada em gênero da crise energética e dos fatores que contribuem para a pobreza energética. No entanto, os objetivos políticos e a aplicabilidade prática dessas descobertas ainda não foram claramente definidos.

Vale a pena mencionar que a estrutura legal da Itália inclui várias leis nacionais e regionais destinadas a promover a participação das mulheres na política e o acesso a cargos eletivos. Ela implementa o Artigo 51 da Constituição Italiana, que garante acesso igualitário para homens e mulheres a cargos eletivos em todos os níveis (nacional, regional, local e no Parlamento Europeu).

262 https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/
263 https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021;162~art5
264 https://www.equalby30.org/equal-30-countries-commitments
265 https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/archivio/seconda-edizione-del-bando-in-estate-si-imparano-le-stem/
266 https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/evento-stem-la-chiave-del-futuro-giovani-donne-imprese/
267 https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/AP0151.pdf

Em nível nacional, a **Lei nº 165 de 2017**[268], que regulamenta as eleições para o Parlamento italiano, introduziu um sistema eleitoral misto que combina fórmulas majoritárias e proporcionais com disposições específicas para a representação de gênero. As listas de candidatos em distritos eleitorais com vários membros devem alternar os gêneros, e nenhum dos gêneros pode representar mais de 60% dos candidatos tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado. Em nível regional, a **Lei nº 15 de 2016**[269] estabelece medidas obrigatórias para promover a igualdade de gênero nas eleições, assegurando uma cota de pelo menos 40% para candidatos de cada gênero ou alternância de gênero nos casos nos quais não forem expressas preferências.

Em nível local, a reorganização das províncias e a criação de cidades metropolitanas resultaram em mudanças nos conselhos provinciais e metropolitanos, que agora são órgãos de segundo escalão eleitos por prefeitos e conselheiros. Para esses órgãos, a lei impõe um limite de 60% para a representação de um único gênero nas listas de candidatos, mas sem a possibilidade de preferência de gênero duplo devido à incompatibilidade com o sistema de votação ponderada.

O **Decreto Legislativo nº 165 de 30 de março de 2001**[270] regulamenta as disposições gerais sobre emprego nas administrações públicas na Itália, com foco na eficiência administrativa e no uso ideal dos recursos humanos. De acordo com esse decreto, cada administração deve criar regulamentos internos que garantam a paridade de gênero de acordo com as diretrizes da Presidência do Conselho de Ministros. Além disso, as nomeações para cargos de liderança devem seguir critérios de igualdade de oportunidades, e o treinamento e o desenvolvimento dos funcionários devem promover uma cultura sensível à questão de gênero nas instituições públicas.

Por fim, embora a Itália tenha feito progressos com iniciativas como a "Estratégia Nacional para Igualdade de Gênero" e a Lei nº 162, que são passos importantes para a equidade no local de trabalho, especialmente no apoio ao empreendedorismo feminino e na promoção da igualdade de remuneração, sua abordagem continua limitada. O compromisso com a inclusão de mulheres no setor de energia por meio de iniciativas como a *Equal by 30* é notável, com esforços contínuos para fortalecer o apoio governamental a essas iniciativas. Há um foco na educação das mulheres em áreas de STEM, com vários programas para aumentar a participação feminina. No entanto, a conexão entre a pobreza energética e a desigualdade de gênero ainda não foi totalmente abordada, apesar das pesquisas em andamento. Além disso, a Itália implementou fortes medidas legais para garantir a paridade de gênero na representação política, mas ainda carece de ações corretivas efetivas para promover mudanças estruturais e atender plenamente às necessidades das mulheres e dos grupos marginalizados.

3.13 Japão

3.13.1 Principais índices nacionais

População (2023): 124.5 milhões[271]

PIB (2023, em USD corrente): 4.21 trilhões[272]

Índice de Desigualdade de Gênero: 0.647 (classificado em 125º lugar)[273]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 24%[274]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 8.9%[275]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 8.9%[276]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2023): 22.1%[277]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

268 https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-11-03;165
269 https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-02-25&atto.codiceRedazionale=16G00028&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=3f262f65-aa39-4b18-8dee-81a466d38aa5&tabID=0.9079521728877911&title=lbl.dettaglioAtto&generaTabId=true
270 https://www.normattiva.it/ricerca/veloce/0?tabID=0.9079521728877911&title=lbl.risultatoRicerca&initBreadCrumb=true
271 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
272 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
273 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
274 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
275 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
276 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
277 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2023): 16%[278]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento: 10%[279]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 8.33%[280]
- Participação de mulheres na equipe da Agência de Recursos Naturais e Energia: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração da Agência de Recursos Naturais e Energia: 3%[281]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.13.2 Estrutura Institucional

No Japão, o órgão governamental responsável pela política energética é A **Agência de Recursos Naturais e Energia** (ANRE) (資源エネルギー庁), que faz parte do **Ministério da Economia, Comércio e Indústria** (METI) (経済産業省) (Enecho, 2024)

Quanto às políticas e questões de gênero, há o Escritório do Gabinete do Departamento de Igualdade de Gênero (GEBCO) (男女共同参画局). O Departamento [Bureau] compõe a estrutura do Escritório do Gabinete [Cabinet Office], que é uma agência sob a jurisdição do Gabinete japonês. Ele tem a tarefa de gerenciar as operações diárias do Gabinete, sendo o Primeiro-Ministro o líder oficial do Escritório do Gabinete (Cabinet Office, 2024). Também vale a pena mencionar a Agência de Cooperação Internacional do Japão (JICA) (独立行政法人国際協力機構), uma agência governamental que fornece a maior parte da Assistência Oficial para o Desenvolvimento (ODA) para o governo do Japão.

3.13.3 Estrutura Legal

No Japão, não há nenhuma política que integre diretamente gênero e energia. A iniciativa mais próxima promove a participação de meninas nos campos de STEM, juntamente com uma diretriz criada para auxiliar os formuladores de políticas na elaboração de estratégias efetivas para abordar questões relacionadas ao gênero. No entanto, o Japão tem uma estrutura legal para a igualdade de gênero e os direitos das mulheres, desenvolvida pelo Escritório do Gabinete do Departamento de Igualdade de Gênero. Essa estrutura inclui três leis, quatro planos básicos e dois documentos estratégicos que formam a base para o avanço dos direitos das mulheres e a promoção da igualdade de gênero em vários setores.

Para começar, a campanha **Desafio Riko**, lançada em 2016 pelo Keidanren em colaboração com o Departamento de Igualdade de Gênero do Escritório do Gabinete, que tem como objetivo aumentar a participação de mulheres e meninas nos campos da ciência e da engenharia no Japão (GEBCO, 2016). A iniciativa se concentra em abordar os desequilíbrios de gênero no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades para que as alunas visitem locais de trabalho nessas áreas. Embora a campanha não se concentre especificamente em energia, ela contribui indiretamente para os setores relacionados à energia, incentivando as mulheres a seguir carreiras em áreas de STEM, que geralmente apresentam uma grande lacuna entre a participação de trabalhadores homens e mulheres (ILO, 2019).

A campanha visa principalmente às disparidades na força de trabalho, com o objetivo de reduzir a desigualdade de gênero e melhorar as perspectivas de emprego das mulheres em profissões técnicas. Por meio de visitas organizadas e programas de mentoria, as estudantes são expostas a modelos de referência em ciência e engenharia, o que as inspiram a considerar carreiras nesses campos.

Embora os custos exatos da iniciativa não tenham sido fornecidos, ela continua em operação, com o potencial de expansão futura para mais setores, aprofundando seu impacto em áreas relacionadas à energia. Essa iniciativa aborda questões importantes do mercado de trabalho, da desigualdade salarial entre homens e mulheres e do emprego.

Além disso, um documento crucial para a integração do aspecto de gênero com a energia é o **Material de Referência para a Transversalização de Gênero no Setor de Energia**, um documento de orientação fornecido pela Agência de Cooperação Internacional do Japão (JICA), cujo objetivo é apoiar a integração das perspectivas de gênero nos projetos de energia do governo, garantindo a igualdade de gênero em todas as etapas do projeto, desde o planejamento e a implementação, até a avaliação (JICA, 2023).

Em termos de energia, o documento aborda a necessidade de melhorar o acesso à eletricidade e a promoção de energia de baixo carbono e descarbonizada. Isso inclui projetos destinados a desenvolver sistemas estáveis de serviços públicos de eletricidade, fortalecer as redes de transmissão e distribuição de energia e promover iniciativas de energias renováveis. Em termos de

278 https://www.weforum.org/agenda/2023/07/japan-encouraging-women-into-stem/
279 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
280 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
281 Lista de funcionários da Agência de Recursos Naturais e Energia, incluindo a Secretaria do Comissário, o Departamento de Eficiência Energética e Energias Renováveis, o Departamento de Recursos Naturais e Combustíveis e o Departamento da Indústria de Eletricidade e Gás: https://www.meti.go.jp/english/aboutmeti/profiles/a_Index_METIliste.html

gênero, o documento aponta que as políticas energéticas geralmente ignoram as perspectivas de gênero, como as oportunidades limitadas de desenvolvimento profissional e emprego para as mulheres, e a falta de acesso estável à energia, que aumenta a carga de trabalho doméstico e os riscos à saúde. Além disso, o acesso restrito à energia e aos recursos dificulta a participação das mulheres nas atividades econômicas.

O material de referência descreve uma abordagem estruturada para a transversalização de gênero, começando pela compreensão das principais questões de gênero no setor de energia e enfatizando a importância de integrar essas perspectivas nos ciclos do projeto. Ele fornece etapas práticas para a realização de análises de gênero, planejamento de atividades, definição de indicadores e monitoramento e avaliação de projetos a partir de um ponto de vista inclusivo de gênero. Embora esse documento seja uma ferramenta vital para que os formuladores de políticas e as partes interessadas desenvolvam e avaliem políticas e projetos de energia sensíveis à questão de gênero, ainda há espaço para mais progresso para que suas recomendações sejam transformadas em ações concretas.

Com relação à base jurídica de gênero no Japão, suas iniciativas refletem um esforço conjunto para abordar disparidades críticas de gênero em vários domínios, incluindo equidade de remuneração, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e normas culturais. Ao implementar medidas abrangentes destinadas a melhorar a igualdade no local de trabalho, apoiar as responsabilidades familiares e desafiar os estereótipos sociais, o Japão se esforça para criar uma sociedade mais equitativa. O site oficial do Gabinete divide seus documentos legais em algumas seções, identificadas como leis, planos básicos, políticas principais e documentos estratégicos.

Com relação às leis, vale a pena mencionar a **Lei Base para uma Sociedade com Igualdade de Gênero**, em vigor desde 1999, que estabelece princípios fundamentais e direciona esforços abrangentes para uma sociedade com igualdade de gênero, com o objetivo de melhorar sistematicamente a igualdade de gênero em vários domínios da sociedade (GEBCO, 2024a). Outra lei fundamental é a **Lei de Promoção da Participação de Mulheres e Progresso no Local de Trabalho**, que tem como objetivo abordar as barreiras sistêmicas que as mulheres encontram no mercado de trabalho, com o objetivo de melhorar sua representação e progresso de carreira (GEBCO, 2024a).

Quanto aos Planos Base, o governo japonês constrói a base para um plano de gênero no país que é atualizado periodicamente. Por exemplo, o **Quinto Plano Base para a Igualdade de Gênero**, introduzido em 2021, continua o trabalho de planos anteriores, incluindo o **Terceiro Plano Base para a Igualdade de Gênero (2010)** e o **Plano 2000 original** (GEBCO, 2024b). Ele tem como base a Visão da Igualdade de Gênero de 1996, incorporando atualizações para abordar desafios e oportunidades emergentes. O plano define objetivos específicos para aumentar a participação das mulheres nas funções de tomada de decisão e reduzir as disparidades de gênero em vários domínios, fornecendo um roteiro para os esforços contínuos de avanço de gênero. Além disso, o plano pede que os partidos políticos adotem voluntariamente medidas como ações positivas, incluindo cotas de gênero, em alinhamento com a **Lei de Promoção da Igualdade de Gênero no Campo Político**[282] **de 2018**.

As principais políticas de gênero no Japão têm como foco a melhoria do equilíbrio entre os gêneros e a abordagem de vários aspectos de desigualdade de gênero. A política de **Ação Positiva** tem como objetivo aumentar a representação feminina em cargos de liderança e processos de tomada de decisão (GEBCO, 2024c). A política de **Equilíbrio entre Vida Profissional e Familiar para Homens e Mulheres** apoia uma melhor integração da vida profissional e familiar, o que é crucial para reduzir as disparidades de gênero nos ambientes profissionais e domésticos. A política de **Igualdade de Gênero e Redução do Risco de Desastres** garante que as necessidades e contribuições das mulheres sejam consideradas no planejamento e na resposta a desastres. Além disso, as políticas de **Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher e Apoio à Promoção da Igualdade de Gênero nas Regiões** abordam a violência e promovem o desenvolvimento equitativo em todo o país (GEBCO, 2024c).

Por fim, alguns documentos estratégicos desempenham um papel essencial na orientação dos esforços de igualdade de gênero do Japão, como o "**Rumo à Compreensão de uma Sociedade com Igualdade de Gênero**", que descreve o progresso e as iniciativas em andamento do governo para alcançar a igualdade de gênero (GEBCO, 2024d). Ele também identifica doze áreas críticas para o avanço da igualdade de gênero que têm um impacto crucial sobre as mulheres: pobreza, educação e cursos, saúde, violência contra as mulheres, conflitos armados, economia, posições de poder e tomada de decisões, mecanismos institucionais para o avanço das mulheres, direitos humanos, mídia, meio ambiente e meninas.

No entanto, esses documentos e muitos outros também são compilados e mencionados em um documento feito pela ONU Mulheres, pela União Europeia (UE) e

282 https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3294/en

pela ILO chamado **"Políticas, iniciativas e ferramentas para promover o empoderamento econômico das mulheres no mundo do trabalho no Japão"** (ILO, 2019). Esse trabalho resumiu todas as estruturas legislativas para gênero no Japão em três categorias de políticas e iniciativas: desigualdade salarial entre homens e mulheres; equilíbrio entre vida pessoal e profissional e cuidados para as crianças; e cultura e estereótipos.

Por fim, as políticas de gênero do Japão demonstram uma estrutura legal robusta que apoia os direitos das mulheres e a igualdade de gênero em vários setores, mas ainda há uma oportunidade de incorporar mais considerações de gênero, especificamente no setor de energia. Embora estruturas como o Material de Referência para a Transversalização de Gênero no Setor de Energia ofereçam orientação, as ações concretas para garantir a inclusão das mulheres em projetos de energia permanecem limitadas. As iniciativas existentes têm como objetivo as disparidades mais amplas na força de trabalho, com foco limitado no que tange à pobreza energética ou aos desafios baseados em gênero no acesso à energia. As iniciativas visam abordar as disparidades do mercado de trabalho, promovendo a participação das mulheres nas áreas de STEM, beneficiando indiretamente os setores de energia. O Japão fez progressos com documentos legais que abordam a representação política e questões do mercado de trabalho, mas um foco adicional na igualdade de gênero no setor de energia fortaleceria esses esforços.

3.14 México

3.14.1 Principais índices nacionais

População (2023): 128.5 milhões[283]

PIB (2023, em USD corrente): 1.8 trilhão[284]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.765 (classificado em 33º lugar)[285]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 42%[286]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 10.1%[287]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 5.3%[288]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2023): 12,5%[289]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2017): 30.6%[290]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 50%[291]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 42.11%[292]
- Participação de mulheres na equipe da Secretaria de Energia do México: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração da Secretaria de Energia do México: n.d.

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.14.2 Estrutura Institucional

A **Secretaria de Energia** (*Secretaría de Energía*) é uma entidade da Administração Pública Federal Centralizada, parte do Poder Executivo, responsável por estabelecer, dirigir e coordenar a política energética do país.

O **Instituto Nacional das Mulheres** (*Instituto Nacional de las Mujeres*) é um órgão público descentralizado do Governo Federal, responsável pela promoção da igualdade de gênero na política nacional, bem como pela incorporação de uma perspectiva de gênero nas políticas públicas governamentais.

283 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
284 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
285 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
286 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
287 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
288 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
289 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
290 Participação feminina nos programas de graduação no Ensino Superior em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics
291 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
292 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

3.14.3 Estrutura Legal

No México, uma estrutura abrangente promove a igualdade e a equidade de gênero em toda a economia, ancorada em garantias constitucionais que salvaguardam os direitos das mulheres. Essa estrutura legal é reforçada por leis que visam às desigualdades sistêmicas, especialmente no mercado de trabalho e na representação política. No setor de energia, o México introduziu iniciativas focadas em educação, emprego, retenção e promoção de mulheres, juntamente com políticas que abordam as necessidades de acesso à energia, por parte das mulheres, e um orçamento que aborde a questão de gênero.

A igualdade de gênero está incorporada na Constituição mexicana e em vários acordos internacionais dos quais o México é signatário, tais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). A **Constituição de 1917**[293], em seu Artigo 1º, proíbe todas as formas de discriminação, inclusive as baseadas em gênero. O Artigo 4 declara que "homens e mulheres são iguais perante a lei", enquanto o Artigo 34 garante direitos de cidadania iguais para homens e mulheres. Além disso, o Artigo 2 determina que os povos indígenas respeitem a dignidade e a integridade das mulheres, garantindo seus direitos de votar, concorrer a cargos e ocupar cargos públicos e eleitos em igualdade de condições com os homens.

Na prática, apesar dessas garantias constitucionais, os desafios permanecem, destacando a importância da implementação de uma legislação adicional para lidar com as desigualdades históricas. A **Lei Geral para a Igualdade entre Mulheres e Homens**[294] (2006) tem como objetivo "regulamentar e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, propor diretrizes e mecanismos institucionais para orientar a nação no sentido de alcançar uma igualdade de relevância nos setores público e privado, promover o empoderamento das mulheres e combater todas as formas de discriminação com base no sexo".

Além disso, várias leis fazem referência explícita aos direitos das mulheres em diferentes áreas. Por exemplo, a **Lei Geral de Educação**[295], em seu Artigo 8, determina que a educação fornecida pelo estado combata "preconceitos, estereótipos, discriminação e violência, especialmente contra mulheres, meninas e meninos". A **Lei Federal do Trabalho**[296], no Artigo 164, afirma que "as mulheres gozam dos mesmos direitos e têm as mesmas obrigações que os homens", enquanto o Artigo 170 trata de direitos específicos para mães que trabalham. Outras leis, como a **Lei Geral de Saúde**[297] e a **Lei Geral do Acesso das Mulheres a uma Vida Livre de Violência**[298] têm como foco a autonomia física das mulheres.

Em termos de representação política, o México tem visto uma evolução progressiva das leis de cotas. Inicialmente, em 1996, foi introduzida uma cota de 30%[299], que foi aumentada para 40% em 2008[300], sendo aplicável tanto aos candidatos primários quanto aos suplentes para assentos de representação proporcional no Congresso Federal. No entanto, algumas mulheres foram registradas apenas para cumprir a cota e depois renunciaram em favor de seus substitutos masculinos — uma prática conhecida como "juanitas". Para combater isso, a **Lei Geral de Instituições e Procedimentos Eleitorais**[301] foi promulgada em 2014, estabelecendo um requisito de 50% de paridade de gênero para todas as candidaturas legislativas nos níveis federal, estadual e municipal.

Também exigia que tanto o candidato principal quanto o substituto fossem do mesmo gênero, com sanções para os partidos que tentassem contornar essa regra, incluindo a anulação das candidaturas. Em alguns contextos, os partidos políticos também são obrigados a incluir candidatos indígenas.

As iniciativas público-privadas bem-sucedidas no México incluem o **Modelo de Equidade de Gênero** (GEM) e os **Aceleradores de Paridade de Gênero** (GPA). O GEM, lançado em 2004 com o apoio do Banco Mundial, estabeleceu padrões de qualidade para políticas de recrutamento e local de trabalho e se tornou um programa federal devido aos altos níveis de satisfação. Posteriormente, foi integrado à Lei Geral de Igualdade entre Homens e Mulheres (Banco Mundial, 2010). Os GPA, apresentados pelo Fórum Econômico Mundial, tiveram como objetivo aumentar a participação econômica das mulheres, com foco nos setores de turismo, TIC e agroindústria do México. Em agosto de 2023, a iniciativa continuou a receber apoio de vários parceiros internacionais e envolveu participantes dos setores público e privado (IDB, 2023).

293 https://www.gob.mx/indesol/documentos/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-97187
294 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/704383/LGIMH.pdf
295 https://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/l130793.html
296 https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
297 https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4652777&fecha=07/02/1984#gsc.tab=0
298 Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.
299 https://oig.cepal.org/sites/default/files/1996_cofipe_ref08_mex.pdf
300 https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_codfedcofipe_mex.pdf
301 https://oig.cepal.org/sites/default/files/lgipe_270117.pdf

No setor de energia, três notáveis parcerias público-privadas se destacam. Primeiro, a **Rede de Mulheres no Setor de Energias Renováveis e Eficiência Energética** (REDMEREE) reúne membros institucionais importantes, como o Instituto de Energias Renováveis, o Programa Universitário de Estratégias de Sustentabilidade da Universidade Nacional Autônoma do México e o Instituto Nacional de Eletricidade e Energias Limpas, juntamente com várias universidades de tecnologia e politécnicas. Essa rede tem como objetivo promover o setor de energias renováveis e eficiência energética como um espaço no qual homens e mulheres podem atingir seu potencial em condições de igualdade.

Em segundo lugar, a iniciativa **NiñaSTEM** da OCDE tem como objetivo incentivar mais meninas a cursar o ensino superior nas áreas de STEM. O Ministério da Educação Pública, a Academia de Engenharia e a OCDE concordaram em colaborar em uma série de ações para atingir essa meta. Em terceiro lugar, foi realizado um estudo para integrar as perspectivas de gênero às medidas de eficiência energética para a indústria, abordando barreiras e propondo instrumentos específicos. Esse estudo foi desenvolvido em colaboração com a Comissão Nacional para o Uso Eficiente de Energia (Conuee), a Iniciativa de Energia da União Europeia (EUEI PDF), a *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH e a *Fundación Bariloche* (Sandoval, s.d.).

Atualmente, o **Programa Nacional de Igualdade entre Homens e Mulheres** (PROIGUALDAD) 2020–2024[302] está em vigor. Esse programa especial do governo descreve as principais estratégias e ações que as entidades e agências federais devem implementar para garantir os direitos das mulheres e reduzir a violência contra elas. O PROIGUALDAD 2020–2024 estabelece seis objetivos estratégicos: autonomia econômica, saúde e bem-estar, cuidados, ausência de violência, participação igualitária das mulheres em todas as esferas e a construção de ambientes seguros e pacíficos. Dentro dessa estrutura, são delineadas ações específicas para o setor de energia.

Na Estratégia Prioritária 1.3, "Promover a entrada de mulheres no mercado de trabalho em condições de igualdade, a não discriminação e o trabalho decente e digno", há uma diretriz específica para "Promover ações que apoiem a retenção e a promoção de mulheres no setor público em energia, ciência, tecnologia, comunicações e transporte". Na Estratégia Prioritária 2.3, "Incentivar o aumento da participação do Estado e do setor privado na organização equitativa e responsável de assistência", há uma diretriz para "Promover estratégias que possibilitem o acesso à energia acessível nas residências e seu uso racional para reduzir a pobreza energética entre as mulheres". Embora essas ações estejam alinhadas com as metas de igualdade de gênero, os detalhes sobre como a integração será implementada poderiam ser mais bem esclarecidos.

Por fim, o México está avançando ativamente no **orçamento que aborde a questão de gênero** (GRB), para integrar perspectivas de gênero em seus processos orçamentários. O GRB é uma estratégia para aplicar a transversalização de gênero nos processos orçamentários, com o objetivo de alocar recursos de forma efetiva para atender às necessidades distintas de homens e mulheres, garantindo que as atividades apoiadas pelo orçamento beneficiem igualmente a ambos e promovam a igualdade de gênero e a igualdade de oportunidades para todos. Embora o GRB ainda não seja amplamente adotado no setor de energia, o México, juntamente com vários outros países, está priorizando sua aplicação aos gastos com energia sustentável.

As perspectivas de gênero são incorporadas aos orçamentos públicos, tanto em nível estadual quanto municipal, inclusive para iniciativas de energia e mudança climática. É preciso destacar que o México é um dos poucos países que realiza regularmente análises setoriais dos gastos do governo com esforços de igualdade de gênero, o que mostrou que o setor de energia está entre os mais baixos em termos de gastos com atividades voltadas para o tema (UN *Women* and UNIDO, 2023).

Em resumo, o México avançou na implementação de políticas destinadas a aumentar a representação das mulheres no setor de energia e a abordar questões mais amplas de desigualdade. As iniciativas existentes refletem um compromisso com a promoção da igualdade de gênero, embora ainda existam áreas paras as quais são necessárias melhorias para garantir uma abordagem verdadeiramente inclusiva e equitativa. Ao integrar as perspectivas de gênero às iniciativas públicas, o México busca reduzir a pobreza energética, criar igualdade de oportunidades na força de trabalho e elevar a participação das mulheres nas funções de tomada de decisão. A adoção de um orçamento que aborde a questão de gênero garante ainda uma distribuição mais justa dos recursos. O forte foco do México no aumento da representação política das mulheres ressalta sua estratégia abrangente para promover a igualdade de gênero em vários setores.

302 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf

3.15 Federação Russa

3.15.1 Principais índices nacionais

População (2023): 143.8 milhões[303]

PIB (2023, em USD corrente): 2.02 trilhões[304]

Índice de Desigualdade de Gênero (2021): 0.708 (classificado em 81º lugar)[305]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2021): 13%[306]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 17.5%[307]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 21.4%[308]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2019): 27.9%[309]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia (2022): 24-29%[310]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM: n.d.

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2021): 19%[311]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2021): 11%[312]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Energia: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Energia: 25%[313]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.15.2 Estrutura Institucional

Na Rússia, o ministério governamental responsável por questões energéticas é o **Ministério de Energia** (*Министерство энергетики Российской Федерации*). É importante mencionar que, durante a União Soviética, havia vários ministérios que cuidavam de diferentes fontes de energia: a URSS tinha o Ministério do Gás Natural, Petróleo, Nuclear etc. Após o colapso da URSS, em 1991, esses ministérios se tornaram empresas estatais que são parte integrante da estratégia e da política energética russa no país, tais como *Gazprom*, *Rosneft* e *Rosatom*, respectivamente.

A Rússia não tem um ministério dedicado a gênero e mulheres; em vez disso, tem a **União das Mulheres Russas** (СЖР) (*Союз Женщин России*), uma organização não governamental semi-independente que promove os direitos das mulheres. Ele foi formado após o Comitê das Mulheres Soviéticas, que serviu como infraestrutura da União Soviética para as mulheres e, portanto, foi transformado na União das Mulheres Russas após a queda da URSS. Em resposta à Constituição de 1993, o novo parlamento estabeleceu o Comitê da Duma sobre Assuntos da Mulher, Família e Juventude (e, posteriormente, Crianças), em colaboração com o governo e outras agências (Muravyeva, 2024).

3.15.3 Estrutura Legal

Na Federação Russa, embora não tenha sido estabelecida uma política nacional específica pelo governo que trate de questões de energia e gênero, várias iniciativas que promovem a inclusão de gênero no setor de energia ganharam apoio do governo, principalmente no setor de energia nuclear. A Rússia tem feito esforços para promover a inclusão de gênero no setor de energia, principalmente por meio de iniciativas lideradas pela empresa nuclear estatal Rosatom. Embora a Rússia não tenha um ministério dedicado ao gênero, organizações como a União das Mulheres Russas trabalham para promover os direitos das mulheres. Apesar de algum progresso na inclusão da força de trabalho no setor de energia, ainda há lacunas significativas na abordagem

303 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
304 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
305 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/
306 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/
307 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
308 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
309 https://womeninenergy.ru/genderniy-balans-v-tek-rf.pdf
310 https://womeninenergy.ru/genderniy-balans-v-tek-rf.pdf
311 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/
312 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/
313 count and weighting were conducted based on the positions described on the ME's webpage. https://minenergo.gov.ru/en/structure

da pobreza energética e na representação política das mulheres no setor de energia em geral.

Uma iniciativa notável é a **Comunidade de Mulheres para a Energia Nuclear** (Comunidade WIN) da Rosatom, que promove uma rede profissional que incentiva a participação das mulheres em campos científicos e técnicos, com atividades que se estendem a países fora da Rússia e envolvem uma gama diversificada de profissionais do sexo feminino.

A comunidade WIN reflete os esforços contínuos do governo russo para apoiar setores como o de energia nuclear e, ao mesmo tempo, promover a igualdade de gênero. A iniciativa da Rosatom se estende por vários países, incluindo Rússia, Turquia, Armênia, Emirados Árabes Unidos, Egito, Índia e Cingapura, e envolve mais de 1.500 mulheres profissionais em 37 regiões da Rússia. O processo envolve colaboração por meio de 21 equipes de ação e parcerias internacionais, com mais de 140 projetos já concluídos. Com mais de 3.000 membros ativos, a iniciativa da Rosatom teve um impacto de amplo alcance, tanto social quanto profissionalmente, em todo o setor de energia nuclear.

Em termos de energia, a iniciativa não apenas promove o desenvolvimento de tecnologias nucleares, mas também aborda o acesso à energia por meio da cooperação entre mulheres especialistas de diferentes regiões. A WIN aborda questões relacionadas ao mercado de trabalho, com foco na redução da desigualdade salarial entre homens e mulheres e na melhoria da representação das mulheres nas áreas de STEM. A iniciativa oferece uma série de programas, incluindo mentoria, suporte jurídico e popularização das áreas de STEM entre mulheres e meninas, além de promover a liderança feminina em projetos de energia nuclear.

Por exemplo, o programa **Escola de Tecnologia de Versão para Mulheres de Obninsk** foi realizado em 2024 e projetado para profissionais e estudantes graduandas mulheres, com o objetivo de construir carreiras no setor nuclear. O programa combina visitas técnicas, orientação especializada e treinamento equilibrado para proporcionar às mulheres habilidades avançadas em tecnologias nucleares, incluindo ciência quântica e medicina nuclear. O programa também enfatiza o empoderamento das mulheres, oferecendo mentoria e treinamento de liderança para ajudar as mulheres a navegar no campo nuclear dominado pelos homens. Essa iniciativa aborda diretamente as disparidades de gênero no mercado de trabalho ao promover a liderança feminina na energia nuclear, contribuindo para o desenvolvimento de uma força de trabalho mais inclusiva no setor.

No entanto, em termos de igualdade de gênero, a Rosatom tem mais de 32% de funcionárias, das quais 20% são executivas, 47,4% são especialistas e trabalhadoras em cargos administrativos e 20,5% são trabalhadoras operáriasl (Rosatom, 2022). No entanto, embora ainda seja necessário progredir no sentido de alcançar a igualdade de gênero no setor, uma vez que a proporção média de mulheres na indústria nuclear global é de 24,9% (OECD, 2023), a conquista da igualdade proporcional não pode ser negligenciada. Além disso, de acordo com o vice-diretor geral de RH da empresa, as mulheres estão trabalhando em cargos seniores, desenvolvendo novos negócios, participando de grandes projetos de construção de usinas nucleares e cidades inteligentes. De acordo com a ImpactMission (2024), a divisão científica da ROSATOM emprega 35% de suas mulheres.

Além disso, a Rosatom faz parte dos **Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs)**, uma iniciativa desenvolvida pelo Pacto Global da ONU e pela Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. Além disso, a WIN organiza eventos e participa de grupos de trabalho que promovem essa iniciativa, como a **Conferência de Mulheres na Indústria Nuclear de Toda a Rússia**, que visa a aumentar a conscientização sobre as contribuições das mulheres para o setor, e o **Grupo de Trabalho da NEA da OCDE sobre Melhoria do Equilíbrio de Gênero no Campo Nuclear**.

Nele, foi dito que a Rosatom e a Comunidade WIN têm sido importantes impulsionadores na abordagem das principais questões de gênero no campo da energia nuclear, incluindo a desigualdade salarial entre homens e mulheres, o mercado de trabalho e a participação da força de trabalho. Ele destaca a importância do envolvimento das mulheres em áreas de STEM e energia nuclear, promovendo a colaboração entre regiões e países. No futuro, é provável que a iniciativa continue a expandir seu escopo, promovendo a igualdade de gênero na energia nuclear e melhorando o acesso das mulheres a papéis de liderança nesse setor altamente especializado.

De forma semelhante a essas iniciativas, o Fórum de Mulheres da Eurásia, criado em 2015 e liderado pela presidenta do Conselho da Federação da Assembleia Federal da Federação Russa. Trata-se de uma plataforma internacional que aborda a mudança do papel da mulher no século XXI e discute questões fundamentais, como o desenvolvimento sustentável, o empoderamento das mulheres na política, nos negócios etc. O Fórum tem promovido a participação das mulheres no setor de energia, com iniciativas que promovem a liderança feminina nos setores de combustível e energia, como o "*International Youth Forum Oil Capital*" e a expansão do papel das mulheres no "*Women in Nuclear Industry*" (EAWF, 2024).

Outra iniciativa de destaque é o **Programa Alabuga Start**, um projeto lançado em 2005 pela Zona Econômica Especial (SEZ) russa e com suporte do

governo. O programa oferece oportunidades de emprego para jovens do Sul Global, e agora possui foco no fornecimento de treinamento e emprego para participantes do sexo feminino entre 18 e 22 anos da América Latina, do Caribe, da Ásia e da África. O objetivo é recrutar mulheres jovens para vários setores, desde o transporte rodoviário até o setor de energia, para resolver o problema de desigualdade no mercado de trabalho e capacitar mulheres de regiões sub-representadas (Alabuga, 2024).

