REDE BRASILEIRA DE MULHERES NA ENERGIA SOLAR: SUA FORMAÇÃO E O MAPEAMENTO DAS MULHERES QUE ATUAM NO SETOR

Aline Kirsten Vidal de Oliveira (UFSC) - alinekvo@gmail.com

Kathlen Schneider (UFSC) - kathlenschneider@hotmail.com

Izete Zanesco (PUCRS) - izete@pucrs.br

Aline Cristiane Pan (UFRGS) - aline.pan@ufrgs.br

Resumo:

No Brasil também há uma tendência de aumento da atuação das mulheres na área de energia. Por exemplo, no VII Congresso Brasileiro de Energia Solar (CBENS) 27% dos participantes foram mulheres. Este número é significante em comparação com outros dados de desigualdade de gênero na área das exatas, porém, ainda é uma fração pequena dentro do setor. Com o objetivo de tornar visíveis mulheres líderes no campo científico, tecnológico, empresarial e industrial da emergia solar e propor modelos alternativos aos que geralmente são divulgados na mídia para promover mudanças em nossos ambientes de trabalho, formou-se a Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar. A Rede foi estabelecida após a realização do I Encontro de Mulheres na Energia Solar, em junho/2019, no Laboratório Fotovoltaica-UFSC. Como primeira ação, a Rede elaborou um formulário para traçar o perfil das mulheres que atuam no setor da energia solar no Brasil e analisar o contexto da desigualdade de gênero no cotidiano profissional dessas mulheres. Foram obtidas 132 respostas em menos de três meses. A maioria das respondentes tem idades de 26 a 35 anos, 42% são mães, 64% das mulheres já ouviram comentários sexistas no seu ambiente de trabalho, que é predominantemente masculino, e 49% das mulheres responderam que já sofreram algum tipo de discriminação por ser mulher no setor. Estes resultados corroboram com diferentes estudos na área de mulheres na ciência e mostram a importância desta rede.

Palavras-chave: *Energia Solar, Rede de Mulheres, Equidade de Gênero*

Área temática: *Mercado, economia, política e aspectos sociais*

Subárea temática: *Estratégias e políticas para energias renováveis*

REDE BRASILEIRA DE MULHERES NA ENERGIA SOLAR: SUA FORMAÇÃO E O MAPEAMENTO DAS MULHERES QUE ATUAM NO SETOR

Aline Kirsten – alinekvo@gmail.com
Universidade Federal de Santa Catarina, Laboratório Fotovoltaica-UFSC
Associação Brasileira de Energia Solar (ABENS)
Kathlen Schneider – kathlenschneider.ks@gmail.com
Universidade Federal de Santa Catarina, Laboratório Fotovoltaica-UFSC
Instituto para o Desenvolvimento de Energias Alternativas na America Latina (IDEAL)
Izete Zanesco – izete@pucrs.br
Associação Brasileira de Energia Solar (ABENS)
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Escola Politécnica,
Núcleo de Tecnologia em Energia Solar (NT-Solar)
Aline Cristiane Pan – aline.pan@ufrgs.br
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Engenharia de Gestão de Energia

Resumo. *No Brasil também há uma tendência de aumento da atuação das mulheres na área de energia. Por exemplo, no VII Congresso Brasileiro de Energia Solar (CBENS) 27% dos participantes foram mulheres. Este número é significante em comparação com outros dados de desigualdade de gênero na área das exatas, porém, ainda é uma fração pequena dentro do setor. Com o objetivo de tornar visíveis mulheres líderes no campo científico, tecnológico, empresarial e industrial da emergia solar e propor modelos alternativos aos que geralmente são divulgados na mídia para promover mudanças em nossos ambientes de trabalho, formou-se a Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar. A Rede foi estabelecida após a realização do I Encontro de Mulheres na Energia Solar, em junho/2019, no Laboratório Fotovoltaica-UFSC. Como primeira ação, a Rede elaborou um formulário para traçar o perfil das mulheres que atuam no setor da energia solar no Brasil e analisar o contexto da desigualdade de gênero no cotidiano profissional dessas mulheres. Foram obtidas 132 respostas em menos de três meses. A maioria das respondentes tem idades de 26 a 35 anos, 42% são mães, 64% das mulheres já ouviram comentários sexistas no seu ambiente de trabalho, que é predominantemente masculino, e 49% das mulheres responderam que já sofreram algum tipo de discriminação por ser mulher no setor. Estes resultados corroboram com diferentes estudos na área de mulheres na ciência e mostram a importância desta rede.*

