



Caso de Estudio - EDP

WP 2

Actividad 1 (Casos)

Developed by University of Aveiro | November, 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Tarjeta de caso

Nombre/título del estudio de caso ; Nombre de la organización/institución:	Diversity and Inclusion Program EDP (Energias de Portugal)
Ubicación:	Lisbon, Portugal
Tamaño y escala de la organización:	Grande
Industria/sector:	Servicios
Información de contacto (para seguimiento, si está disponible):	N/A
Detalles adicionales:	
Fuentes de información/Referencias:	Asociación Portuguesa para la diversidad y la inclusión – 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/

Datos/Contenido del caso

El sesgo ilustrado en este caso:	Discapacidad, edadismo, origen étnico-racial
Contexto y detalles del sesgo presente:	Entorno laboral
Por qué es importante este caso:	En EDP, el sesgo se refiere a actitudes o estereotipos, tanto conscientes como inconscientes, que pueden influir en las decisiones y comportamientos en el lugar de trabajo. Dichos sesgos pueden dar lugar a barreras injustas para determinados grupos, especialmente en lo que respecta al género, la cultura, la discapacidad y la diversidad generacional. Dado que EDP opera en el sector energético, tradicionalmente dominado por los hombres, el sesgo de género ha dado lugar históricamente a suposiciones sobre quién es adecuado para desempeñar funciones técnicas o de liderazgo, lo que a menudo ha perjudicado a las mujeres. Por ejemplo, a principios de la década de 2000, la mayoría de los empleados de EDP eran ingenieros y electricistas varones. En la Escuela de Electricistas de EDP en Brasil, todas las plazas estaban ocupadas por hombres. Para revertir esta situación, la empresa creó una escuela para electricistas mujeres, que abrió sus puertas en 2018. Esta iniciativa desafió los estereotipos de género asociados al trabajo eléctrico al promover la inclusión de las mujeres. Del mismo modo, con una plantilla que incluye más de sesenta nacionalidades y múltiples generaciones, pueden surgir prejuicios culturales y generacionales que, en ocasiones, afectan a la forma en que se percibe y se trata a las personas de diferentes orígenes o grupos de edad. Los prejuicios por discapacidad también son motivo de preocupación, ya que las personas con discapacidad pueden enfrentarse a suposiciones infundadas sobre sus capacidades o ser ignoradas a la hora de acceder a oportunidades debido a estereotipos arraigados. Para contrarrestar esta tendencia, la empresa se ha comprometido a promover la igualdad de oportunidades y entornos más accesibles e inclusivos. Este caso ilustra cómo las intervenciones estructuradas y cuantificables pueden transformar la cultura organizativa y servir de modelo para proyectos centrados en la equidad y la inclusión sistémicas.
	EDP emplea un enfoque sistémico que integra políticas internas (contratación, formación), estructuras de gobernanza (comité, Oficina de Inclusión) y asociaciones externas (ONG, municipios). Esta sinergia de compromiso, supervisión y participación refuerza mutuamente los esfuerzos para derribar las barreras sistémicas y, en última instancia, cambiar

Plan de acción: métodos y estrategias utilizados para abordar el sesgo:	los resultados en materia de diversidad e inclusión. Las intervenciones son intrínsecamente interseccionales y abordan múltiples dimensiones, como el género, la discapacidad y la cultura, al tiempo que se enfrentan activamente a las barreras estructurales. Por último, EDP garantiza que el impacto sea fácil de analizar presentando resultados medibles a través de objetivos públicos e informes transparentes. Como parte de este enfoque, EDP implementa varias intervenciones integradas, guiadas por la Oficina de Inclusión y la Hoja de ruta DEIB (2020-2026). 1. Revisión del proceso de contratación (enfoque de género) El objetivo es eliminar los prejuicios y ampliar la reserva de talento, centrándose específicamente en aumentar la representación femenina en puestos técnicos. • Acción: Eliminación del lenguaje sesgado de los anuncios de empleo y uso de imágenes inclusivas. ◦ Resultado: Ampliación de la base de candidatos al atraer a una base de talento más diversa. • Acción: Formación obligatoria sobre sesgos inconscientes para los equipos de contratación, garantizando la diversidad de género en los paneles de selección. ◦ Resultado: Decisiones de contratación más objetivas y equitativas, reduciendo el impacto de los sesgos implícitos. • Acción: Colaboraciones con ayuntamientos y ferias de empleo para atraer a las mujeres a sectores tradicionalmente dominados por los hombres (por ejemplo, carpintería, soldadura). ◦ Resultado: Aumento del número de candidatas para puestos técnicos. ▪ <u>Impacto: en 2023, las mujeres representaban el 29 % de la plantilla de EDP (un aumento de 6 p. p. desde 2014), ocupando el 15 % de los puestos STEM.</u> ▪ <u>Testimonio: «Es importante que haya mujeres en todos los niveles laborales, como ingenieras mecánicas o técnicas de mantenimiento en parques eólicos» (Paula Fernández-Felechosa, Tecnología Eléctrica y de Control).</u> 2. Gobernanza y responsabilidad (enfoque de género) EDP establece marcos específicos y órganos de supervisión para impulsar la responsabilidad y el cambio cultural en materia de igualdad de género y seguridad. • Comité de Prevención de la Violencia de Género
---	--