Do ponto de vista do gênero, o Programa Alabuga Start destaca a inclusão de jovens mulheres do Sul Global em setores tradicionalmente dominados por homens, com o objetivo de abordar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Esse projeto oferece treinamento profissional, aulas de idiomas, acomodação e assistência médica, além de um salário mensal, garantindo que essas mulheres estejam preparadas para suas funções em vários setores.

O setor de energia desempenha um papel fundamental na operação do Alabuga pela SEZ, com uma rede elétrica robusta com capacidade de 350 MW, sendo que 240 MW estão disponíveis gratuitamente para as empresas que operam na zona.

A SEZ conta com duas fontes de energia independentes e tem sua própria infraestrutura de fornecimento de gás e calor, o que aumenta ainda mais seu apelo para investidores e empresas. Essa infraestrutura não apenas fornece suporte às atividades industriais, mas também emprega as profissionais técnicas que se candidataram ao programa, beneficiando assim o esforço pelo fim da disparidade de gênero no mercado de trabalho, especialmente no setor de petróleo e gás.

O programa está em andamento, com participantes contratados de 44 países. A SEZ já atraiu investimentos significativos, totalizando USD 3,8 bilhões, e empregou mais de 10.000 participantes no início de 2023. Isso demonstra o sucesso do programa, garantindo diretamente o crescimento contínuo dos aspectos de energia e de igualdade de gênero do projeto, beneficiando especialmente o esforço pelo fim da desigualdade de gênero no mercado de trabalho para mulheres do Sul Global (Alabuga, 2023).

Também vale a pena mencionar o estudo **Equilíbrio de gênero no complexo de combustível e energia da Federação Russa: situação atual e possíveis soluções** (*Гендерный баланс в топливно-энергетическом комплексе Российской Федерации: текущая ситуация и возможные решения*), publicado em 2022 pelas Mulheres no Setor de Energia (*Women in Energy*, 2022). O estudo se concentra na representação das mulheres em três setores principais: petróleo e gás, carvão e energia elétrica. De 2018 a 2020, as mulheres representaram cerca de um quarto da força de trabalho nesses setores, com números de 27,7% em petróleo e gás, 25,7% em carvão e 25,2% em energia elétrica. Entretanto, o envolvimento das mulheres em cargos de liderança é muito menor, com menos de 10% em cargos de alta administração e 10–25% em gerência intermediária.

O estudo destaca questões como a discriminação de gênero, com mais de 62,9% das mulheres enfrentando alguma forma de preconceito no local de trabalho. Além disso, a desigualdade salarial entre homens e mulheres continua sendo uma das maiores na economia russa, variando de 24% a 29%. A falta de mecanismos para atrair e reter funcionárias é outra preocupação, pois muitas mulheres não sabem que existem políticas de apoio em vigor. Essas descobertas enfatizam a necessidade de medidas direcionadas para melhorar a igualdade de gênero no setor de combustíveis e energia, especialmente no que se refere à desigualdade salarial e ao aumento das oportunidades das mulheres em cargos de liderança.

Além disso, com relação ao grande setor de gás na Rússia, a CEO da *Gazprom Export* destacou o progresso na diversidade de gênero no setor de energia, especialmente na Gazprom. Embora as mulheres representem um quarto da força de trabalho total da empresa, elas são um terço da equipe da sede. Também foi observado que a inclusão de mulheres em cargos de liderança foi uma conquista significativa, com mais de 8.000 colegas do sexo feminino em cargos executivos. Embora a CEO reconheça que o setor de O&G tem sido predominantemente dominado por homens, e a Rússia não é exceção, ela enfatizou que o aumento da diversidade de gênero na alta liderança pode impulsionar a inovação e a adaptação às tendências globais no setor de gás, beneficiando, em última análise, o sucesso dos negócios e alinhando-se às metas de igualdade de gênero (Gazprom, 2015).

Por fim, com relação à estrutura legal dos direitos das mulheres na Rússia, as principais iniciativas incluem decretos presidenciais, como o **Plano de Ação Nacional para Melhorar a Situação das Mulheres e Reforçar seu Papel na Sociedade até 2000** (ONU, 2000) **e a Estratégia Nacional de Ação no Interesse das Mulheres (2017–2022)** de 2017 (UNECE, 2017). Essas políticas visam melhorar o papel das mulheres no mercado de trabalho e garantir a igualdade de oportunidades nos órgãos do governo federal e em outros setores. Embora um projeto de lei sobre igualdade de gênero tenha sido apresentado em 2003, ele não foi aprovado em segunda leitura na Duma, o que ressalta o ritmo lento do progresso legislativo em matéria de igualdade de gênero.

Em resumo, iniciativas como a Comunidade WIN, a Escola de Tecnologia para Mulheres de Obninsk e o Programa Alabuga *Start* fizeram progressos na promoção da inclusão de gênero. Esses programas se concentram no aprimoramento das funções das mulheres em áreas de STEM e na participação no mercado de trabalho, com uma ênfase notável no setor nuclear. No entanto,

apesar desses esforços, ainda há desafios para resolver totalmente o problema de desigualdade salarial entre homens e mulheres e aumentar a representação das mulheres em cargos de alta liderança. Além disso, embora a inclusão no mercado de trabalho esteja progredindo, há um foco limitado na representação política e em estratégias abrangentes para reduzir a pobreza energética entre as mulheres, o que indica a necessidade de políticas energéticas mais robustas.

3.16 Arábia Saudita

3.16.1 Principais índices nacionais

População (2023): 36.9 milhões[314]

PIB (2023, em USD corrente): 1.1 trilhão[315]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.637 (classificado em 131º lugar)[316]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 55%[317]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 3.7%295
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia: n.d.

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: n.d.
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM: 36.82%[318]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento: 19,9%[319]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 0%[320]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Energia da Arábia Saudita: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Energia da Arábia Saudita: n.d.

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.16.2 Estrutura Institucional

O **Ministério de Energia** é responsável por desenvolver e implementar a política energética do país. Em termos de questões de gênero, não há um ministério dedicado à igualdade de gênero. No entanto, o **Ministério de Recursos Humanos e Desenvolvimento Social** supervisiona as leis trabalhistas e as questões sociais e recentemente introduziu iniciativas voltadas para o empoderamento das mulheres e para o aumento de sua participação no mercado de trabalho.

3.16.3 Estrutura Legal

Na Arábia Saudita, a intersecção de políticas de gênero e energia revela uma desigualdade significativa na abordagem dos papéis das mulheres no setor. Embora o país tenha iniciado reformas com o objetivo de aprimorar os direitos das mulheres e aumentar sua participação no mercado de trabalho — o que é evidenciado pelo aumento de contratações de mulheres e pelos esforços contínuos para reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres — ainda há desafios a serem superados. A representação política e a participação das mulheres no setor de energia, especialmente nos processos de tomada de decisão, continuam sendo extremamente inadequadas. Além disso, há uma notável ausência de políticas que abordem especificamente o acesso à energia e a pobreza energética por meio de uma perspectiva de gênero. Esse contexto ressalta a necessidade urgente de uma abordagem mais abrangente para a integração das perspectivas de gênero nas políticas energéticas.

A Arábia Saudita é um país em desenvolvimento e exportador de petróleo, que depende muito das exportações de energia como sua principal fonte de crescimento econômico e receita fiscal. Embora o país esteja começando a tomar medidas para reconhecer a importância de empoderar as mulheres por meio de maior acesso a recursos, informações e inclusão na tomada de decisões, não há transversalização de gênero nas políticas energéticas.

Em 2016, a Arábia Saudita lançou o **Visão 2030**, um plano de desenvolvimento nacional descrito como "um projeto transformador e ambicioso para liberar o potencial de seu povo e criar uma nação diversificada, inovadora e líder mundial". Um dos objetivos centrais desse plano é promover a modernização social e econômica, com o objetivo específico de aumentar as contribuições das

314 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
315 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
316 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
317 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
318 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
319 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
320 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

mulheres para o desenvolvimento econômico e social do país. As medidas de segregação de gênero foram suspensas, para capacitar as mulheres e incentivar o empreendedorismo feminino.

Desde o lançamento do Visão 2030, o país passou por reformas importantes que ampliaram os direitos das mulheres. As mulheres agora podem dirigir, viajar de forma independente e ter mais acesso a processos legais. Essa profunda transformação social resultou em uma maior participação feminina no mercado de trabalho, trazendo uma diversidade de perspectivas e conhecimentos para a sociedade saudita. Em 2017, as mulheres representavam apenas 17% da força de trabalho, mas, em 2023, esse número havia subido para 35,5%, ultrapassando a meta inicial de 30% e estabelecendo uma nova meta de 40% (Arábia Saudita, 2023). Para fins de contextualização, as mulheres representam 49,6% do total da população saudita.

No setor público, o governo saudita abriu novas oportunidades para as mulheres, como pesquisadoras jurídicas no Ministério da Justiça e cargos em aeroportos e postos de fronteira. Além disso, a Arábia Saudita nomeou sua primeira embaixadora, que atua como representante do reino nos Estados Unidos, marcando um marco histórico para as mulheres na diplomacia.

Apesar dessas vitórias significativas na integração das mulheres no mercado de trabalho em geral, ainda é necessário muito progresso com relação à integração de gênero nas políticas energéticas. Até o momento, não há registro de mulheres em cargos de liderança na tomada de decisões públicas relacionadas à energia, nem uma forte presença feminina no setor tradicional de petróleo e gás, que domina a economia saudita.

No entanto, em setores como o de tecnologia, que têm forte sinergia com o setor de energia, as mulheres ocupam 34,62% dos cargos e 23,84% das funções de liderança (Arábia Saudita, 2023), indicando um potencial inexplorado para expandir a participação feminina no setor de energia. Esse cenário destaca a necessidade urgente de políticas energéticas mais inclusivas que considerem o papel das mulheres não apenas como beneficiárias, mas como agentes ativos de transformação.

3.17 África do Sul

3.17.1 Principais índices nacionais

População (2023): 60.4 milhões[321]

PIB (2023, em USD corrente): 377.8 milhões[322]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.787 (classificado em 20º lugar)[323]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 21%[324]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: n.d.
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 36.4%[325]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 24.6%[326]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM: 42.76%[327]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento: 46.3%[328]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 48.15%[329]
- Participação de mulheres na equipe do Departamento de Recursos Minerais e Energia da África do Sul: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração do Departamento de Recursos Minerais e Energia da África do Sul: 33%[330]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética (2020): 57%[331]

321 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
322 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
323 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
324 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
325 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
326 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
327 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
328 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
329 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
330 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nos cargos descritos na página do DRME. https://www.dmre.gov.za/about-us/dmre-structure
331 https://ieeexplore.ieee.org/document/9219885

3.17.2 Estrutura Institucional

O **Departamento de Recursos Minerais e Energia** é o órgão nacional responsável pela política energética da África do Sul.

O **Departamento de Mulheres, Jovens e Pessoas com Deficiência (DWYPD)** coordena as políticas de igualdade de gênero. Além disso, o país conta com o **Máquina Nacional de Gênero (NGM)**, uma estrutura multissetorial e interinstitucional projetada para coordenar e integrar as políticas e práticas de igualdade de gênero em diferentes níveis do governo e da sociedade. O NGM inclui uma rede de entidades governamentais e organizações da sociedade civil, como o DWYPD, a Comissão de Igualdade de Gênero, comitês parlamentares, Pontos Focais de Gênero em vários níveis de governo e organizações da sociedade civil. A África do Sul também conta com a **Comissão para Igualdade de Gênero**, um órgão constitucional independente encarregado de monitorar, investigar, pesquisar, conscientizar o público e aconselhar o governo e o setor privado sobre questões de igualdade de gênero.

3.17.3 Estrutura Legal

Na África do Sul, a integração das considerações de gênero nas políticas energéticas é evidente, embora persistam desafios. O país estabeleceu algumas iniciativas para empoderar as mulheres por meio de programas econômicos, emprego, retenção e promoção, capacitação, desenvolvimento de empresas e institucionalização do orçamento baseado em gênero, para garantir o desenvolvimento das mulheres no setor de energia. Embora haja esforços em andamento para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e reduzir a desigualdade salarial entre homens e mulheres, a representação política nos processos de tomada de decisão ainda está atrasada em relação a melhorias da situação de pobreza energética entre as mulheres.

A igualdade de gênero está incorporada na Constituição da África do Sul e em vários acordos internacionais, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). **A Constituição de 1996**[332] garante a igualdade de gênero e proíbe a discriminação com base no sexo e no gênero. Apesar dessas garantias constitucionais, alcançar a igualdade total continua sendo um desafio, fazendo com seja necessária uma legislação adicional para tratar das disparidades históricas. Uma peça fundamental da legislação é a **Lei de Promoção da Igualdade e Prevenção de Discriminação Injusta** (Lei nº 4 de 2000[333]), que se aplica a todos os setores.

Atualmente, a África do Sul não possui uma legislação que tenha como objetivo impor a igualdade de gênero no âmbito da representação política em nível nacional. Uma iniciativa para desenvolver uma legislação que aborde a igualdade foi proposta em 2014, mas o prazo de validade do processo expirou e será necessário reiniciá-lo (Projeto de Lei WEGE). O país agora depende de cotas voluntárias dos partidos políticos para lidar com a igualdade de gênero na liderança política (CGE, 2023).

As leis trabalhistas da África do Sul foram criadas para evitar a discriminação com base em gênero, sexo ou orientação sexual, e os empregadores são obrigados a garantir um local de trabalho livre de assédio sexual. Esses padrões estão delineados na **Lei de Equidade de Trabalho (1998)**[334] e na **Lei de Relações Trabalhistas (1995)**[335]. Além disso, a Lei de Equidade de Trabalho exige que a mesma remuneração seja paga para o mesmo tipo de trabalho e inclui o **Código de Boas Práticas de Igualdade de Pagamento/Remuneração para Trabalhos de Mesmo Valor**. A Lei do Trabalho também tem como objetivo garantir a representação equitativa das mulheres em várias categorias profissionais e em níveis de alta administração, com o objetivo de alcançar uma representação de 50%. Apesar desses esforços, desigualdades de gênero significativas ainda persistem na participação no mercado de trabalho, nos níveis das vagas de emprego, nos rendimentos e nos cargos de liderança (Frauenrat, 2023).

Para apoiar as empresas de propriedade de mulheres, a África do Sul oferece programas de financiamento direcionados, como o **Fundo Empresarial para Mulheres de Empresas de Desenvolvimento Industrial, o Fundo para Mulheres Parceiras Comerciais em Negócios e o Fundo de Empoderamento das Mulheres da NEF** (Frauenrat, 2023).

O país também aprovou uma extensa legislação ambiental e adotou uma **Estrutura de Transição Justa**, que reconhece que as mulheres são desproporcionalmente afetadas pelas mudanças climáticas e enfatiza a importância de incluir as pessoas mais afetadas nos processos de tomada de decisão. A **Estratégia Nacional de Adaptação às Mudanças Climáticas (2019)**[336] incorpora a abordagem da questão de gênero como princípio orientador, promovendo

332 https://www.gov.za/documents/constitution/constitution-republic-south-africa-1996-04-feb-1997
333 https://www.gov.za/documents/promotion-equality-and-prevention-unfair-discrimination-act
334 https://www.gov.za/documents/employment-equity-act
335 https://www.gov.za/documents/labour-relations-act
336 https://www.dffe.gov.za/sites/default/files/docs/nationalclimatechange_adaptationstrategy_ue10november2019.pdf

a participação das mulheres, considerando as vulnerabilidades de gênero às mudanças climáticas e abordando as necessidades e prioridades para evitar a exacerbação das desigualdades de gênero.

A **Lei de Mudanças Climáticas (2024)**[337] estipula ainda que a tomada de decisões deve considerar os mais vulneráveis aos efeitos adversos das mudanças climáticas, inclusive as mulheres, e que a composição da Comissão Presidencial do Clima deve refletir amplamente a demografia e a composição de gênero do país. Além disso, o Departamento de Assuntos Ambientais implementou a **Estratégia para a Transversalização de Gênero no Setor de Meio Ambiente** (2016–2021), para promover a igualdade de gênero e garantir a igualdade de acesso e participação em programas ambientais (Frauenrat, 2023).

No setor de energia, o Departamento de Recursos Minerais e Energia (DRME) desenvolveu uma **Estratégia de Empoderamento das Mulheres e Igualdade de Gênero para o Setor de Energia** (2021–2025)[338]. Essa estratégia determina mecanismos e intervenções para criar um ambiente propício, igualar as oportunidades e realizar a transversalização de gênero no setor de energia. A estratégia visa empoderar as mulheres por meio de programas econômicos, emprego, retenção e promoção, capacitação, desenvolvimento de empresas e institucionalização de orçamentos baseados em gênero, para garantir o desenvolvimento das mulheres no setor de energia.

As principais ações da estratégia incluem: 1) Fortalecer as habilidades técnicas, de gestão e de liderança das mulheres, para melhorar o acesso a empregos, à propriedade de empresas e à tomada de decisões no setor de energia; 2) Incentivar o DMRE, as empresas estatais e o setor privado a melhorar os sistemas de empoderamento das mulheres e de igualdade de gênero; 3) Garantir a supervisão do DMRE e dos conselhos relevantes para apoiar um progresso significativo; e 4) Aumentar o acesso e promover o empoderamento econômico das mulheres, ao mesmo tempo trazendo soluções para a pobreza energética vivenciada entre elas. Os resultados esperados da estratégia incluem: a) Maior empoderamento das mulheres e igualdade de gênero no setor de energia por meio de melhores políticas, legislação, liderança, apoio e ações em níveis macro e micro; b) Maior número de mulheres líderes, proprietárias de empresas e tomadoras de decisões até 2025; c) Proteção dos direitos das mulheres nas políticas e práticas, por meio da integração dos aspectos de gênero nas políticas, práticas e tomadas de decisão no setor de energia; d) Compromisso de todo o setor com a igualdade de gênero no setor de energia.

Apesar dos avanços na economia verde, ainda não há políticas da indústria verde com transversalização de gênero suficientes para fortalecer a igualdade de gênero e capacitar as mulheres. As barreiras incluem acesso limitado ao desenvolvimento de habilidades técnicas específicas para o campo, falta de conscientização sobre políticas e programas criados para beneficiar as mulheres e/ou incentivar sua participação, acesso limitado à tecnologia necessária para iniciar ou expandir negócios verdes e a percepção de que o setor exige fortes habilidades em áreas de STEM.

Isso é particularmente evidente no setor de energias renováveis da África do Sul, no qual as mulheres representam apenas 14% da força de trabalho (Frauenrat, 2023). Para resolver essa questão, a **Revisão da Política de Economia Verde da Estrutura de Política Industrial da África do Sul** [339] recomenda que a política industrial verde promova explicitamente setores que ofereçam emprego para mulheres e priorize políticas que abordem a questão de gênero.

Nesse sentido, o programa conjunto ONU Mulheres-UNIDO "Empoderamento Econômico das Mulheres na Indústria Verde" forneceu suporte ao governo sul-africano na avaliação da abordagem de gênero das políticas da indústria verde, bem como nas ações de acompanhamento que surgiram dessas avaliações. Como resultado, o **Plano Diretor de Energias Renováveis da África do Sul** (2022)[340] passou a abordar a questão de gênero, reconhecendo a importância da integração de fornecedores emergentes na cadeia de valor, com um forte foco na promoção da participação ativa das mulheres na propriedade e na gestão, e no avanço da transformação inclusiva de gênero no setor.

Outra iniciativa importante é o **Programa de Aquisição de Produtores Independentes de Energias Renováveis (REI4P)**[341], lançado em 2011 pelo Departamento de Recursos Minerais e Energia da África do Sul, para incentivar a participação do setor privado na geração de eletricidade por meio de fontes renováveis. O processo de licitação integra critérios de desenvolvimento socioeconômico, com foco especial nas comunidades negras locais, especialmente mulheres e jovens negros. Os critérios incluem criação de empregos, requisitos de

337 https://cer.org.za/wp-content/uploads/2024/07/Climate-Change-Act-22-of-2024.pdf
338 https://www.dmre.gov.za/Portals/0/Energy_Website/files/media/Pub/Women-Empowerment-and-Gender-Equality-Strategy2021-2025.pdf
339 https://www.dffe.gov.za/sites/default/files/reports/greeneconomy_policyreview.pdf
340 https://greencape.co.za/assets/SAREM-Draft-March-2022.pdf
341 https://www.dmre.gov.za/energy-resources/reippp-programme

conteúdo local, limites para propriedade e gerenciamento de projetos por pessoas negras e comunidades locais, contribuições para o desenvolvimento de habilidades locais e apoio a empresas e fornecedores locais (IEA, 2021). O programa incorporou métricas de gênero para a alta administração, aquisições preferenciais de fornecedoras mulheres e benefícios gerais de criação de empregos para mulheres e grupos marginalizados (IRENA, 2019).

Nesse contexto, a África do Sul começou a mobilizar as partes interessadas em 2018, para defender políticas de aquisição preferenciais. O presidente se comprometeu publicamente a destinar 40% das aquisições preferenciais para empresas de propriedade de mulheres, tanto no setor público quanto no privado. Para operacionalizar esse compromisso, e com foco na galvanização do setor privado, a ONU Mulheres colaborou com a Equipe de Trabalho Nacional para Aquisições Preferenciais e a Assembleia Econômica das Mulheres (WECONA). Como resultado, a WECONA lançou 12 fluxos setoriais diferentes para implementar a cota de 40% de aquisições preferenciais no setor privado, incluindo energia, gestão de resíduos, transporte e finanças. Um banco de dados de 304 empresas de propriedade de mulheres, em conformidade e prontas para fazer negócios com o governo, foi criado e compartilhado com o Departamento de Energia (Un Women and UNIDO, 2023).

Para fornecer suporte ao desenvolvimento das habilidades necessárias para a economia verde, incluindo a demanda criada pela REI4P, o governo sul-africano estabeleceu o Centro de Energias Renováveis da África do Sul (SARETEC) em 2015, para fornecer treinamento especializado para o setor de energias renováveis. O indicador de desempenho de candidaturas do centro atribui o dobro de pontos para candidatas do sexo feminino, para incentivar mais mulheres a seguir carreiras nesse campo (IRENA, 2019; IEA, 2022).

Outra iniciativa que aborda a baixa representação de mulheres na alta administração é o **Treinamento de Liderança para Mulheres no Setor de Água e Energia da África do Sul**. Financiado pela Autoridade de Educação no Setor de Energia e Água (EWSETA), esse programa oferece treinamento avançado em liderança para mulheres com alto potencial de carreira nesses setores, ajudando a diminuir a desigualdade de gênero em cargos da alta administração.

Por fim, a África do Sul está fazendo um progresso notável na transversalização de gênero nas políticas ambientais e energéticas, com o setor ambiental demonstrando planos nacionais mais abrangentes relacionados ao gênero do que o próprio setor energético. Há uma forte ênfase no aumento das oportunidades do mercado de trabalho para as mulheres, especialmente por meio de treinamento, capacitação e educação com relação à indústria verde. Além disso, há objetivos claros para aumentar a representação feminina em cargos de liderança no setor de energia. Embora as iniciativas existentes reconheçam as necessidades específicas das mulheres, ainda há desafios com relação à sua eficácia e implementação, o que exige esforços contínuos para garantir resultados tangíveis. Além disso, persiste uma lacuna substancial na abordagem da pobreza energética e na melhoria da representação política em contextos relacionados à energia.

3.18 Coreia do Sul

3.18.1 Principais índices nacionais

População (2023): 26.1 milhões[342]

PIB (2023, em USD corrente): 1.71 trilhão[343]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.680 (classificado em 105º lugar)[344]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 25.2%[345]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança:7.5%[346]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 9.9%[347]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2023): 31%[348]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

342 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
343 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
344 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
345 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
346 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
347 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
348 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2017): 25.2%[349]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento: 19.1%[350]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 16.67%[351]
- Participação de mulheres em comitês governamentais (2017): 40.2%[352]
- Participação de funcionárias públicas de Nível 4 e superior (2017): 14.8%[353]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério do Comércio, Indústria e Energia: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério do Comércio, Indústria e Energia: n.d.

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.18.2 Estrutura Institucional

O ministério que trata da energia na República da Coreia é o **Ministério do Comércio, Indústria e Energia** (MOTIE) (산업통상자원부). Esse ministério é dedicado à regulamentação da política econômica, com ênfase especial nos setores de energia e industrial (MOTIE, 2024).

Quanto aos assuntos relacionados a gênero, o órgão governamental responsável é o **Ministério da Igualdade de Gênero e Família** (MOGEF) (여성가족부), uma divisão em nível de gabinete do governo sul-coreano estabelecida em 2010. Além disso, em 1998, foi criada a **Comissão Presidencial para Assuntos da Mulher** (MOGEF, 2024).

3.18.3 Estrutura Legal

A Coreia do Sul tem uma estrutura legal que apoia os direitos das mulheres e a igualdade de gênero, com o apoio do Ministério da Igualdade de Gênero e Família (MOGEF).

As principais áreas de foco incluem a melhoria da participação das mulheres no mercado de trabalho, uma melhor representação política e o avanço da inclusão social. Embora o gênero e a energia sejam ocasionalmente mencionados juntos, eles ainda não foram formalmente integrados à política pública. No entanto, iniciativas de organizações como a ONU Mulheres enfatizam a necessidade de abordar as desigualdades de gênero em setores importantes, incluindo o de energia. Além disso, as discussões comerciais da Coreia do Sul com o Reino Unido indicam que a união de gênero e energia limpa está ganhando atenção, embora ainda não tenha sido desenvolvida uma estratégia unificada.

No site oficial da MOTIE, o comunicado de imprensa denominado **"Coreia e Reino Unido realizarão a segunda rodada oficial de negociações sobre a atualização do FTA bilateral"** discute a atualização do **Acordo de Livre Comércio (FTA) entre a Coreia e o Reino Unido** em 2024. O artigo mencionou que a República da Coreia se concentrará em "estabilizar a cadeia de suprimentos e aumentar a cooperação em áreas como gênero e energia limpa" (MOTIE, 2024). Portanto, é possível concluir que o governo sul-coreano considerou esses dois tópicos significativos, embora ainda não esteja claro se eles serão combinados como uma estratégia governamental ou política pública.

Além disso, o escritório da ONU Mulheres voltado para a Ásia e o Pacífico organizou a primeira rodada do evento **1º Diálogo de Igualdade de Gênero de Seul discute como romper barreiras de gênero nos principais setores**, realizado em 2023. A principal mensagem do evento foi apontar que a não integração das mulheres de forma igualitária no mercado de trabalho prejudica a economia e, dessa forma, a igualdade de gênero e a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho não são uma "questão feminina", mas sim uma questão econômica. Entre os principais setores mencionados no evento, o de energia foi destacado, juntamente com os de finanças, educação em nível superior, tecnologia e serviços públicos (UN Women, 2023).

Quanto à base legal dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero, o Ministério da Igualdade de Gênero e Família (MOGEF) tem uma sessão dedicada exclusivamente à igualdade de gênero e sua estrutura de políticas. Os documentos que constroem a base são o **Plano Básico para Políticas de Igualdade de Gênero** (MOGEF, 2024), que é atualizado a cada cinco anos, e a política de base de implementação declarada no **Artigo 7 da Lei de Estrutura sobre Igualdade de Gênero** (ELAW, 2019).

Além disso, o MOGEF define quatro objetivos principais para a igualdade de gênero no país: promover a conscientização madura sobre a igualdade de gênero, alcançar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, aumentar o emprego e a participação social das mulheres e melhorar a segurança e a saúde das mulheres. O

349 Participação feminina nos programas de graduação no Ensino Superior em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics
350 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
351 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
352 https://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do
353 https://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do

Ministério também determina 6 Projetos Principais com 22 Estratégias de Implementação. Esses projetos principais são: promover a conscientização e a cultura da igualdade de gênero, garantir direitos iguais ao trabalho e às oportunidades, aumentar a representação e a participação das mulheres, criar uma infraestrutura social para o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, erradicar a violência contra a mulher e melhorar a saúde da mulher, além de fortalecer o mecanismo de implementação das políticas de igualdade de gênero (MOGEF, 2024)

O MOGEF também tem uma sessão totalmente dedicada ao seu compromisso de melhorar a representação das mulheres no setor público, no qual compartilha estatísticas atualizadas sobre a representação feminina em diversas áreas, bem como metas atualizadas. O Ministério se concentra em três áreas para expandir a inclusão de gênero, sendo elas: processos de formulação de políticas, funcionárias públicas mulheres no setor público e grupo de mulheres líderes. De acordo com o MOGEF, em 2012, as taxas de participação das mulheres nos comitês governamentais eram de 25,7%, saltando para 40,2% em 2017 (MOGEF, 2024).

O governo confirma que a preparação do fundamento legal que impede que um determinado gênero ultrapasse 60% dos membros de um comitê governamental foi aplicada em 2014.

A Coreia do Sul também tem uma cláusula de cota de gênero para representação política. Em 2005, a Lei Eleitoral para Funcionários Públicos foi revisada para incentivar um maior equilíbrio de gênero nas eleições. A lei incentiva os partidos políticos a recomendarem que pelo menos 30% de seus candidatos para os assentos da **Assembleia Nacional** e do **conselho local** sejam mulheres. Isso se aplica a candidatos tanto em distritos eleitorais locais quanto em representação proporcional nacional, embora não seja um requisito obrigatório.

Em poucas palavras, embora a Coreia do Sul tenha feito avanços em termos de igualdade de gênero, especialmente com relação à representação política e à participação na força de trabalho, ainda há uma lacuna na abordagem da intersecção das políticas de gênero e energia. O país demonstrou compromisso com o aumento da representação das mulheres na tomada de decisões e com a expansão da participação feminina no mercado de trabalho, mas ainda faltam políticas específicas de energia para as mulheres. Áreas-chave como o acesso à energia e o combate à pobreza energética não foram diretamente vinculadas a iniciativas de gênero, embora esforços como os diálogos da ONU Mulheres destaquem a necessidade da inclusão de gênero em setores econômicos, inclusive o de energia.

3.19 Turquia

3.19.1 Principais índices nacionais

População (2023): 85.3 milhões[354]

PIB (2023, em USD corrente): 1.1 bilhão[355]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.638 (classificado em 129º lugar)[356]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho (2023): 53.3%[357]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: n.d.
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 12.6%[358]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 19.8%[359]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres (2023): 9.98%[360]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: n.d.

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM: 34.69%[361]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

354 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
355 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
356 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
357 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
358 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
359 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
360 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
361 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/

- Participação de mulheres no parlamento: 17.40%[362]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais: 5.88%[363]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Energia e Recursos Naturais: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração do Ministério de Energia e Recursos Naturais: 3%[364]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.19.2 Estrutura Institucional

O **Ministério de Energia e Recursos Naturais** (*Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı*) é o principal órgão governamental responsável pelo setor de energia na Turquia. Ele supervisiona o desenvolvimento, a regulamentação e a supervisão de políticas relacionadas a recursos energéticos e segurança energética.

O **Ministério da Família, do Trabalho e dos Serviços Sociais** (*Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*) é responsável pela igualdade de gênero, pelos direitos das mulheres e pelas políticas de proteção social.

Esse ministério lidera iniciativas para melhorar a condição socioeconômica das mulheres e combater a violência de gênero. Além disso, a **Diretoria Geral sobre as Condições da Mulher** (*Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*) é uma instituição importante do ministério, que implementa políticas de igualdade de gênero e fornece suporte para a coordenação de esforços para melhorar os direitos das mulheres em nível nacional.

3.19.3 Estrutura Legal

Na Turquia, embora algumas políticas tenham sido introduzidas para promover a equidade de gênero em todos os setores, a integração das considerações de gênero no setor de energia continua limitada. Embora haja esforços para abordar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, aumentar a participação no mercado de trabalho e implementar um orçamento que aborde a questão de gênero, desafios significativos persistem para alcançar a representação política e o envolvimento significativo das mulheres no setor de energia, especialmente nos processos de tomada de decisão. Embora os estudos existentes examinem a eficiência energética e a pobreza energética por meio de uma perspectiva de gênero, as ações concretas de governança permanecem limitadas. Em geral, embora haja esforços fundamentais em andamento, a integração abrangente do gênero nas políticas energéticas ainda está em fase de desenvolvimento.

A igualdade de gênero está consagrada na Constituição turca e em vários acordos internacionais dos quais a Turquia é signatária, incluindo a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), ratificada em 1986. O **Artigo 10 da Constituição turca**, que originalmente tratava da "igualdade perante a lei", foi alterado em 7 de maio de 2004 pela Grande Assembleia Nacional Turca, para declarar que: "Homens e mulheres têm direitos iguais, e o Estado é responsável por tomar medidas para implementar esses direitos." Além disso, em outubro de 2001, a Assembleia alterou os **Artigos 41 e 66**, para garantir a igualdade de gênero na família e perante a lei. A emenda do **Artigo 90**, em 2004, deu à CEDAW precedência sobre as leis nacionais em casos de conflito, tornando-a superior à legislação nacional (ISDB, 2019).

O **Quinto Plano de Desenvolvimento Quinquenal (1985–1990)** da Turquia foi o primeiro a abordar as questões das mulheres como um setor e a desenvolver políticas e prioridades voltadas para a igualdade de gênero. Até o **Décimo Plano de Desenvolvimento Quinquenal (2014–2018)**, foram introduzidos conceitos como "igualdade de gênero" e "orçamento sensível à questão de gênero", embora as questões de gênero ainda fossem discutidas no capítulo "família e mulheres" (ISDB, 2019). Em 2009, foi adotada a Lei do Comitê de Igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens, a Lei nº 5840. Consequentemente, foi criado um **Comitê de Igualdade de Oportunidades na Grande Assembleia Nacional Turca** (IEMed, n.d.). Em 2003, a Lei trabalhista 4857 também foi promulgada, com regulamentações que passaram por melhorias. O Artigo 5 da lei trabalhista determina o **Princípio da Igualdade de Tratamento**, proibindo explicitamente a desigualdade salarial entre homens e mulheres. A lei também fornece proteção contra a rescisão de contratos de trabalho devido à licença-maternidade ou amamentação (IEMed, n.d.). Ainda há várias leis para combater a violência de gênero, mas a igualdade total continua difícil de ser alcançada.