Palavras-chave: *Energia Solar, Rede de Mulheres, Equidade de Gênero.*

1. INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), no Brasil, a população brasileira é composta por 51,7% de mulheres, que são também maioria com formação no ensino superior. Por outro lado, o salário das mulheres é, em média 75 % do salário dos homens. Ainda conforme os dados do IBGE (2019), outro fato a ser destacado é que no Brasil somente 10,5 % dos assentos são ocupados por mulheres na câmara de deputados, enquanto que no mundo as mulheres ocupam 23,6%. Na área científica, 49 % da produção é publicada por mulheres (Agência Brasil, 2019), porém este dado deve ser avaliado analiticamente, pois, em aproximadamente 100% dos artigos há homens autores. Na área da engenharia, somente 29 % dos pesquisadores são mulheres. No que se refere ao número de postos de trabalho, em ciências exatas 32% são ocupados por mulheres e nas engenharias o número é um pouco superior, de 39% (Bolzani, 2017). Além disso, quando se analisam os espaços de liderança e protagonismo há uma evidente sub-representação destas mulheres. Por exemplo, o número de mulheres bolsistas de produtividade em pesquisa 1A do CNPq na área de ciências exatas/engenharia é baixo, de apenas 20% (Inep, 2016) (Valentova *et al*., 2017). Observa-se que o percentual de mulheres diminui desproporcionalmente à medida que se avança na carreira, fenômeno conhecido como segregação vertical ou hierárquica (Rossiter, 1982), popularmente conhecido como efeito tesoura. Para todos os âmbitos científico-tecnológicos, encontra-se uma situação similar: apesar de uma presença relevante, as mulheres têm escassa ou nula visibilidade em posições estratégicas.

A maternidade é um fator que explica também a diferença de mulheres em posições estáveis e prestigiosas na carreira científica (Freeman *et al*., 2009), pois mulheres com filhos tem 38% menos chance de atingirem estas posições em todas as áreas do conhecimento (Mason et al., 2013) e sabe-se que por um período de até 4 anos após a maternidade ocorre uma diminuição da produtividade das pesquisadoras (Andrade, 2018).

Vários programas e prêmios para divulgar e reconhecer atividades empreendedoras de mulheres estão sendo realizados no Brasil e no mundo. Como exemplo, o Prêmio Claudia da Revista Claudia, que está na 24ª edição; o prêmio L'oréal-UNESCO-ABC para Mulheres na Ciência, resultado da parceria da L'oréal com a UNESCO (Organização das Nações Unidas (ONU) para a Educação, a Ciência e a Cultura) e Academia Brasileira de Ciências; o *Nature Research Award*, em parceria com a Estée Lauder e o Programa *Women in Science*, que tem como objetivo estimular que mais meninas e mulheres se dediquem às áreas STEM (*science, technology, engineering and mathematics*), entre outros. No mesmo sentido, a ONU e UNESCO estabeleceram o dia 11 de fevereiro como o Dia Internacional de Mulheres e Meninas na Ciência (United States, 2016). No entanto, o critério predominante para avaliação destes prêmios/projetos são os números de artigos e projetos que estas mulheres estão envolvidas nos últimos anos (em geral os três últimos anos), mas não consideram o período de maternidade/latência.

