



Fallstudie - EDP

Entwickelt von Universität Aveiro | November, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.

Fallstudie

Name/Titel der Fallstudie:	Programm für Vielfalt und Inklusion EDP (Energias de Portugal)
Standort:	Lissabon, Portugal
Größe und Umfang der Organisation:	Groß
Branche/Sektor:	Dienstleistungen
Kontaktinformationen (für Rückfragen, falls vorhanden):	N / A
Weitere Details:	
Informationsquellen/ Referenzen:	Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI (Host). (2025, February, 17). <i>Episódio 4: Diversidade, Talento e Inclusão - A Estratégia da EDP com João Verdelho</i> [Audio podcast episode]. https://www.youtube.com/watch?v=sDfLkCUsFtE EDP. (2025). <i>Diversity and inclusion</i>. https://www.edp.com/en/careers/inside-edp/diversity-and-inclusion Human Resources. (2024, August 1). <i>EDP: Incluir todos por uma equipa global</i>. https://hrportugal.sapo.pt/edp-incluir-todos-por-uma-equipa-global/

Falldaten/Inhalte

Zentrale Beobachtung / erkennbarer Schwerpunkt:	Diskriminierung aufgrund von Behinderung, Alter, Herkunft
Beschreibung und Einzelheiten der Fallstudie	Arbeitsumfeld
Warum dieser Fall wichtig ist:	Bei EDP bezeichnet der Begriff „Bias“ sowohl bewusste als auch unbewusste Einstellungen oder Stereotypen, die Entscheidungen und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz beeinflussen können. Solche Vorurteile können zu unfairen Barrieren für bestimmte Gruppen führen, insbesondere im Hinblick auf Geschlecht, Kultur, Behinderung und Generationenvielfalt. Da EDP im traditionell männerdominierten Energiesektor tätig ist, haben Geschlechterstereotypen in der Vergangenheit zu Annahmen darüber geführt, wer für technische oder Führungspositionen geeignet ist, was Frauen oft benachteiligt hat. Beispielsweise waren Anfang der 2000er-Jahre die meisten Mitarbeitenden von EDP männliche Ingenieure und Elektriker. An der EDP-Elektrikerschule in Brasilien waren alle Ausbildungsplätze mit Männern besetzt. Um diese Situation zu ändern, gründete das Unternehmen eine Schule für Elektrikerinnen, die 2018 eröffnet wurde. Diese Initiative stellte die mit der Elektroarbeit verbundenen Geschlechterstereotypen in Frage, indem sie die Inklusion von Frauen förderte. In einem Unternehmen mit über sechzig Nationalitäten und mehreren Generationen können kulturelle und generationsbedingte Vorurteile entstehen, die mitunter die Wahrnehmung und Behandlung von Menschen unterschiedlicher Herkunft oder Altersgruppen beeinflussen. Auch die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen ist ein Thema, da ihnen aufgrund tief verankerter Stereotype häufig unbegründet bestimmte Fähigkeiten abgesprochen werden oder sie bei Chancen übergangen werden. Um dem entgegenzuwirken, setzt sich das Unternehmen dafür ein, gleiche Chancen zu fördern und Arbeitsumgebungen barriereärmer und inklusiver zu gestalten. Dieser Fall veranschaulicht, wie strukturierte, messbare Interventionen die Organisationskultur verändern und als Modell für Projekte dienen können, die sich auf systemische Gerechtigkeit und Inklusion konzentrieren.
	EDP verfolgt einen systemischen Ansatz, der interne Richtlinien (Rekrutierung, Weiterbildung), Governance-Strukturen (Ausschüsse, Inklusionsbüro) und externe Partnerschaften (NGOs, Kommunen) integriert. Diese Synergie aus Engagement, Kontrolle und Einbindung verstärkt gegenseitig die Bemühungen, systemische Barrieren



Aktionsplan – Methoden und Strategien zur Bekämpfung der Bias	abzubauen und letztendlich die Ergebnisse in Bezug auf Diversität und Inklusion zu verbessern. Die Maßnahmen sind von Natur aus intersektional und berücksichtigen verschiedene Dimensionen – wie Geschlecht, Behinderung und Kultur –, während sie gleichzeitig aktiv strukturelle Barrieren angehen. Schließlich stellt EDP sicher, dass die Wirkung leicht analysiert werden kann, indem messbare Ergebnisse durch öffentliche Zielvorgaben und transparente Berichterstattung präsentiert werden. Als Teil dieses Ansatzes setzt EDP mehrere integrierte Maßnahmen um, die vom Inklusionsbüro und dem DEIB-Fahrplan (2020–2026) geleitet werden. 1. Überarbeitung des Rekrutierungsprozesses (mit Fokus auf Geschlecht/Gender) Ziel ist es, Vorurteile abzubauen und den Talentpool zu erweitern, insbesondere durch eine stärkere Vertretung von Frauen in technischen Berufen. - Aktion: Entfernung diskriminierender Formulierungen aus Stellenanzeigen und Verwendung inklusiver Bilder. Ergebnis: Erweiterung des Bewerber*innenpools durch Ansprache eines vielfältigeren Talentpools. - Aktion: Obligatorische Schulungen zum Thema unbewusste Vorurteile für Einstellungsteams, um geschlechtergerechte Auswahlgremien zu gewährleisten. Ergebnis: Objektivere und gerechtere Einstellungsentscheidungen, wodurch die Auswirkungen impliziter Vorurteile verringert werden. - Aktion: Partnerschaften mit Kommunen und Jobmessen, um Frauen für traditionell männerdominierte Branchen (z. B. Tischlerei, Schweißen) zu gewinnen. Ergebnis: Zunehmende Anzahl weiblicher Bewerberinnen für technische Positionen. Auswirkungen: Im Jahr 2023 stellten Frauen 29% der Belegschaft von EDP (ein Anstieg um 6 Prozentpunkte seit 2014) und besetzten 15% der MINT-Positionen. Zitat: „Es ist wichtig, dass es Frauen auf allen Ebenen gibt, zum Beispiel Maschinenbauingenieurinnen oder Wartungstechnikerinnen in Windparks“ (Paula Fernández-Felechosa, Elektro- & Steuerungstechnik). 2. Unternehmensführung und Rechenschaftspflicht (mit Fokus auf Geschlecht/Gender) EDP etabliert spezifische Rahmenbedingungen und Aufsichtsgremien, um Rechenschaftspflicht und einen Kulturwandel in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Sicherheit voranzutreiben. - Komitee zur Prävention von geschlechtsspezifischer Gewalt Maßnahme: Einrichtung eines eigenen Ausschusses, in dem auch weibliche Fachkräfte aus dem Einsatzbereich vertreten sind, unterstützt durch Vorschlagsboxen in Bereichen für Frauen.
--	---