Mais recentemente, o 12º Plano de Desenvolvimento, em vigor desde 2023, priorizou a "garantia de oportunidades iguais para mulheres e homens" e a integração do empoderamento das mulheres em todos os planos, programas e processos de desenvolvimento de políticas. Um dos principais focos do plano é a expansão do orçamento sensível à questão de gênero. Nesse contexto, a Turquia vem desenvolvendo o **Documento de Estratégia e Plano de Ação para Planejamento e Orçamento que Abordem a Questão de Gênero**, que será implementado

362 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
363 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
364 A contagem e a ponderação foram realizadas com base nos cargos descritos na página do MENR na internet. https://enerji.gov.tr/kurumsal-organizasyon-semasi

entre 2024 e 2028, e inclui 16 estratégias e 56 ações nas etapas de definição, planejamento-orçamento, implementação e monitoramento-auditoria. Seu objetivo é contribuir significativamente para a implementação bem-sucedida do orçamento que aborde a questão de gênero, especialmente com relação ao 12º Plano de Desenvolvimento (UN Woman, 2024).

No setor de energia, apenas algumas iniciativas foram identificadas, principalmente na forma de estudos e recomendações, com poucas ações concretas implementadas. Reformas legais abrangentes, combinadas com programas e iniciativas fortes, são essenciais para abordar efetivamente as desigualdades históricas e promover a igualdade de gênero no setor de energia.

A primeira iniciativa foi uma avaliação de gênero com o objetivo de melhorar o acesso ao financiamento em um projeto turco de eficiência energética, desenvolvido pelo Banco Europeu de Reconstrução e Desenvolvimento. No contexto da Facilidade de Financiamento voltado para a Eficiência Energética em Residências da Turquia, foi realizada uma análise abrangente de gênero para entender os fatores de oferta e demanda que influenciam o acesso e o uso de financiamento para melhorias de eficiência energética e eletrodomésticos nas residências.

O estudo, baseado em uma pesquisa nacional e em discussões de grupos específicos, revelou que o conhecimento, as atitudes e as práticas de eficiência energética variam significativamente de acordo com o gênero. A análise forneceu recomendações para melhorar o alcance e o acesso ao financiamento, incluindo estratégias de comunicação e enfrentamento de barreiras à participação das mulheres na esfera pública (EBRD e CIF, 2015).

Uma segunda análise do Banco Islâmico de Desenvolvimento identificou disparidades de gênero nas áreas rurais, nas quais o uso tradicional de combustível é predominante e poucas residências têm aquecimento central. O relatório destacou que o ambicioso programa de energias renováveis do governo carece de um componente crítico: a introdução de fogões mais modernos. Esses fogões são vitais para os esforços de energias renováveis devido ao papel central que as mulheres desempenham no consumo doméstico de energia na zona rural da Turquia. Fogões mais modernos contribuem para a economia de combustível, redução da poluição atmosférica doméstica, diminuição da carga de trabalho e vários benefícios sociais e de saúde para as mulheres (ISDB, 2019).

Por fim, as políticas de gênero da Turquia ilustram um compromisso com a promoção da igualdade, especialmente no mercado de trabalho e na participação econômica. As principais iniciativas se concentram em abordar a desigualdade salarial entre homens e mulheres e aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, mas há deficiências notáveis na representação política e no acesso abrangente à energia. Embora o país reconheça a importância de integrar as considerações de gênero ao planejamento e ao orçamento, o setor de energia exige especificamente ações e iniciativas concretas. Atualmente, apenas algumas iniciativas foram identificadas, principalmente na forma de estudos e recomendações. Esses desafios destacam a necessidade de medidas mais fortes para o alcance pleno da igualdade de gênero em todas as áreas da política pública, especialmente no cenário energético.

3.20 Reino Unido

3.20.1 Principais índices nacionais

- **População (2023): 68.3 milhões**[365]
- **PIB (2023, em USD corrente): 3.3 trilhões**[366]
- **Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.792 (classificado em 15º lugar)**[367]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: 1% (2024)[368]; 14.2% (2023)[369]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia (2014): 75.1%[370]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 21.5%[371]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 15.8%[372]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

365 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
366 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
367 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
368 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
369 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
370 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
371 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
372 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: 18.9%[373] (2014) 14.35% (2023)[374]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: 10.9%[375] (2014)

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2019):38%[376]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 34.5%[377]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 33.33%[378]
- Participação de mulheres na equipe do Ministério de Transição Ecológica: n.d.
- Participação de mulheres na alta administração do Departamento de Segurança Energética e Net Zero:43%[379]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.20.2 Estrutura Institucional

O Departamento de Segurança Energética e Net Zero [*Department for Energy Security and Net Zero*] é o principal responsável pela política energética no Reino Unido. Esse departamento tem a tarefa de desenvolver e implementar políticas para garantir um sistema de energia seguro, sustentável e acessível. O departamento conta com o apoio de 15 agências e órgãos públicos, incluindo a **Comissão sobre Pobreza de Combustível [*Commission on Fuel Poverty*]**, que avalia a efetividade das políticas de combate à pobreza de combustível e faz recomendações para melhorar seu impacto.

O **Escritório de Igualdade do Governo [*Government Equalities Office*]** lidera o desenvolvimento e a implementação de políticas relacionadas à igualdade para mulheres, à orientação sexual e a pessoas transgênero no Reino Unido. O GEO trabalha em estreita colaboração com o Gabinete do Governo para a Sociedade Civil e com as administrações descentralizadas do País de Gales, da Escócia e da Irlanda do Norte, para garantir políticas coesas e inclusivas. Ele desempenha um papel fundamental na integração das considerações de gênero em vários departamentos do governo, incluindo o Departamento de Segurança Energética e Net Zero. Além disso, a GEO apoia o **Centro de Igualdade [*Equality Hub*], que tem como foco políticas relacionadas a deficiência, disparidades étnicas, igualdade de gênero, direitos LGBTQI+ e a estrutura abrangente da legislação de igualdade no Reino Unido.**

O Centro de Igualdade tem o objetivo de promover uma abordagem integrada para tratar dessas questões em todas as políticas e práticas governamentais.

3.20.3 Estrutura Legal

No Reino Unido, a igualdade de gênero é apoiada por uma estrutura legal abrangente que visa combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Os principais tópicos, como acesso à energia, pobreza energética e desigualdade salarial entre homens e mulheres são reconhecidos, embora as políticas específicas no setor de energia que integram esses aspectos permaneçam limitadas. Existem iniciativas para aumentar a representação das mulheres em cargos de tomada de decisão, especialmente na força de trabalho do setor de energia, incluindo campanhas voltadas para o aumento da participação feminina nas áreas de STEM. Embora o Reino Unido tenha feito avanços com relação à igualdade de gênero, é necessária uma maior integração dessas considerações nas políticas energéticas, para que haja um progresso significativo.

Várias leis visam a proteger as mulheres no mercado de trabalho britânico. Embora não seja específico para o setor de energia, a **Lei de Igualdade de 2010 [*Equality Act 2010*]**[380] proíbe a discriminação em todos os aspectos empregatícios, incluindo recrutamento, promoções e condições de trabalho em qualquer setor, enquanto a **Lei de Igualdade de Remuneração de 1970** [*Equal Pay Act* 1970] estabelece o direito à mesma remuneração para o mesmo tipo de trabalho.

A partir de 2017, qualquer empregador com 250 ou mais funcionários na Inglaterra, na Escócia e no País de Gales, em uma data específica a cada ano, deve informar seus dados relacionados à desigualdade salarial entre homens e mulheres. O empregador deve publicar as informações em seu próprio site — ou na intranet, ou no site da empresa matriz — e mantê-las por um período de 3 anos. O **Relatório de Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres** [*Gender Pay Gap Reporting*][381] foi introduzido no

373 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
374 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
375 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
376 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
377 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
378 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
379 count and weighting were conducted based on the positions described on the DESNZ's webpage. https://www.data.gov.uk/dataset/55efc916-edbb-4468-8c71-0786cb9463c1/desnz-organogram-of-staff-roles-salaries
380 https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents
381 https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/overview

Reino Unido pela Lei de Igualdade de 2010 (Informações sobre a Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres), desenvolvido pelo Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial [*Department for Business, Energy and Industrial Strategy*, BEIS], em conjunto com o Escritório de Igualdade do Governo [*Government Equalities Office*].

O Reino Unido faz parte da campanha ***Equal By* 30** desde 2019, juntamente com compromissos conjuntos com o G7, firmando o compromisso de agir de acordo com princípios abrangentes de igualdade de remuneração, igualdade de liderança e igualdade de oportunidades no setor de energia até 2030.

Isso inclui o suporte a grupos como o ***POWERful Women***[382], para aumentar a representação feminina em funções gerenciais e de direção no setor de energia limpa, com metas de 40% de mulheres em cargos de média gestão e 30% em cargos de diretoria executiva até 2030. Além disso, há uma meta de atingir 50% de mulheres em cargos de alto escalão no serviço público até 2025, e 40% no setor nuclear até 2030, garantindo a conformidade com os relatórios de desigualdade salarial entre homens e mulheres.

O governo também está trabalhando para fornecer suporte à diversidade no setor de energia por meio de incentivos que aumentam o número de meninas que buscam disciplinas da área de STEM. A **Campanha WISE**[383], fundada em 1984, é uma das principais iniciativas para capacitar e promover as mulheres na força de trabalho de STEM do país. Originalmente concebida como um projeto de um ano em colaboração entre o Conselho de Engenharia [*Engineering Council*] e a Comissão de Igualdade de Oportunidades [*Equal Opportunities Commission*], e depois gerenciada pelo Ministério do Interior [*Home Office*], a campanha evoluiu para uma Empresa de Interesse Comunitário [*Community Interest Company*] independente.

Além da Campanha WISE, o governo apoia e financia outras iniciativas, como o **Prêmio Mulheres na Inovação [*Women in Innovation Awards*]**[384] promovido pela Innovate UK desde 2016, com a última campanha em 2024, oferecendo financiamento para mulheres inovadoras em tecnologia e ciência. O **STEM *Returners***[385], fundado em 2017 e com suporte conjunto pelo Instituto de Engenharia Marinha, Ciência e Tecnologia [*Institute of Marine Engineering, Science and Technology*] e pela Sociedade de Engenharia Feminina [*Women's Engineering Society*], oferece suporte e treinamento especializados para mulheres que buscam retornar ao setor de STEM após uma pausa na carreira. Além disso, o ***Returners Fund* (2018)**[386], lançado em 2018 pelo Escritório de Igualdade do Governo, com um investimento de GBP 1,5 milhão, tem como objetivo financiar iniciativas que envolvam e apoiem tanto as pessoas que retornam para o setor privado, quanto os respectivos empregadores. Todas as decisões de financiamento foram supervisionadas e aprovadas pela Ministra da Mulher e da Igualdade. Houve uma participação significativa em projetos voltados especificamente para o apoio às mulheres.

Mais recentemente, em 2023, o governo lançou o ***STEM Futures Programme***[387], em parceria com organizações do setor e com o meio acadêmico, para compartilhar práticas recomendadas, discutir desafios comuns e oferecer oportunidades de troca de conhecimento. Os parceiros podem se envolver com o esquema da maneira mais adequada às suas necessidades, desde a busca de aconselhamento e orientação até a oferta de mentoria, treinamento ou trabalhos temporários intersetoriais.

Além dessas iniciativas, o Reino Unido financia vários programas internacionais para o desenvolvimento socioeconômico das mulheres no Sul Global.

Um deles é o **Programa de Pesquisa Aplicada em Energia e Crescimento Econômico [*Energy and Economic Growth Applied Research Programme*, EEG]**, liderado pela *Oxford Policy Management* em parceria com o *Center for Effective Global Action* e o *Energy Institute* da Universidade da Califórnia, em *Berkeley*. Em 2016, o programa lançou o *State of Knowledge* contendo todas as informações sobre as "**Implicações de Gênero no do Uso e no Acesso à Energia**" em países de baixa renda. Esse relatório revisou e consolidou a teoria e as evidências sobre as consequências do acesso à energia, conforme o gênero, no Sul Global, analisando os resultados dos programas existentes para identificar lacunas em políticas para o Departamento de Desenvolvimento Internacional [*Department for International Development*, DFID] e orientar práticas futuras (Wilhite, 2016).

Outro destaque é o **Programa de Trabalho e Oportunidades para Mulheres [*Work and Opportunities for Women Programme, WOW*]**[388], financiado pelo Departamento de Desenvolvimento Internacional (FCDO) do Reino Unido em 2018. Seu objetivo é melhorar as oportunidades econômicas das mulheres por meio de intervenções comerciais em

382 https://powerfulwomen.org.uk/
383 https://www.wisecampaign.org.uk/about-us/
384 https://apply-for-innovation-funding.service.gov.uk/competition/1894/overview/68cc8452-3251-4a92-9019-006cc790ccf7
385 https://www.stemreturners.com/who-we-are/
386 https://www.gov.uk/government/publications/returners-grant-fund-evaluation
387 https://www.gov.uk/government/news/stem-futures-programme
388 https://www.gov.uk/guidance/work-and-opportunities-for-women

cadeias de suprimentos e programas de desenvolvimento econômico. O WOW é implementado por um consórcio de especialistas, incluindo a PwC, a Business for Social Responsibility (BSR), a *CARE International*, a Universidade de *Manchester* e a *Social Development Direct*. A SDDirect lidera o *WOW Helpdesk,* fornecendo suporte técnico e análise para o FCDO e outros departamentos do governo do Reino Unido, ajudando a moldar políticas e programas voltados para a igualdade de gênero. Além disso, administra o Fundo WOW de GBP 1,8 milhão, que apoia iniciativas voltadas para a segurança da posse da terra, a redistribuição do trabalho de cuidados não remunerado e a melhoria das condições das mulheres no setor informal.

O Reino Unido também financia o **Programa de Educação e Habilidades para Meninas** [***Girls' Education and Skills Programme*, GESP**][389], por meio do *Challenge Fund*, que oferece subsídios entre GBP 750.000 e GBP 1,5 milhão para projetos em Bangladesh e/ou na Nigéria. Espera-se que os projetos do GESP tenham duração de 3 a 4 anos, abordando temas como preparação para o mercado de trabalho, habilidades do século 21, empoderamento econômico e educação na área de STEM.

No entanto, nenhuma das principais estratégias e políticas de pobreza energética do Reino Unido inclui ações ou recomendações adaptadas às necessidades específicas das mulheres. Iniciativas como a *Energy Company Obligation* (ECO), *Warm Home Discount, Green Homes Grant, Home Upgrade Grant, Social Housing Decarbonization Fund* e a *Fuel Poverty Strategy: Sustainable warmth: protecting vulnerable households in England* não incluem considerações baseadas em gênero.

Além disso, as estatísticas de pobreza energética, que formam a base de evidências do Departamento de Segurança Energética e Net Zero (DESNZ) (Reino Unido, 2024d), não monitoram nem incorporam o gênero como um indicador de análise dos impactos das políticas de pobreza energética.

No entanto, o Reino Unido contribuiu para iniciativas internacionais que exploraram as conexões entre gênero, energia e pobreza. O **Programa de Pesquisa em Gênero e Energia da ENERGIA [ENERGIA *Gender and Energy Research Programme*]**[390], financiado pelo DFID e implementado pela ENERGIA, uma rede internacional sobre gênero e energia sustentável, foi uma iniciativa de cinco anos (2014–2019) realizada em 12 países — Bangladesh, Gana, Índia, Indonésia, Quênia, Mianmar, Nepal, Nigéria, Ruanda, Senegal, África do Sul e Tanzânia. A pesquisa envolveu 29 universidades e instituições de pesquisa, 21 das quais no Sul Global. O estudo abordou tópicos prioritários, como os impactos da eletrificação, os usos produtivos da energia, a economia política de gênero no setor de energia, as reformas setoriais, o papel do setor privado na expansão do acesso à energia e o empreendedorismo feminino no setor de energia. Esse programa de pesquisa criou uma base de evidências para apoiar políticas e práticas informadas sobre o acesso à energia, melhorando a eficácia dos investimentos em energia ao compreender melhor e atender às necessidades específicas das mulheres (Energia, 2020).

Além disso, o Parlamento do Reino Unido implementou várias iniciativas para promover a igualdade de gênero e aumentar a participação de mulheres e grupos sub-representados em sua estrutura. Em 2018, o Parlamento realizou uma **Auditoria Parlamentar Sensível à Questão de Gênero**[391], que analisou o progresso na representação das mulheres em ambas as Casas do Parlamento e recomendou ações concretas, como melhorar as políticas familiares, fornecer suporte para que as mulheres lidem com o abuso on-line e revisar o horário de trabalho. Ambas as Câmaras do Parlamento aprovaram o relatório, firmando um compromisso de implementar um plano de ação para enfrentar essas barreiras.

As redes de igualdade no local de trabalho, o relatório "*Improving Parliament*", o Comitê de Mulheres e Igualdades [*Women and Equalities Committee*] e a Conferência do Presidente sobre Representação Parlamentar [*Speaker's Conference on Parliamentary Representation*] são outros esforços para abordar as barreiras existentes e garantir que o Parlamento represente melhor a diversidade social do Reino Unido (Parlamento do Reino Unido, 2024).

A Lei de Igualdade (2010) se aplica a todos os departamentos e agências do governo do Reino Unido e exige a eliminação da discriminação, a promoção da igualdade de oportunidades e boas relações no local de trabalho. No Reino Unido, o Escritório de Igualdade do Governo (GEO), composto por ministros como a Ministra das Mulheres e Igualdade e o Ministro de Estado (Ministra das Mulheres e Igualdade), é responsável por apoiar estratégias de equidade em todos os departamentos governamentais. O GEO trabalha em estreita colaboração com o Departamento de Negócios, Energia e Estratégia Industrial [*Department for Business, Energy, and Industrial Strategy*], supervisionando políticas relacionadas a licenças-maternidade e paternidade, trabalho flexível e a revisão das Mulheres em Cargos de Diretoria [*Women on Boards*].

No Reino Unido, uma estrutura legal robusta trabalha

389 https://www.gov.uk/international-development-funding/girls-education-skills-partnership-gesp-challenge-fund-request-for-proposals

390 https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963#:~:text=To%20prohibit%20discrimination%20on%20account,Equal%20Pay%20Act%20of%201963.%22

391 https://www.parliament.uk/business/news/2018/december/gender-sensitive-parliament-audit-published-today--/

para combater a discriminação e garantir a igualdade de remuneração, inclusive promovendo a igualdade de oportunidades em todos os departamentos do governo britânico, incluindo o setor de energia. A introdução do Relatório de Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres, os compromissos com a iniciativa *Equal By* 30 e as campanhas que promovem a participação feminina em disciplinas da área de STEM refletem os esforços para combater a disparidade de gênero, principalmente no setor de energia. O Reino Unido também contribui significativamente para o desenvolvimento econômico das mulheres em países de baixa renda e para a pesquisa internacional sobre a intersecção de gênero e energia. Entretanto, as principais políticas de pobreza energética do Reino Unido não abordam especificamente as necessidades exclusivas das mulheres. Em termos de representação política, embora o Parlamento tenha feito progressos para aumentar a participação das mulheres, não existe uma lei de paridade de gênero para as eleições. Portanto, embora haja uma atitude de abordagem de gênero com relação à participação das mulheres no mercado de trabalho do setor de energia, áreas cruciais ainda não foram abordadas com a aplicação da transversalização de gênero.

3.21 Estados Unidos da América (EUA)

3.21.1 Principais índices nacionais

População (2023): 334.9 milhões[392]

PIB (2023, em USD corrente): 27.4 trilhões[393]

Índice de Desigualdade de Gênero (2023): 0.748 (classificado em 43º lugar)[394]

Desigualdades de gênero no mercado de trabalho:

- Desigualdade total de gênero no mercado de trabalho: 7.9% (2018)[395]; 16.4% (2023)[396]
- Desigualdade de gênero no mercado de trabalho no setor de energia: 80.4% (2018)[397]
- Participação total de mulheres em cargo de liderança (2023): 21.2%[398]
- Participação de mulheres em cargo de liderança no setor de energia (2023): 19.0%[399]

Desigualdade salarial entre homens e mulheres:

- Desigualdade salarial total entre homens e mulheres: 16.2% (2018)[400]; 16.86% (2023)[401]
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de energia: 12.2% (2018)[402]

Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM (2019): 34%[403]

Desigualdade de gênero entre representantes políticos:

- Participação de mulheres no parlamento (2023): 28.6%[404]
- Participação de mulheres em cargos ministeriais (2023): 33.33%[405]
- Participação de mulheres na equipe do Departamento de Energia dos EUA (2022): 21-40% [406]
- Participação de mulheres na alta administração do Departamento de Energia dos EUA (2022): 21-40%[407]

Participação da população de mulheres no contexto de pobreza energética: n.d.

3.21.2 Estrutura Institucional

O **Departamento de Energia** [*Department of Energy*] é responsável por supervisionar a produção, a distribuição e a conservação de energia do país. Também define políticas para aumentar a eficiência energética, garantir a segurança e promover fontes de energia renováveis.

Nos Estados Unidos, a igualdade de gênero é abordada por várias agências federais, em vez de um único ministério dedicado. **O Escritório de VIolência Contra**

392 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL
393 https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017
394 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
395 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
396 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
397 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap
398 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
399 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+%28country+of+headquarters%29
400 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
401 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
402 https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap
403 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
404 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
405 https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/
406 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html
407 https://www.bmwk.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html

a Mulher [*Office of Violence Against Women*], do Departamento de Justiça [Department of Justice], tem como foco o combate à violência contra mulheres e o aumento de sua segurança. O Departamento das Mulheres [***Women's Bureau***] estabelecido no Departamento do Trabalho [*Department of Labor*] dos EUA defende políticas e padrões que protegem os interesses das mulheres trabalhadoras. A Comissão de Oportunidades Igualitárias de Emprego [E*qual Employment Opportunity Commission*] aplica as leis contra a discriminação no local de trabalho, incluindo a discriminação baseada em gênero. **O Conselho de Políticas de Gênero da Casa Branca** [***White House Gender Policy Council***], estabelecido em 2021, coordena os esforços federais para promover a equidade de gênero e implementa a **primeira Estratégia Nacional de Equidade e Igualdade de Gênero** [***National Strategy on Gender Equity and Equality***] nos EUA.

3.21.3 Estrutura Legal

Nos Estados Unidos, as políticas públicas que abordam questões de gênero estão interligadas a estruturas mais amplas, que visam promover a igualdade em vários setores, especialmente no mercado de trabalho e na representação política. Os principais tópicos incluem a desigualdade salarial entre homens e mulheres e a participação no mercado de trabalho, que destacam as disparidades contínuas com relação ao emprego. Além disso, embora existam iniciativas relacionadas ao acesso à energia e à pobreza energética, elas geralmente não têm um foco direto na integração de gênero. De modo geral, esses elementos refletem um compromisso com o aumento do papel das mulheres na força de trabalho e nos processos de tomada de decisão, embora ainda existam lacunas significativas na abordagem dos desafios relacionados à energia.

Nos Estados Unidos, homens e mulheres devem receber o mesmo salário caso exerçam um trabalho substancialmente igual em termos de habilidades, responsabilidades e condições de trabalho, de acordo com a **Lei de Igualdade Salarial de 1963 [*Equal Pay Act of 1963*]**[408]. Essa lei se aplica a qualquer empregador submetido à Lei de Normas Trabalhistas Justas [*Fair labour Standards Act*, FLSA], que inclui quase todas as empresas e organizações nos EUA, inclusive as do setor de energia. A lei é baseada na Lei de Direitos Civis [*Civil Rights Act*] de 1964 (Título VII), que proíbe a discriminação no trabalho com base em raça, cor e religião, sexo ou nacionalidade. Após a promulgação dessa lei, outras legislações se basearam nesse princípio fundamental para não apenas facilitar a participação e a retenção de mulheres em empregos remunerados, mas também para garantir que elas sejam pagas sem remuneração discriminatória, como a **Lei *Lilly Ledbetter* de Pagamento Justo de 2009 *[Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009]***[409].

O Departamento do Trabalho [*Department of Labour*], por meio do **Plano de Ação de Equidade de 2022 [*Equity Action Plan* 2022]**[410], determina as principais estratégias para a aplicação das leis trabalhistas, tendo como foco a expansão do acesso aos serviços para os trabalhadores, no treinamento setorial e na diversificação da força de trabalho federal. A equidade está integrada a todas as áreas governamentais do plano, como a Estratégia 2, que visa garantir que as comunidades carentes tenham acesso a bons empregos por meio da Iniciativa de Bons Empregos [*Good Jobs Initiative*], especialmente em setores como construção e energia limpa, exigindo colaboração com agências como o Departamento de Energia [*Department of Energy*].

Os esforços em conjunto enfatizarão a atração, o treinamento e a retenção de uma força de trabalho diversificada e qualificada, incluindo pessoas que não tiveram a oportunidade de acessar empregos de qualidade no setor de energia, além de apoiar os trabalhadores afetados pela transição energética. A Estratégia 2 propõe que, por meio do **Programa Mega *Construction Project***[411], o Escritório de Programas de Conformidade de Contratos Federais [*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP] estabelecerá Comitês de Oportunidades Igualitárias de Emprego para discutir barreiras de contratação e estratégias para promover oportunidades igualitárias de emprego para todos os candidatos, inclusive mulheres, pessoas racializadas, veteranos e pessoas com deficiência.

No contexto da transição energética, a **Lei de Redução da Inflação** [***Inflation Reduction Act***][412], promulgada em 2022, prevê programas de investimento em energia limpa, mitigação e resiliência climáticas e agricultura. De acordo com o governo, esses investimentos criarão milhões de empregos bem remunerados e de alta qualidade, inclusive para trabalhadores que historicamente têm sido sub-representados nos setores de construção e fabricação. A lei cria mais de 20 incentivos fiscais para reduzir os custos de construção de projetos e equipamentos de

408 https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963#:~:text=To%20prohibit%20discrimination%20on%20account,Equal%20Pay%20Act%20of%201963.%22
409 https://www.congress.gov/bill/111th-congress/senate-bill/181
410 https://www.dol.gov/general/equity-action-plan/plan
411 https://www.dol.gov/agencies/ofccp/Mega-Construction-Project-Program
412 https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/5376/text

energia qualificados ou para incentivar a produção de energia ou de produtos manufaturados. Desde seu lançamento, cerca de USD 380 bilhões em investimentos foram anunciados para 2073 projetos (Rhodium e MIT, 2023). Muitas das disposições fiscais sobre energia limpa oferecem créditos de bônus para projetos de qualidade e empregos em comunidades carentes e *energy communities* [comunidades energéticas]. No que diz respeito à transversalização de gênero, o Guia da Lei de Redução da Inflação *[Inflation Reduction Act Guidebook]* menciona apenas que "os investimentos em energia limpa criarão enormes oportunidades para pequenas empresas, incluindo empresas pertencentes a minorias e mulheres, para gerar riqueza e empregos que sustentem as famílias" (WH, 2023).

Além disso, a **Iniciativa de Educação e Empoderamento das Mulheres em Energia Limpa [*Clean Energy Education and Empowerment Initiative*, C3E]**[413], lançada em 2010 pelo Departamento de Energia dos EUA, em colaboração com a Iniciativa de Energia do MIT, o *Precourt Energy Institute* em *Stanford* e o laboratório Julie Ann Wrigley Global Futures na ASU, visa atrair mais mulheres para carreiras gratificantes e de liderança no setor de energia, eliminando as desigualdades de gênero. A iniciativa C3E opera com quatro pilares estratégicos, incluindo a visibilidade de modelos femininos, prêmios de prestígio, reconhecimento de conquistas ao longo da vida e oportunidades de networking. Essas ações criam uma rede de conexões com amplo interesse em compartilhar políticas e programas de energia limpa baseados em gênero. O programa também reúne um grupo de 40 embaixadoras, executivas seniores, acadêmicas e renomadas líderes de pensamento, que trabalham para fortalecer o recrutamento, a retenção e o avanço de mulheres altamente qualificadas no setor de energia.

Desde 2022, o DOE exige que todos os Anúncios de Oportunidade de Financiamento (*Funding Opportunity Announcements*, FOAs) incluam pelo menos um fator de política específico de **Diversidade, Equidade e Inclusão (*Diversity, Equity, and Inclusion*, DEI)**, para priorizar critérios relacionados à equidade na concessão de assistência financeira, garantindo que os fatores de DEI sejam integrados ao processo de seleção e avaliação de propostas. Além disso, em seu plano de equidade, o DOE propõe aumentar a participação de pequenas empresas lideradas por mulheres nos prêmios *Small Business Innovation Research* (SBIR) e *Small Business Technology Transfer* (STTR) (DOE, 2022).

O Departamento de Energia (DOE) dos EUA e suas organizações predecessoras têm se dedicado há mais de sessenta anos ao treinamento e apoio de cientistas, matemáticos e engenheiros. Tradicionalmente, o DOE tem se concentrado em apoiar pesquisadores de graduação, pós-graduação e pós-doutorado, por meio de prêmios de pesquisa e desenvolvimento em universidades e laboratórios nacionais. Atualmente, seus esforços se expandiram para incluir o apoio a programas educacionais e de treinamento destinados a promover as alfabetizações científica e energética. O programa **Desenvolvimento de Força de Trabalho para Professores e Cientistas** [*Workforce Development for Teachers and Scientists*, WDTS] utiliza a experiência de seis escritórios de pesquisa do Escritório de Ciencias [*Office of Science*] e 17 laboratórios nacionais do DOE, empregando mais de 30.000 profissionais de STEM, para motivar estudantes e educadores a seguir carreiras em ciências (DOE, 2024).

Algumas iniciativas dos EUA estão centradas na promoção do desenvolvimento sustentável em nível global e em ajudar os países parceiros a se tornarem mais autossuficientes por meio da Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional [*United States Agency for International Development*, USAID]. Entre essas iniciativas, a **Iniciativa Mulheres na Economia Sustentável** [*Women in the Sustainable Economy Initiative,* WISE] foi lançada em 2023, na COP28, para ampliar o acesso das mulheres a empregos de qualidade, cursos e funções de liderança. O governo dos EUA estima um investimento de cerca de USD 900 milhões por meio de uma parceria público-privada que reúne governos (como Austrália, Canadá, Japão, México e Noruega), empresas privadas, fundações e a sociedade civil, para reforçar as oportunidades econômicas das mulheres (WH, 2023).

A WISE tem como objetivo melhorar as oportunidades econômicas ao expandir os investimentos do programa *Engendering Industries* da USAID, que existe desde 2015. Esse programa usa uma metodologia baseada no ciclo de vida do funcionário para aumentar as oportunidades econômicas para mulheres em cargos lucrativos, técnicos e de liderança em setores dominados por homens, como o de energia. O programa também capacita empresas para que promovam a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres em suas organizações. Atualmente, o programa trabalha com 68 empresas em 39 países, em seis continentes. Os resultados do WISE mostram que 74% dos parceiros comerciais do programa aumentaram a proporção de mulheres em sua força de trabalho e 75% relatam que a igualdade de gênero melhorou o desempenho de seus negócios. Não foram encontrados dados sobre o efeito desse programa nas empresas do setor de energia dos EUA (USAID, 2024).

Com relação ao acesso à energia, as principais iniciativas não incorporam explicitamente considerações de gênero em suas diretrizes, recomendações ou ações. O

413 https://c3e.org/

Departamento de Energia (DOE), por meio de seu Escritório de Justiça e Equidade Energética [*Office of Energy Justice and Equity*], trabalha para promover a equidade por meio de pesquisas, avaliações e assistência técnica, especialmente nas áreas de energia e justiça ambiental. No entanto, esses esforços têm como alvo principal as minorias raciais e étnicas, bem como as comunidades desfavorecidas, incluindo trabalhadores migrantes e grupos de nativos americanos, sem abordar explicitamente os desafios específicos de gênero (DOE, 2024).

No entanto, o Escritório de Serviços Comunitários [*Office of Community Services*], que promove o **Programa de Assistência a Usuários Residenciais de Energia de Baixa Renda** [***Low-Income Home Energy Assistance Program*, LIHEAP**], está trabalhando para adotar a equidade em todos os seus programas, incluindo a coleta de dados demográficos para garantir que os programas atendam de forma equitativa indivíduos e famílias em todo o país. No ano fiscal de 2023, os beneficiários dos subsídios do LIHEAP começaram a informar dados demográficos sobre raça, etnia e gênero. O programa oferece assistência financiada pelo governo federal para reduzir os custos associados a contas de energia elétrica residencial, crises de energia, climatização e pequenos reparos domésticos relacionados à energia (OCS, 2022).

Além disso, com relação à representação política, desde 2021, o governo dos EUA se comprometeu a promover a liderança cívica e política das mulheres como parte da Iniciativa Presidencial para a Renovação Democrática. Essas ações incluem investimentos substanciais da USAID e do Departamento de Estado em iniciativas como a "***Advancing Women's and Girls' Civic and Political Leadership Initiative***", "S***HE PERSISTS***" **(apoiando o empoderamento das mulheres: estratégias de engajamento político, direitos, segurança e inclusão para alcançar o sucesso)**, e **Liderando uma democracia efetiva e responsável na era digital** (***Women* LEAD**) (WH, 2023). O LEAD, lançado em 2024 pela USAID, tem como objetivo reduzir a desigualdade de gênero, prevenir a violência de gênero facilitada pela tecnologia e estabelecer uma Comunidade de Práticas (CoP) global para a coordenação e a colaboração entre parceiros. Os parceiros, incluindo governos, setor privado, fundações, sociedade civil e organizações multilaterais, são convidados a colaborar assumindo compromissos diretos ou alinhando novas ações e fundos com as metas do *Women*.