No setor energético, a presença de mulheres nos últimos anos teve um considerável crescimento. No entanto, isso não é traduzido quando se analisam os fóruns de decisões. Além disso, a invisibilidade faz com que menos meninas estudem ciências e/ou engenharia, e acabam decidindo pela carreira técnica ao invés da científica. Os desafios são urgentes e inescapáveis. As organizações de mulheres no setor também têm aumentado nos últimos anos visando sensibilizar a sociedade nas questões de gênero e para impulsionar as atividades das mulheres na área. Um exemplo, na área de energia, tradicionalmente dominada por homens, é a GWNET (*Global Women's Network for the Energy Transition*), que foi estabelecida em 2017.

No Brasil também há uma tendência de aumento da atuação das mulheres na área de energia. Por exemplo, no VII Congresso Brasileiro de Energia Solar (CBENS) 27% dos participantes foram mulheres. Este número é significante em comparação com outros números supracitados, porém, ainda é uma fração pequena dentro do setor. Com o objetivo de tornar visíveis mulheres líderes no campo científico, tecnológico, empresarial e industrial, mostrar modelos alternativos aos que geralmente são divulgados na mídia de comunicação e promover mudanças em nossos ambientes de trabalho, formou-se a **Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar**. A rede foi formada após a realização do I Encontro de Mulheres na Energia Solar, em junho/2019, no Laboratório Fotovoltaica-UFSC. Como primeira ação, a Rede elaborou um formulário para traçar o perfil das mulheres que atuam no setor da energia solar no Brasil e analisar o contexto da desigualdade de gênero no cotidiano profissional dessas mulheres.

Sendo assim, o objetivo desse trabalho é apresentar os resultados obtidos com o mapeamento realizado com as mulheres do setor da energia solar realizado pela Rede, propondo um desenho do cenário da desigualdade de gênero no setor brasileiro, além de discutir as possíveis consequências de tais dados.

2. METODOLOGIA

Para traçar o perfil das mulheres do setor da energia solar, foi elaborado um formulário contendo perguntas abertas, de múltipla escolha e dicotômicas acerca da identificação e descrição das respondentes, além de experiências e opiniões sobre a desigualdade de gênero no setor. Foram também preparadas questões específicas sobre a maternidade, respondidas apenas pelas respondentes que são mães. Dessa maneira, foi possível obter resultados quantitativos e qualitativos sobre as mulheres que atuam na área da energia solar no Brasil. A Fig. 1 apresenta o fluxograma de perguntas do questionário aplicado. O formulário *online* foi enviado por *e-mail* para uma lista de contatos de 419 mulheres do setor e o formulário foi reenviado posteriormente, como lembrete, próximo ao fim do prazo para preenchimento. Foram obtidas 132 respostas em menos de três meses.

Para obter um maior número de respostas, o questionário foi mantido curto, levando menos de 15 minutos para ser preenchido. Nenhuma informação pessoal de identificação foi utilizada, visando não existir problemas de confidencialidade. Os dados foram filtrados de maneira a padronizar respostas e foram resumidos em frequência e porcentagem.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Perfil das integrantes da Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar

A Tab. 1 mostra os resultados das perguntas referentes ao perfil das respondentes. A maioria das respondentes tem idades de 26 a 35 anos e uma parcela muito pequena tem mais do que 56 anos. Isso pode ser explicado pela idade do setor, que é relativamente novo no Brasil e pela maior disseminação do questionário *online* entre jovens, porém também pode corroborar a ideia de segregação vertical, explicada em Rossiter (1982). Sobre o setor de atuação das participantes da pesquisa, nota-se a quase igualitária distribuição entre mulheres que trabalham em empresas privadas e em ensino e pesquisa, havendo inclusive mulheres que trabalham nos dois setores.

