

Frauen. Energie. Wende

Wie wir eine
geschlechtergerechte
Energiewende erreichen

08. Oktober 2022

Kiara Groneweg, WECF Germany

Stefan Gsänger, WWEA



Agenda

- **Einleitung**
- **Was verstehen wir unter Geschlechtergerechtigkeit?**
- **Vorteile & Relevanz von geschlechtergerechten Energiegemeinschaften**
- **Herausforderungen auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Energiegemeinschaft**
- **Präsentation der WWEA-Studie**
- **Best Practices, Instrumente & Tools**
- **Gruppen-Interaktion**
- **Q&A**



Referent:innen



Kiara Groneweg
Women Engage for a
Common Future Deutschland

MA in Internationalen Studien/Friedens- und Konfliktforschung, Gender-Expertin, arbeitet bei WECF u.a. zu Energiearmut, W4RES, Akzeptanz der Energiewende



Stefan Gsänger
World Wind Energy
Association

Leitung bzw. Generalsekretär von WWEA; Bürger*innenenergie-Arbeitsgruppe bei der IRENA Coalition for Action

Handzeichen



Zustimmung



„Ich will was sagen“



„Ich will direkt reagieren“



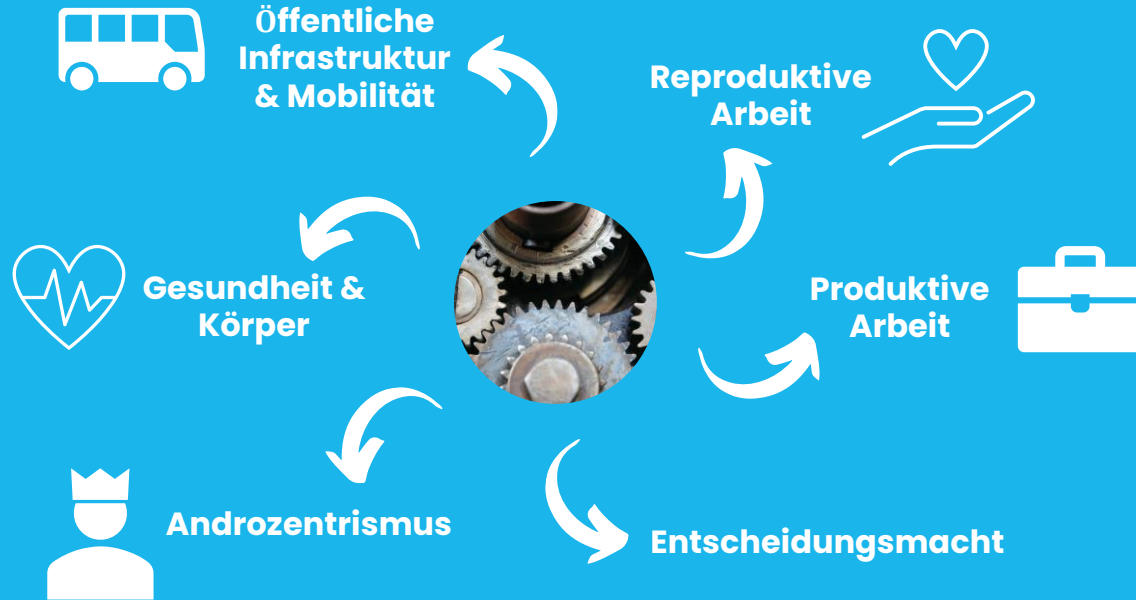
Veto/„Ich stimme nicht zu“

Was verstehen wir unter Geschlechtergerechtigkeit?

Die vollständige Gleichheit oder Gleichstellung *aller* Geschlechter in allen Sphären des Lebens (politisch, ökonomisch und privat).