Com relação ao serviço público, a **Ordem Executiva 14035**[414], assinada em 25 de junho de 2021, estabelece diretrizes do Conselho de Política Doméstica da Casa Branca para promover a diversidade, a equidade, a inclusão e a acessibilidade [*Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility*, DEIA] no governo federal dos EUA. As agências devem realizar avaliações detalhadas de suas práticas atuais e desenvolver estratégias para recrutar, contratar e manter uma força de trabalho mais diversificada. Isso inclui treinamento contínuo em DEIA para todos os funcionários e mecanismos de monitoramento para relatar o progresso em direção às metas de diversidade e inclusão. O DOE estabeleceu seu Plano Estratégico DEIA em 2022, incluindo, entre outras medidas, a coleta e a análise de dados sobre lacunas/disparidades, barreiras e causas raizes nos processos ou práticas de emprego (DOE, 2022).

Além disso, iniciativas como a ***Women @ Energy***[415], a Iniciativa de Liderança Feminina do DOE e os Programas de Mentoria do DOE se concentram no desenvolvimento e no avanço de suas funcionárias, oferecendo oportunidades de treinamento e mentoria, além de promover redes de apoio e oficinas para o desenvolvimento de habilidades de liderança para mulheres (ESTADOS UNIDOS, 2024d). No entanto, não há políticas específicas destinadas a aumentar a representação feminina no Departamento ou em cargos seniores relacionados à energia.

Nos Estados Unidos, a legislação fundamental garante a igualdade de remuneração e aborda a discriminação no local de trabalho. Iniciativas como a C3E e os esforços do Departamento de Energia promovem maior participação e liderança feminina no setor de energia, destacando modelos femininos. Embora existam iniciativas que apoiam a diversidade e abordam as disparidades de gênero no setor, as considerações de gênero não estão explicitamente integradas às políticas federais de financiamento de acesso à energia. Embora os EUA não tenham uma lei eleitoral nacional de paridade de gênero, há iniciativas de financiamento para incentivar a liderança cívica e política das mulheres. Além disso, são limitadas as políticas específicas para aumentar a representação feminina no Departamento de Energia ou em funções seniores relacionadas à energia, com programas de mentoria focados no apoio ao desenvolvimento profissional das mulheres por meio de treinamento e orientação. Portanto, embora haja uma atitude que aborde a questão de integração de gênero no mercado de trabalho e nos planos nacionais de desenvolvimento do setor de energia, áreas cruciais ainda não são abordadas por essa integração.

414 https://www.commerce.gov/cr/programs-and-services/executive-orders-diversity-equity-inclusion-and-accessibility#:~:text=On%20June%2025%2C%202021%2C%20President,%2C%20and%20accessibility%20(DEIA)

415 https://www.energy.gov/women-energy

4. Análise comparativa

À medida que o G20 avança em direção a uma matriz energética mais limpa e sustentável, é fundamental que as desigualdades de gênero, muitas vezes invisíveis nas esferas políticas e sociais, ssejam de fato enfrentadas abordadas para garantir uma transição justa. No contexto da Parceria Energética Brasil-Alemanha, estabelecida como uma plataforma para o diálogo político de alto nível entre o Ministério de Minas e Energia (MME) do Brasil e o Ministério Federal da Economia e Energia (BMWE) da Alemanha, implementada pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, surgiu uma oportunidade para avançar o debate sobre a inclusão de componentes de gênero nas políticas energéticas.

4.1 Principais índices nacionais

Esta seção apresenta sete análises distintas:

1) Índice de Desigualdade de Gênero;

2) Desigualdade de gênero no mercado de trabalho — Total vs. Setor de Energia;

3) Desigualdade salarial total entre homens e mulheres — Total vs. Setor de Energia;

4) Mulheres em cargo de liderança — Total vs. Setor de Energia;

5) Participação de mulheres graduadas em áreas de STEM;

6) Mulheres no Parlamento e em Cargos Ministeriais;

7) Participação de mulheres no Ministério de Energia (Alta Administração).

Por meio desses dados, é possível identificar lacunas significativas no mercado de trabalho, no desenvolvimento de habilidades e na participação política. No que se refere ao acesso à energia ou à pobreza energética, não havia dados disponíveis para a maioria dos países, o que impediu uma análise comparativa desse indicador.

Em geral, os países do Norte Global demonstram melhores resultados na redução da desigualdade de gênero em comparação com os países do Sul Global, que continuam a enfrentar maiores desafios. O Norte Global tem lacunas de emprego menores e um percentual maior de mulheres empregadas no setor de energia, embora a participação feminina nesse setor continue significativamente menor do que a dos homens. No Sul Global, embora a participação feminina na graduação em Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) seja maior, os países enfrentam desafios mais acentuados relacionados à igualdade de gênero no emprego e na política, especialmente no setor de energia, no qual as mulheres estão sub-representadas. Apesar de alguns avanços em determinadas regiões, os dados indicam que a igualdade de gênero continua sendo uma meta ainda distante para muitos países. A falta de políticas energéticas que integrem uma perspectiva de gênero e a ausência de a ausência de dados desagregados por gênero e atualizados — especialmente nos países do Sul Global — sobre as disparidades salariais e a participação feminina complicam tanto o diagnóstico quanto a formulação de medidas efetivas.

Os países com os menores níveis de disparidade de gênero no emprego, como o Canadá e o Reino Unido, apresentam níveis significativos de participação feminina em cargos de alta administração, especialmente no setor de energia. Além disso, iniciativas para incluir mulheres em áreas de STEM são evidentes nesses países. No entanto, mesmo em países com altos níveis de igualdade de gênero, como a Alemanha, ainda há sub-representação de mulheres em cargos de liderança. Na América Latina, o México e a Argentina alcançam alguns dos melhores resultados com relação à igualdade de gênero, especialmente na representação política, com altas taxas de mulheres no parlamento e progresso nas iniciativas que promovem a inclusão feminina no mercado de trabalho. No entanto, a presença de mulheres em cargos de alta administração e no setor de energia continua limitada, indicando a necessidade de integração da equidade em todas as áreas políticas.

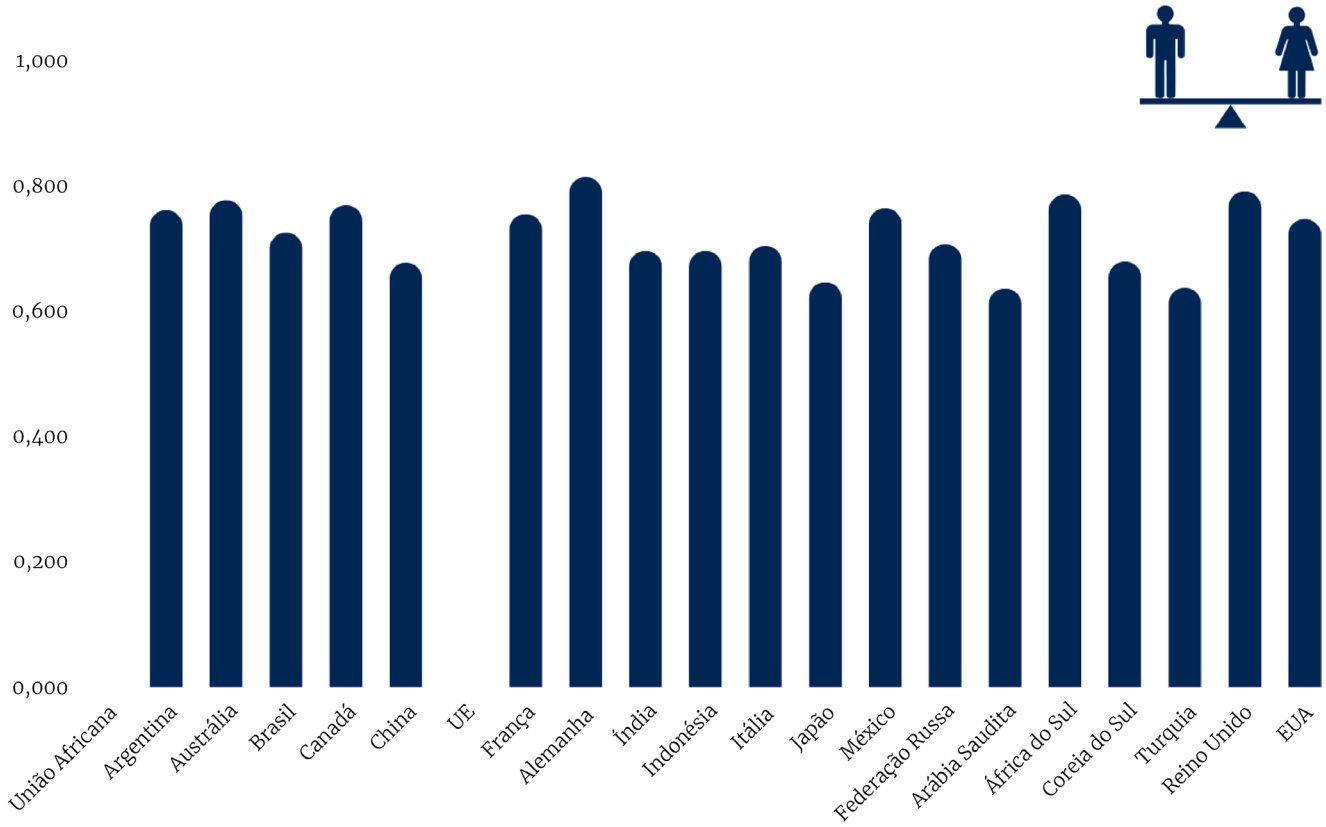
Por outro lado, entre os países que enfrentam os maiores desafios estão a Arábia Saudita, o Japão e a Índia. Essas nações relatam baixas taxas de participação feminina em empregos e cargos de liderança, especialmente no setor de energia, além de desigualdades salariais significativas entre homens e mulheres. Esses países precisam de políticas ambiciosas e transformadoras que resultem em uma mudança fundamental nos conceitos subjacentes de governança, incluindo uma forte abordagem interseccional que promova a justiça energética e de gênero.

Para iniciar a análise comparativa dos indicadores, o foco será o **Índice de Desigualdade de Gênero**, desenvolvido pelo Fórum Econômico Mundial (WEF), que avalia anualmente o estado atual e a evolução da paridade de gênero em quatro dimensões principais: Participação

e oportunidade econômica; Desempenho educacional; Saúde e sobrevivência; e Empoderamento político. O Índice de Desigualdade de Gênero permite que governos e organizações avaliem o progresso e identifiquem as áreas que precisam ser melhoradas nessas dimensões.

Ao identificar áreas específicas com as maiores disparidades, os formuladores de políticas podem desenvolver estratégias direcionadas para eliminar essas lacunas. A Figura 1 ilustra os índices de todos os membros do G20, excluindo a União Europeia e a União Africana.

Figura 1 - Índice de Desigualdade de Gênero



Fonte: WEF(2023)

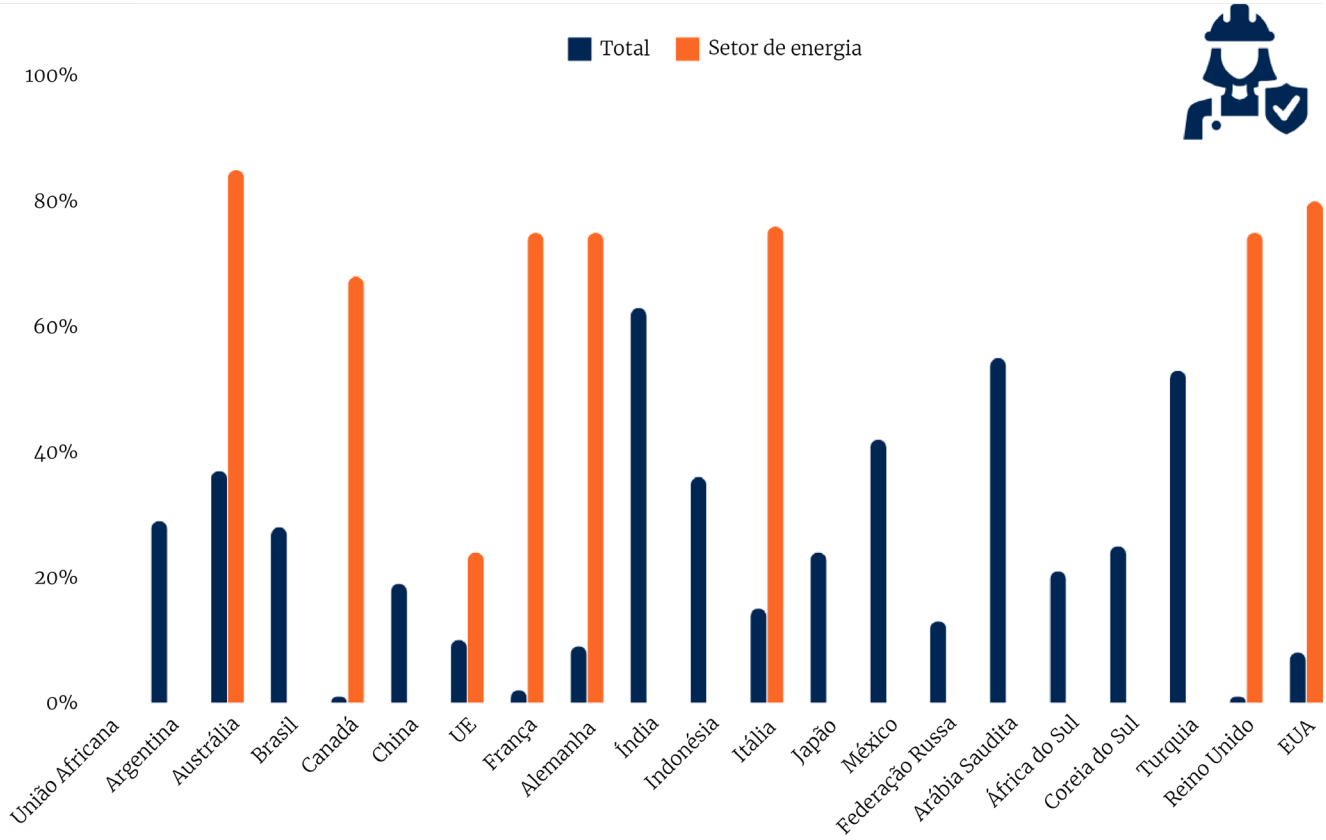
Na classificação do G20, a Alemanha se destaca com um índice de 0,815, o que a torna o país com a menor disparidade de gênero entre os analisados. Em contrapartida, a Arábia Saudita e o Japão apresentam as maiores desigualdades de gênero, com índices de 0,637 e 0,647, respectivamente. O Brasil apresenta um índice de 0,726, indicando progresso, mas ainda enfrentando desafios significativos em termos de igualdade de gênero. Países como o México (0,765) e a Argentina (0,762) demonstram níveis de desempenho semelhantes, o que sugere um progresso moderado na América Latina.

O Índice de Desigualdade de Gênero médio dos países do Norte Global é de 0,747, enquanto o do Sul Global é de 0,707. No Norte Global, países como a Alemanha (0,815), o Reino Unido (0,792) e o Canadá (0,770) apresentam índices mais elevados. Em contrapartida, os índices no Sul Global tendem a ser mais baixos, com a China (0,678) e a Índia (0,697) apresentando disparidades mais acentuadas.

Essas diferenças refletem como as políticas avançadas de igualdade de gênero em determinados países favoreceram progressos mais consistentes nessa área. Enquanto isso, os países com desempenho inferior ressaltam a necessidade de aumentar o investimento e a priorização de políticas públicas que promovam a igualdade de gênero em áreas críticas.

A Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho é um indicador crucial que mede a proporção de mulheres que estão empregadas em relação aos homens, considerando a população em idade ativa. A comparação entre a Desigualdade Total de Gênero no Mercado de Trabalho e a Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho no Setor de Energia (Figura 2) destaca disparidades significativas no mercado de trabalho entre os gêneros, fornecendo uma base para que os formuladores de políticas desenvolvam estratégias direcionadas que promovam a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Figura 2 - Desigualdade de Gênero no Mercado de Trabalho: Total vs. Setor de Energia



Fonte: EU (2024), IEA (2024), WEF (2023).

Nas nações do G20, a taxa de mulheres no mercado de trabalho é 25% menor do que a de homens; no entanto, essa diferença triplica no setor de energia, ressaltando a necessidade urgente de incorporar uma perspectiva de gênero nas políticas energéticas. Além disso, existem discrepâncias regionais significativas, com uma lacuna de 13% no Norte Global em comparação com uma lacuna de 36% no Sul Global, em todos os setores. No setor de energia, a disparidade no Norte Global é ainda mais acentuada, chegando a 70%. Para o Sul Global, a falta de dados sobre a desigualdade de gênero no setor de energia reforça a necessidade de melhorar o monitoramento e a transparência na coleta e divulgação de dados desagregados por gênero.

Os países com as maiores disparidades no setor de energia incluem a Austrália (85%), os Estados Unidos (80%), o Reino Unido (75%), a França (75%) e a Itália (76%), apesar das desigualdades de gênero no mercado de trabalho, em geral, serem relativamente baixas nessas nações. Isso sugere que, mesmo em países que progrediram na geração de empregos em vários setores, as mulheres seguem sub-representadas no setor de energia, compondo menos de um quarto da força de trabalho menos de um quarto da força de trabalho. Todos esses países se comprometeram com a iniciativa global "*Equal By* 30", que visa implementar políticas e programas criados para aumentar o recrutamento, a promoção e a participação das mulheres no setor de energia até 2030.

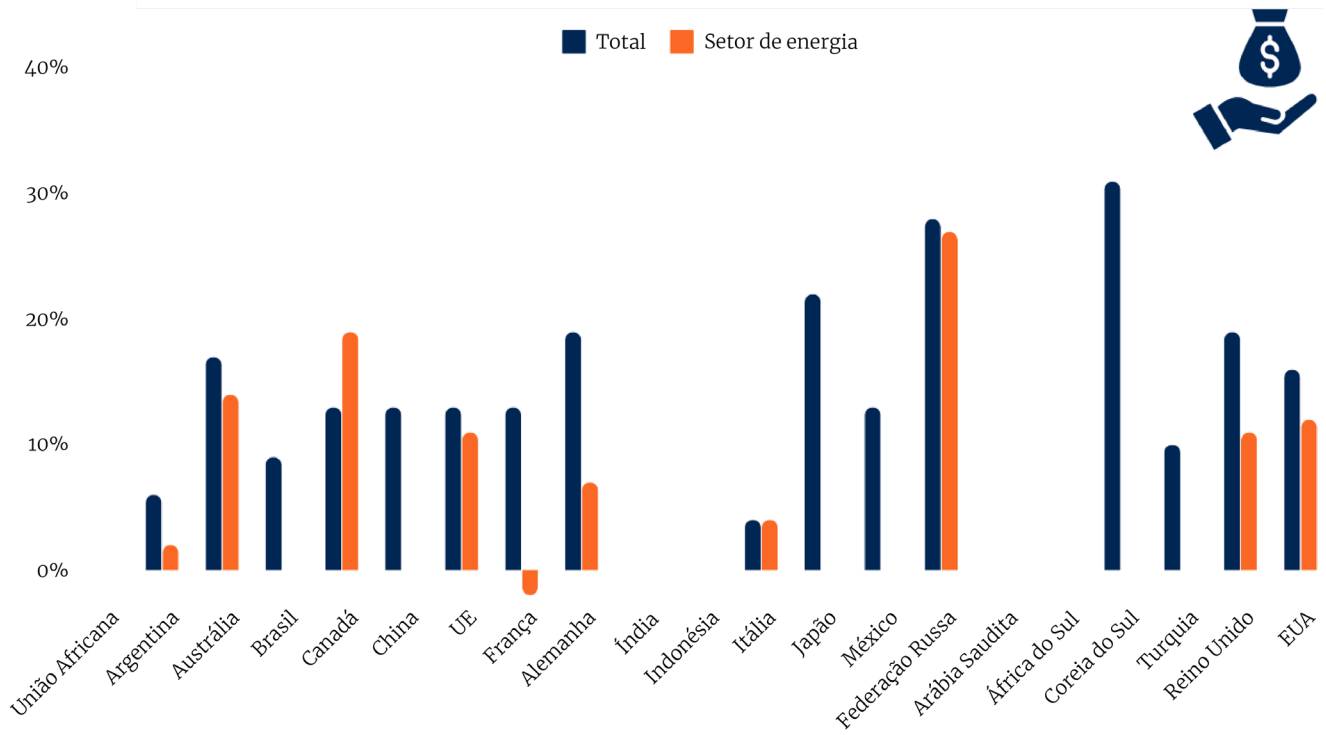
A Austrália se destaca com sua "*National Energy Workforce Strategy*" (Estratégia Nacional da Força de Trabalho no Setor de Energia), que visa criar oportunidades equitativas de emprego e liderança para as mulheres e, ao mesmo tempo, alavancar essas iniciativas para atingir suas metas climáticas.

Em contrapartida, os países do Sul Global, como a Índia (63%) e a Arábia Saudita (55%), apresentam os níveis mais baixos de paridade de gênero na participação em todos os setores de suas economias, refletindo a necessidade de programas específicos para promover a inclusão das mulheres na força de trabalho. No setor de energia, a Índia vem desenvolvendo iniciativas para capacitar e aumentar a empregabilidade das mulheres, enquanto a Arábia Saudita ainda carece de políticas energéticas que abordem questões de gênero, já que essas políticas são praticamente inexistentes.

Continuando com o mercado de trabalho, a Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres serve como um indicador para medir as disparidades de ganhos entre homens e mulheres para o mesmo trabalho ou trabalho comparável. Ao comparar com a do setor de energia especificamente desigualdade salarial total entre homens e mulheres com a do específica para o setor de energia (Figura 3), os formuladores de políticas e líderes empresariais podem identificar áreas prioritárias para iniciativas de igualdade salarial, garantindo que a inclusão de mulheres no setor de energia seja

acompanhada de uma compensação justa.

Figura 3 - Desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres: Total vs. Setor de Energia



Fonte: CHENG SI (2023), EU (2024), IEA (2024), WEF (2023).

Em média, as mulheres nas economias do G20 ganham 14% menos do que os homens, com uma diferença salarial média de 11% no setor de energia. É relevante observar que a desigualdade salarial no mercado de energia é menor em relação à média geral, exceto no Canadá, onde a desigualdade salarial total entre homens e mulheres é de 13%, aumentando para 19% no setor de energia. Essa disparidade justifica os esforços do Canadá para expandir a força de trabalho feminina nessa área por meio de políticas transformadoras.

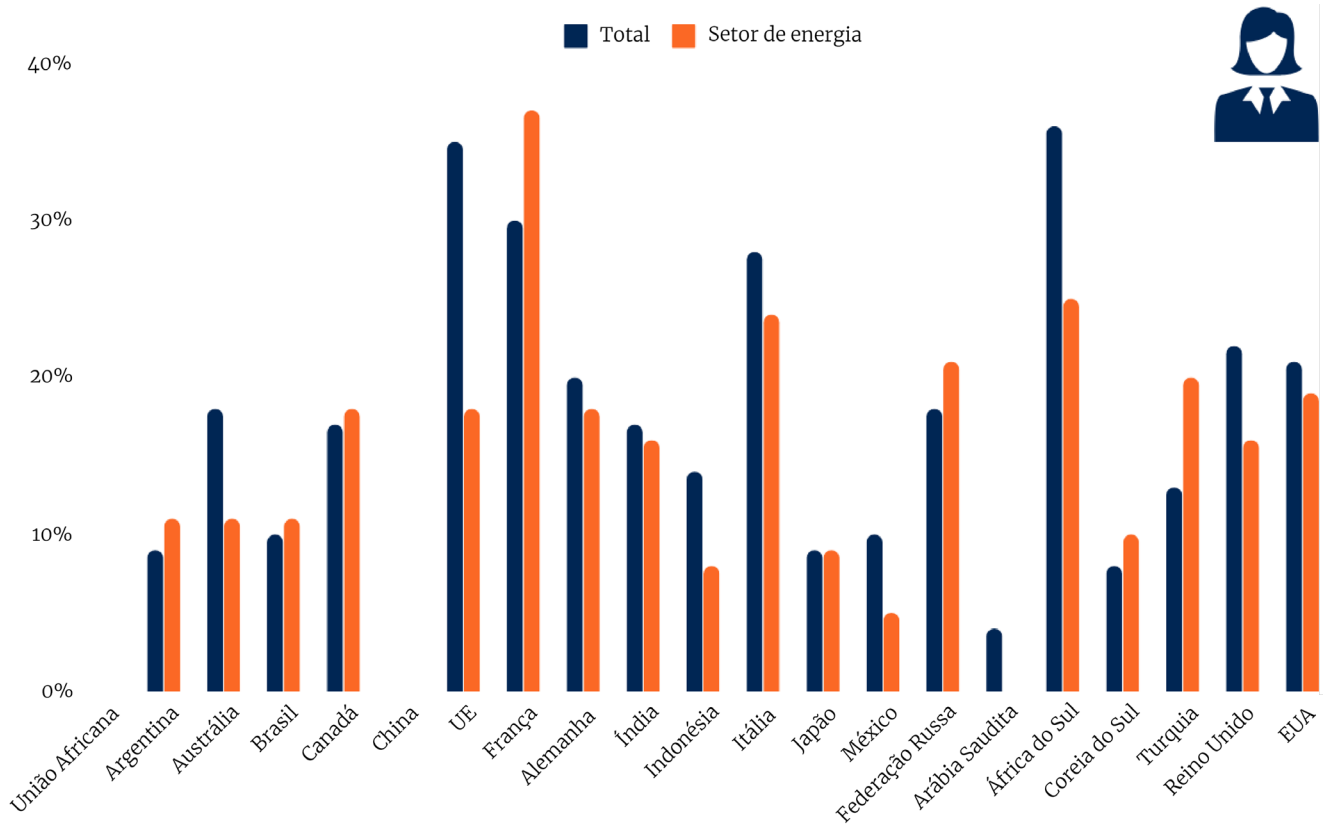
A participação ativa de mulheres em cargos técnicos e bem remunerados pode contribuir a reduzir as disparidades salariais no setor de energia; entretanto, as barreiras de entrada para as mulheres ainda persistem. Mesmo entre os países desenvolvidos, como Estados Unidos (11%), Canadá (19%) e Austrália (14%), a desigualdade salarial entre homens e mulheres permanece significativa. Isso indica que o desenvolvimento econômico, por si só, não é suficiente para alcançar a igualdade salarial entre homens e mulheres; são necessárias políticas públicas ativas. Por outro lado, a França se destaca com uma diferença salarial de -2%, o que indica uma reversão dessa tendência devido a políticas efetivas de promoção da igualdade.

Na França, a legislação obriga as empresas a garantir igualdade profissional e salarial, com a igualdade de gênero reconhecida como uma política pública apoiada por todos os ministérios.

Outra questão crítica é a escassez de dados sobre a diferença salarial entre homens e mulheres, especialmente no setor de energia, em países desenvolvidos como Coreia do Sul e Japão, bem como em nações emergentes como China, Brasil, México, Índia, Indonésia, Arábia Saudita e África do Sul. Isso gera uma lacuna significativa na compreensão de como a disparidade de gênero se manifesta em diferentes contextos econômicos e industriais.

Outro indicador importante é a representação de **Mulheres em cargos de liderança sênior**. A análise da participação de mulheres em cargos de alta administração esclarece como vários países e setores enfrentam as barreiras ao avanço das mulheres em posições de liderança, orientando assim o desenvolvimento de políticas públicas mais efetivas para a igualdade de oportunidades. A Figura 4 apresenta dados que comparam a participação de mulheres em cargos de liderança sênior. em todos os setores e no setor de energia.

Figura 4 - Mulheres em Cargo de Liderança: Total vs. Setor de Energia



Fonte: IEA (2024).

A média de representação feminina em cargos de alta administração nos membros do G20 é de 17,84%, revelando um cenário desafiador para a igualdade de gênero na liderança corporativa. A porcentagem mais baixa de 16,5% no setor de energia indica uma falta de mobilidade para as mulheres em comparação com outros setores. Além disso, as empresas de energia do Sul Global (16%) apresentam baixas porcentagens de mulheres trabalhadoras, como no Norte Global (18%). Isso destaca a necessidade urgente de estratégias que garantam transparência e justiça nos processos de recrutamento e avaliação de desempenho, para atrair e reter mais mulheres no setor de energia, criando oportunidades de crescimento, incluindo capacitação em liderança e outras iniciativas de desenvolvimento profissional.

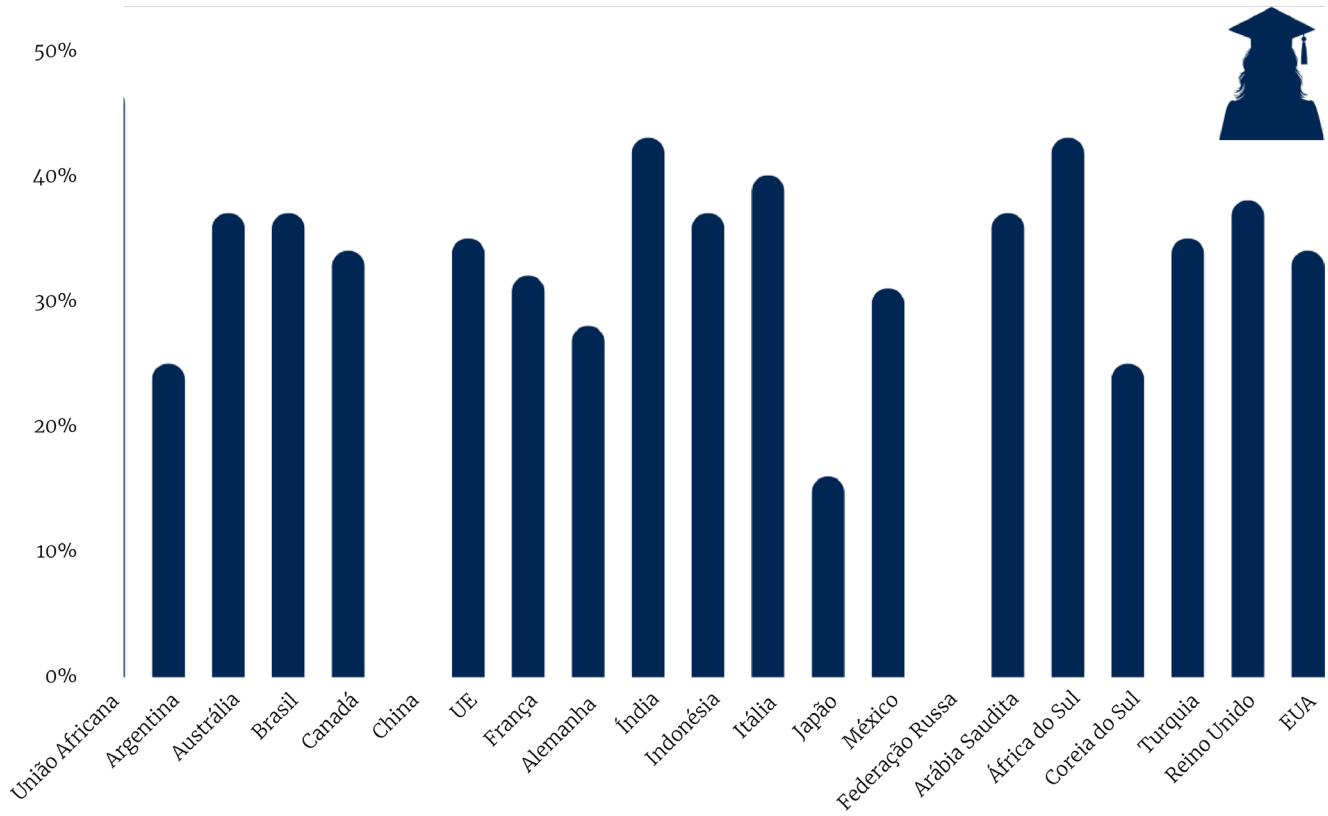
No Sul Global, a Indonésia apresenta uma baixa taxa de participação feminina em cargos de alta administração no setor de energia, com apenas 8% de mulheres, em comparação com uma média nacional de 14%. A situação é ainda mais crítica no México, onde apenas 5% das mulheres ocupam cargos de liderança no setor de energia, em comparação com uma média nacional de 10% em outros setores. No entanto, iniciativas como o programa ENTRI no âmbito da Cooperação Triangular da Indonésia estão trabalhando ativamente para promover a liderança e o desenvolvimento profissional das mulheres no setor de energias renováveis.

Da mesma forma, o Pacto Nacional por Mais Mulheres na Energia e Mineração do Brasil e a Estratégia de Empoderamento das Mulheres e Igualdade de Gênero para o Setor de Energia da África do Sul são dedicados a promover a equidade de gênero em cargos de liderança e gestão.

Alguns países, como a França, apresentam números mais promissores, com 37% de mulheres no setor de energia, e a África do Sul, com 25% de participação feminina. No entanto, mesmo em contextos em que a representação feminina é relativamente maior, é necessário que haja mais progresso. Portanto, esses países estão planejando promover políticas e ações destinadas a fortalecer as habilidades técnicas, gerenciais e de liderança das mulheres.

A educação na área de STEM está entre os campos mais procurados no setor de energia. Portanto, é fundamental analisar a parcela de **mulheres graduadas em áreas de STEM** entre os membros do G20 (Figura 5). Esse indicador reflete o nível de inclusão e representatividade de meninas e mulheres nas carreiras de STEM, permitindo uma avaliação das disparidades no acesso e na retenção em áreas educacionais que são vitais para a formação da força de trabalho nos setores de energia.

Figura 5 - Participação de Mulheres Graduadas em áreas de STEM



Fonte: DISR (2023), Enargas (2022), EU (2024), MI (2021), WEF (2023), World Bank (2024), WSA (2022).