A Fig. 2 mostra um diagrama de Venn com os resultados da pergunta acerca da área de atuação das respondentes. A grande maioria das participantes da pesquisa trabalham com ou estudam a energia solar fotovoltaica, o que se justifica pelo grande crescimento recente do setor no país. Também é interessante notar que uma quantidade significante de mulheres atua em duas áreas ao mesmo tempo. Outro fato importante, é que nenhuma mulher respondente trabalha apenas com energia solar concentrada, ou seja, todas as mulheres que trabalham nessa área do setor, também atuam com energia solar fotovoltaica e/ou térmica. O questionário atingiu inclusive mulheres que não trabalham especificamente com a

energia solar, trabalhando também com energias renováveis, eficiência energética e outros como sistemas elétricos de potência e comercialização de energia elétrica. Isso demonstra que existe uma carência de redes como a criada não só no setor de energia solar, mas em várias áreas relacionadas ao setor energético.

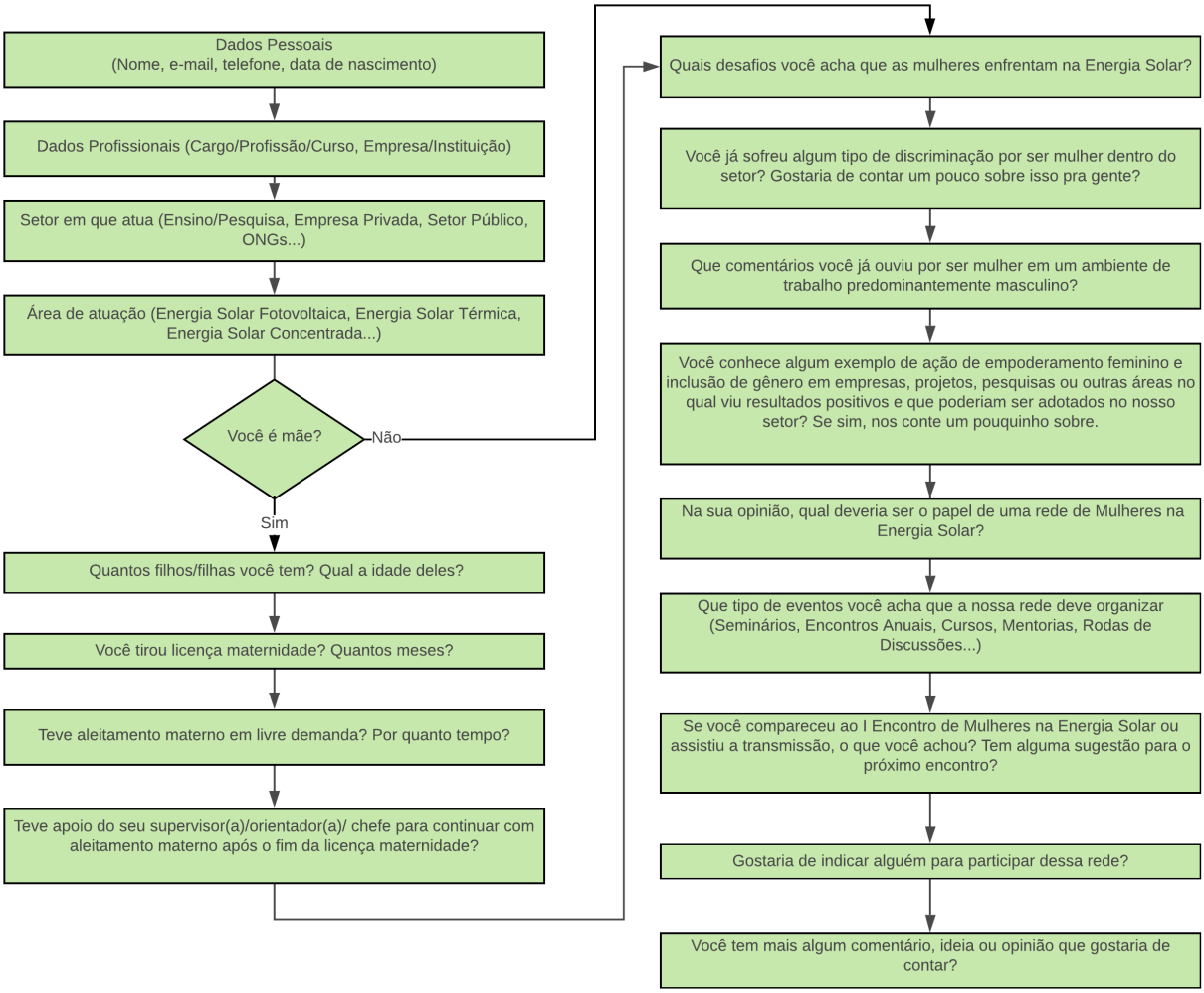

Figura 1 - Fluxograma de perguntas do questionário.

Tabela 1 - Perfil das respondentes.

	Total (N=132)
Idade	
Até 25 anos	22 (17%)
26 a 35 anos	47 (36%)
36 a 45 anos	31 (23%)
46 a 55 anos	18 (14%)
56 a 65 anos	4 (3%)
Mais de 65 anos	2 (2%)
