STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS

STAR GIRLS

Mulheres na Energia Limpa — Boas práticas

STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS STAR GIRLS

Co-funded by the European Union

Detalhes do Documento

Acrónimo / Nome do projeto: STAR Girls – Supporting Talent & Ambition in Renewable Energy Sector for Girls, through mentoring and role models

URL do projeto: https://stargirls-project.eu/es/

Tipo de projeto: Erasmus+ European policy experimentations

Aviso da UE: ERASMUS-EDU-2024-POL-EXP

N.º do Acordo de Subvenção: 01196009

Data de início do projeto: 01/03/2025

Data de fim do projeto: 31/08/2027

Work Package: 2

Deliverable: D2.2. Mulheres na Energia Limpa – Boas Práticas

Data de entrega do Deliverable: 31/03/2026

Data de submissão efetiva: 20/04/2026

Nome do beneficiário responsável por este resultado: Politeknika Txorierri

Revisto por: Todos os parceiros

Nível de disseminação: Europeu

Histórico do documento

Versão	Data	Comentário	Alterações efetuadas por
1.0	20/01/2026		
2.0	20/04/2026		
3.0			
4,0			
5.0			

Aviso legal

Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

Direitos de Autor

© Parceiros do Consórcio.

Este documento contém trabalho original não publicado, salvo indicação clara em contrário. O reconhecimento de material publicado anteriormente e do trabalho de terceiros foi realizado através de citações, referências ou ambas. A reprodução é autorizada desde que a fonte seja indicada.

Agradecimentos

Este documento foi desenvolvido com base nos esforços coletivos de todos os parceiros do consórcio STAR Girls.

Índice

Índice **4**

1. Introdução – Por que razão as histórias das mulheres são importantes no setor da energia limpa **5**

2. Abordagem metodológica – Das entrevistas às histórias **6**

2.1 Origem das narrativas 6

2.2 Utilização de narrativas compostas 6

2.3 Considerações éticas 7

2.4 Função analítica da narrativa 7

3. Mulheres na Energia Limpa – Histórias do terreno **8**

História 1 – Entrar na energia limpa através do EFP: Navegar entre o isolamento e a oportunidade 8

História 2 – Da Educação ao Emprego: Enfrentar a Cultura do Local de Trabalho 9

História 3 – Visibilidade, Modelos a seguir, e o Poder de Representação 9

História 4 – Sistemas Educativos: Neutros no Papel, Marcados pelo Género na Prática 10

4. O que estas histórias nos dizem sobre a educação e a formação **10**

4.1 Obstáculos recorrentes nas histórias 1

4.2 Fatores facilitadores e práticas facilitadoras 1

4.3 Da persistência individual à responsabilidade sistémica 1

5. Inspiração para a prática da EFP **2**

5.1 O que professores e formadores podem fazer de diferente 2

5.2 Repensar a orientação profissional 2

5.3 Mentoria e modelos a seguir como práticas estruturadas 3

5.4 Criar culturas inclusivas nos centros de EFP e nos locais de trabalho 3

5.5 Da inspiração à mudança sistémica 4

6. Conclusões **4**

7. Anexos **5**

Anexo 1 – Dimensões de Educação e Formação Ilustradas nas Histórias 5

8. Parceiros **7**

1. Introdução – Por que razão as histórias das mulheres são importantes no setor da energia limpa

O setor das energias limpas é uma pedra angular da transição ecológica da Europa, impulsionando a criação de novas profissões e remodelando a procura de competências nos sistemas de ensino e formação profissionais (EFP). Ao mesmo tempo, as mulheres continuam significativamente sub-representadas em funções técnicas, operacionais e de tomada de decisão neste setor. Esta sub-representação não resulta de uma falta de interesse ou capacidade por parte das raparigas e mulheres, mas sim de barreiras estruturais enraizadas nos sistemas de ensino, nas práticas de orientação profissional, nas culturas organizacionais e nas normas de género persistentes.