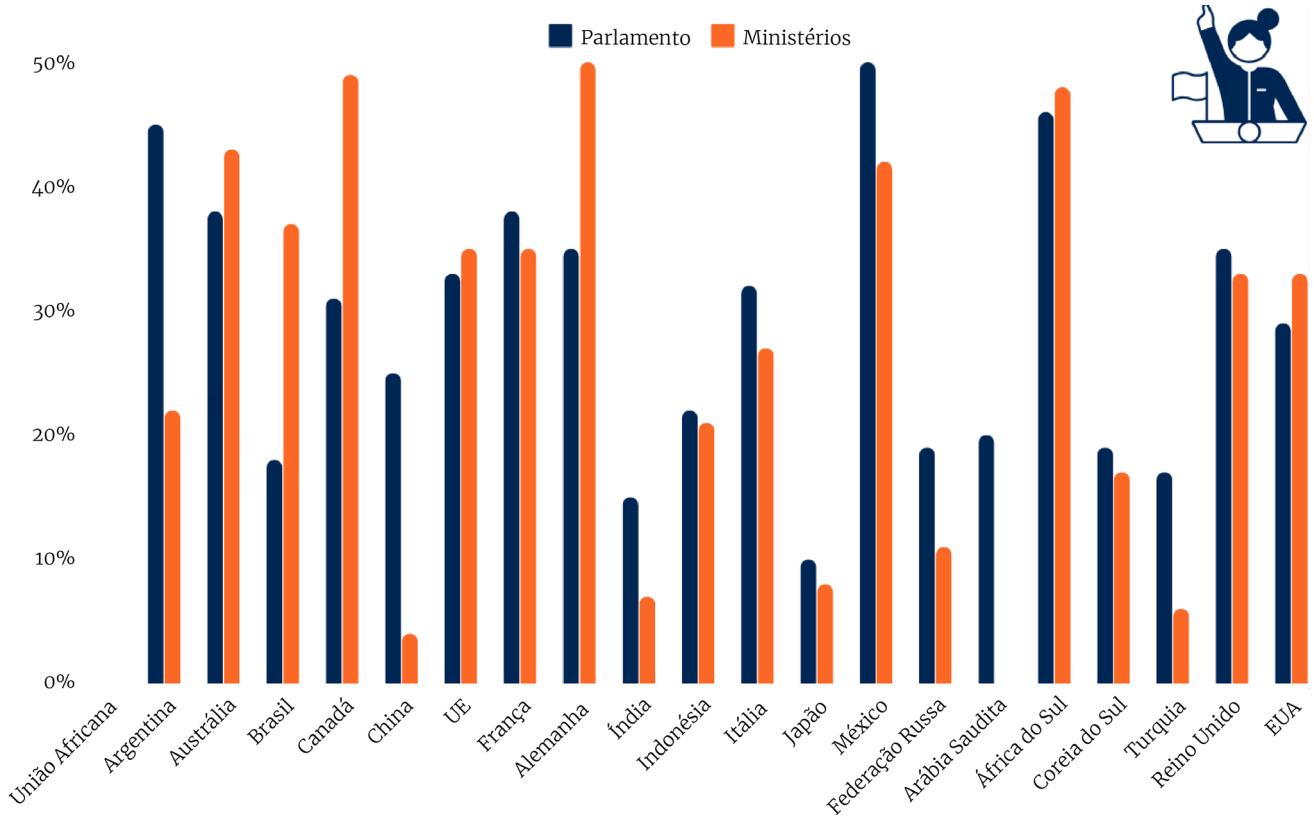
A baixa taxa de emprego de mulheres no setor de energia decorre, em grande parte, de um problema de direcionamento, indicado pelo número desproporcionalmente baixo de mulheres que obtêm diplomas na área de STEM. Essa realidade diminui o número de candidatas em potencial para vários cargos dentro das empresas. No G20, a participação feminina em STEM é de 34%, impulsionada principalmente pelo Sul Global, que atinge 37%, enquanto o Norte Global tem uma média de 31%.

No Sul Global, a União Africana se destaca com uma impressionante taxa de participação feminina de 47% entre graduadas em áreas de STEM, seguida de perto pela Índia e pela África do Sul, com 43%. Outros países, como o Brasil, a Indonésia, a Arábia Saudita e o México, também demonstram taxas de participação expressivas, que variam de 31% a 37%. Esses números indicam que as iniciativas governamentais destinadas a reduzir as disparidades de gênero estão produzindo resultados positivos nos países emergentes.

Programas de destaque, como o MENTARI (*Menuju Transisi Energi Rendah Karbon Indonesia*) da Indonésia, estão contribuindo para esse progresso. No Norte Global, o Reino Unido lidera com uma taxa de participação feminina relativamente alta em STEM, de 38%, enquanto o Canadá (34%), os Estados Unidos (34%) e a União Europeia (35%) oscilam em torno de uma média moderada. No entanto, com exceção da União Africana, da África do Sul e da Índia, essas proporções sugerem que muitas dessas nações ainda precisam de políticas direcionadas e maior investimento financeiro para promover de forma efetiva a participação feminina nos campos de STEM.

Com relação à participação na política, a análise se concentra na representação de **mulheres em cargos parlamentares e ministeriais** (Figura 6), revelando os níveis de envolvimento feminino na tomada de decisões públicas. Essa representação é vital para garantir que as políticas e os serviços públicos atendam efetivamente às diversas necessidades e realidades de homens e mulheres de várias origens

Figura 6 - Mulheres no Parlamento e em Cargos Ministeriais



Fonte: WEF (2023).

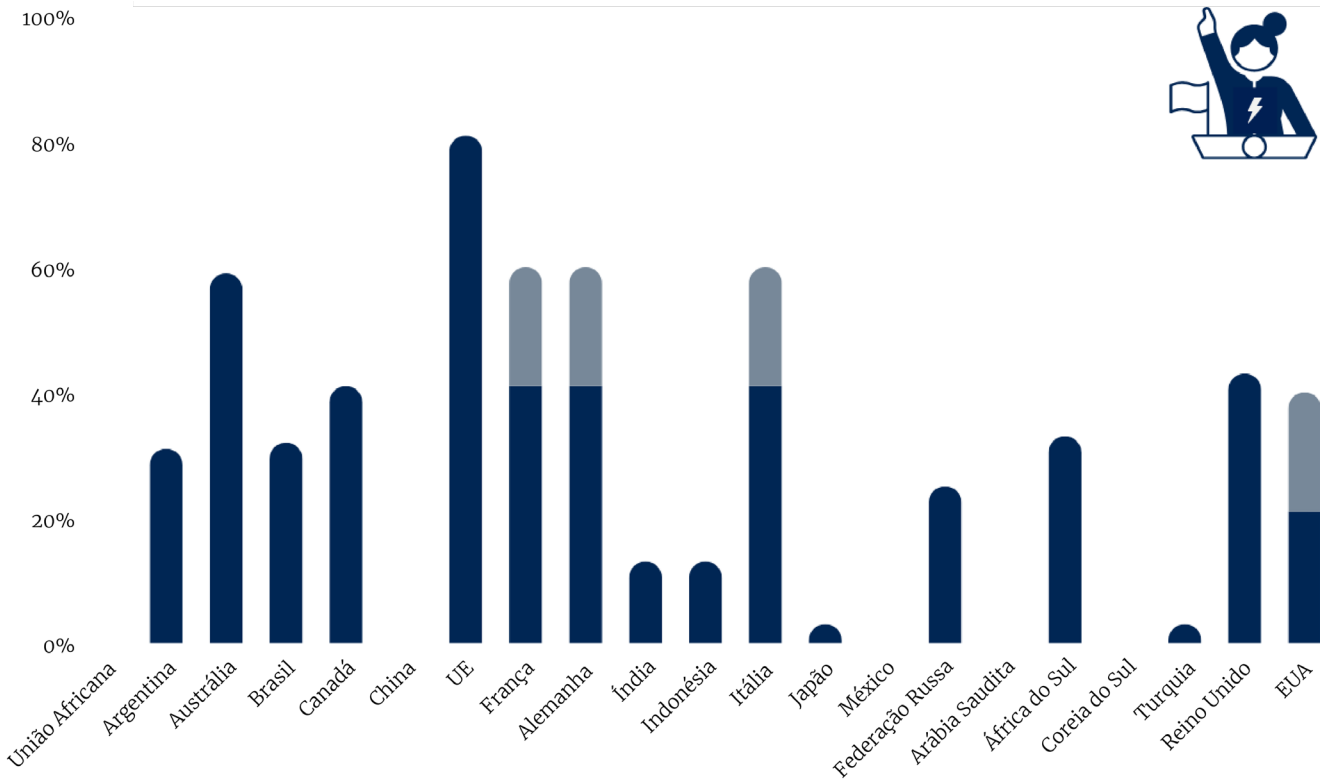
A representação política feminina no G20 continua abaixo dos níveis ideais, com mulheres ocupando apenas um terço dos cargos parlamentares e ministeriais. Essa estatística destaca uma sub-representação significativa de mulheres em carreiras políticas. No Norte Global, a porcentagem média de mulheres nessas funções é maior (32%) do que no Sul Global (24%), refletindo os efeitos das políticas afirmativas destinadas a promover a igualdade de gênero. Por exemplo, países como o Canadá e a Alemanha são exemplo dessa tendência tendência, com taxas de participação feminina em torno de 40%. Em contrapartida, países como a Índia (11%) e o Japão (9%) apresentam médias consideravelmente mais baixas, limitando a influência das mulheres na formulação de políticas. A África do Sul se destaca com 46% de mulheres no parlamento e 48% em cargos ministeriais, representando alguns dos mais altos níveis de igualdade de gênero na política global. Essa conquista reflete os esforços deliberados dos partidos políticos para promover a igualdade de gênero em cargos de liderança.

Em termos de representação parlamentar, países latino-americanos como a Argentina (45%) e o México (50%) demonstram uma presença feminina significativa, em grande parte devido a medidas afirmativas, como cotas de gênero, que incentivam uma maior inclusão das mulheres na política. A Austrália e a França lideram o Norte Global em representação parlamentar feminina, ambas com 38%. Por outro lado, os países asiáticos, incluindo o Japão (10%) e a Índia (15%), ilustram uma sub-representação considerável, ressaltando a necessidade urgente de políticas sensíveis à questão de gênero em cargos eleitos.

Com relação aos cargos ministeriais, a Argentina, apesar de sua notável presença feminina no parlamento, tem apenas 22% dos cargos ministeriais ocupados por mulheres. Isso sugere que, embora as mulheres tenham conquistado mais assentos legislativos, sua progressão para cargos executivos superiores ocorre de forma mais lenta. Uma tendência semelhante é observada na China, onde as mulheres ocupam 25% dos assentos parlamentares, mas apenas 4% dos cargos ministeriais. Em contraste, o Brasil tem uma representação parlamentar menor (18%), mas uma taxa relativamente alta de participação feminina em cargos ministeriais (37%), resultado de indicações diretas. Países como Alemanha (50%), Canadá (49%) e África do Sul (48%) têm as maiores participações de mulheres em cargos ministeriais.

Por fim, a avaliação da participação de **mulheres em cargos de alta administração nos ministérios de energia** (Figura 7) revela o nível de diversidade na tomada de decisões estratégicas no setor. Essa análise pode enriquecer as políticas energéticas com perspectivas mais inclusivas e inovadoras. Vale ressaltar o desafio de encontrar dados prontamente disponíveis; foi necessário identificar cargos de liderança em vários sites de ministérios nacionais, pois poucos países já compilaram esses dados de forma desagregada.

Figura 7 - Participação de Mulheres na Alta Administração dos Ministérios de Energia



Fonte: A contagem e a ponderação foram baseadas nos cargos listados nos sites oficiais dos ministérios, exceto para França, Alemanha, Itália e EUA, para os quais os dados foram obtidos do BMWE (2022).

Entre os países do Norte Global, a participação média de mulheres em cargos de alta administração é de 41%. A União Europeia se destaca com impressionantes 81%, seguida pela Austrália com 59% e pelo Reino Unido com 43%. França, Alemanha e Itália estão dentro da faixa estimada de 41% a 60%, indicando um maior equilíbrio de gênero. Os Estados Unidos têm uma média de 30,5%, o que os coloca em uma posição intermediária entre os países do Norte Global.

Em contrapartida, aproximadamente 22% dos funcionários da alta administração dos departamentos ou ministérios de energia no Sul Global são mulheres. Países como a Índia e a Indonésia registram, cada um, apenas 13% de representação feminina, enquanto a Turquia tem um número ainda menor, de 3%. O Brasil apresenta uma taxa de participação de 32%, que está acima da média do Sul Global, mas ainda está abaixo dos níveis observados nos países do Norte Global. A África do Sul (33%) e a União Africana (25%) também demonstram esforços moderados em prol da igualdade de gênero, embora permaneçam abaixo das médias dos países mais desenvolvidos.

A falta de dados para algumas nações, incluindo China, México, Arábia Saudita e Coreia do Sul, limita o escopo de uma análise abrangente. No entanto, as tendências globais revelam um contraste entre as nações desenvolvidas, que estão avançando ativamente nas iniciativas de igualdade de gênero, e os países em desenvolvimento, que continuam a enfrentar barreiras substanciais. Por exemplo, a União Europeia registra uma impressionante taxa de participação feminina de 81%.

Além disso, a Austrália e o Canadá se destacam por suas iniciativas efetivas destinadas a aumentar a equidade de gênero em seus departamentos de energia, tendo estabelecido programas de capacitação para apoiar esses esforços.

Apesar de alguns avanços, alcançar a equidade de gênero nos ministérios de energia continua sendo uma meta difícil para muitas nações. Essa realidade enfatiza a necessidade urgente de políticas públicas específicas e ações inclusivas, especialmente em países em desenvolvimento, para aumentar a participação feminina em setores essenciais que moldam a política energética.

Por fim, esses dados e análises enfatizam o papel papel essencial da desagregação por gênero na produção de avaliações na produção de avaliações significativas. Políticas, estruturas e programas verdadeiramente transformadores devem ser fundamentados em uma compreensão precisa das realidades atuais para enfrentar os desafios existentes de forma efetiva, responsiva e proativa. Sem dados de alta qualidade para identificar as lacunas, a justificativa para as iniciativas de políticas fica enfraquecida, dificultando a obtenção de resultados direcionados.

A obtenção de dados com alto nível de integridade

exigiu ampla pesquisa em diferentes bases de dados em vários bancos de dados, porém muitos dados-chave permanecem indisponíveis. Bases de dados como as da IEA, Eurostat e Fórum Econômico Mundial devem ser ampliadas e aprimoradas para permitir a coleta de dados nacionais desagregados, a fim de preencher essas lacunas. A persistente ausência de dados desagregados por sexo continua a representar uma barreira significativa para a elaboração de intervenções efetivas e o monitoramento preciso de seus resultados.

4.2 Estrutura institucional

Os membros do G20 representam uma variedade de sistemas de governança, incluindo democracias parlamentares, repúblicas presidenciais, monarquias constitucionais e até mesmo um sistema comunista, o que molda suas diversas abordagens às políticas de gênero, cada qual refletindo suas respectivas estruturas institucionais.

Entre os 21 membros, 8 países têm ministérios ou instituições equivalentes dedicados especificamente à promoção dos direitos das mulheres. Essas entidades são responsáveis por propor, desenvolver e implementar políticas em seus respectivos domínios. Brasil, Canadá e França se destacam por terem ministérios voltados exclusivamente para questões de gênero. Em países como Alemanha, Índia, Indonésia, Coreia do Sul, África do Sul e União Africana, as questões de gênero são incorporadas a ministérios mais amplos, que tratam de várias preocupações sociais. Por exemplo, na Índia, o "Ministério das Mulheres e do Desenvolvimento Infantil" desempenha um papel fundamental, enquanto na Alemanha, o "Ministério Federal para Assuntos de Família, Idosos, Mulheres e Jovens" supervisiona políticas de igualdade de gênero, além de outras questões sociais.

Em sete países-membros — Austrália, União Europeia, Itália, Japão, Reino Unido, Estados Unidos e Turquia — as questões de gênero são gerenciadas por departamentos especializados dentro de ministérios maiores. Por exemplo, no Reino Unido, o "Escritório de Igualdade do Governo" colabora atua em colaboração com o "Gabinete do Governo", enquanto nos Estados Unidos, o "Departamento das Mulheres" atua subordinada ao "Departamento do Trabalho". Enquanto isso, países como China, México e Rússia empregam estruturas descentralizadas, abordando questões de gênero por meio de órgãos e agências especializados. No México, o "Instituto Nacional das Mulheres" é afiliado ao "Ministério do Bem-Estar", enquanto o "Congresso Nacional de Mulheres" da China reúne representantes para discutir e propor políticas destinadas a melhorar as condições das mulheres em todo o país.

A Arábia Saudita e a Argentina se destacam como os únicos países do G20 que não contam com estrutura formal específica dedicada a questões de gênero. No entanto, a Arábia Saudita introduziu recentemente diretrizes, uma iniciativa dentro do "Ministério de Recursos Humanos e Desenvolvimento Social", que supervisiona as leis trabalhistas, com o objetivo de aumentar a participação das mulheres na força de trabalho. Na Argentina, o Ministério responsável pelas questões de gênero foi rebaixado à condição de subsecretaria de enfrentamento à violência de gênero do "Ministério da Justiça e Direitos Humanos" em 2023, que foi dissolvido em 2024.

Essa diversidade de estruturas institucionais reflete os diferentes graus de formalização e a prioridade dada às questões de gênero. Enquanto alguns governos criaram ministérios dedicados ou órgãos consultivos, integrando a perspectiva de gênero ao centro de suas políticas públicas nacionais, outros abordam a igualdade de gênero dentro de agendas mais amplas.

Os países com ministérios ou secretarias dedicados tendem a demonstrar um compromisso mais forte com a transformação social, ao passo que aqueles que integram o gênero a outras áreas de políticas geralmente enfrentam barreiras institucionais ou culturais que diminuem o progresso em direção à igualdade de gênero.

Quando se trata de energia, os países adotam diferentes abordagens para organizar seus ministérios, departamentos e secretarias, refletindo suas prioridades econômicas e ambientais. Nações como o México, a Rússia, a China, a Índia, a Arábia Saudita, a União Europeia e os Estados Unidos têm instituições dedicadas exclusivamente à política energética, como o "Ministério de Energia" na Arábia Saudita e na Rússia, e o "Departamento de Energia", nos Estados Unidos. Outros países integram a gestão da energia à exploração de recursos naturais com a exploração de recursos naturais, como no Brasil, com seu "Ministério de Minas e Energia", no Canadá, com o "Natural Resources Canada", e na Indonésia, na Turquia e na África do Sul, que combinam ambos os setores em seu "Ministério de Energia e Recursos Naturais".

Isso ocorre porque, nesses países, a produção de energia está profundamente ligada à exploração de seus vastos recursos naturais, como petróleo, gás e minerais. No Brasil, por exemplo, as grandes reservas de petróleo e a predominância da energia hidrelétrica justificam essa integração, enquanto no Canadá a riqueza em petróleo, gás e hidroeletricidade desempenha um papel central tanto na economia quanto no setor de energia. Nesses países, a interdependência entre energia e recursos naturais é tão significativa que a separação dos dois setores se torna impraticável.

Por outro lado, países como Austrália, França, Alemanha, Reino Unido e Itália — todas economias desenvolvidas — abordam a política energética em um escopo mais amplo,

que engloba sustentabilidade, transição energética e mudanças climáticas. Isso fica evidente na estrutura de seus ministérios, como o "*Department of Climate Change, Energy, Environment and Water*" (Departamento de Mudanças Climáticas, Energia, Meio Ambiente e Água) na Austrália, o "Ministério da Transição Ecológica e Coesão Territorial" na França e o "Departamento de Segurança Energética e Net Zero", no Reino Unido.

A criação de ministérios que combinam energia com mudanças climáticas, meio ambiente e segurança energética reflete as prioridades desses países, que enfrentam desafios específicos devido à transição para economias de baixo carbono. Esses países, em geral, concluíram a maior parte de suas transições industriais e agora estão concentrados em mitigar os impactos das mudanças climáticas e impulsionar a inovação tecnológica para alcançar um futuro sustentável.

Por outro lado, nações como Argentina, Japão, Coreia do Sul e a União Africana ntegram suas políticas energéticas a agendas de desenvolvimento econômico, infraestrutura e política industrial.

Isso se reflete em ministérios como o "Ministério da Economia" na Argentina e o "Ministério da Economia, Comércio e Indústria" no Japão e na Coreia do Sul. Nesses contextos, a energia é vista como um impulsionador do crescimento econômico e industrial, exigindo uma abordagem integrada para garantir a competitividade e, ao mesmo tempo, gerenciar suas transições energéticas de acordo com suas realidades econômicas.

4.3 Estrutura legal

Para analisar a integração das políticas de gênero no setor de energia dos membros do G20, foram estabelecidas oito categorias distintas. Os países são avaliados com base na presença de políticas, leis, programas, estruturas ou iniciativas — incluindo parcerias público-privadas — destinados a promover para promover a igualdade de gênero. A Tabela 2 apresenta um resumo das políticas existentes para cada país, nos grupos analisados. As categorias são as seguintes:

Mercado de trabalho: essa categoria considera políticas e leis relacionadas a emprego, salários e posições de liderança na economia em geral. Isso inclui políticas de equidade salarial, planos nacionais de equidade e leis de igualdade que, embora não se direcionem especificamente ao setor de energia, são aplicáveis à economia como um todo e impactam também esse setor.

Mercado de trabalho no setor de energia: esse segundo aspecto se concentra exclusivamente no setor de energia, abrangendo energias renováveis, petróleo e gás, serviços públicos e mineração. Nesse caso, as políticas devem estar diretamente vinculadas à equidade no mercado de trabalho, aos cargos de liderança, aos salários, às oportunidades e à justiça em geral no local de trabalho, dentro do setor.

Representação política: em seguida, a análise se volta para a representação política, examinando as leis relacionadas a cotas de gênero na representação parlamentar. Embora essas leis possam não abordar diretamente o setor de energia, as estruturas regulatórias de energia geralmente exigem aprovação parlamentar, destacando a importância da representação política na formação de políticas energéticas.

Representação política nos ministérios de energia: além disso, foi avaliada a representação nos departamentos ou ministérios de energia, com foco específico em cotas, treinamento direcionado e programas de capacidade institucional destinados a aumentar a presença de mulheres nessas funções.

Acesso à energia para mulheres: também foi avaliada a presença de estruturas, programas e iniciativas destinados a melhorar o acesso à energia para as mulheres, principalmente no que diz respeito a questões específicas de gênero relacionadas à pobreza energética.

Programas de treinamento e educação: foi examinada a disponibilidade de programas de treinamento, aquisição de conhecimento e educação, incluindo cursos operacionais, técnicos, de graduação e pós-graduação, bem como treinamento de liderança no setor de energia ou nos campos de STEM.

Aspectos financeiros: a análise incluiu projetos de financiamento e práticas orçamentárias, com foco nos esforços para incentivar mais mulheres a liderar empresas, melhorar o acesso ao financiamento e ao capital de risco e implementar um orçamento que aborde a questão de gênero. Se esses aspectos abordarem diretamente o setor de energia, inclusive em STEM, eles serão incluídos como estão; no entanto, se estiverem relacionados à economia mais ampla, deverão influenciar políticas e leis específicas para demonstrar um impacto direcionado.

Externalidades das políticas energéticas: por fim, foram examinadas as políticas energéticas e suas externalidades, avaliando se elas consideram os impactos de gênero, os papéis de gênero e as transformações possíveis com a igualdade de gênero. Isso inclui planos nacionais de desenvolvimento energético, planos de curto, médio e longo prazo, estratégias de transição energética e programas específicos, como os voltados para a eficiência energética. Além disso, foram consideradas ferramentas e estruturas para a integração de gênero em projetos de energia.

Tabela 2 - Políticas, Leis, Programas, Estruturas e Iniciativas para a Integração de Gênero no Setor de Energia

Países	Mercado de trabalho	Mercado de trabalho - Energia	Representação política	Representação política no setor de Energia	Acesso à energia	Habilidades e conhecimentos	Financiamento e orçamento de projetos	Externalidades das políticas energéticas
União Africava	✓					✓		
Argentina		✓	✓		✓	✓	✓	✓
Austrália	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Brasil	✓	✓	✓		✓	✓		
Canadá	✓	✓	✓	✓		✓		✓
China	✓		✓		✓	✓	✓	
União Europeia	✓		✓		✓	✓	✓	✓
França	✓	✓	✓				✓	✓
Alemanha	✓	✓	✓			✓	✓	
Índia		✓			✓	✓	✓	✓
Indonésia	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Itália	✓	✓	✓			✓		
Japão	✓					✓		✓
México	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
Rússia	✓	✓				✓		
Arábia Saudita	✓							
África do Sul	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Coreia do Sul	✓		✓					
Turquia	✓						✓	
Reino Unido	✓	✓	✓			✓	✓	
Estados Unidos da América	✓	✓	✓			✓	✓	

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

A tabela destaca uma diversidade significativa nas abordagens de políticas de gênero nos países do G20. Em termos de mercado de trabalho, a grande maioria (19) estabeleceu políticas e leis de equidade de gênero que tratam de emprego, salários e funções de liderança na economia em geral. Especificamente no setor de energia, esse número cai ligeiramente para 14, mas ainda constitui uma ampla maioria, indicando um reconhecimento crescente da importância da inclusão de gênero nesses campos.

Da mesma forma, 14 países implementaram iniciativas específicas para aprimorar a representação política no parlamento, nos ministérios e em outras instituições, embora os países nessas duas categorias não sejam totalmente iguais. No entanto, apenas dois países — Austrália e Canadá — desenvolveram políticas específicas para aumentar a representação feminina nos ministérios ou departamentos de energia ou departamentos de energia, sinalizando uma desigualdade de gênero na liderança desse setor.

No que diz respeito à pobreza energética, apenas alguns países (8) reconhecem a necessidade de abordar essa questão com uma perspectiva de gênero: Argentina, Brasil, China, Índia, Indonésia, México, África do Sul e União Europeia. Deve ser destacado que esses países são do Sul Global, nos quais papéis rígidos de gênero geralmente exacerbam as desigualdades no acesso à energia.

Com relação a habilidades e conhecimentos, a maioria dos membros do G20 (17) tem programas destinados a melhorar a educação e o treinamento, especialmente nas áreas de STEM. Além disso, 13 países têm estruturas no setor financeiro, alguns dos quais adotando ativamente ou planejando adotar um orçamento que aborde a questão de gênero, como Índia, México, Indonésia, África do Sul, Turquia e Argentina.

Por fim, vale a pena observar que apenas 9 países incorporam uma perspectiva integrada de gênero em suas políticas energéticas e nas externalidades associadas — Argentina, Austrália, Canadá, União Europeia, França, Índia, Indonésia, Japão e África do Sul.

Para aprofundar a análise, os países foram classificados em quatro níveis: aqueles que fornecem informações sobre a questão de gênero, aqueles que são sensíveis à questão de gênero, aqueles que abordam a questão de gênero e aqueles que colocam em prática ações avançadas de igualdade de gênero.

Tabela 3 - Definições das Categorias de Integração de Gênero no Setor de Energia

PAÍSES QUE FORNECEM INFORMAÇÕES SOBRE A QUESTÃO DE GÊNERO Reconhecem a existência de questões de gênero, mas não levam em conta as normas, os papéis e as relações de gênero que afetam o acesso e o controle sobre os recursos.	**PAÍSES SENSÍVEIS À QUESTÃO DE GÊNERO** Reconhecem as normas, os papéis e as relações de gênero, mas não abordam as desigualdades criadas por eles. Muitas vezes, não são desenvolvidas ações corretivas ou são desenvolvidas apenas algumas.
PAÍSES QUE ABORDAM A QUESTÃO DE GÊNERO Reconhecem as normas, os papéis e as relações de gênero e abordam as desigualdades criadas por eles. As políticas são desenvolvidas intencionalmente para direcionar e beneficiar esses grupos, a fim de atingir metas específicas no setor de energia.	**PAÍSES QUE COLOCAM EM PRÁTICA AÇÕES AVANÇADAS DE IGUALDADE DE GÊNERO** Essa abordagem vai além da abordagem dos sintomas da desigualdade de gênero no setor de energia: ela combate suas causas raízes, tais como normas socioculturais e estruturas legais discriminatórias.

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

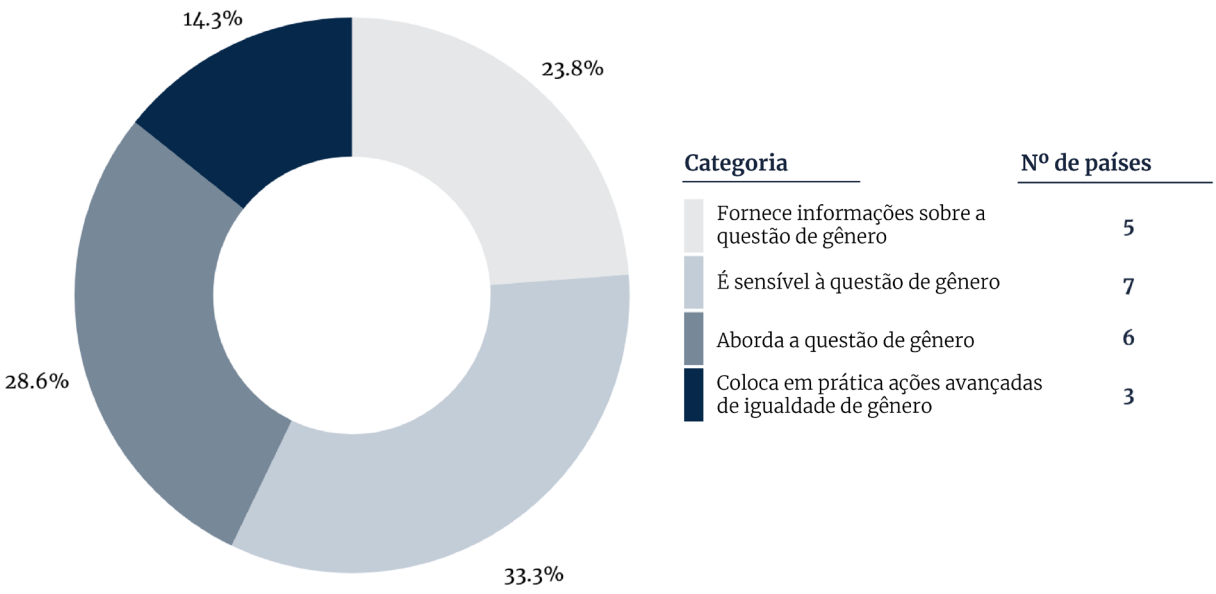
Essa classificação é fundamental, pois, embora tenha sido identificado se os países têm políticas de gênero em vigor, ainda não há uma percepção da intensidade, da importância e dos possíveis impactos dessas políticas. Com o uso dessa estrutura, é possível avaliar o grau em que cada país integra a questão de gênero em suas políticas e práticas no setor de energia. A Tabela 3 apresenta as classificações de cada país, e a Figura 8 ilustra a distribuição dos países em cada categoria.

Tabela 4 - Classificação dos Membros do G20 por Nível de Integração de Gênero no Setor de Energia

Fornece informações sobre a questão de gênero	É sensível à questão de gênero
É sensível à questão de gênero	É sensível à questão de gênero
Aborda a questão de gênero	Aborda a questão de gênero
É sensível à questão de gênero	É sensível à questão de gênero
Coloca em prática ações avançadas de igualdade de gênero	Fornece informações sobre a questão de gênero
Fornece informações sobre a questão de gênero	Aborda a questão de gênero
Coloca em prática ações avançadas de igualdade de gênero	Fornece informações sobre a questão de gênero
Aborda a questão de gênero	Fornece informações sobre a questão de gênero
Coloca em prática ações avançadas de igualdade de gênero	Aborda a questão de gênero
É sensível à questão de gênero	Aborda a questão de gênero
É sensível à questão de gênero	

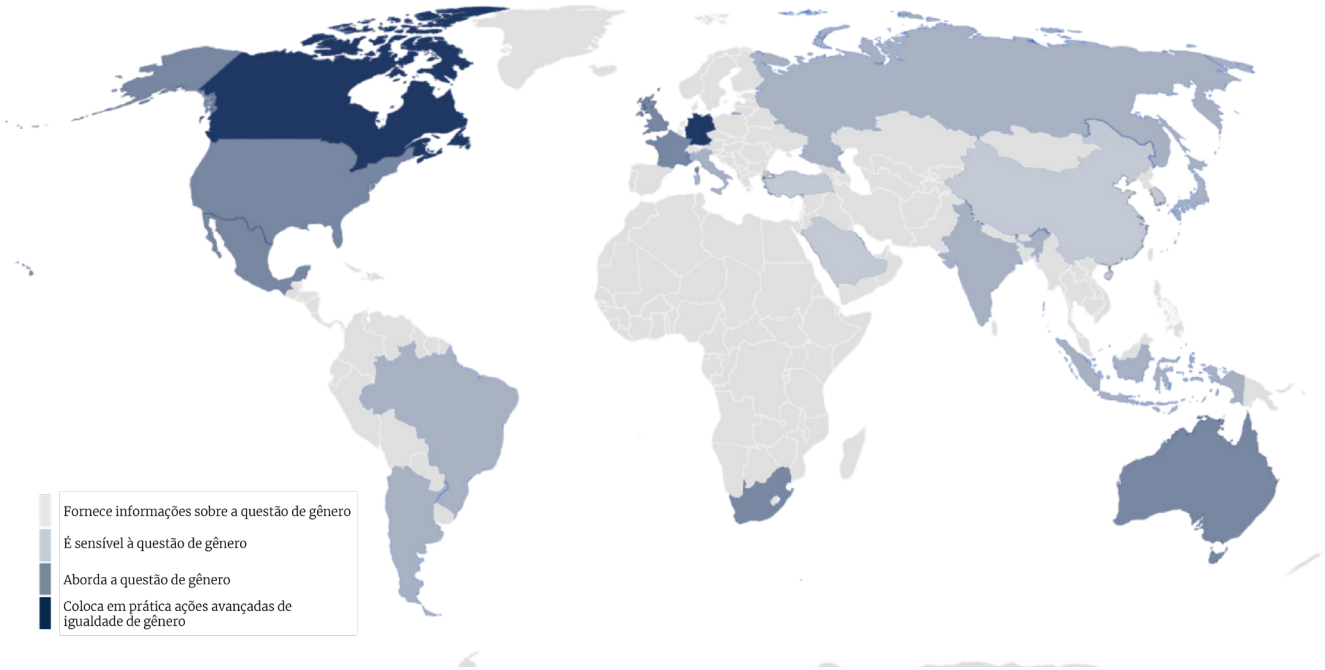
Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Figura 8 - Distribuição de Países por Nível de Integração de Gênero no Setor de Energia



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Figure 9 - Distribuição Geográfica do Nível de Integração de Gênero no Setor de Energia



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Os países classificados como aqueles que fornecem informações sobre a questão de gênero reconhecem a existência de questões de gênero, mas não levam em conta as normas, os papéis e as relações de gênero que afetam o acesso e o controle sobre os recursos. Cinco países se enquadram nessa categoria, representando 24% dos membros do G20. Desses, a maioria é do Sul Global — União Africana, China, Arábia Saudita e Turquia — enquanto apenas um, a Coreia do Sul, é do Norte Global. Como três dos cinco países estão na Ásia e no Oriente Médio, isso pode indicar que partes da região estão progredindo mais lentamente em direção à inclusão abrangente de gênero no setor de energia. As dinâmicas política, econômica e social desses países provavelmente desempenham um papel nessa tendência, nas quais os papéis tradicionais de gênero continuam influentes e o foco na equidade de gênero ainda não foi integrado às estruturas de políticas.