Não responderam	8 (6%)
Setor de Atuação	
Empresa Privada	54 (41%)
Ensino/Pesquisa	64 (48%)
Empresa Privada e Ensino/Pesquisa	6 (5%)
Setor Público	2 (2%)
ONG	3 (2%)
Não atuante	3 (2%)

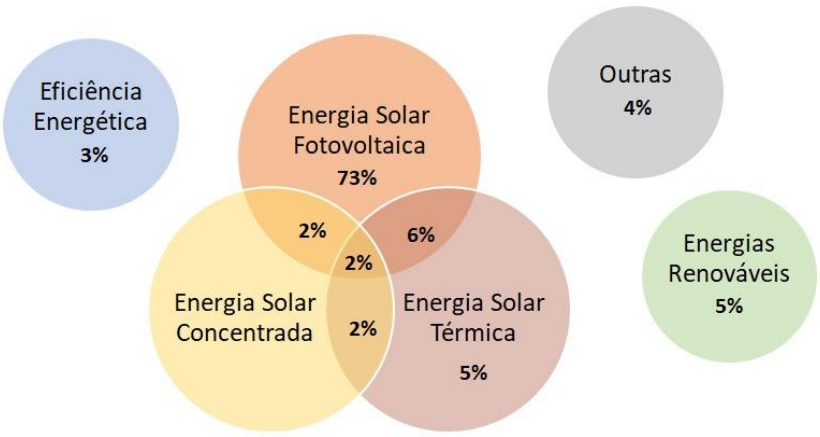

Figura 2 – Diagrama sobre a área de atuação das respondentes.

3.2 Maternidade

Dentre as respondentes, 55 (42%) são mães e responderam as perguntas referentes a maternidade, que são mostradas na Tab. 2. Pode-se observar que 23/55 tiveram 2 filhos o que impacta ainda mais sua carreira. Segundo o projeto *Parent in Science* após a maternidade ocorre uma diminuição da produtividade das pesquisadoras por um período de até 4 anos para cada filho (Andrade, 2018). Além disso, neste mesmo projeto *Parent in Science*, foi avaliada a opinião deste impacto pelas mães e 81% consideraram negativa, sendo 59% bastante negativa e 22% negativa.

Ainda conforme os dados obtidos pelo questionário da Rede, 47% tiveram apoio do(a) supervisor(a), orientador(a), chefe para continuar o aleitamento materno após o fim da licença maternidade. 76% das respondentes mães tiverem aleitamento materno em livre demanda. Dessas, 40% amamentaram até seis meses, 36% amamentaram entre seis meses e um ano, 17% mais de um ano e 10% não respondaram essa pergunta.

Tabela 2 - Perguntas referentes a maternidade.