O projeto STAR Girls responde a este desafio combinando investigação, experiências de políticas, mentoria e ações de visibilidade destinadas a alargar o acesso das raparigas a percursos na área da energia limpa. Neste contexto, a Tarefa 2.2 (T2.2) analisou os fatores de impedimento e de facilitação que influenciam as escolhas educativas das raparigas relacionadas com a energia limpa em cinco países parceiros. Esta publicação (Resultado D2.2 – Mulheres na Energia Limpa: Boas Práticas) traduz, com base nesses dados, os resultados da investigação em narrativas centradas no ser humano e orientadas para a prática.

Em vez de apresentar análises abstratas ou recomendações políticas, este documento destaca as experiências das mulheres para ilustrar como os sistemas de educação e formação funcionam na prática. As histórias são aqui utilizadas como instrumentos analíticos: tornam visível a forma como os programas curriculares, os docentes e formadores, a orientação profissional, a mentoria, a aprendizagem em contexto de trabalho (WBL), a cultura escolar e os estereótipos moldam as trajetórias educativas e as oportunidades profissionais. Ao fazê-lo, a publicação visa inspirar a reflexão e a ação entre **docentes e formadores de EFP**, **profissionais de orientação profissional** e **raparigas e jovens mulheres** que consideram seguir carreiras na área da energia limpa.

Este documento está intimamente ligado a outros resultados do projeto STAR Girls:

- T2.2, que fornece a base empírica através de investigação documental e entrevistas qualitativas;
- D2.1 – STAR Girls Blueprint, que enquadra a desigualdade de género como um fenómeno estrutural e interseccional que requer uma mudança sistémica.

1.1 Âmbito e limitações da publicação

Esta publicação baseia-se em evidências qualitativas recolhidas através de entrevistas realizadas no âmbito da T2.2. Assim, não visa fornecer resultados estatisticamente representativos, mas sim ilustrar padrões, mecanismos e experiências recorrentes que moldam a participação das mulheres na educação e nos percursos de emprego no setor da energia limpa.

As histórias centram-se principalmente na **educação, na formação e nas fases iniciais da carreira**, refletindo o âmbito das entrevistas. Nem sempre foi possível captar em profundidade as trajetórias profissionais a longo prazo nem as dinâmicas organizacionais. Além disso, a disponibilidade de dados interseccionais (tais como antecedentes migratórios, deficiência ou estatuto socioeconómico) varia consoante os contextos nacionais e, por isso, está refletida de forma desigual.

No entanto, estas limitações não enfraquecem o valor da publicação. Pelo contrário, destacam a importância da narrativa como ferramenta complementar aos dados quantitativos e à análise de políticas, particularmente ao abordar barreiras culturais e estruturais que nem sempre são visíveis apenas através das estatísticas.

2. Abordagem metodológica – Das entrevistas às histórias

2.1 Origem das narrativas

As histórias apresentadas nesta publicação derivam exclusivamente de uma série de entrevistas qualitativas realizadas no âmbito da T2.2 do projeto STAR Girls na **Grécia,** em **Itália, Portugal, Espanha (País Basco) e** nos **Países Baixos (Frísia)**[1]. Entre as entrevistadas, contavam-se mulheres que trabalham nos setores das energias limpas, bem como profissionais de EFP, decisores políticos e representantes da indústria, os quais refletiram sobre os percursos da educação para o emprego.

Nestes contextos, as entrevistas exploraram experiências relacionadas com a educação e a formação, a entrada no mercado de trabalho e o desenvolvimento profissional, com um foco específico na identificação de fatores de impedimento e de facilitação que influenciam a participação de raparigas e mulheres em áreas relacionadas com a energia limpa.

2.2 Utilização de narrativas compostas

As narrativas incluídas nesta publicação são histórias compostas, o que significa que combinam experiências e padrões recorrentes relatados por várias entrevistadas, em vez de representarem testemunhos individuais e identificáveis.

[1] Embora o projeto STAR Girls tenha envolvido parceiros em cinco países, o âmbito territorial das entrevistas difere consoante os contextos. Algumas contribuições nacionais foram explicitamente enquadradas, como estudos de caso regionais – nomeadamente o País Basco em Espanha e a Frísia nos Países Baixos – refletindo o âmbito institucional e os ecossistemas locais das organizações parceiras. Outras contribuições – Portugal, Grécia e Itália – foram enquadradas a nível nacional, com as conclusões discutidas em relação aos sistemas nacionais de educação e formação e aos contextos do mercado de trabalho. Esta distinção é mantida ao longo de toda a publicação, a fim de garantir a transparência metodológica e evitar generalizações excessivas.