A **União Africana**, apesar de se comprometer formalmente com a igualdade de gênero em suas estruturas legais e estratégias de desenvolvimento, não possui intervenções direcionadas no setor de energia, o que indica esforços em estágio inicial. Na **China**, as políticas de gênero em energia permanecem subdesenvolvidas, com integração limitada entre a inclusão de gênero e as políticas energéticas, com exceção de um projeto que se concentra no acesso a energias renováveis e no emprego de mulheres em áreas rurais. A **Arábia Saudita**, apesar das reformas para aumentar os direitos das mulheres e a participação na força de trabalho, ainda não integrou significativamente as perspectivas de gênero em seu setor de energia. Na **Coreia do Sul**, embora o gênero e a energia sejam ocasionalmente associados em discussões, não foram formalmente integrados à política pública. As negociações comerciais com o Reino Unido sugerem uma futura cooperação em energia limpa e gênero, mas uma estratégia unificada ainda não se concretizou.

Da mesma forma, a **Turquia** reconhece a importância do gênero no planejamento e no orçamento, mas as iniciativas concretas no setor de energia são limitadas, principalmente na forma de estudos e recomendações.

Subindo na escala, os países classificados como sensíveis à questão de gênero reconhecem as normas, os papéis e as relações de gênero, mas não abordam as desigualdades que eles criam. Muitas vezes, não são desenvolvidas ações corretivas. A maior parte dos países — 7, ou 33% — se enquadra nessa categoria, sendo que a maioria é do Sul Global, incluindo Argentina, Brasil, Índia, Indonésia e Rússia, e apenas duas economias do Norte Global — Itália e Japão. Isso sugere que muitos países do Sul Global ainda estão nos estágios iniciais do reconhecimento das desigualdades de gênero no setor de energia, nos quais existe a conscientização das questões de gênero, mas barreiras para a implementação de políticas mais inclusivas e que abordem a questão de gênero no setor de energia ainda persistem.

Na **Argentina**, os esforços para abordar a desigualdade de gênero no setor de energia ainda são limitados, com

iniciativas de destaque surgindo apenas em 2021. Embora tenha havido pesquisas promissoras, as ações concretas para promover a equidade na liderança, na remuneração e no acesso a recursos permanecem subdesenvolvidas, com um foco maior na conscientização e na capacitação. O **Brasil** fez progressos nos últimos dois anos, especialmente na promoção de educação e treinamento para mulheres em áreas de STEM, mas é necessária uma abordagem mais estruturada para integrar totalmente a inclusão de gênero nas políticas energéticas. Na **Índia**, as políticas energéticas sensíveis à questão de gênero destacam o progresso, especialmente em energias renováveis e desenvolvimento rural, embora persistam desafios estruturais que exigem uma maior integração das considerações de gênero.

A **Indonésia** tem mostrado avanços na abordagem da pobreza energética e na inclusão da força de trabalho, especialmente em energias renováveis, mas ainda enfrenta desafios na representação política e na tomada de decisões dentro do setor. Na **Rússia**, embora tenha havido progresso no avanço dos papéis das mulheres em STEM e no aumento da participação da força de trabalho, especialmente no setor nuclear, ainda há desafios para lidar com a desigualdade salarial entre homens e mulheres, a representação política e estratégias abrangentes para reduzir a pobreza energética entre as mulheres. As iniciativas da **Itália** promovem a equidade no local de trabalho e o empreendedorismo feminino, embora a abordagem permaneça limitada, com foco na educação sem abordar totalmente as desigualdades de gênero no setor de energia. O **Japão** possui estruturas para a igualdade de gênero, mas ações concretas nas políticas energéticas continuam escassas, e um foco mais forte na inclusão de gênero melhoraria os esforços existentes.

Os países classificados como **aqueles que abordam a questão de gênero** representam 29% da amostra. Esses países consideram as necessidades específicas de mulheres, homens e grupos marginalizados e como as normas, os papéis e as relações de gênero afetam seu acesso e controle sobre os recursos. As políticas são desenvolvidas intencionalmente para direcionar e beneficiar esses grupos, a fim de atingir metas específicas no setor de energia. A maioria dos países dessa categoria é do Norte Global — Austrália, França, Reino Unido e Estados Unidos — enquanto apenas dois são do Sul Global — México e África do Sul. Isso sugere que as economias do Norte Global tendem a ter maior capacidade institucional e econômica para desenvolver políticas mais inclusivas e sofisticadas no setor de energia.

A **Austrália** tem demonstrado um claro compromisso com a incorporação da igualdade de gênero nas políticas energéticas e no mercado de trabalho. No entanto, embora tenha havido progresso, são necessárias mudanças estruturais mais profundas para desafiar as normas de gênero existentes. A **França** desenvolveu um conjunto de recursos para integrar as perspectivas de gênero às políticas energéticas e tem uma atitude de abordagem da questão de integração de gênero no mercado de trabalho, mas áreas cruciais para a equidade ainda não são abordadas, como o acesso à energia. Da mesma forma, o **Reino Unido** foi bem-sucedido na promoção da participação das mulheres em STEM e no mercado de trabalho, mas questões fundamentais, como pobreza energética e representação política ainda precisam ser abordadas por meio da transversalização de gênero. Nos **Estados Unidos**, embora haja uma atitude de abordagem da questão de integração de gênero no mercado de trabalho e nos planos nacionais de desenvolvimento do setor de energia, áreas cruciais, como a representação política, ainda não são abordadas por essa integração. O **México** está promovendo a igualdade de gênero ao reduzir a pobreza energética entre as mulheres, criar igualdade de oportunidades na força de trabalho e promover sua participação em funções de tomada de decisão, com o apoio do orçamento que aborda a questão de gênero, embora sejam necessárias mais melhorias para uma abordagem totalmente inclusiva. A **África do Sul** fez um progresso notável, com foco nas oportunidades das mulheres no mercado de trabalho e na liderança no setor de energia, mas ainda há desafios quanto à efetividade e à implementação dessas iniciativas.

No topo da escala estão os **países que colocam em prática ações avançadas de igualdade de gênero**.

Essa abordagem considera normas, papéis e relações de gênero para mulheres e homens e como eles afetam o acesso e o controle sobre os recursos; aborda normas, papéis e relações de gênero prejudiciais; inclui estratégias e implementações para promover mudanças progressivas nas relações de poder entre mulheres, homens e grupos marginalizados. Essa abordagem vai além da indo além dos sintomas da desigualdade de gênero e combatendo suas causas estruturais no setor de energia, tais como normas socioculturais e estruturas legais discriminatórias. Três países, representando apenas 14% da amostra, se enquadram nessa categoria. Todos eles são do Norte Global: Canadá, União Europeia e Alemanha. Isso sugere que os países com forte capacidade institucional, economias robustas e, provavelmente, maiores pressões sociais e políticas têm maior probabilidade de atingir esse nível de integração de gênero.

A Alemanha fez um progresso significativo na integração de questões de gênero no setor de energia, com iniciativas focadas no aumento da liderança feminina e na promoção da participação das mulheres nos campos de STEM. Sua abordagem inclui estratégias que colocam em prática ações avançadas de igualdade de gênero. Da mesma forma, a União Europeia adotou políticas abrangentes para incorporar a igualdade de gênero em todos os setores, incluindo o de energia, com o objetivo não apenas de reconhecer, mas também de transformar as desigualdades de gênero por meio de ações concretas. O Canadá também se destaca por suas políticas, que vão além do reconhecimento das desigualdades, implementando ativamente estratégias para enfrentá-las e reformulá-las. No entanto, alcançar a verdadeira igualdade exige monitoramento contínuo e implementação efetiva. Embora esses países tenham progredido com políticas transformadoras, ainda há espaço para melhorias. É crucial avaliar continuamente a efetividade do que foi feito, fazer ajustes e desenvolver novas estratégias, já que algumas áreas permanecem sem abordagem.

Em resumo, a análise da integração de gênero no setor de energia entre os membros do G20 revela um forte contraste entre os países do Norte Global e do Sul Global. **A maioria dos países classificados como abordando a questão de gênero ou colocando em prática ações avançadas de igualdade de gênero são do Norte Global (78%), sendo que apenas uma pequena fração dos países do Sul Global alcançou esses níveis mais altos de integração de gênero**. Deve ser destacado que 7 dos 10 países do Norte Global na amostra se enquadram nessas categorias, destacando sua maior capacidade de implementar políticas transformadoras e inclusivas, com o suporte de estruturas institucionais e financeiras mais robustas. Em geral, esses países estão mais bem equipados para abordar e mudar as normas de gênero no setor de energia.

Em contrapartida, a maioria dos países classificados como **fornecendo informações sobre a questão de gênero** ou sensíveis à questão de gênero são do Sul Global (75%). Isso sugere que as economias do Sul Global continuam a enfrentar desafios significativos para integrar totalmente as considerações de gênero nas políticas energéticas. Dos 11 países do Sul Global da amostra, 9 se enquadram nessas categorias inferiores, indicando que muitas economias emergentes ainda estão lutando para ir além do reconhecimento das desigualdades de gênero devido a restrições econômicas e institucionais. Para esses países, pode ser necessário maior apoio internacional e investimentos direcionados para aumentar a inclusão de gênero no setor de energia.

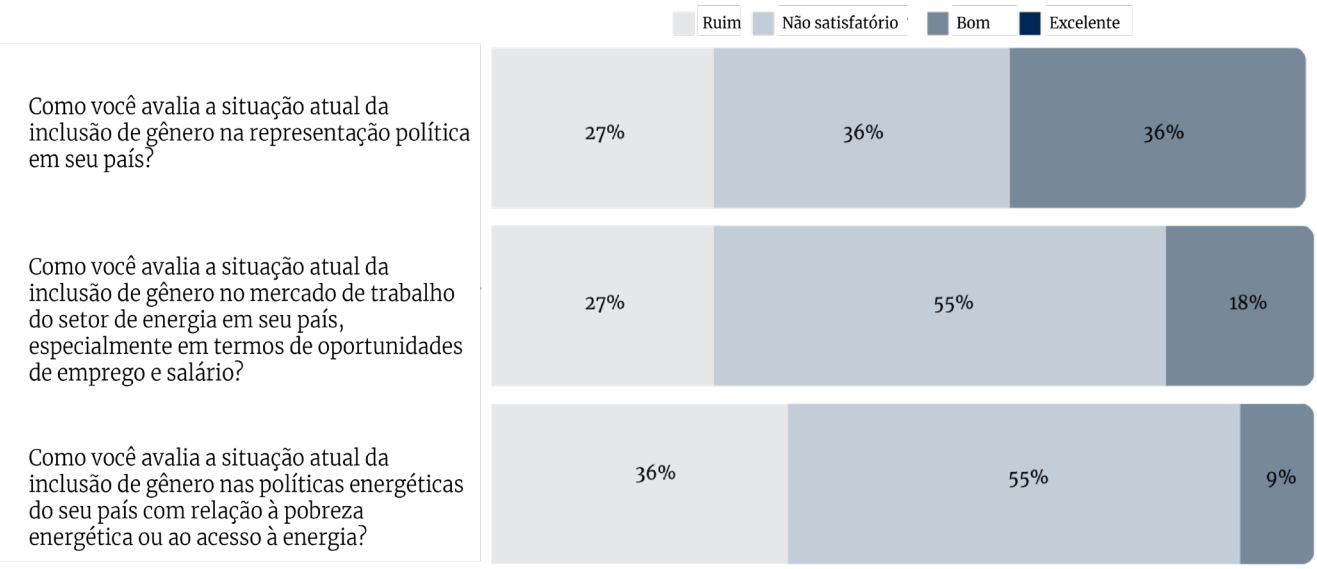
5. Análise de entrevistas com partes interessadas

Este capítulo apresenta as principais percepções obtidas a partir de entrevistas com 11 especialistas em energia e/ou gênero dos setores público e privado, representando nove países do G20. Representando diversas funções — pesquisadores, presidentes e diretores — esses entrevistados ofereceram perspectivas valiosas sobre o estado atual da inclusão de gênero nas políticas energéticas, identificando as melhores práticas, os desafios e as recomendações de ação para o avanço da igualdade de gênero no setor.

A análise dos dados obtidos com a escala *Likert* revela um cenário preocupante com relação à inclusão de gênero no setor de energia (Figura 9). Embora existam políticas voltadas para essa questão, sua implementação e efetividade permanecem em grande parte insatisfatórias. No contexto da integração de gênero nas políticas que abordam a pobreza energética e o acesso à energia, a maioria dos entrevistados (55%) considera essas políticas "insatisfatórias" e 9% as classificam como "ruins".

No mercado de trabalho do setor de energia, a situação também é alarmante: 55% dos entrevistados consideram a inclusão de gênero "insatisfatória" e 18% a classificam como "ruim". A representação política recebeu o feedback mais crítico dos entrevistados, com 36% classificando-a como "ruim", 36% como "insatisfatória" e 27% oferecendo uma avaliação "boa". Nenhum dos entrevistados de nenhum país deu nota 4 ("excelente") para nenhuma das perguntas.

Figura 10 - Respostas dos Entrevistados



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Com relação à análise individual dos países entrevistados, no mercado de trabalho do setor de energia, a Austrália e a França se destacam com avaliações positivas, refletindo uma maior participação feminina, juntamente com políticas que promovem igualdade de remuneração e oportunidades. Em contrapartida, Brasil, Japão, Itália e Rússia receberam avaliações insatisfatórias ou mistas. No Brasil, embora haja um número crescente de mulheres em funções administrativas, sua presença em cargos técnicos e de liderança no setor de energia ainda é limitada. A Índia e a África do Sul, por outro lado, enfrentam desafios culturais e estruturais que dificultam a inclusão feminina no mercado de trabalho, o que se reflete em suas avaliações insatisfatórias ou ruins.

O Brasil tem visto algumas empresas adotarem iniciativas de inclusão de gênero, enquanto a Austrália está integrando políticas mais amplas de segurança no local de trabalho, igualdade de remuneração e acordos de trabalho flexíveis que afetam o setor de energia. A Índia e a Austrália também estão se concentrando em esforços específicos do setor, como o treinamento de mulheres em energia solar e iniciativas para aumentar a participação das mulheres em cargos gerenciais no

setor de energia. Em contrapartida, o Japão tem menos casos visíveis de inclusão de gênero, com empresas estrangeiras desempenhando um papel mais importante na implementação de políticas favoráveis ao gênero. Na África do Sul e na Itália, a maioria das iniciativas de inclusão de gênero está surgindo de esforços do setor privado e não de políticas públicas, destacando uma lacuna nas estruturas lideradas pelo Estado.

Em termos de políticas energéticas e pobreza energética, países como a Austrália, a Índia e a Federação Russa receberam avaliações positivas.

Em contrapartida, países como Brasil, França, Itália, Japão e África do Sul foram classificados como insatisfatórios. A África do Sul e a Itália enfatizam a interseccionalidade de raça e gênero, onde as iniciativas se concentram mais na equidade racial, que também desempenha um papel significativo no Brasil.

Com relação à representação política, a África do Sul, a Austrália e a França foram destaques positivos, sugerindo uma representação razoável de mulheres em cargos de tomada de decisão relacionados ao setor de energia. No Brasil, na Itália, na Índia, no Japão e na Rússia, a representação feminina foi classificada como escassa. Quanto às barreiras, as normas culturais e a natureza dominada pelos homens no setor de energia são temas recorrentes no Brasil, no Japão, na África do Sul e na Rússia, locais em que os papéis tradicionais de gênero limitam a participação das mulheres. A Índia destaca desigualdades sociais mais amplas, como a sobreposição de casta e gênero, o que complica ainda mais a inclusão de gênero nas políticas energéticas. A Austrália destaca o desafio de atrair e reter mulheres em funções dominadas por homens.

Os comentários e as respostas dos entrevistados geralmente convergem para os principais desafios e recomendações, apesar de serem de contextos diferentes. Um ponto comum destacado pelos entrevistados é a sub-representação das mulheres em cargos técnicos e de liderança no setor de energia. Essa observação foi amplamente mencionada em diferentes regiões, sugerindo que, embora o cenário varie em nuances locais, o problema é global. Entrevistados da Austrália, da África do Sul, do Brasil e da França, por exemplo, enfatizaram que o setor de energia continua a se concentrar na engenharia tradicional, com carreiras técnicas frequentemente consideradas como "domínios masculinos", o que torna difícil atrair e reter mulheres. Além disso, foi observado que as mulheres podem enfrentar desigualdades no acesso apropriado à educação, a empregos e a promoções devido à percepção de que essas funções são "árduas" e "técnicas".

Há uma percepção generalizada de que fatores culturais e sociais dificultam a inclusão das mulheres nos setores tradicionais. Essa desigualdade está ligada a papéis de gênero socialmente construídos, que afetam tanto as escolhas quanto a progressão de carreira das mulheres. Alguns entrevistados relataram que muitas mulheres do setor enfrentam desafios para progredir em suas carreiras, em parte devido a restrições de tempo. Isso se deve às dificuldades de equilibrar a vida profissional e pessoal, já que as responsabilidades de cuidados domésticos e familiares são predominantemente atribuídas a elas.

Com relação à pobreza energética, as entrevistas indicam que suas origens são multifacetadas e não podem se resumidas à questão de "acesso" ou "não acesso" a serviços básicos de energia. Enfatizou-se que uma abordagem mais inclusiva deve considerar as necessidades sociais e econômicas específicas das mulheres.

Isso vai além do mero fornecimento de energia; para reduzir as desigualdades e melhorar significativamente a qualidade de vida das mulheres, é essencial oferecer treinamento para ajudá-las a gerenciar e utilizar a energia como um meio de alcançar o empoderamento econômico.

As desigualdades amplificam os efeitos negativos da falta de serviços de energia. Quando as disparidades relacionadas a gênero, idade, etnia, orientação sexual, deficiências e outros fatores não são reconhecidas como questões a serem abordadas, as políticas tendem a perpetuar essas desigualdades. Foi destacado que, na África do Sul, apesar da existência de políticas de inclusão com foco em raça e gênero, os benefícios geralmente são mais direcionados aos homens negros do que às mulheres negras. Em geral, as políticas de inclusão na África priorizam a raça em detrimento do gênero. Quanto à Rússia, embora a questão do acesso à energia não seja uma grande preocupação no país como um todo, foi destacado que certas regiões remotas do país lutam com o acesso a locais limpos para cozimento e aquecimento, muitas vezes dependendo de carvão ou madeira como fontes de energia, e que a população mais vulnerável à pobreza energética no país são as mulheres idosas.

Outro aspecto da questão de gênero relacionada à energia é a sub-representação das mulheres nos espaços de tomada de decisão e na formulação de políticas energéticas. Nos países do G20, as mulheres são minorias nas arenas políticas que definem a distribuição e o uso da energia, e raramente têm voz nas discussões sobre infraestrutura energética. Como exemplo, foi destacado que a baixa representação de mulheres no parlamento japonês afeta diretamente a ausência de modelos para as gerações mais jovens. No caso da Rússia, observou-se que as mulheres nos ministérios geralmente ocupam cargos de assessoria de imprensa, que não são funções de tomada de decisão, trabalhando em áreas como ESG e comunicações, enquanto as principais decisões de negócios são tomadas por outras pessoas. Por outro

lado, foi apontado que, na África do Sul, a representação feminina é influenciada pelo sistema eleitoral de representação proporcional e pelas políticas partidárias, sendo o Congresso Nacional Africano o mais progressista ao estabelecer cotas para mulheres no parlamento.

Apesar desses desafios, foram citadas várias melhores práticas e histórias de sucesso, como exemplos de iniciativas de empresas privadas no Brasil, implementando programas específicos para criar oportunidades para mulheres em áreas técnicas, ou a "Champions of Change Coalition" na Austrália, uma iniciativa do setor privado para aumentar a participação feminina no setor de energia.

Todos os entrevistados concordam que o setor de energia precisa adotar medidas mais efetivas para garantir a inclusão de gênero, especialmente em cargos de liderança. Entre as sugestões apresentadas estão a imposição de cotas, condições de financiamento de projetos que incluam critérios de igualdade de gênero e a criação de incentivos políticos, como isenções fiscais para empresas que atendam às diretrizes de inclusão.

Além disso, enfatizou-se a necessidade de maior fiscalização e aplicação de sanções a quem não cumprir as políticas de inclusão de gênero.

Para aumentar a participação feminina no setor de energia, uma das principais recomendações é garantir que os sistemas educacionais incentivem o interesse de meninas e meninos nas áreas de STEM. No entanto, além de promover esse interesse, é fundamental desenvolver currículos específicos que aumentem e mantenham o envolvimento das meninas ao longo de suas jornadas acadêmicas. Um exemplo mencionado foi que, quando o currículo ou até mesmo o nome de um curso é alterado para ser mais inclusivo e enfatizar o impacto no mundo real — como o foco em aplicativos sociais, projetos colaborativos ou o uso de títulos de cursos mais acessíveis — há uma inclusão significativamente diferente de mulheres nessas disciplinas.

Os entrevistados enfatizaram o papel fundamental das universidades na adaptação de seus programas, para atender às demandas de equidade do setor de energia. Isso inclui a criação de currículos mais versáteis e a oferta de cursos com foco no empoderamento das mulheres, preparando as alunas para uma ampla gama de oportunidades no setor. Outro aspecto importante é a colaboração com o setor privado e associações profissionais, permitindo que as alunas se conectem com modelos femininos no mercado de trabalho e recebam apoio na carreira por meio de redes de mentoria e programas de estágio.

Acima de tudo, um ambiente propício para a participação das mulheres no setor de energia requer a adoção de uma abordagem sensível à questão de gênero no planejamento, na formulação de políticas e na regulamentação, acompanhada pelo monitoramento contínuo do progresso. Nesse sentido, foi enfatizado que é essencial que os formuladores de políticas tenham a capacidade técnica necessária para criar políticas de energia que considerem as questões de gênero. sso envolve não apenas enxergar o setor de energia sob a ótica da infraestrutura, mas também considerar sua interconexão com áreas como educação, emprego e empreendedorismo. Para que a inclusão de gênero seja mais do que apenas uma aspiração política, é fundamental estabelecer metas e instrumentos que integrem esses aspectos às políticas de energia. Além disso, foi destacada a necessidade de promover a "alfabetização" no setor, organizando reuniões com demonstrações de exemplos, melhores práticas e lições aprendidas.

Também foi apontado que a imposição de KPIs (Indicadores-Chave de Desempenho) para empresas estatais poderia ser uma medida efetiva para envolver as mulheres nas discussões e no desenvolvimento da política energética, especialmente com os planos de nacionalização do setor energético. Recomenda-se também a introdução de KPIs para CEOs de empresas de capital aberto; no entanto, é necessário recrutar mulheres e, em seguida, apoiar sua promoção por meio de mentoria e ajuda para que alcancem cargos mais altos.

O monitoramento de dados desagregados por gênero se torna essencial para buscar soluções que superem barreiras históricas e garantam a inclusão e a retenção de mulheres no setor de energia, tanto em funções técnicas quanto em posições de liderança. Foi destacada a importância de monitorar os impactos das políticas energéticas por meio de Indicadores de gênero, pois é crucial criar métricas específicas que avaliem a participação e o empoderamento das mulheres nas iniciativas de energia.

Por fim, as entrevistas revelam que, embora existam iniciativas e políticas destinadas a promover a inclusão de gênero no setor de energia, os desafios culturais e estruturais, juntamente com a falta de aplicação prática dessas políticas, representam obstáculos em todas as regiões. Os entrevistados sugerem que o caminho para uma inclusão significativa exige incentivos específicos, sanções por não conformidade e a adoção das melhores práticas já observadas em alguns países e empresas. Portanto, para alcançar a verdadeira inclusão de gênero no setor de energia, será necessário um esforço coordenado e contínuo dos setores público e privado.

6. Melhores práticas e recomendações

Este capítulo explora as melhores práticas adotadas pelos países do G20 para promover a equidade de gênero no setor de energia. Essas iniciativas abrangem uma ampla gama de estratégias, incluindo o aumento da participação feminina nas áreas de STEM, a garantia de remuneração equitativa, o cultivo de oportunidades de liderança e a implementação de mecanismos financeiros para capacitar as mulheres economicamente. Além disso, o capítulo oferece recomendações perceptivas com o objetivo de inspirar políticas que harmonizem o desenvolvimento de energia sustentável com oportunidades equitativas. Por fim, este capítulo fornece um guia prático para promover a inclusão de gênero em toda a cadeia de valor da energia.

Ao analisar essas melhores práticas, fica evidente que a integração do gênero no setor de energia não segue modelo único aplicável para todos. Em vez disso, várias estratégias refletem os contextos econômicos, sociais e políticos exclusivos de cada país, variando de políticas apenas informativas sobre gênero a iniciativas que promovem mudanças transformadoras. As melhores práticas estão organizadas em categorias distintas: Planos de Energia, Estratégias e Leis de Gênero; Fóruns, Redes de Discussão e Iniciativas Globais; Treinamento e Capacitação; Financiamento; e Ferramentas. Ao examinar as intersecções das políticas energéticas e a integração de gênero, surgem várias iniciativas que não apenas aumentam a representação das mulheres, mas também garantem a incorporação das perspectivas de gênero nos processos de tomada de decisão, planejamento e implementação de políticas.

Planos de energia, estratégias de gênero e leis

- **França:** a Lei Copé-Zimmermann de 2011 introduziu uma cota de 40% para mulheres nos conselhos de administração das empresas listadas no CAC-40, o índice da Bolsa de Valores de Paris.
- **França:** a Lei de 2018 para a Liberdade de Escolher o Futuro Profissional exige que as empresas com 50 ou mais funcionários garantam a igualdade de remuneração entre homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho ou um trabalho equivalente. As empresas devem publicar um índice anual de igualdade de gênero, divulgar as metas de progresso e sofrer sanções se a pontuação for inferior a 75%.
- **México:** a Lei Geral de Instituições e Procedimentos Eleitorais (2014) exige 50% de paridade de gênero para todas as candidaturas legislativas nos níveis federal, estadual e municipal, com sanções em caso de violações.
- **Argentina:** as Diretrizes do Plano de Transição Energética 2030 incluem a igualdade de gênero no desenvolvimento de habilidades para a transição energética e na garantia de acesso universal a serviços de energia modernos e de qualidade.
- **Argentina:** em 2023, foi publicado um guia como parte do desenvolvimento da Estratégia Nacional de Gênero, Diversidade e Mudanças Climáticas. O guia fornece exemplos e recomendações para a incorporação do gênero nas políticas e medidas do setor de energia.
- **Austrália:** a Estratégia Nacional da Força de Trabalho no Setor de Energia se concentra em fornecer aos trabalhadores as habilidades necessárias para atingir as metas de zero emissão líquida até 2050, com uma forte ênfase na diversidade e na inclusão. Isso inclui medidas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho de energia limpa, incluindo iniciativas lideradas pelo empregador para aumentar a representação de gênero nos processos de recrutamento.
- **África do Sul:** O Plano Diretor de Energias Renováveis (2022) adota uma abordagem que considera a questão de gênero, enfatizando a integração de fornecedores emergentes na cadeia de valor. Ele prioriza a promoção da participação ativa das mulheres em funções de propriedade e gestão, ao mesmo tempo em que impulsiona a transformação com a inclusão de gênero em todo o setor de energias renováveis
- **África do Sul:** a Estratégia de Empoderamento das Mulheres e Igualdade de Gênero para o Setor de Energia (2021–2025) tem como objetivo empoderar as mulheres por meio de programas econômicos, emprego, retenção e promoção, capacitação, desenvolvimento empresarial e institucionalização do orçamento baseado em gênero.

Fóruns, redes de discussão e iniciativas globais

- **Brasil:** O Comitê Permanente sobre Gênero, Raça e Diversidade, vinculado ao Ministério de Minas e Energia e às entidades associadas, promove a equidade de gênero nas empresas públicas do setor eletroenergético e mineral, bem como nas agências reguladoras e no Ministério, como a instituição líder,

por meio de debates e projetos direcionados.

- União Europeia a Plataforma de Igualdade no Setor de Energia promove a diversidade e a inclusão no local de trabalho. Funciona como um fórum para discutir questões de igualdade, trocar experiências e mostrar as melhores práticas, ao mesmo tempo em que atua como catalisador de ações concretas para promover a igualdade de gênero.
- **Índia:** a iniciativa Empoderando Mulhers no Setor de Energias Renováveis promove debates e diálogos abertos para abordar as lacunas das políticas e melhorar as oportunidades de emprego das mulheres por meio de treinamento e capacitação.
- **Reino Unido:** *POWERful Women* é uma iniciativa profissional para promover a diversidade de gênero no setor de energia do Reino Unido. Suas metas são de 40% de mulheres em cargos de média gestão e 30% em cargos de diretoria executiva até 2030. Além disso, visa a 50% de representação feminina em cargos de alto escalão no serviço público até 2025 e 40% no setor nuclear até 2030, além de garantir a conformidade com os relatórios de desigualdade salarial entre homens e mulheres.
- **Estados Unidos:** a Iniciativa de Educação e Empoderamento das Mulheres em Energia Limpa (C3E) tem como foco atrair, reter e promover mulheres por meio de embaixadoras de nível executivo sênior, programas de prêmios, simpósios e comunidades *on-line.*
- **Austrália, Canadá, Itália, Reino Unido, Japão, Alemanha, EUA e França:** A Iniciativa *Equal by* 30 incentiva organizações, empresas e governos a endossar princípios-chave e tomar medidas concretas para aumentar a participação das mulheres no setor de energia limpa, eliminando efetivamente a desigualdade de gênero.

Treinamento e capacitação

- **Federação Russa:** a Escola de Tecnologia de Versão para Mulheres de Obninsk (2024) oferece treinamento para profissionais e estudantes graduandas mulheres que desejam construir carreiras no setor nuclear. Ela oferece orientação especializada, treinamento avançado em tecnologias nucleares e mentoria, além de treinamento de liderança para empoderar as mulheres nesse campo dominado por homens.
- **Indonésia:** o programa MENTARI apoia a transição da Indonésia para energias renováveis e integra considerações de gênero no treinamento e no envolvimento da comunidade. Ele oferece alcance direcionado, cronogramas de treinamento flexíveis e ferramentas como o Gender Action Learning for Sustainability (GALS), para envolver mulheres com níveis de escolaridade mais baixos, além de cuidados para as crianças durante as sessões para aumentar a participação.
- **Reino Unido:** o programa STEM Returners apoia e treina mulheres que retornam às carreiras de STEM após uma pausa na carreira.
- **Canadá:** o Natural Resources Canada implementou iniciativas de capacitação para promover Inclusão, Diversidade, Equidade e Acessibilidade (IDEA) no desenvolvimento da força de trabalho, cultura departamental, serviços corporativos e administração de políticas.

Financiamento

- **Turquia:** o Documento de Estratégia e Plano de Ação para Planejamento e Orçamento que Abordem a Questão de Gênero (2024–2028) visa implementar o orçamento que aborde a questão de gênero nos planos de desenvolvimento nacional.
- **México:** o país adotou o orçamento que aborda a questão de gênero e está priorizando sua aplicação nos gastos com energia sustentável.
- **África do Sul:** foram desenvolvidas duas políticas de aquisições preferenciais. O Programa de Aquisição de Produtores Independentes de Energias Renováveis incorpora métricas de gênero para a alta administração e prioriza a aquisição de fornecedoras mulheres. A Assembleia Econômica das Mulheres lançou 12 fluxos setoriais para implementar uma cota de 40% de adquisições para empresas de propriedade de mulheres no setor privado, incluindo energia.
- **Alemanha:** o Plano de Ação "Mais Mulheres Empreendedoras nas Empresas de Médio Porte" incentiva as mulheres a liderar empresas, melhora o acesso ao financiamento e ao capital de risco e fornece suporte na busca por carreiras de STEM e profissões relacionadas ao clima.