	Total (N=132)
É mãe?	
Sim	55 (42%)
Não	77 (58%)
Quantidade de filhos/filhas	
1	20/55 (36%)
2	23/55 (42%)
3	8/55 (14%)
4	2/55 (4%)
Não responderam	2/55 (4%)
Teve alimentamento materno em livre demanda?	
Sim	42/55 (76%)
Não	10 (19%)
Não responderam	3 (5%)
Tempo de aleitamento materno em livre demanda	
Até seis meses	17/42 (40%)
Entre seis meses e um ano	14/42 (33%)
Mais de um ano	7/42 (17%)
Não responderam	4 (10%)
Teve apoio do seu supervisor(a)/orientador(a)/chefe para continuar com aleitamento materno após o fim da licença maternidade?	
Sim	26/55 (47%)
Não	19/55 (34%)
Outro (não trabalhava na época, é empreendedora do próprio negócio, etc)	4/55 (7%)
Não responderam	6/55 (10%)

Situações como pedidos de descredenciamento ou até não credenciamento em cursos de Pós-Graduação em Universidades Públicas e Privadas após a mulher retornar da licença maternidade ou estar grávida não são incomuns em todo Brasil. Pois, as agências de fomento avaliam a cada quadriênio os cursos e estes para manterem e/ou melhorarem suas notas, para obter mais bolsas para alunos e recursos para projetos, necessitam que todo o seu quadro docente tenha alta produtividade. Além disto, muitas dessas mulheres trabalham em laboratórios enquanto estão grávidas e, na latência, não podem exercer suas funções plenamente.

Reconhecendo estas práticas e sendo sensibilizados, em maio de 2018, no I Simpósio Brasileiro sobre Maternidade e Ciência realizado na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) em Porto Alegre organizado pelo grupo *Parent in Science*, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) instituiu o Grupo de Equidade de Gênero (Brasil, 2019). O objetivo deste grupo é propor ações estratégicas e políticas que contribuam para aumentar a representatividade de mulheres no meio acadêmico e científico brasileiro, especialmente em espaços de liderança. Programas de apoio e mecanismos de compensação para manutenção das pesquisas durante a fase da maternidade são prioridades para este grupo.

3.3 Desigualdade de gênero no setor e impressões sobre o papel da Rede

Perguntas abertas foram propostas (Tab 3) com intuito de identificar os desequilíbros de gênero enfrentados pelas mulheres no setor de energia solar (perguntas 1 e 2) e como motivar a organização da Rede.

Tabela 3 - Perguntas abertas

	Total (N=132)
Você já ouviu comentários sexistas em um ambiente de trabalho predominantemente masculino?	
Sim	85 (64%)
Não	26 (20%)
Não responderam	21 (16%)
Você já sofreu algum tipo de discriminação por ser mulher dentro do setor?	
Sim	65 (49%)
Não	45 (34%)
Não diretamente	9 (10%)
Não responderam	13 (7%)
Que tipo de eventos você acha que a nossa rede deve organizar?	
Seminários	98 (74%)
Cursos	95 (72%)
Encontros Anuais	92 (70%)
Rodas de Discussão	88 (67%)
Mentorias	70 (53%)
Webinars	3 (2%)
Workshops	2 (2%)
Canal no Youtube	1 (1%)
Projetos	1 (1%)
Reuniões Mensais	1 (1%)
Redes Sociais	1 (1%)
Fórum	1 (1%)
Rede de Apoio	1 (1%)
Coaching	1 (1%)
Cursos online	1 (1%)
Bolsas de estudo	1 (1%)
Encontros de líderes com agentes do governo	1 (1%)
Congressos	1 (1%)
Campanhas de publicidade	1 (1%)