Esta abordagem foi adotada quer por razões metodológicas quer por razões éticas.

Em primeiro lugar, as entrevistas centraram-se frequentemente em fases ou aspetos específicos de percursos educativos e profissionais, em vez de biografias completas. Em segundo lugar, em alguns contextos nacionais e regionais, o número de mulheres a trabalhar em funções relacionadas com a energia limpa é limitado, tornando a identificação individual um risco potencial. As narrativas compostas permitem, portanto, uma representação fiel dos dados, protegendo, simultaneamente, o anonimato dos participantes.

É importante referir que esta abordagem não envolve ficcionalização. Todos os elementos incluídos nas histórias têm por base o material de entrevista recolhido no âmbito da T2.2. Não foram acrescentados quaisquer acontecimentos, motivações ou experiências pessoais que não tenham sido explicitamente relatados.

2.3 Considerações éticas

Todas as entrevistas realizadas no âmbito da T2.2 respeitaram as normas éticas, incluindo o consentimento informado, a participação voluntária e o respeito pela confidencialidade.

O projeto adota uma **abordagem interseccional**, reconhecendo que as experiências das participantes são moldadas pela interação de múltiplos fatores, tais como género, contexto socioeconómico, etnia, deficiência e localização geográfica. Esta perspetiva orienta a conceção, interpretação e apresentação das narrativas, garantindo que sejam tidas em conta formas diferentes e sobrepostas de desigualdade.

As histórias foram desenvolvidas com a intenção explícita de evitar a heroização ou o excepcionalismo. Em vez de retratar as mulheres como indivíduos extraordinários que tiveram sucesso apesar do sistema, as narrativas destacam como os sistemas de educação e formação, as práticas no local de trabalho e as culturas institucionais moldam as oportunidades e as limitações. Esta escolha é consistente com a abordagem transformadora em termos de género e interseccional do projeto.

2.4 Função analítica da narrativa

Nesta publicação, a narrativa desempenha uma função analítica e pedagógica. Cada história ilustra os efeitos **positivos e/ou negativos** de dimensões específicas do sistema de educação e formação, tal como definido em sede de candidatura do projeto STAR Girls e explorado no âmbito da T2.2:

- Programas curriculares e conteúdos de aprendizagem;
- professores e formadores;
- orientação profissional;
- mentoria e modelos a seguir;

- oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho (WBL);
- cultura escolar e do local de trabalho;
- estereótipos e expetativas de género.

Ao centrar a análise na experiência vivida, as histórias promovem a reflexão entre educadores e profissionais de orientação, e fornecem pontos de referência acessíveis com os quais as raparigas e jovens mulheres que estão a considerar percursos na área das energias limpas se podem identificar.

3. Mulheres na Energia Limpa – Histórias do terreno

História 1 – Entrar na energia limpa através do EFP: Navegar entre o isolamento e a oportunidade

(Narrativa composta com base em entrevistas da T2.2 com profissionais do sexo feminino na Grécia e em Portugal)

As mulheres entrevistadas na Grécia e em Portugal descreveram de forma consistente a sua entrada em áreas relacionadas com a energia limpa através de percursos de educação profissional ou técnica, onde a participação feminina era extremamente baixa. Em vários contextos de formação, as mulheres representavam menos de 20% dos alunos em programas relacionados com a energia e, em alguns casos, eram as únicas mulheres no seu grupo.

A maioria das entrevistadas referiu que o seu interesse inicial pela energia ou pela tecnologia não foi ativamente incentivado durante o ensino obrigatório. A orientação profissional era inexistente ou genérica, com informação limitada sobre profissões no setor da energia limpa. Várias mulheres afirmaram que descobriram carreiras relacionadas com a energia «por acaso», muitas vezes numa fase tardia do seu percurso educativo.

Nos programas de EFP, os currículos eram geralmente considerados tecnicamente sólidos, mas não sensíveis às questões de género. As práticas de ensino foram descritas como formalmente neutras, mas a dinâmica quotidiana da sala de aula reproduzia frequentemente estereótipos. As mulheres relataram que lhes eram atribuídas tarefas de apoio ou organizacionais durante as atividades práticas, enquanto os alunos do sexo masculino eram mais frequentemente encorajados a interagir com equipamentos e instalações.