	Ergebnis: Ein sicherer und direkter Kanal, um unangemessenes Verhalten zu erkennen und zu melden, der eine Kultur von Respekt und Verantwortungsbewusstsein fördert. - Gleichstellungsplan (2021–2023) und globale Ziele Aktion: Formalisierte Pläne und Zielvorgaben für die Repräsentation von Frauen. Ergebnis: Beschleunigte Fortschritte hin zur Geschlechterparität mit dem Ziel, bis 2023 einen Frauenanteil von 34,5% zu erreichen und bis 2026 einen Frauenanteil von 35% in Führungspositionen anzustreben. 3. Integrierte Inklusionsinitiativen Das Büro für Inklusion setzt übergreifende Programme um, um die vier Dimensionen des DEIB-Fahrplans anzugehen: Geschlecht, Behinderung, Generationen und Kulturen. - Geschlecht Initiative: Mentoringprogramme und familienfreundliche Maßnahmen, wie zum Beispiel eine verlängerte Elternzeit. Ergebnis: Verbesserte Bindung und Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung aller Eltern, insbesondere von Frauen in Führungspositionen. - Behinderung Initiative: inklusive Rekrutierung Ergebnis: Verbesserter Zugang zum Arbeitsplatz und erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. - Generationen Initiative: Your Board-Programm Ergebnis: Die Repräsentation jüngerer Generationen in Führungspositionen soll in den kommenden Jahren erhöht werden; die Entwicklung junger Mitarbeitender soll beschleunigt, ihnen eine Stimme gegeben und neue Perspektiven in die oberste Führungsebene des Konzerns eingebracht werden. - Kulturen Initiative: Globale Diversity-Wochen und verpflichtende Schulungen zu unbewussten Vorurteilen (weltweite Einführung). Ergebnis: Förderung des kulturellen Bewusstseins und Stärkung einer global inklusiven Denkweise bei den Mitarbeitenden in allen Märkten.
--	---

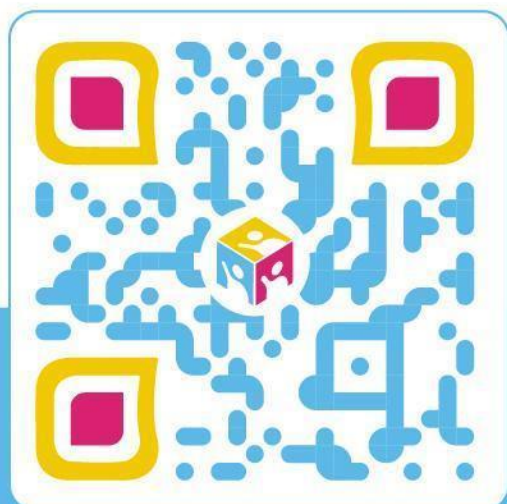


Messbare Ergebnisse und Auswirkungen:	Die Ergebnisse des Ansatzes von EDP sind in der Unternehmenskultur, der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und dem Wandel der Belegschaft spürbar, mit einem Zusammenleben der Generationen und einer wachsenden Präsenz von Frauen, auch in Führungspositionen: - El Salvador (LNG-Projekt Acajutla): Bis 2021 wurden 150 Frauen in technischen Positionen eingestellt, was einem Anstieg der weiblichen Bewerberinnen um 40% nach Haustürrekrutierungskampagnen entspricht; - Globale Kennzahlen (2023): 34,5% Frauen in der Belegschaft, 32% in Führungspositionen; - Anerkennung: Bloomberg Gender-Equality Index, Mitglied von The Valuable 500 (verpflichtet sich, bis 2025 2% der Mitarbeitenden mit Behinderungen zu beschäftigen); - Zufriedenheit der Mitarbeitenden: Laut internen Umfragen berichten 85% der Beschäftigten von einem inklusiven Arbeitsumfeld; - Im Jahr 2024 waren 77% der Personen in Führungspositionen der Generation Y zuzuordnen.
Wichtigste Erkenntnisse:	- Die größte Herausforderung bestand darin, eine zunehmend inklusive Strategie zur Gewinnung und Rekrutierung von Talenten zu entwickeln, damit Fachkräfte aus allen Bereichen EDP als ein offenes Unternehmen wahrnehmen, das Vielfalt schätzt. - Das Unternehmen erreichte dies durch einen systematischen und integrierten Ansatz. - EDP hält es für entscheidend, dass die Arbeitgeberstrategie die gewünschte Vielfalt widerspiegelt, Stellenanzeigen geschlechtsneutral formuliert sind und die Auswahlverfahren Personalverantwortliche für mögliche unbewusste Vorurteile und diskriminierende Praktiken sensibilisieren.
Sonstige Informationen/ Anmerkungen:	N / A



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.