Estereótipos implícitos de gênero são modelos construídos pelas interações sociais sobre as características e o comportamento das mulheres e dos homens, sejam elas compartilhadas ou individuais. Por exemplo, associar características de maior brilhantismo e inteligência aos homens parece ser uma construção social que se inicia desde cedo (Bian *et al*., 2017), enquanto às mulheres são atribuídas noções de pouca destreza com ferramentas e dificuldades em matemática, o que se pode associar a pouca busca/motivação de mulheres nas áreas de ciência, e consequentemente na área de energia solar. Além disso, quando este estereótipo é reforçado em algumas instituições e/ou pessoalmente estimula a fenômenos discriminatórios. Esta prática não é incomum como pode ser verificada nas respostas da primeira e segunda pergunta da Tab. 3, onde 64% das mulheres já ouviram comentários sexistas no seu ambiente de trabalho que é predominantemente masculino e 49% das mulheres responderam que já sofreram algum tipo de discriminação por ser mulher no setor.

Sabe-se que os vieses inconscientes são outro fator que desestimula as mulheres, pois as contratações e promoções refletem e repetem perfis similares nas empresas (United States, 2016), universidades, indústrias, etc. O fato de preferirmos pessoas similares a nós e de que historicamente o homem branco representa a liderança e o poder (ONU, 2016) repercute conscientemente e inconscientemente nas mulheres esta representatividade.

Em relação as impressões levantadas sobre o papel da rede, observa-se que a maioria das mulheres buscam que a Rede organize encontros tradicionais, tais como: seminários (74%), cursos (72%), encontros anuais (70%), rodas de discussão (67%) e mentorias (53%). Esse resultado evidencia a necessidade das mulheres em reunir-se e debater o tema já que se sentem discriminadas em outros ambientes (resposta 2 da Tab. 3)

Sabe-se que para qualquer tema ao ser investigado/trabalhado/produzido torna-se fundamental a visão plural, pois enriquece as possibilidades e aumenta o número de soluções (Nielsen *et al*., 2017), o que leva, inclusive, a impactos no mundo econômico (Hunt *et al*., 2015).

O Espaço Europeu de Comunicação (E.R.A., por sua sigla em inglês) da Comissão Europeia de 2012, inclui a equidade de gênero como uma de suas cinco áreas prioritárias de ação. Esta Comunicação convida aos estados membros da União Europeia, as universidades e os órgãos de pesquisa a colocar em prática medidas para promover as mulheres e a igualdade de gênero na pesquisa e na inovação (UPM, 2017). Assim, seja pela perspectiva da ordem política e econômica global, de direitos humanos, de sustentabilidade do planeta, é inquestionável a necessidade de uma transição para um modelo justo e sustentável, o que passa, necessariamente, por uma política de equidade de gênero.

4. CONCLUSÕES

A falta de uma rede de contatos de mulheres na área e de referências de sucesso de mulheres para o setor corroboram com a pouca presença e liderança de mulheres no setor energético . Por isso, este trabalho relata a formação da primeira Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar e o perfil das mulheres que atuam no setor da energia solar no Brasil.

A maioria das respondentes tem idades de 26 a 35 anos, 42% são mães, 64% das mulheres já ouviram comentários sexistas no seu ambiente de trabalho que é predominantemente masculino, 49% das mulheres responderam que já sofreram algum tipo de discriminação por ser mulher no setor e a maioria das mulheres buscam que a Rede organize encontros tradicionais, tais como: seminários (74%), cursos (72%), encontros anuais (70%), rodas de discussão (67%) e mentorias (53%). Estes resultados corroboram com diferentes estudos na área de mulheres na ciência e mostram a importância desta rede.

Os desafios são urgentes e inescapáveis. Por isto é essencial uma transição para um modelo justo e sustentável. Neste trânsito, 50% (cinquenta por cento) das vozes não podem permanecer silenciadas, e para isso a Rede irá ajudar a buscar esta equidade.

Agradecimentos

As autoras agradecem a todas as participantes da Rede Brasileira de Mulheres na Energia Solar, ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

REFERÊNCIAS

Andrade, R. O. (2018). Maternidade no Currículo. Revista Pesquisa Fapesp, 269. Disponível em: http://www.revistapesquisa.fapesp.br/2018/07/19/maternidade-no-curriculo, acesso em 19 de novembro de 2018.