As experiências de aprendizagem em contexto de trabalho (WBL) foram identificadas como um ponto de viragem crucial. Os estágios e a aprendizagem expuseram as mulheres a ambientes técnicos reais, mas também a expectativas de género. Várias entrevistadas descreveram ter sido inicialmente excluídas de tarefas no terreno ou de responsabilidades técnicas, não por discriminação explícita, mas devido a baixas expetativas quanto à capacidade física ou a preferências presumidas.

A persistência, formadores individuais solidários e oportunidades para demonstrar competência foram fatores-chave facilitadores. As mulheres a quem acabaram por ser confiadas responsabilidades técnicas relataram um aumento da confiança e um sentido de pertença mais forte.

História 2 – Da Educação ao Emprego: Enfrentar a Cultura do Local de Trabalho

(Narrativa composta com base em entrevistas da T2.2 com mulheres profissionais em Itália e na Grécia)

As mulheres entrevistadas na Itália e na Grécia destacaram que a transição da educação para o emprego representou uma das fases mais desafiantes do seu percurso. Embora as instituições de ensino promovessem cada vez mais a igualdade em princípio, as culturas no local de trabalho no setor da energia limpa continuavam frequentemente a ser dominadas pelos homens.

As entrevistadas relataram ter enfrentado micro-sexismo, incluindo:

- questionamento da competência técnica;
- suposições de que as mulheres eram mais adequadas para funções administrativas ou de comunicação;
- acesso limitado a tarefas de tomada de decisão ou de trabalho no terreno.

A maternidade e as responsabilidades de prestação de cuidados foram repetidamente identificadas como barreiras estruturais à progressão na carreira. Várias mulheres descreveram os locais de trabalho do setor energético como inflexíveis, com horários prolongados e pouca flexibilidade para acomodar as responsabilidades de prestação de cuidados.

Apesar destes desafios, a mentoria — tanto formal como informal — surgiu como um fator facilitador decisivo. As mulheres que tiveram acesso a supervisores solidários ou a redes de colegas relataram maior resiliência e continuidade profissional. Em alguns casos, as próprias entrevistadas tornaram-se mentoras ou fundadoras de iniciativas destinadas a apoiar outras mulheres em carreiras na área da sustentabilidade.

História 3 – Visibilidade, Modelos a seguir, e o Poder de Representação

(Narrativa composta com base nas entrevistas da T2.2 em todos os países parceiros; esta história não se centra tanto num único percurso educativo, mas sim num tema transversal repetidamente levantado pelas entrevistadas em todos os países.)

Em todos os contextos nacionais, as mulheres salientaram a ausência de modelos femininos visíveis durante a sua educação e início de carreira. O setor da energia limpa era amplamente percebido como masculino, tanto na imagem como na cultura organizacional.

As entrevistadas afirmaram consistentemente que ver mulheres em funções técnicas e de liderança – mesmo que ocasionalmente – tinha um forte efeito motivacional. A visibilidade ajudou a normalizar a presença das mulheres e a contrariar as dúvidas internalizadas sobre o sentimento de pertença.

Várias mulheres descreveram ter-se tornado elas próprias modelos a seguir mais tarde, muitas vezes sem intenção. Ser abordadas por estudantes ou colegas mais jovens destacou a importância da representação: não como histórias de sucesso excecionais, mas como profissionais comuns.

Este efeito de visibilidade estava intimamente ligado a iniciativas de mentoria, visitas a escolas e colaborações entre instituições de ensino e a indústria. Nos casos em que tais iniciativas existiam, as entrevistadas relataram uma maior abertura entre as raparigas para considerarem percursos na área da energia limpa.

História 4 – Sistemas Educativos: Neutros no Papel, Marcados pelo Género na Prática

(Narrativa sintética baseada nas entrevistas T2.2 com profissionais da formação profissional e mulheres profissionais)

Tanto as mulheres como os educadores descreveram sistemas educativos que eram formalmente neutros em termos de género, mas que não prestavam atenção suficiente à forma como o género se manifesta na prática quotidiana. Existiam planos de igualdade em muitas instituições, mas o seu impacto dependia fortemente do empenho individual, em vez de uma aplicação sistémica.