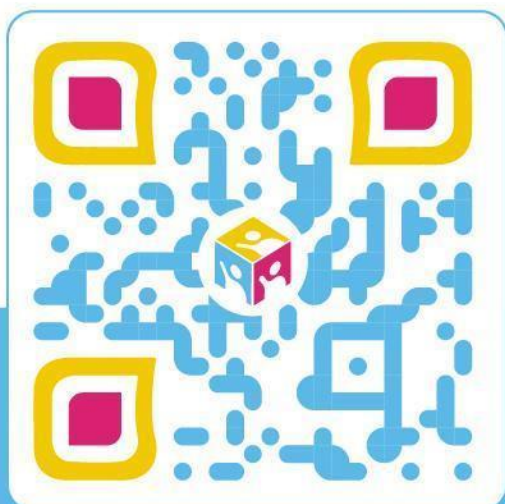
	○ Acción: Creación de un comité específico, que incluye a mujeres trabajadoras de campo, respaldado por buzones de sugerencias en las áreas de mujeres. ○ Resultado: Un canal seguro y directo para identificar y denunciar comportamientos inapropiados, fomentando una cultura de respeto y responsabilidad. ● Plan de Igualdad de Género (2021-2023) y objetivos globales ○ Acción: Planes y objetivos formalizados para la representación femenina. ○ Resultado: Aceleración del progreso hacia la paridad de género, alcanzando una representación femenina del 34,5 % en 2023 y con el objetivo de alcanzar un 35 % de liderazgo femenino en 2026. 3. Iniciativas de inclusión integradas La Oficina de Inclusión implementa programas transversales para abordar las cuatro dimensiones de la Hoja de ruta DEIB: género, discapacidad, generaciones y culturas. Género ● Iniciativa: Programas de mentoría y políticas favorables a la familia, como la ampliación del permiso parental. ○ Resultado: Mayor retención y apoyo a la progresión profesional de todos los padres, en particular de las mujeres en puestos de liderazgo. Discapacidad ● Iniciativa: Contratación inclusiva ○ Resultado: Mejora del acceso al lugar de trabajo y aumento de las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Generaciones ● Iniciativa: Programa «Your Board» ○ Resultado: Aumento de la representación de las generaciones más jóvenes en puestos de liderazgo en los próximos años; aceleración del desarrollo de los empleados jóvenes, darles voz e introducir nuevas perspectivas en la alta dirección del grupo. Culturas ● Iniciativa: Semanas de la diversidad global y formación obligatoria sobre sesgos inconscientes (implantación global).
--	---

	○ Resultado: Se ha celebrado la conciencia cultural y se ha fomentado una mentalidad globalmente inclusiva entre los empleados de todos los mercados.
Resultados e impacto medibles:	Los resultados del enfoque de EDP se pueden apreciar en la cultura de la empresa, la satisfacción de los empleados y la transformación de la plantilla, con la coexistencia generacional y una presencia cada vez mayor de mujeres, incluso en puestos de liderazgo: • El Salvador (proyecto Acajutla LNG): Contratación de 150 mujeres en puestos técnicos para 2021, con un aumento del 40 % en las solicitudes de mujeres tras las campañas de reclutamiento puerta a puerta. • Métricas globales (2023): 34,5 % de mujeres en la plantilla, 32 % en puestos de liderazgo. • Reconocimiento: Índice de Igualdad de Género de Bloomberg, miembro de The Valuable 500 (comprometido con un 2 % de empleados con discapacidad para 2025). • Satisfacción de los empleados: el 85 % de los empleados afirma que el entorno es inclusivo, según encuestas internas. • En 2024, el 77 % de las personas en puestos de liderazgo pertenecían a la generación Y.
Lecciones clave aprendidas:	El principal reto era desarrollar una estrategia cada vez más inclusiva para atraer y contratar talento, de modo que los profesionales de todos los orígenes reconocieran a EDP como una empresa abierta que valora la diversidad. La empresa lo logró mediante un enfoque sistemático e integrado. Sin embargo, EDP cree que es fundamental seguir garantizando que su estrategia de marca como empleador refleje la diversidad que pretende atraer, que los anuncios de empleo sean neutros en cuanto al género y que la metodología de selección sensibilice a los profesionales de recursos humanos sobre los posibles sesgos inconscientes y las prácticas discriminatorias.
Otra información/notas:	N/A



**FITFOR THE
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.