Ferramentas

- **Canadá:** o Gender-Based Analysis Plus é uma ferramenta analítica que apoia o desenvolvimento de políticas e programas inclusivos. Ela é obrigatória para todos os ministérios e agências federais, incluindo os que gerenciam a política energética.
- **Brasil:** O Selo de Pró-Equidade de Gênero e Raça certifica empresas comprometidas com a igualdade de gênero. As empresas participantes devem implementar planos de ação aprovados para se qualificarem até 2026.

- **Austrália:** o STEM Equity Monitor acompanha a participação das mulheres nas áreas de STEM, garantindo que os esforços de equidade de gênero sejam efetivos e direcionados.

Reconhecendo que cada país do G20 tem seu próprio ponto de partida, a Tabela 4 apresenta uma série de recomendações direcionadas, criadas para orientar os formuladores de políticas e as partes interessadas relevantes. Essas recomendações abrangem uma ampla gama de áreas estratégicas, desde a educação e a capacitação para a reforma de políticas e a criação de condições de trabalho equitativas, tudo com o objetivo de fomentar um ambiente que promova a participação e a equidade das mulheres no setor de energia. O foco é colocado em quatro áreas-chave de resultados que têm um potencial significativo de criação de valor: Empoderamento econômico; Acesso à energiae viabilidade financeira; Setor público e representação política; e Transversalização de gênero.

São recomendadas ações estratégicas para aumentar o Empoderamento Econômico das mulheres, priorizando a empregabilidade das mulheres no setor de energia por meio de educação, capacitação, treinamento, retenção e promoção, ao mesmo tempo em que se cultiva uma cultura organizacional mais inclusiva. Além disso, são propostas intervenções direcionadas para apoiar as mulheres empresárias, abordando as barreiras que elas enfrentam.

Com relação ao acesso à energia e à viabilidade financeira, a ênfase está em garantir que as políticas e a infraestrutura de energia sejam não apenas acessíveis, mas também efetivas para as mulheres. Isso inclui melhorar a coleta de dados, refinar os processos de definição de tarifas, aprimorar o financiamento de projetos e projetar uma infraestrutura que seja acessível, econômica e inclusiva para as mulheres, especialmente as de comunidades vulneráveis.

Com relação ao Setor Público e à Representação Política, o foco está na promoção de políticas que assegurem uma presença significativa de mulheres em cargos públicos e políticos de alto escalão, promovendo sua participação equitativa e significativa nos processos de tomada de decisão.

Por fim, em Transversalização de Gênero, são recomendadas medidas políticas e estruturais para fortalecer as capacidades institucionais e as políticas e estratégias de energia, com o objetivo de atender adequadamente às necessidades das mulheres e reduzir as disparidades existentes. Essas medidas visam criar um setor de energia mais equitativo e inclusivo que trabalhe ativamente para eliminar as desigualdades de gênero.

Tabela 5 - Recomendações para estratégias de equidade e igualdade de gênero no setor de energia

Valor potencial	Área de foco	Intervenções direcionadas	Estratégias para igualdade e equidade de gênero no setor de energia
Transversalização de gênero	Política	Melhorias nas políticas e estratégias de energia que não levam em conta o gênero	• Incorporar uma perspectiva de gênero desde o início no projeto, na implementação e no monitoramento das políticas energéticas, assegurando que as necessidades e os desafios enfrentados pelas mulheres sejam devidamente contemplados; • Integrar uma abordagem interseccional à análise de gênero e ao desenvolvimento de políticas, considerando fatores como raça e renda. Isso ajudará a evitar a falsa premissa de que todas as mulheres vivenciam questões de gênero da mesma forma; • Desenvolver uma estratégia nacional abrangente para aumentar a participação das mulheres no setor de energia, abordando as barreiras e promovendo o avanço na carreira; • Reformar as leis trabalhistas nacionais para proteger os direitos das mulheres, garantir a igualdade de oportunidades de emprego e assegurar a mesma remuneração para o mesmo tipo de trabalho; • Implementar um orçamento que aborde a questão de gênero no setor de energia, para aplicar a transversalização de gênero nos processos orçamentários, com o objetivo de alocar recursos de forma efetiva, para atender às necessidades distintas de homens e mulheres, garantindo que as atividades apoiadas pelo orçamento beneficiem igualmente a ambos e promovam a igualdade de gênero e de oportunidades para todos; • Estabelecer requisitos obrigatórios de relatórios sobre métricas de igualdade de gênero para os setores público e privado; • Implementar medidas de responsabilidade para monitorar políticas e estratégias sensíveis à questão de gênero, incluindo a criação de mecanismos de supervisão e relatórios regulares, sanções em caso de descumprimento e benefícios fiscais ou similares se a implementação for bem-sucedida; • Investir em pesquisa e documentação que destaque os benefícios econômicos e sociais do aumento da participação das mulheres no setor de energia e promover essas descobertas por meio de campanhas de conscientização pública.

Transversalização de gênero	Política	Reformas institucionais que abordam a questão de gênero	• Institucionalizar e promover a colaboração entre todas as agências governamentais e departamentos de energia, para desenvolver políticas energéticas que sejam sensíveis às considerações de gênero; • Estabelecer parcerias formais com organizações da sociedade civil e grupos de defesa e promoção de direitos das mulheres, para garantir que suas vozes e necessidades sejam incluídas nas discussões sobre políticas energéticas e nos processos de tomada de decisão; • Estabelecer a coleta obrigatória de dados desagregados por gênero em todos os setores do governo, com os dados acessíveis ao público em um portal on-line; • Estabelecer um comitê permanente sobre questões de gênero nos órgãos governamentais relacionados à energia; • Aumentar a capacidade dos ministérios de energia, das agências reguladoras do governo e das instituições públicas relacionadas para tratar de questões de gênero, alocando/contratando especialistas em gênero (com experiência relevante) para as equipes de desenvolvimento de políticas; Certificar-se de que todos os membros da equipe tenham um entendimento básico das questões de gênero e que aas atribuições dos cargos incluam responsabilidades relacionadas à integração de uma perspectiva de gênero nas iniciativas e políticas energéticas; • Implementar programas obrigatórios de treinamento em gênero para os formuladores de políticas nos ministérios de energia, agências reguladoras do governo e instituições públicas relacionadas, a fim de melhorar sua compreensão das questões de gênero e da importância de políticas que abordem a questão de gênero, garantindo que esses treinamentos sejam contínuos e atualizados regularmente; • Estabelecer programas de capacitação para instituições sobre a compreensão das tecnologias de energia e os benefícios que elas trazem para mulheres e meninas.

Empoderamento econômico	Emprego de mulheres no setor de energia	Educação	• Estabelecer programas de bolsas de estudo e estágios destinados a jovens mulheres nas áreas de STEM, com foco interseccional, como parte de um esforço nacional para aumentar a diversidade nessas áreas estratégicas; • Programas de treinamento para professores e educadores sobre estereótipos sociais e de gênero, considerando a interseccionalidade, para reduzir o desestímulo não intencional à participação de meninas e mulheres nos campos de STEM; • Implementar políticas de gênero entre o corpo docente e os funcionários de instituições educacionais, por exemplo, incluindo instrumentos específicos, como cotas, acompanhadas de um sistema de monitoramento e relatórios públicos de dados para promover a transparência e a equidade de gênero no ambiente educacional; • Estabelecer Parcerias e programas de mentoria com empresas e associações, para conectar modelos femininos aos alunos; • Fornecer suporte de carreira para alunos e ex-alunos, oferecendo orientação profissional, acesso a oportunidades de emprego e *networking*, com foco em garantir a inclusão de mulheres.
		Capacitação e Treinamento	• Implementar um programa nacional para promover a criação de programas de treinamento técnico direcionados, versáteis e interdisciplinares com o objetivo de aumentar a empregabilidade, especialmente em setores relacionados à energia, incluindo o treinamento exclusivo de mulheres em áreas rurais; • Implementar medidas para garantir a paridade de gênero em programas de treinamento técnico e executivo; • Desenvolver e promover redes de mentoria e networking especificamente para mulheres no setor de energia, facilitando acesso a oportunidades de carreira e desenvolvimento profissional; • Políticas de inclusão direta para incentivar a participação feminina em programas de ensino e curso técnico e profissionalizante (TVET) em áreas relacionadas à energia.

Empoderamento econômico	Emprego de mulheres no setor de energia	Retenção e Promoção	• Estabelecer políticas que incluam instrumentos como cotas, considerando a interseccionalidade, para aumentar o número de mulheres contratadas em setores estratégicos, promovendo maior diversidade e inclusão na força de trabalho; • Implementar uma cláusula obrigatória de pagamento para que haja a mesma remuneração igual para trabalho equivalente, juntamente com penalidades para as empresas que não a cumprirem; • Instituir uma política nacional de gênero para conselhos de administração, com metas concretas de representação de gênero, para promover o equilíbrio de gênero em cargos de liderança; • Estabelecer um sistema para rastrear dados desagregados de gênero sobre salários e cargos, para monitorar e abordar as desigualdades no mercado de trabalho. Isso deve incluir uma política de transparência com relação aos salários; • Criar programas que incentivem as mulheres experientes a retornar à força de trabalho após um período dedicado, por exemplo, aos cuidados com a família, permitindo possibilitando sua reintegração sem a necessidade de recomeçar suas trajetórias profissionais do início; • Fornecer acesso igualitário a programas de requalificação para homens e mulheres, com foco em iniciativas específicas voltadas para as mulheres, especialmente em setores como tecnologia, ciência e energia.
		Cultura Organizacional	• Exigir que todas as instituições públicas e privadas adotem políticas, práticas e procedimentos de recursos humanos que sejam sensíveis à questão de gênero; • Implementar e expandir benefícios relacionados a cuidados, como assistência a crianças e idosos, para atender às necessidades pessoais de trabalhadores e gerentes; • Estabelecer opções de trabalho flexíveis nas políticas trabalhistas, permitindo que os trabalhadores escolham horários e modalidades que melhor se adaptem às suas necessidades pessoais. Isso inclui a oferta de licença parental remunerada abrangente, incluindo licenças-maternidade e paternidade; • Desenvolver uma política robusta de proteção contra assédio sexual, que obrigue as empresas públicas e privadas a estabelecer programas abrangentes de treinamento, mecanismos seguros de denúncia e procedimentos disciplinares transparentes.

Empoderamento econômico	Mulheres Empreendedoras do Setor de Energia	Abordando as barreiras enfrentadas pelas mulheres empreendedoras no setor de energia	• Criar programas de educação e treinamento voltados para mulheres empreendedoras e proprietárias de negócios de energia sustentável em nível comunitário e além, com foco em gestão empresarial, estratégica e econômica, para fortalecer sua liderança e capacidade empresarial; • Facilitar o networking e oportunidades de negócios para mulheres empreendedoras no setor de energia sustentável, por meio de plataformas e eventos dedicados, com atenção especial com atenção especial às áreas rurais; • Implementar programas para fornecer acesso a serviços de empreendedorismo e desenvolvimento de negócios para empresas de propriedade de mulheres e lideradas por elas; • Reformar os critérios de licitação pública para incluir cotas que garantam a aquisição de produtos e serviços de energia de Setores de Médias Empresas lideradas por mulheres; Facilitar a colaboração entre empresas e reduzir o tamanho das licitações para torná-las mais acessíveis às Setores de Médias Empresas; • Criar programas de financiamento que priorizem as empresas de energia sustentável lideradas por mulheres, especialmente aquelas com mais de 30% de mulheres em cargos de alta administração ou em conselhos de administração, e que aderem a políticas de igualdade de gênero em suas operações e cadeias de suprimentos; • Investir em empresas que produzam e forneçam tecnologias e produtos de energia sustentável projetados com uma perspectiva de gênero, • com o objetivo de beneficiar as mulheres; • Criar chamadas de financiamento específicas para startups e empresas lideradas por mulheres; • Estabelecer plataformas, tais como aceleradoras, incubadoras e redes de suporte que ofereçam treinamento direcionado e mentoria, modelos de benchmarking e oportunidades de networking para mulheres empreendedoras do setor de energia;

Acesso à Energia e Viabilidade Financeira	Coleta de dados e confiabilidade	Pesquisa e dados desagregados de gênero	• Incorporar uma tipologia de famílias usuárias de energia que reflita a diversidade de consumidores vulneráveis, tais como dados desagregados por gênero, raça e outros fatores sociais, para evitar uma abordagem única para lidar com a questão da pobreza energética; • Exigir que as empresas de serviços públicos e as agências reguladoras coletem dados desagregados de gênero e renda no nível do cliente, para apoiar a criação de estruturas tarifárias que tornem a eletricidade mais acessível para as famílias de baixa renda, com foco em grupos vulneráveis, especialmente mulheres chefes de família; • Apoiar e financiar pesquisas que avaliem por qual motivo as mulheres são afetadas de forma desproporcional pela pobreza energética. O programa deve explorar como as dimensões sociais, como raça, idade e condição econômica, quando entrelaçadas com o gênero, exacerbam essa vulnerabilidade, possibilitando o desenvolvimento de políticas mais efetivas e inclusivas.
	Infraestrutura de energia	Política e programas energéticos	• Estabelecer objetivos, metas e ações claros nas políticas destinadas a melhorar o uso e o acesso das mulheres à energia, aos serviços e às tecnologias apropriadas; Certificar-se de que os indicadores usados para medir o progresso são mensuráveis, realistas e alinhados com o cronograma da política ou do plano de ação; • Adotar políticas que considerem as questões de gênero no desenvolvimento de soluções de acesso à energia isolados e microrredes; • Lançar um programa que permita que as empresas de serviços públicos ofereçam serviços adicionais adaptados às necessidades específicas das mulheres, como educação em gerenciamento de energia, acesso a equipamentos eficientes e O&M para sistemas isolados; • Criar um programa de desenvolvimento de energia que ultrapasse o fornecimento tradicional de energia, incentivando a criação de sistemas de energia que apoiem as atividades produtivas das mulheres. Essa iniciativa deve incluir treinamento abrangente, incentivos atraentes, financiamento acessível e recursos para que pequenas e médias empresas inovem em tecnologias que integrem efetivamente as energias renováveis descentralizadas, com atividades geradoras de renda.
	Política energética regulatória	Definição de tarifas	• Criar tarifas que reflitam os custos do serviço e, ao mesmo tempo, considerem a capacidade de pagamento dos consumidores, especialmente dos consumidores de baixa renda, que geralmente são mulheres; • Utilizar dados desagregados de gênero e renda para desenvolver estruturas tarifárias que ofereçam tarifas de eletricidade mais acessíveis para famílias de baixa renda.
		Financiamento de projetos	• Reestruturar os esquemas de financiamento de projetos para incluir critérios explícitos que aumentem a participação das mulheres nos setores beneficiados, como construção, energias renováveis e modelos de prosumer; • Introduzir cláusulas que exijam que os desenvolvedores de projetos de energia incorporem conteúdo local em suas propostas de licitação, promovendo a inclusão de trabalhadores e fornecedores locais, com foco específico em mulheres e pequenas empresas lideradas por mulheres; • Assegurar que os comitês de tomada de decisão de investimento e as equipes envolvidas na gestão de fundos e projetos no setor de energia sejam diversificados em termos de gênero.

Setor público e representação política	Representação feminina	Participação na tomada de decisões	• Implementar metas específicas para garantir uma representação equilibrada de gênero nos órgãos de tomada de decisão nos setores de energia e climático; • Garantir que as mulheres sejam igualmente representadas nas negociações e discussões políticas em todos os níveis do governo e em fóruns relevantes; • Implementar programas de mentoria destinados a mulheres que aspiram a carreiras na política e no setor de energia, oferecendo treinamento em liderança, habilidades de negociação e formulação de políticas.
		Representação equitativa	• Estabelecer cotas para garantir a presença de mulheres em altos cargos políticos nos ministérios de energia, agências nacionais e entidades relevantes; • Defender leis de paridade de gênero que determinem a representação igualitária em todos os níveis de governo, incluindo a inclusão obrigatória de uma proporção mínima de mulheres em listas de candidatos; • Estabelecer mecanismos para avaliar e monitorar a representação feminina, como relatórios regulares que analisem a situação atual e identifiquem as áreas que precisam ser melhoradas para promover a igualdade de gênero.

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

7. Conclusões

Esse estudo teve como objetivo realizar uma análise detalhada das estratégias adotadas pelos países do G20 para incorporar componentes de gênero em suas políticas energéticas, identificando as melhores práticas, os desafios e as oportunidades de melhoria. Por meio de uma pesquisa abrangente, que incluiu entrevistas com especialistas do setor, uma revisão da literatura e uma análise das políticas existentes, o estudo mapeia o progresso significativo em vários países, destacando iniciativas que promovem a inclusão de gênero na transição energética. Os resultados indicam que, embora haja um reconhecimento cada vez maior da importância da integração das perspectivas de gênero nas políticas de energia, a implementação dessas estratégias continua desigual e, muitas vezes, carece de apoio institucional adequado.

O setor de energia é profundamente influenciado pela dinâmica de gênero, tornando a integração de gênero nas políticas energéticas essencial para uma transição energética verdadeiramente justa, inclusiva e eficiente. Historicamente, as mulheres têm sido marginalizadas tanto no setor de energia quanto nas discussões sobre políticas, enfrentando barreiras sistêmicas que limitam sua participação plena. A não integração do gênero como um dos pilares necessários em todas as políticas energéticas perpetua as desigualdades existentes e, além disso, prejudica as possíveis contribuições das mulheres, que desempenham um papel crucial para impulsionar a transição energética. Portanto, é fundamental mapear estratégias efetivas para incorporar o gênero nas políticas energéticas para promover a igualdade de gênero e avançar com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Esse documento fornece uma análise abrangente das estratégias adotadas pelos países do G20 para incorporar componentes de gênero em suas políticas energéticas, mostrando como países como o Canadá implementaram com sucesso uma abordagem sensível à questão de gênero no desenvolvimento de suas políticas energéticas. Por meio de uma análise detalhada das melhores práticas, desafios e oportunidades, o estudo tem como objetivo oferecer percepções sobre o progresso alcançado e as etapas ainda necessárias. Ele explora uma série de iniciativas, programas, estruturas, leis e projetos que promovem a Igualdade de gênero em toda a economia, com foco específico no setor de energia. As principais áreas de interesse incluíam participação no mercado de trabalho (taxas de emprego, desigualdades salariais, funções de liderança), representação política (cargos parlamentares e ministeriais, especialmente nos ministérios de energia) e acesso à energia.

As descobertas indicam que, embora a maioria dos membros do G20 tenha iniciativas e leis voltadas especificamente ao setor de energia para a promoção da igualdade de gênero em seus países, alguns membros ainda não possuem políticas governamentais de gênero adaptadas especificamente para o setor de energia. Por exemplo, o NRCan colaborou com a IEA para aprimorar a coleta de dados no setor de energia, desenvolvendo uma estrutura de relatórios para acompanhar o progresso da igualdade de gênero e publicar seus resultados.

Apesar dos esforços notáveis, o progresso varia significativamente entre os países. Alguns apresentam avanços bem estruturados, enquanto outros estão em fases iniciais de reconhecimento e abordar as disparidades de gênero no setor de energia. Essas variações refletem diferenças na capacidade institucional, na vontade política e na priorização das questões de gênero.

A classificação dos países do G20 destaca um amplo espectro de integração de gênero. Nove membros foram classificados como “colocando em prática ações avançadas de igualdade de gênero” ou “abordando a questão de gênero”, demonstrando um claro compromisso com a mudança das normas de gênero e a promoção da participação equitativa na energia. Esses países fizeram avanços significativos em políticas inclusivas que abordam acesso, oportunidades e liderança no setor. Em contrapartida, doze países, classificados como “fornecendo informações sobre a questão de gênero” ou “sensíveis à questão de gênero”, enfrentam desafios significativos para ir além das iniciativas superficiais. Embora reconheçam a importância da integração de gênero, muitos lutam para implementar políticas que combatam as causas fundamentais da desigualdade de gênero.

Também surge um padrão regional: os países com níveis mais baixos de integração de gênero no setor de energia são, em sua maioria, do Sul Global, com exceções pontuais, enquanto a maioria dos países que abordam a questão de gênero ou que colocam em prática ações avançadas de igualdade de gênero são do Norte Global.

O empoderamento econômico das mulheres, especialmente com relação ao mercado de trabalho, é um foco proeminente nas políticas de gênero do G20.

Foram feitos esforços significativos para abordar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, especialmente na força de trabalho de energia limpa, e para aumentar a participação das mulheres nos campos de STEM. No entanto, ainda existem disparidades substanciais na participação na força de trabalho, na equidade salarial e na liderança. Mesmo em países que fizeram progressos, as mulheres continuam sub-representadas em empregos na área de energia, com mobilidade de carreira limitada.

O acesso à energia é outra área crítica, mas continua sendo pouco abordada. Embora alguns países, como a Argentina, o Brasil, a China, a Índia, a Indonésia, o México, a África do Sul e a União Europeia, reconheçam a natureza de gênero da pobreza energética, ainda há muito a ser feito para atender às necessidades energéticas específicas das mulheres.

Além disso, foi observada uma desconexão entre as políticas gerais de inclusão de gênero e sua aplicação nos ministérios de energia e órgãos reguladores. Embora as leis de cotas tenham aumentado a representação das mulheres no parlamento, essas iniciativas raramente se estendem às instituições relacionadas à energia.

Com base na análise, que inclui as melhores práticas, entrevistas com mulheres do setor e uma abrangente revisão da literatura, foram propostas recomendações estratégicas para alcançar a plena igualdade de gênero no setor de energia. Essas recomendações estão centradas em quatro frentes estratégicas: Empoderamento Econômico: Empoderamento Econômico, Acesso à Energia, Setor Público e Representação Política e Transversalização de Gênero.

Especificamente, são recomendadas ações para aumentar a empregabilidade das mulheres no setor de energia, concentrando-se em educação, capacitação, treinamento, retenção e promoção, além de promover uma cultura organizacional mais inclusiva. A importância de apoiar as mulheres empresárias por meio de intervenções direcionadas foi enfatizada. Em termos de acesso à energia, uma proposta é melhorar a coleta de dados, bem como refinar os processos de definição de tarifas, aprimorar o financiamento de projetos e garantir que a infraestrutura seja projetada para ser acessível, econômica e inclusiva para as mulheres, especialmente aquelas em comunidades vulneráveis. Para fortalecer a governança equitativa, é fundamental aumentar a representação das mulheres nos cargos do setor público e nos processos de tomada de decisões políticas. Por fim, a transversalização de gênero abrangente nas políticas e estratégias energéticas, incluindo reformas institucionais que abordem a questão de gênero, é de extrema importância.

No entanto, o processo de pesquisa apresentou vários desafios. Um dos principais obstáculos foi a falta de dados desagregados por gênero em muitas das políticas e iniciativas analisadas, o que dificultou a avaliação precisa do impacto das medidas adotadas. Além disso, as diferenças nas abordagens dos países com relação à integração de gênero nas políticas de energia criaram desafios na comparação de estratégias e resultados. Apesar de realizar entrevistas qualitativas com mulheres do setor, o que proporcionou importantes percepções sobre suas experiências e perspectivas, ainda havia certa resistência em determinados setores para discutir abertamente as questões de gênero. Essa resistência limitou o acesso a informações adicionais que poderiam ter enriquecido nossa análise. Essas dificuldades ressaltam a necessidade de um maior compromisso global com a coleta de dados desagregados por gênero e com a promoção de discussões sobre a igualdade de gênero no setor de energia.

Em suma, a igualdade de gênero no setor energético exige não apenas políticas de longo prazo, mas também ações urgentes e compromisso político dos países do G20. A colaboração e o compartilhamento das melhores práticas, garantindo que as perspectivas de gênero sejam integradas às políticas de energia em todos os níveis, são fundamentais para os membros do G20. Embora os membros do G20 devam adaptar suas abordagens aos seus contextos nacionais, devem ser adotadas leis e mecanismos que abordem as disparidades de gênero no emprego, na representação política e no acesso à energia. Ao adotar essas práticas, o setor de energia pode contribuir não apenas para uma transição justa, mas também para uma justiça social mais ampla, inovação sustentável e melhores condições de trabalho. Essa integração não apenas capacitará as mulheres, mas também aumentará a efetividade e a resiliência gerais do setor de energia no combate às mudanças climáticas

.

Referências

[1] AFD. Boite à Outils Genre & Energie. Available at: https://www.afd.fr/fr/ressources/boite-outils-genre-energie. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[2] AFRICA WOMEN IN SCIENCE NETWORK. Africa's Proportion of Female STEM Graduates. Available at: https://www.womeninscience.africa/africa-has-highest-proportion-of-female-stem-graduates/. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[3] AFRICAN UNION. About the Directorate of Infrastructure and Energy. Available at: https://au.int/en/directorates/about-infrastructure-and-energy. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[4] AFRICAN UNION. Agenda 2063: Popular Version. Available at: https://au.int/sites/default/files/documents/36204-doc-agenda2063_popular_version_en.pdf. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[5] AFRICAN UNION. AU Strategy for Gender Equality and Women's Empowerment 2018-2028. Available at: https://au.int/sites/default/files/documents/36195-doc-au_strategy_for_gender_equality_womens_empowerment_2018-2028_report.pdf. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[6] AFRICAN UNION. Leadership. Available at: https://au-afrec.org/leadership. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[7] AFRICAN UNION. Protocol on Amendments to the Constitutive Act of the African Union. Available at: https://au.int/en/treaties/protocol-amendments-constitutive-act-african-union. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[8] AFRICAN UNION. Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa. Available at: https://au.int/en/treaties/protocol-african-charter-human-and-peoples-rights-rights-women-africa. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[9] ALL-CHINA WOMEN'S FEDERATION. About the ACWF. Available at: https://www.womenofchina.cn/abouttheacwf.htm. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[10] ASEAN CENTRE FOR ENERGY. Indonesia perspective of women towards inclusive energy transition in ASEAN. Available at: https://aseanenergy.org/post/indonesia-perspective-of-women-towards-inclusive-energy-transition-in-asean/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[11] ASIA PACIFIC WORK. Gender Equality Programs in Asia. Available at: https://china.asiapacific.work/programmes/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[12] ASSOLOMBARDA. Parità di genere in Italia. Available at: https://www.assolombarda.it/centro-studi/parita-di-genere-in-italia. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[13] BAIN & COMPANY. Beyond Mentorship: Bold Moves to Achieve Gender Parity in Energy and Natural Resource Industries. Available at: https://www.bain.com/insights/beyond-mentorship-bold-moves-to-achieve-gender-parity-in-energy-and-natural-resource-industries/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[14] BUNDESSTIFTUNG GLEICHSTELLUNG. Available at: https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[15] CANADIAN STATUTES. Canada's Public Gender Equality Law. Available at: https://www.statutes.ca/s-c-2018-c-27-s-416/127. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[16] CENTER FOR ENVIRONMENTAL RIGHTS (CER). Climate Change Act 22 of 2024. Available at: https://cer.org.za/wp-content/uploads/2024/07/Climate-Change-Act-22-of-2024.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[17] CEPAL. COFIPE Ref. 2008. Available at: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_codfedcofipe_mex.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[18] CEPAL. Evaluación del Impacto de la Integración de Género en Políticas Energéticas. Available at: https://oig.cepal.org/sites/default/files/1996_cofipe_ref08_mex.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[19] CEPAL. LGIPE - 2017. Available at: https://oig.cepal.org/sites/default/files/lgipe_270117.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[20] CEPAL. Proigualdad 2020-2024. Available at: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[21] CEPAL. Proposals and Recommendations on Gender Equality. Available at: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-

report-2021/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[22] CHANCE UNTERNEHMENSNACHFOLGE. Available at: https://www.chance-unternehmensnachfolge.de/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[23] CHINA DAILY. Women's Empowerment and Leadership in China. Available at: https://global.chinadaily.com.cn/a/202303/08/WS6407e66ca31057c47ebb3044.html. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[24] CINEA. Horizon Europe: Energy Use in Horizon Europe. Available at: https://cinea.ec.europa.eu/programmes/horizon-europe/energy-use-horizon-europe/horizon-2020-energy-efficiency_en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[25] CLEAN ENERGY EDUCATION & EMPOWERMENT (C3E). About Us. Available at: https://c3e.org/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[26] CLEAN INVESTMENT MONITOR. Clean Investment Tracker. Available at: https://www.cleaninvestmentmonitor.org/. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[27] CLIMATE INVESTMENT FUNDS. Gender and Renewable Energy. Available at: https://www.cif.org/sites/default/files/gender_and_re_digital.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[28] EIXOS. Gender and Equity Pact in the Energy and Mining Sector. Available at: https://eixos.com.br/politica/minas-e-energia-e-ministerio-das-mulheres-assinam-pacto-para-equidade-de-genero-no-setor-energetico-e-mineral/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[29] ELECTORAL COMMISSION SOUTH AFRICA. Gender parity in politics. Available at: https://www.elections.org.za/content/Documents/Event-materials/2023-Women-s-Dialogue/CGE-Current-State-of-Gender-Parity-in-Politics/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[30] EMPOWERMED. Empowering Women in the Energy Sector. Available at: https://www.empowermed.eu/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[31] ENARGAS. Gender and Energy Report in Argentina. Available at: https://www.enargas.gov.ar/secciones/noticias/descargas/descarga1_875.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[32] ENERGIA. News March 2020. Available at: https://www.energia.org/assets/2020/03/Energia-News-March-2020.pdf. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[33] EQUAL BY 30. Equal by 30 Campaign. Available at: https://www.equalby30.org/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[34] EQUAL BY 30. Equal by 30 Commitment Countries. Available at: https://www.equalby30.org/equal-30-countries-commitments. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[35] EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC). Equal Pay Act of 1963. Available at: https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963#:~:text=To%20prohibit%20discrimination%20on%20account,Equal%20Pay%20Act%20of%201963.%22. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[36] EURASIAN WOMEN'S FORUM. About EAWF. Available at: https://eawf.ru/en/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[37] EURO-MEDITERRANEAN WOMEN'S FOUNDATION. Legal Policies for Advancing Gender Equality in Turkey. Available at: https://www.iemed.org/publication/legal-policies-for-advancing-gender-equality-in-turkey. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[38] EUROPEAN COMMISSION. COM(2012) 70: Proposal for a European Strategy for Gender Equality. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012IP0070&from=EN. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[39] EUROPEAN COMMISSION. COM(2016) 381: Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[40] EUROPEAN COMMISSION. Energy Poverty. Available at: https://energy.ec.europa.eu/topics/markets-and-consumers/energy-consumers-and-prosumers/energy-poverty_en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[41] EUROPEAN COMMISSION. Equality Platform in the Energy Sector. Available at: https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector_en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[42] EUROPEAN COMMISSION. European Commission Newsroom: Women in Energy. Available at: https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[43] EUROPEAN COMMISSION. European Green

Deal. Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[44] EUROPEAN COMMISSION. Horizon Europe Projects Details. Available at: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/projects-details/43108390/101130969/HORIZON. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[45] EUROPEAN ENVIRONMENTAL BUREAU. A Feminist European Green Deal: Towards an Ecological and Gender-Just Transition. Available at: https://eeb.org/library/a-feminist-european-green-deal-towards-an-ecological-and-gender-just-transition/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[46] EUROPEAN PARLIAMENT. Gender and Energy Report 2023. Available at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739383/EPRS_BRI(2023)739383_EN.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[47] EUROPEAN SUSTAINABLE ENERGY WEEK (EUSEW). Woman in Energy Award 2024 Guidelines. Available at: https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/guidelines-awards-2025/woman-energy-award-2024_en#:~:text=The%20EUSEW%20Woman%20in%20Energy,opportunities%20in%20the%20energy%20sector. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[48] EUROPEAN UNION. Directive (EU) 2023/970. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[49] EUROPEAN UNION. Directive 2006/54/EC. Available at: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[50] EUROPEAN UNION. Directive 2019/188. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2019.188.01.0079.01.ENG. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[51] EUROPEAN UNION. Directive 2022/2041. Available at: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[52] EUROPEAN UNION. EU Publication on Gender and Diversity. Available at: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b31c1aa0-dd36-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[53] EUROPEAN UNION. OJ. (PDF). Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302407. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[54] EUROPEAN UNION. OJ. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202302407. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[55] EUROSTAT. Gender Employment Gap Data. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem060/default/table?lang=en. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[56] EUROSTAT. Gender Equality Statistics. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TQOE1C2___custom_6862785/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=aadc1ede-76ba-473c-8d69-d205ca03982f. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[57] EUROSTAT. Gender Pay Gap Statistics. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[58] EUROSTAT. Sustainable Development Goal 5: Gender Equality. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[59] EUROSTAT. Women in STEM Data. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00217/default/table?lang=en. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[60] FEDERATION OF CANADIAN MUNICIPALITIES. Canadian Women in Local Leadership. Available at: https://fcm.ca/en/programs/women-in-local-government/wilg/canadian-women-in-local-leadership. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[61] GAZPROM. Sustainability report. Available at: https://gazpromexport.ru/files/33342.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[62] GENDER AND ENVIRONMENT. Energizing Equality in the African Energy Sector. Available at: https://genderandenvironment.org/energizing-equality-in-the-african-energy-sector/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[63] GERMAN FEDERAL MINISTRY FOR ECONOMIC AFFAIRS AND CLIMATE ACTION. G7 Report on Gender Equality and Diversity in the Energy Sector. Available at: https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/EN/Artikel/Energy/g7-report-on-gender-equality-and-diversity-in-the-energy-sector.html. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[64] GERMAN WOMEN'S COUNCIL. G7/G20 Gender Equality Impact Study. Available at: https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2023/07/G7_