A orientação profissional foi repetidamente identificada como um ponto fraco. A orientação começava, frequentemente, demasiado tarde e raramente desafiava explicitamente os estereótipos de género. Os professores e orientadores foram descritos como atores influentes, mas nem sempre dotados de formação sensível às questões de género.

Os entrevistados salientaram que uma pedagogia inclusiva e uma atribuição consciente de tarefas nas oficinas poderiam fazer uma diferença tangível. Quando os professores garantiam ativamente o acesso igualitário às tarefas técnicas, o envolvimento e a confiança das raparigas aumentavam.

4. O que estas histórias nos dizem sobre a educação e a formação

Em todas as narrativas, surge uma mensagem consistente: a sub-representação das mulheres nos percursos de energia limpa não tem origem na falta de interesse, motivação ou competência, mas em condições estruturais e culturais que moldam as escolhas educativas e as oportunidades profissionais.

4.1 Obstáculos recorrentes nas histórias

Vários obstáculos surgem repetidamente em diferentes contextos nacionais:

- **Orientação profissional tardia ou insuficiente**, que muitas vezes não desafia os estereótipos de género nem apresenta a energia limpa como uma opção viável para as raparigas.
- **Ambientes de aprendizagem formalmente neutros**, **mas na prática marcados por diferenças de género**, onde a atribuição de tarefas, as expectativas e as normas informais favorecem os estudantes do sexo masculino.
- Acesso limitado a mentoria e modelos a seguir, bem como a **falta de representação feminina visível no setor**, particularmente durante a educação e as fases iniciais da carreira.
- **Culturas de trabalho dominadas por homens**, especialmente em funções técnicas e de campo, que podem desencorajar a persistência e a progressão.

É importante referir que estas barreiras raramente são percecionadas como exclusão explícita. Em vez disso, atuam através de práticas quotidianas, baixas expetativas e da ausência de estruturas de apoio.

4.2 Fatores facilitadores e práticas facilitadoras

Ao mesmo tempo, as histórias destacam alguns fatores facilitadores claros:

- **Professores e formadores solidários** que garantem conscientemente o acesso igualitário a tarefas técnicas e oportunidades de aprendizagem.
- **Aprendizagens em Contexto de Trabalho (WBL) significativas** que permitam que as mulheres demonstrem competência e construam uma identidade profissional.
- **Relações**, sejam formais ou informais, que proporcionem orientação, validação e resiliência.
- **Envolvimento orientado por um propósito**, especialmente quando a energia limpa é enquadrada como contribuindo para a sustentabilidade e o benefício social.

Estes fatores compensam frequentemente as lacunas sistémicas, mas o seu impacto é mais forte quando são institucionalizados, em vez de dependerem da boa vontade individual.

4.3 Da persistência individual à responsabilidade sistémica

Em conjunto, as histórias reforçam uma ideia central do STAR Girls Blueprint (D2.1): a mudança duradoura não virá de encorajar as raparigas a adaptarem-se aos sistemas existentes, mas sim de transformar esses sistemas para que se tornem mais abertos, inclusivos e reflexivos de trajetórias diversas.

As instituições de educação e formação desempenham um papel decisivo nesta transformação. Pequenas mudanças na pedagogia, na orientação e na cultura organizacional podem influenciar significativamente quem se sente com direito a pertencer aos percursos da energia limpa.

5. Inspiração para a prática da EFP

As histórias apresentadas nesta publicação não se destinam a funcionar como narrativas isoladas, mas como lentes práticas através das quais os profissionais da educação e da formação, os decisores políticos e os intervenientes da indústria podem refletir sobre os seus próprios papéis e ambientes. Quando lidas em conjunto, destacam como as práticas quotidianas nos sistemas de EFP podem reforçar ou desafiar os percursos de género na energia limpa.

Esta secção traduz as ideias que emergem das histórias contadas em orientações inspiradoras para a prática, com especial foco nos professores, formadores, técnicos de orientação profissional e instituições de EFP.