Agência Brasil. Mulheres assinam 72% dos artigos científicos publicados pelo Brasil, 2019. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-03/mulheres-assinam-72-dos-artigos-cientificos-publicados-pelo-brasil>, acesso 06/12/2019.

Bian L, Leslie S, Cimpian A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. Science, 27 Jan 2017, 389-391.

Bolzani, Vanderlan da Silva. Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas?. Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência. Ciência e Cultura. vol.69, nº.4, 2017. http://dx.doi.org/10.21800/2317-66602017000400017.

Brasil. Fundação de Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior. Diário Oficial da União, 01/10/2018. Portaria 221 de 27/09/2018.

IBGE. Quantidade de homens e mulheres, 2018. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>, acesso 04/11/2019.

Elsevier.. Gender in the Global Research Landscape, Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas, 2017. Disponível em https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf acesso em 20 de novembro de 2018.

Hunt, Vivian e Layton, Denis e Prince, Sara, Diversity Matters, McKinsey & Company, February 2, 2015. Disponível em https://assets.mckinsey.com/~/media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx acesso em 20 de novembro de 2018.

INEP, Censo da Educação Superior Notas Estatísticas, 2016. Disponível em http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf. Acesso 20 de novembro de 2018.

Nielsen MW, Alegria S, Börjeson L, Etzkowitz H, Falk-Krzesinski HJ, Joshi A, Leahey E, Smith-Doerr L, Woolley AW, Schiebinger L. Gender diversity leads to better science. Proceedings of the National Academy of Sciences Feb 2017, 114 (8) 1740-1742; DOI: 10.1073/pnas.1700616114.

Rossiter, Margaret W. (1982). Women Scientists in America: Before Affirmative Action, 1940-1972. 2. Baltimore: Johns Hopkins University Press. ISBN 978-0801857119.

United Satets. Organização das Nações Unidas (ONU). Resolution adopted by the General Assembly on 22 December 2015. RES/70/212, 2016. Disponível em: <https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/212>, acesso em 19/11/2019.

United Satets. Organização das Nações Unidas (ONU). Vieses Inconscientes, Equidade de Gênero e o Mundo Coorporativos: Lições da Oficina de Vieses Inconscientes, 2016. Disponível em: < http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf>, acesso em 04/12/2019.

Valentova JV, Da Silva ML, Otta E & McElligott, AG. (2017). Underrepresentation of Women in the Senior Levels of Brazilian Science. PeerJ. 5. 10.7717/peerj.4000.

BRAZILIAN WOMEN'S NETWORK IN SOLAR ENERGY: ITS STABLISHMENT AND THE SURVEY OF WOMEN ACTING IN THE SOLAR SECTOR

Abstract. *In Brazil, the share of women is also growing. For example, at the VII Brazilian Solar Energy Congress 27% of the participants were women. This number is significant compared to other statics in the exact sciente area, but is still a small fraction within the sector. Aiming to bring visivility to women as leaders into the scientific, technological, business and industrial solar energy sectors and to propose alternative models to promote changes in their professional environment, the Brazilian Women's Network in Solar Energy was established. The Network was established after the '1st Meeting of Women in Solar Energy', which took place at the Solar Energy Research Laboratory from Universidade Federal de Santa Catarina (Fotovoltaica-UFSC) in June 2019. As its first action, the Network elaborated a survey aiming to map the profile of the women acting in the energy sector in Brazil and to evaluate the gender imbalance of these women's professional daily life. 132 answers were obtained in less than three months. Most of the survey respondents are 26 to 35 years old, 42% are mothers, 64% had already heard sexist comments at their working environment, which is male predominant, and 49% of the participants had already suffered from some kind of discrimination for being a woman. The results confirm what many different studies about women in science have shown and reveal the importance of this network.*

Palavras-chave: *Solar Energy, Women's Network, Gender Equity.*