G20-Gender-Equality-Impact-Study_final.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[65] GESetze IM INTERNET. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Available at: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[66] GESetze IM INTERNET. Entgelttransparenzgesetz. Available at: https://www.gesetze-im-internet.de/entgtranspg/BJNR215210017.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[67] GLOBAL WOMEN'S NETWORK. Global Women's Network. Available at: https://www.globalwomennet.org/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[68] GOVERNMENT OF ARGENTINA . National Cabinet on Climate Change: Gender and Diversity. Available at: https://www.argentina.gob.ar/ambiente/cambio-climatico/gabinete-nacional-de-cambio-climatico/generos-y-diversidad. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[69] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Ley 24.012. Available at: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24012-411/texto. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[70] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Ley 24.430. Available at: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24430-804/texto. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[71] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Ley 25.674. Available at: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25674-80046/texto. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[72] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Ley 27.412. Available at: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27412-304794/texto. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[73] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Ley 27.499. Available at: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[74] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Manual: Gender in the Energy Sector. Available at: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/manual_-_genero_sector_energia_1.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[75] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Ministerio de Gestión y Empleo Público. Informes estadísticos. Available at: https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/biep/informes-estadisticos. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[76] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Plan Nacional de Adaptación 2022-2024. Available at: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/pna_2022_2024.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[77] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Plan Nacional de Igualdad en la Diversidad 2021-2023. Available at: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[78] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Resolución 1036/2021. Available at: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1036-2021-356100/texto. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[79] GOVERNMENT OF ARGENTINA. Resolución 255/2021. Available at: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-255-2021-354810/texto. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[80] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Affirmative Action (Equal Employment Opportunity for Women) Act 1986. Available at: https://classic.austlii.edu.au/au/legis/cth/num_act/aaeofwa1986634/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[81] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. AUSTRALIAN PUBLIC SERVICE COMMISSION. Australian Public Service Gender Equality Strategy 2021-26. Available at: https://www.apsc.gov.au/publication/australian-public-service-gender-equality-strategy-2021-26. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[82] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Australian Public Service Commission. Employment Data. Available at: https://www.apsc.gov.au/employment-data. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[83] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. BoardLinks. Available at: https://www.boardlinks.gov.au/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[84] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. DEPARTMENT OF CLIMATE CHANGE, ENERGY, ENVIRONMENT AND WATER. Equal 30: Women in Energy Initiative. Available at: https://www.dcceew.gov.au/energy/women-in-energy/equal-30. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[85] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Department of Climate Change, Energy, the Environment and Water. Net Zero. Available at: https://www.dcceew.gov.au/climate-change/emissions-reduction/net-zero. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[86] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Department of

Industry, Science and Resources. STEM Equity Monitor. Available at: https://www.industry.gov.au/publications/stem-equity-monitor. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[87] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. DEPARTMENT OF INDUSTRY, SCIENCE, AND RESOURCES. STEM Equity Monitor. Available at: https://www.industry.gov.au/publications/stem-equity-monitor/higher-education-data/university-enrolment-and-completion-stem-and-other-fields. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[88] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. DEPARTMENT OF INDUSTRY. Diversity in STEM. Available at: https://www.industry.gov.au/science-technology-and-innovation/diversity-stem. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[89] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Department of the Prime Minister and Cabinet. Gender Balance on Australian Government Boards Report 2022-23. Available at: https://www.pmc.gov.au/resources/gender-balance-australian-government-boards-report-2022-23/appendix. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[90] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Department of the Prime Minister and Cabinet. Working for Women: A Strategy for Gender Equality. Available at: https://www.pmc.gov.au/office-women/working-women-strategy-gender-equality#:~:text=Working%20for%20Women%3A%20A%20Strategy%20for%20Gender%20Equality%20outlines%20the,outcomes%20no%20matter%20their%20gender. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[91] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. OFFICE FOR WOMEN. Grants and Funding for Women's Equality. Available at: https://www.pmc.gov.au/office-women/working-for-women-program/grants-and-funding. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[92] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. OFFICE FOR WOMEN. Working Women Strategy for Gender Equality. Available at: https://www.pmc.gov.au/office-women/working-women-strategy-gender-equality. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[93] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Sex Discrimination Act 1984. Available at: https://www.legislation.gov.au/Details/C2009C00329. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[94] GOVERNMENT OF AUSTRALIA. Workplace Gender Equality Act 2012. Available at: https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[95] GOVERNMENT OF BRAZIL. Agência Nacional de Energia Elétrica. Portaria nº 786 de 2024. Available at: https://www2.aneel.gov.br/cedoc/prt2024786mme.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[96] GOVERNMENT OF BRAZIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Available at: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[97] GOVERNMENT OF BRAZIL. Government Policies for Women – March 8th, 2024. Available at: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/marco/governo-federal-lanca-pacote-de-politicas-para-mulheres-nesta-sexta-feira-8-de-marco. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[98] GOVERNMENT OF BRAZIL. Lei das Eleições (Lei nº 9.504/1997). Available at: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[99] GOVERNMENT OF BRAZIL. Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Available at: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[100] GOVERNMENT OF BRAZIL. Lei nº 14.611/2023. Available at: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[101] GOVERNMENT OF BRAZIL. Ministério da Gestão e da Inovação. Pacto pela Diversidade, Equidade e Inclusão nas Empresas Estatais. Available at: https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/estatais/transparencia/publicacoes-2/pacto-pela-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-estatais/pacto-pela-diversidade-equidade-e-inclusao.pdf/view. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[102] GOVERNMENT OF BRAZIL. Ministério de Minas e Energia. Quem é Quem. Available at: https://www.gov.br/mme/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/quem-e-quem. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[103] GOVERNMENT OF BRAZIL. MINISTRY OF MINES AND ENERGY. Gender Committee in the Energy Sector. Available at: https://antigo.mme.gov.br/web/guest/conselhos-e-comites/comite-de-genero. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[104] GOVERNMENT OF BRAZIL. Program for Gender and Racial Equity in Brazil. Available at: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acesso-a-

informacao/acoes-e-programas-1/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/7a-edicao. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[105] GOVERNMENT OF BRAZIL. Tribunal Superior Eleitoral. Resolução nº 23.607 de 17 de dezembro de 2019. Available at: https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2019/resolucao-no-23-607-de-17-de-dezembro-de-2019. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[106] GOVERNMENT OF CANADA. Canada Greener Homes Initiative: Oil Heat Pump Affordability Program. Available at: https://natural-resources.canada.ca/energy-efficiency/homes/canada-greener-homes-initiative/oil-heat-pump-affordability-program/24775. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[107] GOVERNMENT OF CANADA. Employment and Social Development Canada. Legislated Employment Equity Program. Available at: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/employment-equity/legislated.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[108] GOVERNMENT OF CANADA. Government of Canada announces funding for Equal Voice to enable women to participate in politics. Available at: https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/news/2022/12/government-of-canada-announces-funding-for-equal-voice-to-enable-women-to-participate-in-politics.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[109] GOVERNMENT OF CANADA. Important Amendments to the Public Service Employment Act. Available at: https://www.canada.ca/en/public-service-commission/news/2021/07/important-amendments-to-the-public-service-employment-act.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[110] GOVERNMENT OF CANADA. Indigenous Women's Circle. Available at: https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/indigenous-womens-circle.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[111] GOVERNMENT OF CANADA. NATURAL RESOURCES CANADA. Audit on Inclusion, Diversity, Equity, and Accessibility. Available at: https://natural-resources.canada.ca/transparency/reporting-and-accountability/plans-and-performance-reports/audit-and-evaluation/reports-year/reports-2024/audit-inclusion-diversity-equity-and-accessibility/25937. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[112] GOVERNMENT OF CANADA. NATURAL RESOURCES CANADA. Departmental Plan 2021-22. Available at: <https://natural-resources.canada.ca/transparency/reporting-and-accountability/plans

[113] GOVERNMENT OF CANADA. NATURAL RESOURCES CANADA. Departmental Plan 2022-23. Available at: https://natural-resources.canada.ca/transparency/reporting-and-accountability/plans-and-performance-reports/departmental-plan/2022-23-departmental-plan/24100. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[114] GOVERNMENT OF CANADA. Public Service Employment Act. Available at: https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[115] GOVERNMENT OF CANADA. STATISTICS CANADA. Gender Equality in STEM Report. Available at: https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021011/article/00004-eng.htm. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[116] GOVERNMENT OF CANADA. Treasury Board Secretariat. Population of the Federal Public Service. Available at: https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/innovation/human-resources-statistics/population-federal-public-service-department.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[117] GOVERNMENT OF CANADA. Women and Gender Equality Canada. Gender-Based Analysis Plus (GBA+). Available at: https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/gender-based-analysis-plus.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[118] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000400185. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[119] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. Loi n° 2007-128 du 31 janvier 2007. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000273404?init=true&page=1&query=Loi+n%C2%B0+2007-128+du+31+janvier+2007&searchField=ALL&tab_selection=all. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[120] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. LOI n° 2011-103 du 27 janvier 2011. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023487662. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[121] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. LOI n° 2014-873 du 4 août 2014. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT00002

9330832?init=true&page=1&query=%28LOI+n%C2%B0+2014-873+du+4+ao%C3%BBt+2014&searchField=ALL&tab_selection=all. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[122] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[123] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. LOI n° 2019-828 du 6 août 2019. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[124] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044559192. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[125] GOVERNMENT OF FRANCE. LEGIFRANCE. LOI n° 2023-623 du 19 juillet 2023. Available at: https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047862217. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[126] GOVERNMENT OF GERMANY. Aktionsprogramm Kommune: Frauen in die Politik startet. Available at: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/-aktionsprogramm-kommune-frauen-in-die-politik-startet-189764. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[127] GOVERNMENT OF GERMANY. BMFSFJ. Gesetz für die Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst. Available at: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen-in-der-privatwirtschaft-und-im-oeffentlichen-dienst-119350. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[128] GOVERNMENT OF GERMANY. BMFSFJ. Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. Available at: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung/die-gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-154174. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[129] GOVERNMENT OF GERMANY. BMWE. Frauen & Unternehmen. Available at: https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Dossier/frauen-unternehmen.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[130] GOVERNMENT OF GERMANY. BMWE. Mehr Unternehmerinnen für den Mittelstand. Available at: https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Dossier/mehr-unternehmerinnen-fuer-den-mittelstand.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[131] GOVERNMENT OF GERMANY. GERMAN MINISTRY OF EDUCATION AND RESEARCH. MINT Action Plan. Available at: https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/digitalisierung-und-mint-bildung/mint-bildung/mint-aktionsplan_node.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[132] GOVERNMENT OF GERMANY. Gesetze im Internet. Available at: https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[133] GOVERNMENT OF GERMANY. National Energy and Climate Plan (NECP). Available at: https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Textsammlungen/Energie/necp.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[134] GOVERNMENT OF GERMANY. Projekt: Führen in Teilzeit. Available at: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/frauen-in-fuehrungspositionen/oeffentlicher-dienst/projekt-fuehren-in-teilzeit. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[135] GOVERNMENT OF INDIA. MINISTRY OF NEW AND RENEWABLE ENERGY. About the Department. Available at: https://mnre.gov.in/about-department/introduction/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[136] GOVERNMENT OF INDIA. MINISTRY OF NEW AND RENEWABLE ENERGY. Constitution of Committee to Promote Women-Centric Policies and Programs. Available at: https://mnre.gov.in/notice/constitution-of-committee-to-promote-women-centric-polices-program-and-interventions-in-the-re-sector/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[137] GOVERNMENT OF INDIA. MINISTRY OF NEW AND RENEWABLE ENERGY. Empowering Women in Renewable Energy. Available at: https://mnre.gov.in/empowering-women-in-renewable-energy/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[138] GOVERNMENT OF INDIA. MINISTRY OF NEW AND RENEWABLE ENERGY. Renew Power: Women for Climate. Available at: https://mnre.gov.in/renew-power-women-for-climate/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[139] GOVERNMENT OF INDIA. MINISTRY OF NEW AND RENEWABLE ENERGY. Women in Renewable Energy. Available at: https://mnre.gov.in/gallery/women-in-re/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[140] GOVERNMENT OF INDIA. Ministry of Petroleum and Natural Gas - Page 38. Available at: https://mopng.gov.in/hi/page/38. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[141] GOVERNMENT OF INDIA. MINISTRY OF PETROLEUM AND NATURAL GAS. Ministry Overview. Available at: https://mopng.gov.in/en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[142] GOVERNMENT OF INDIA. MINISTRY OF PETROLEUM AND NATURAL GAS. PMUY Scheme. Available at: https://mopng.gov.in/en/marketing/pmuy. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[143] GOVERNMENT OF INDIA. NATIONAL COMMISSION FOR WOMEN. National Commission for Women. Available at: http://ncw.nic.in/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[144] GOVERNMENT OF INDIA. PM-KUSUM Scheme: Pradhan Mantri Kisan Urja Suraksha evam Utthaan Mahabhiyan. Available at: https://www.india.gov.in/spotlight/pm-kusum-pradhan-mantri-kisan-urja-suraksha-evam-utthaan-mahabhiyan-scheme. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[145] GOVERNMENT OF INDIA. The Constitution (One Hundred Twenty-Eighth Amendment) Bill, 2023. Available at: https://prsindia.org/billtrack/the-constitution-one-hundred-twenty-eighth-amendment-bill-2023. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[146] GOVERNMENT OF INDIA. The Constitution of India: Seventy-Fourth Amendment Act, 1992. Available at: https://www.india.gov.in/my-government/constitution-india/amendments/constitution-india-seventy-fourth-amendment-act-1992. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[147] GOVERNMENT OF INDIA. Who's Who. Available at: https://mnre.gov.in/whos-who/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[148] GOVERNMENT OF INDONESIA. Govt issues regulation on 2020-2024 National Medium-Term Development Plan. Available at: https://setkab.go.id/en/govt-issues-regulation-on-2020-2024-national-medium-term-development-plan/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[149] GOVERNMENT OF INDONESIA. Govt to add Women's Empowerment, Child Protection Ministry's duties & functions. Available at: https://setkab.go.id/en/govt-to-add-womens-empowerment-child-protection-ministrys-duties-functions/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[150] GOVERNMENT OF INDONESIA. MINISTRY OF ENERGY AND MINERAL RESOURCES. Official Website. Available at: https://www.esdm.go.id/en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[151] GOVERNMENT OF ITALY. Dossier Parlamento: Legge 2017;162 Art. 5. Available at: https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/AP0151.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[152] GOVERNMENT OF ITALY. Evento STEM: La Chiave del Futuro - Giovani Donne e Imprese. Available at: https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/evento-stem-la-chiave-del-futuro-giovani-donne-imprese/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[153] GOVERNMENT OF ITALY. Normattiva - Legge 2016-02-25. Available at: https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2016-02-25&atto.codiceRedazionale=16G00028&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=3f262f65-aa39-4b18-8dee-81a466d38aa5&tabID=0.9079521728877911&title=lbl.dettaglioAtto&generaTabId=true. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[154] GOVERNMENT OF ITALY. Normattiva - Legge 2017-11-03. Available at: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-11-03;165. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[155] GOVERNMENT OF ITALY. Normattiva - Legge 2021;162 Art. 5. Available at: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2021;162~art5. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[156] GOVERNMENT OF ITALY. Normattiva - Ricerca Veloce. Available at: https://www.normattiva.it/ricerca/veloce/0?tabID=0.9079521728877911&title=lbl.risultatoRicerca&initBreadCrumb=true. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[157] GOVERNMENT OF ITALY. Seconda Edizione del Bando: In Estate Si Imparano Le STEM. Available at: https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/archivio/seconda-edizione-del-bando-in-estate-si-imparano-le-stem/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[158] GOVERNMENT OF ITALY. Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026. Available at: https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[159] GOVERNMENT OF JAPAN. CABINET OFFICE. Basic plan for gender equality. Available at: https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/basic/index.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[160] GOVERNMENT OF JAPAN. CABINET OFFICE. C Challenge Program. Available at: https://www.gender.go.jp/c-challenge/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[161] GOVERNMENT OF JAPAN. CABINET OFFICE. Gender Equality Bureau. Available at: https://www.gender.go.jp/english_contents/index.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[162] GOVERNMENT OF JAPAN. CABINET OFFICE. Gender equality initiatives. Available at: https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/lbp/index.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[163] GOVERNMENT OF JAPAN. CABINET OFFICE. Measures for gender equality. Available at: https://www.gender.go.jp/english_contents/mge/index.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[164] GOVERNMENT OF JAPAN. CABINET OFFICE. Toward a gender-equal society. Available at: https://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/toward/index.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[165] GOVERNMENT OF JAPAN. Japanese Law Translation - Act No. 3294. Available at: https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3294/en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[166] GOVERNMENT OF JAPAN. METI - Ministry of Economy, Trade, and Industry Profiles. Available at: https://www.meti.go.jp/english/aboutmeti/profiles/a_Index_METIliste.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[167] GOVERNMENT OF JAPAN. MINISTRY OF ECONOMY, TRADE AND INDUSTRY. Available at: https://www.enecho.meti.go.jp/en/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[168] GOVERNMENT OF MEXICO. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Available at: https://www.gob.mx/indesol/documentos/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos-97187. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[169] GOVERNMENT OF MEXICO. Diario Oficial de la Federación - February 7, 1984. Available at: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4652777&fecha=07/02/1984#gsc.tab=0. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[170] GOVERNMENT OF MEXICO. Ley Federal del Trabajo. Available at: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[171] GOVERNMENT OF MEXICO. LGIMH. Available at: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/704383/LGIMH.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[172] GOVERNMENT OF MEXICO. MINISTRY OF ENERGY. Gender and energy efficiency roadmap. Available at: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/400187/HojaRuta_GuiaGenero_EE_HdR.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[173] GOVERNMENT OF MEXICO. Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA2. Available at: https://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/l130793.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[174] GOVERNMENT OF RUSSIA. Ministry of Energy - Structure. Available at: https://minenergo.gov.ru/en/structure. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[175] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Constitution of the Republic of South Africa. Available at: https://www.gov.za/documents/constitution/constitution-republic-south-africa-1996-04-feb-1997. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[176] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Department of Mineral Resources and Energy Structure. Available at: https://www.dmre.gov.za/about-us/dmre-structure. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[177] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Employment Equity Act. Available at: https://www.gov.za/documents/employment-equity-act. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[178] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Green Economy Policy Review. Available at: https://www.dffe.gov.za/sites/default/files/reports/greeneconomy_policyreview.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[179] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Labour Relations Act. Available at: https://www.gov.za/documents/labour-relations-act. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[180] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. National Climate Change Adaptation Strategy. Available at: https://www.dffe.gov.za/sites/default/files/docs/nationalclimatechange_adaptationstrategy_ue10november2019.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[181] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination

Act. Available at: https://www.gov.za/documents/promotion-equality-and-prevention-unfair-discrimination-act. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[182] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Renewable Energy Independent Power Producer Procurement Programme (REIPPPP). Available at: https://www.dmre.gov.za/energy-resources/reippp-programme. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[183] GOVERNMENT OF SOUTH AFRICA. Women Empowerment and Gender Equality Strategy 2021-2025. Available at: https://www.dmre.gov.za/Portals/0/Energy_Website/files/media/Pub/Women-Empowerment-and-Gender-Equality-Strategy2021-2025.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[184] GOVERNMENT OF SOUTH KOREA. MINISTRY OF GENDER EQUALITY AND FAMILY. Gender policy in Korea. Available at: https://www.mogef.go.kr/eng/index.do. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[185] GOVERNMENT OF SOUTH KOREA. MINISTRY OF GENDER EQUALITY AND FAMILY. Policies on gender equality. Available at: https://www.mogef.go.kr/eng/pc/eng_pc_f001.do. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[186] GOVERNMENT OF SOUTH KOREA. MINISTRY OF TRADE, INDUSTRY AND ENERGY. Gender in energy policy. Available at: https://english.motie.go.kr/eng/article/EATCLdfa319ada/1725/view. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[187] GOVERNMENT OF SOUTH KOREA.MINISTRY OF TRADE, INDUSTRY AND ENERGY. Ministry overview. Available at: https://english.motie.go.kr/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[188] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. DEPARTMENT FOR INTERNATIONAL DEVELOPMENT. Line 17 - Gender in Climate and Development. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a265db9e5274a75088c42ae/Line_17_-Gender_Wilhite.pdf. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[189] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. Gender Pay Gap Reporting Guidance for Employers. Available at: https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/overview. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[190] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. Gender-Sensitive Parliament Audit. Available at: https://www.parliament.uk/business/news/2018/december/gender-sensitive-parliament-audit-published-today--/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[191] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. Girls' Education Skills Partnership Challenge Fund. Available at: https://www.gov.uk/international-development-funding/girls-education-skills-partnership-gesp-challenge-fund-request-for-proposals. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[192] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. Innovation Funding Competition. Available at: https://apply-for-innovation-funding.service.gov.uk/competition/1894/overview/68cc8452-3251-4a92-9019-006cc790ccf7. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[193] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. Organogram of Staff Roles and Salaries. Available at: https://www.data.gov.uk/dataset/55efc916-edbb-4468-8c71-0786cb9463c1/desnz-organogram-of-staff-roles-salaries. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[194] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. Returners Grant Fund Evaluation. Available at: https://www.gov.uk/government/publications/returners-grant-fund-evaluation. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[195] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. STEM Futures Programme. Available at: https://www.gov.uk/government/news/stem-futures-programme. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[196] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. The Equality Act 2010. Available at: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[197] GOVERNMENT OF THE UNITED KINGDOM. Work and Opportunities for Women. Available at: https://www.gov.uk/guidance/work-and-opportunities-for-women. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[198] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. DEPARTMENT OF COMMERCE. Executive Orders on Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility. Available at: https://www.commerce.gov/cr/programs-and-services/executive-orders-diversity-equity-inclusion-and-accessibility#:~:text=On%20June%2025%2C%202021%2C%20President,%2C%20and%20accessibility%20(DEIA). Accessed on: 11 Nov. 2024.

[199] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. DEPARTMENT OF ENERGY. Equity Action Plan. Available at: https://www.energy.gov/sites/default/files/2022-04/DOE%20Equity%20Action%20Plan_Letterhead.pdf. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[200] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. DEPARTMENT OF ENERGY. Office of Energy Justice Policy and Analysis. Available at: https://www.energy.gov/justice/office-energy-justice-policy-and-analysis. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[201] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. DEPARTMENT OF ENERGY. Strategic Plan for Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility. Available at: https://www.energy.gov/sites/default/files/2022-09/DOEDEIAStrategicPlan_1.pdf. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[202] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. DEPARTMENT OF ENERGY. Women in Energy. Available at: https://www.energy.gov/women-energy. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[203] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. DEPARTMENT OF ENERGY. Workforce Development for Teachers and Scientists. Available at: https://www.energy.gov/science/wdts/workforce-development-teachers-and-scientists. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[204] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. DEPARTMENT OF HEALTH AND HUMAN SERVICES. Equity Action Statement FY2022. Available at: https://www.acf.hhs.gov/ocs/ocs-equity-action-statement-fy2022. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[205] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. Department of Labor Equity Action Plan. Available at: https://www.dol.gov/general/equity-action-plan/plan. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[206] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. House Bill 5376. Available at: https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/5376/text. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[207] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. Mega Construction Project Program. Available at: https://www.dol.gov/agencies/ofccp/Mega-Construction-Project-Program. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[208] GOVERNMENT OF THE UNITED STATES. Senate Bill 181. Available at: https://www.congress.gov/bill/111th-congress/senate-bill/181. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[209] GOVERNMENT OF TURKEY. Organizational Structure. Available at: https://enerji.gov.tr/kurumsal-organizasyon-semasi. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[210] GREEN POLICY PLATFORM. Gender Report: A Green and Inclusive Transition. Available at: https://www.greenpolicyplatform.org/sites/default/files/downloads/resource/FINAL_230315_GGKP_Gender_Report%5B13%5D_0.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[211] GREENCAPE. SAREM Draft Report March 2022. Available at: https://greencape.co.za/assets/SAREM-Draft-March-2022.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[212] GRUENDERPLATTFORM. Available at: https://gruenderplattform.de/?ppid=15795. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[213] IEEE. Document on Gender Equality in the Energy Sector. Available at: https://ieeexplore.ieee.org/document/9219885. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[214] INFORMEA. Outline of Women's Development in China 2021-2030. Available at: https://www.informea.org/en/content/legislation/outline-womens-development-china-2021-30. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[215] INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK. Gender Parity Accelerators in Latin America. Available at: https://publications.iadb.org/en/gender-parity-accelerators-latin-america-20162022-public-private-collaboration-accelerate-equality. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[216] INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. Gender and Energy Data Explorer. Available at: https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[217] INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. Gender Employment Gap Data Explorer. Available at: https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+employment+gap. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[218] INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. Gender Wage Gap Data Explorer. Available at: https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Employment&Indicator=Gender+wage+gap. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[219] INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. Recommendations on people-centered clean energy transitions. Available at: https://www.iea.org/reports/recommendations-of-the-global-commission-on-people-centred-clean-energy-transitions/recommendation-7. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[220] INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. Share of Female Senior Managers Data Explorer. Available at: https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/gender-and-energy-data-explorer?Topic=Senior+Management&Indicator=Share+of+female+senior+managers+(country+of+headquarters). Accessed on: 12 Nov. 2024.

[221] INTERNATIONAL ENERGY AGENCY. Skills development for clean energy transitions. Available at: https://iea.blob.core.windows.net/assets/953c-5393-2c5b-4746-bf8e-016332380221/

[222] killsdevelopmentandinclusivityforcleanenergy-transitions.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[223] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Gender equality in the world of work. Available at: https://www.ilo.org/media/10146/download. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[224] INTERNATIONAL MONETARY FUND. Africa Economic Data. Available at: https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPD@WEO/DZA/ZAF/MAR/NGA/EGY/AFQ. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[225] INTERNATIONAL RENEWABLE ENERGY AGENCY. Gender Perspective: Renewable Energy. Available at: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[226] INTERNATIONAL RENEWABLE ENERGY AGENCY. Renewable Energy: A Gender Perspective. Available at: https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[227] INTERNATIONAL RENEWABLE ENERGY AGENCY. Tracking SDG7: The Energy Progress Report 2023. Available at: https://www.irena.org/Publications/2023/Jun/Tracking-SDG7-2023. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[228] ISLAMIC DEVELOPMENT BANK. Turkey Gender Report. Available at: https://www.isdb.org/sites/default/files/media/documents/2020-09/Turkey%20Gender.pdf. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[229] JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY. Gender mainstreaming in JICA projects. Available at: https://www.jica.go.jp/Resource/english/our_work/thematic_issues/gender/c8h0vm0000f3jm-j6-att/gender_mainstreaming_06.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[230] KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE. Act on Gender Equality. Available at: https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=35168&-type=part&key=14. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[231] NATIONAL BUREAU OF STATISTICS OF CHINA. Women's Empowerment in China. Available at: https://www.stats.gov.cn/english/PressRelease/202305/t20230508_1939254.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[232] NATIONAL PEOPLE'S CONGRESS OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA. Legislative Affairs: Gender Equality. Available at: http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202210/d80092ae-46b24946b30b3a880c2f2be5.shtml. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[233] OECD. Joining Forces for Gender Equality. Available at: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/joining-forces-for-gender-equality_725b1894-en. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[234] OUR WORLD IN DATA. Women's Political Advances Data. Available at: https://ourworldindata.org/women-political-advances. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[235] POWERFUL WOMEN. About Us. Available at: https://powerfulwomen.org.uk/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[236] PR NEWSWIRE. New Research from the Peterson Institute for International Economics and EY Reveals Significant Correlation Between Women in Corporate Leadership and Profitability. Available at: https://www.prnewswire.com/news-releases/new-research-from-the-peterson-institute-for--international-economics-and-ey-reveals-significant-correlation-between-women-in-corporate-leadership-and-profitability-300216273.html. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[237] ROSATOM. Report on gender equality. Available at: https://rosatom.ru/upload/iblock/26e/26efbee-102e4924b26f6c3175ed2723e.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[238] SDG ACTION. The lack of gender targets for clean energy is harming women and girls. Available at: https://sdg-action.org/the-lack-of-gender-targets-for-clean-energy-is-harming-women-and-girls/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[239] SPENCER STUART. China Needs More Women in Executive Leadership. Available at: https://www.spencerstuart.com/-/media/2023/march/china-needsmorewomen/china-needs-more-women--in-executive-leadership-spencer-stuart-bain--english.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[240] STARTWORLD. ALABUGA Program overview.

Available at: https://startworld.alabuga.ru/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[241] STATISTA. Number of Chinese Communist Party (CCP) Members in China by Gender. Available at: https://www.statista.com/statistics/249975/number-of-chinese-communist-party-ccp--members-in-china-by-gender/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[242] STEM RETURNERS. About Us. Available at: https://www.stemreturners.com/who-we-are/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[243] UK PARLIAMENT. Closing the Gender Gap in Parliament. Available at: https://www.parliament.uk/about/parliament-and-women/closing-the-gender-gap/. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[244] UN INDIA. UNEP-SEWA Launch Program to Train Women Salt Pan Workers on Solar Energy. Available at: https://india.un.org/en/193972-renew-power-unep-sewa-launch-one-kind-programme-train-women-salt-pan-workers-solar. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[245] UN WOMEN ASIA PACIFIC. How to break gender barriers in key industries. Available at: https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/news/2023/12/how-to-break-gender-barriers--in-key-industries. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[246] UN WOMEN. Gender Equality in the Sustainable Energy Transition. Available at: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-05/Gender-equality-in-the-sustainable-energy-transition-en.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[247] UN WOMEN. Türkiye Mainstreams Gender--Responsive Planning and Budgeting with New Strategy. Available at: https://eca.unwomen.org/en/stories/news/2024/03/turkiye-mainstreams--gender-responsive-planning-and-budgeting--with-new-strategy. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[248] UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. Becoming Srikandi: Indonesian Wonder Women in Renewable Energy. Available at: https://www.undp.org/indonesia/news/becoming-srikandi--indonesian-wonder-women-renewable-energy. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[249] UNITED NATIONS ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE. Gender equality in Russia report. Available at: https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation___English_.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[250] UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. Human Rights Action Plan of China 2021-2025. Available at: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/workinggroupbusiness/2022-11-28/Human-Rights-Action-Plan--of-China-2021-2025.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[251] UNITED NATIONS. Indonesia country report on the Beijing Platform for Action. Available at: https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/INDONESIA-English.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[252] UNITED NATIONS. Review of implementation of the Beijing Platform for Action by the Russian Federation. Available at: https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/RUSSIAN--FEDERATION-English.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[253] USAID. Engendering Industries Program. Available at: https://www.usaid.gov/engendering-industries. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[254] VAJIRAM & RAVI. Gender Budget 2024-25. Available at: https://vajiramandravi.com/upsc-daily--current-affairs/mains-articles/gender-budget-2024-25/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[255] VAJIRAM & RAVI. Gender Budgeting in India. Available at: https://vajiramandravi.com/upsc-daily--current-affairs/mains-articles/gender-budgeting-in-india/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[256] VERFASSUNGSBLOG. Women's Rights and the Russian Constitution. Available at: https://verfassungsblog.de/womens-rights-and-the-russian--constitution/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[257] VIE PUBLIQUE. Law of December 27, 2019, Engagement in Local Life. Available at: https://www.vie-publique.fr/loi/268675-loi-du-27-decembre--2019-engagement-dans-la-vie-locale-loi-sur--les-maires. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[258] VISION 2030 SAUDI ARABIA. Story of Transformation 2023. Available at: https://www.vision2030.gov.sa/media/jvllaxpl/story-of-transformation-2023.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[259] WEFORUM. Encouraging Women into STEM. Available at: https://www.weforum.org/agenda/2023/07/japan-encouraging-women-into-stem/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[260] WHITE HOUSE. Inflation Reduction Act Guidebook. Available at: https://www.whitehouse.gov/cleanenergy/inflation-reduction-act-guidebook/.

Accessed on: 12 Nov. 2024.

[261] WHITE HOUSE. The Status of Women is the Status of Democracy: Advancing Women's Political and Civic Participation. Available at: https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/03/28/the-status-of-women-is-the-status-of-democracy-advancing-womens-political-and--civic-participation-and-leadership-at-the-second-summit-for-democracy/. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[262] WHITE HOUSE. Vice President Harris Launches Women in the Sustainable Economy Initiative. Available at: https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/11/16/fact-sheet-vice-president-harris-launches-women-in-the-sustainable-economy-initiative-totaling-over-900-million-in-commitments/. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[263] WISE CAMPAIGN. About Us. Available at: https://www.wisecampaign.org.uk/about-us/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[264] WOMEN IN ENERGY. Genderniy Balans V TEK RF. Available at: https://womeninenergy.ru/genderniy-balans-v-tek-rf.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[265] WOMEN TECH EU. Women in Tech Europe. Available at: https://womentecheurope.eu/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[266] WORKPLACE GENDER EQUALITY AGENCY. Progress Report on Gender Equality in Australia. Available at: https://www.wgea.gov.au/about/governance/progress-report. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[267] WORLD BANK. GDP (Current US$). Available at: https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?end=2023&start=2017. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[268] WORLD BANK. Gender and development in Latin America. Available at: https://documents1.worldbank.org/curated/es/490111468246894293/pdf/571550BRI01PUBLIC10EnBreve11591Printable.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[269] WORLD BANK. Gender Statistics DataBank. Available at: https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[270] WORLD BANK. Total Population. Available at: https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[271] WORLD BANK. World Development Indicators. Available at: https://data.worldbank.org/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[272] WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2022. Available at: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[273] WORLD ECONOMIC FORUM. Global Gender Gap Report 2023. Available at: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/. Accessed on: 11 Nov. 2024.

[274] WORLDOMETERS. Africa Population Statistics. Available at: https://www.worldometers.info/world-population/africa-population/. Accessed on: 12 Nov. 2024.

[275] YAYASAN RUMAH ENERGI. Annual Report YRE 2019. Available at: https://www.rumahenergi.org/wp-content/uploads/2020/11/AnnualReport-YRE-2019.pdf. Accessed on: 11 Nov. 2024.

www.energypartnership.com.br