5.1 O que professores e formadores podem fazer de diferente

Ao longo das histórias, professores e formadores emergem como atores centrais. Mesmo na ausência de discriminação explícita, escolhas pedagógicas subtis determinam quem se sente com direito a participar plenamente em ambientes de aprendizagem técnica.

As histórias sugerem que professores e formadores podem fazer uma diferença tangível ao:

- garantir o acesso equitativo a tarefas técnicas durante as atividades práticas, em vez de atribuir inconscientemente papéis organizacionais ou de apoio às raparigas;
- incentivar explicitamente as raparigas a envolverem-se com o equipamento, a resolução de problemas e funções de liderança no trabalho em grupo;
- tornar transparentes os objetivos e as expetativas de aprendizagem, reduzindo a dependência de normas informais que muitas vezes favorecem os alunos que já se sentem confiantes em contextos técnicos;
- integrar exemplos e aplicações de energia limpa que liguem as competências técnicas à sustentabilidade e ao impacto social, o que muitas mulheres identificaram como motivador.

Estas práticas não requerem «projetos de género» separados, mas sim uma reflexão consciente sobre as rotinas de ensino do dia a dia.

5.2 Repensar a orientação profissional

As histórias revelam, de forma consistente, que a orientação profissional é um instrumento fundamental, mas subutilizado. A orientação ocorria frequentemente numa fase tardia, era rica em informação, mas pobre em reflexão e raramente abordava explicitamente os estereótipos de género.

Algumas orientações inspiradoras para a prática da orientação incluem:

- apresentar as carreiras na área da energia limpa mais cedo, antes que as expetativas de género se tornem arraigadas;

- apresentar a energia limpa como um campo diversificado, abrangendo funções técnicas, digitais, analíticas e orientadas para a comunidade;
- abordar os estereótipos abertamente, em vez de partir do princípio de que a neutralidade é suficiente;
- envolver as famílias e os cuidadores nas atividades de orientação, especialmente nos casos em que as expetativas sociais influenciam fortemente as escolhas das raparigas.

Quando a orientação ajuda as raparigas a imaginarem-se em funções no setor da energia limpa, alarga o leque de futuros que consideram possíveis.

5.3 Mentoria e modelos a seguir como práticas estruturadas

A mentoria e a visibilidade estão entre os fatores facilitadores mais fortes, conforme identificado nas histórias. No entanto, as narrativas também mostram que a exposição informal ou ocasional não é suficiente.

As práticas de mentoria eficazes que emergem das histórias incluem:

- programas de mentoria institucionalizados ligando estudantes a mulheres profissionais do sector da energia limpa;
- mentoria entre pares, em que estudantes mais velhos ou antigos apoiam os mais jovens;
- mentoria que aborda não só competências técnicas, mas também a adaptação às culturas do local de trabalho, a confiança e a resiliência;
- evitar a representação de mulheres como algo excecional, e, em vez disso, normalizar trajetórias profissionais diversas.

A mentoria tem maior impacto quando é sustentada, apoiada e reconhecida como parte do ecossistema educativo.

5.4 Criar culturas inclusivas nos centros de EFP e nos locais de trabalho

Várias histórias destacam a discrepância entre as políticas formais de igualdade e as experiências do dia-a-dia. As culturas inclusivas são construídas através de práticas consistentes, e não de declarações de intenções.

As histórias apontam para a importância de:

- normas claras relativas a comportamentos respeitosos nas salas de aula, workshops, e aprendizagens em contexto de trabalho (WBL);
- colaboração entre centros de EFP e empresas para garantir ambientes de aprendizagem em contexto de trabalho (WBL) inclusivos;
- preparação de mentores e supervisores no local de trabalho para apoiar alunos de diversas origens;
- mecanismos de feedback e reflexão que permitam aos alunos expressarem as suas preocupações sem receio de estigmatização.

Ao alinhar as culturas educativas e do local de trabalho, os sistemas de EFP podem reduzir o risco de as raparigas desistirem em momentos-chave de transição.

5.5 Da inspiração à mudança sistémica

Em conjunto, as histórias sublinham que a inspiração por si só não é suficiente. Embora o incentivo individual possa apoiar a persistência, **a responsabilidade sistémica** é essencial para garantir que a participação das raparigas em percursos de energia limpa não dependa de uma resiliência excecional. Esta mudança requer um compromisso institucional, e não apenas boa vontade individual.

Para os sistemas de EFP, isto significa integrar práticas inclusivas na:

- formação de professores e desenvolvimento profissional;
- quadros de orientação;
- parcerias com a indústria;
- e processos de qualidade institucional.

Ao fazê-lo, a inspiração torna-se um catalisador da mudança estrutural, em vez de um substituto da mesma.

6. Conclusões

As histórias apresentadas nesta publicação revelam tanto a persistência de barreiras de género como o potencial transformador de ambientes educativos favoráveis. Em todos os países e contextos, as experiências das mulheres apontam para a mesma conclusão: as raparigas não carecem de capacidade ou motivação para seguir carreiras no setor da energia limpa; pelo contrário, os sistemas de educação e formação muitas vezes não lhes dão espaço.

Professores de EFP, formadores, decisores políticos e técnicos de orientação profissional surgem como agentes-chave da mudança. Através de práticas pedagógicas inclusivas, orientação personalizada e a criação de ambientes de aprendizagem favoráveis, podem desafiar estereótipos e alargar o leque de futuros que as raparigas consideram possíveis.

Ao mesmo tempo, as instituições e os empregadores partilham a responsabilidade. A mentoria, a aprendizagem inclusiva em contexto de trabalho e modelos de referência visíveis não são complementos opcionais, **mas sim componentes essenciais de uma transição justa e eficaz para a energia limpa.**

Ao traduzir os resultados da investigação em experiências vividas, esta publicação visa contribuir para uma mudança de perspetiva: de ver as raparigas como exceções em áreas técnicas, para as reconhecer como contribuintes integrais da força de trabalho no setor da energia limpa. Tornar os percursos das mulheres visíveis não é apenas uma questão de inspiração – é um passo em direção à mudança estrutural.

7. Anexos

Anexo 1 – Dimensões de Educação e Formação Ilustradas nas Histórias

Esta publicação analisa os percursos das mulheres no setor da energia limpa através de um conjunto de dimensões de educação e formação definidas em sede de candidatura do projeto STAR Girls e exploradas no âmbito da T2.2.

Cada história ilustra os efeitos positivos e/ou negativos destas dimensões, tal como vividos pelas entrevistadas. Os elementos apresentados abaixo podem funcionar como fatores facilitadores ou impeditivos, dependendo do contexto. A tabela reflete como estas dimensões são vividas na prática, tal como ilustrado nas histórias.

Dimensão	**Ilustração nas histórias**
Programas curriculares e conteúdos de aprendizagem	Relevância do conteúdo técnico; equilíbrio entre teoria e prática; ligação à sustentabilidade e às aplicações no mundo real
Professores e formadores	Papel de incentivo ou neutralidade; atribuição de tarefas durante o trabalho prático; influência na confiança e na participação
Orientação profissional	Momento e qualidade da orientação; ausência de orientação sensível às questões de género; visibilidade limitada das vias de energia limpa
Mentoria e modelos a seguir	Falta de modelos a seguir durante a educação; importância da mentoria para a persistência e a progressão
Aprendizagem em Contexto de Trabalho (WBL)	Estágios e aprendizagens como pontos de transição críticos; acesso a tarefas técnicas; expetativas no local de trabalho
Cultura escolar e do local de trabalho	Experiências de isolamento ou de pertença; ambientes dominados por homens; normas informais

Estereótipos de género	Suposições sobre adequação, capacidade física, liderança e identidade profissional

Ao estruturar as narrativas em torno destas dimensões, a publicação apoia os educadores e os técnicos de orientação profissional na identificação dos pontos em que uma ação direcionada pode ter o maior impacto.

8. Parceiros


ΚΑΠΕ
CRES


idec


ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
University of the Peloponnese


EBHE
ΕΝΩΣΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ ΗΛΙΑΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ


POLITEKNIKA
TXORIERRI


INOVA+


P.PORTO


CIOFS-FP
FTS
Centro Italiano Opere Femminili Salesiane
Formazione Professionale


PIANOC
COLTIVA IL TUO TALENTO, CENTRA IL TUO OBIETTIVO


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
BICOCCA


Firda


aldalan
Construimos Empleo
Enplegua Eraikitzen

Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. Project number: 101196009