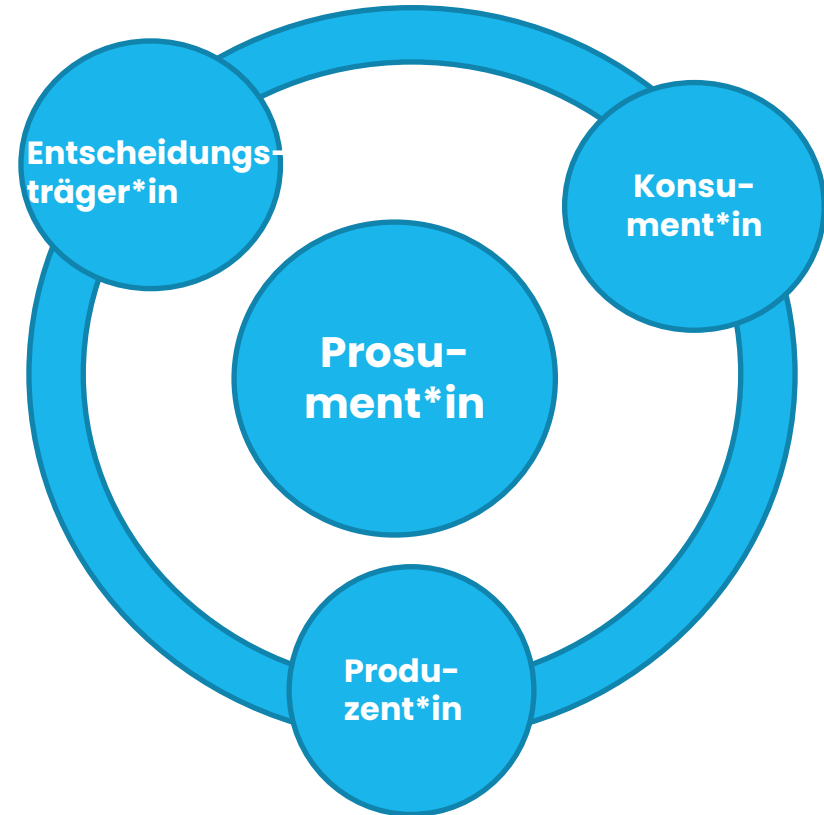
Geschlechtergerechtigkeit reflektiert bestehende Machtverhältnisse und Hierarchien und versucht, sie in Strukturen und Maßnahmen umzuwandeln, die das Leben aller (unter besonderer Berücksichtigung unterdrückter Gruppen) gerecht zu gestalten.

Gender-Dimensionen



Vorteile einer geschlechtergerechten Energiegemeinschaft

- ➔ Demokratisierung des Energiesektors:
Teilhabe unterschiedlicher sozialer Gruppen
- ➔ Frauen bzw. FLINTA als zentrale Akteur*innen
innerhalb der Energiewende (*actors of change*)
- ➔ Reduktion von geschlechter-spezifischen
finanziellen, strukturellen und persönlichen
Barrieren -> Vorbildfunktion



Relevanz von geschlechtergerechten Energiegemeinschaften



Einflussnahme auf die Politik zur Umsetzung geschlechtergerechter Energiemaßnahmen und Policies



Reduktion der Risiken von Energiearmut für Frauen und andere soziale Gruppen, die diesen Risiken ausgesetzt sind



Perspektive von FLINTA wichtig, um besondere Bedürfnisse hinsichtlich der Energieversorgung zu berücksichtigen



Die Energiewende ist nicht geschlechtsneutral, der Energiesektor aufgrund politischer und soziokultureller Faktoren männlich dominiert



Keine Zeit zu verlieren – wir brauchen inklusive und geschlechtergerechte Strukturen, um die Energiewende vorantreiben zu können

Herausforderungen auf dem Weg zu geschlechtergerechten Energiegemeinschaften

- Unterrepräsentation von Frauen in Vorstands- und Aufsichtsratspositionen
-> zu wenig Rekrutierung, zu wenig Initiative zur Veränderung
- Geschlechtergerechtigkeit wird als Ziel gesetzt, die Umsetzung erfolgt nicht
-> Verantwortlichkeit festlegen, ggf. eine Arbeitsgemeinschaft bilden
- Zu wenig materielle und immaterielle Ressourcen innerhalb der Energiegemeinschaft, um Gender-Maßnahmen umzusetzen
-> Gender wird nicht als Priorität gesetzt
- Mangel an Know-How und Erfahrungen, Mangel an Gender-Instrumenten

Best Practices

Programm für mehr AufsichtsrätINNEN

- **Ziel:** Mehr Gender-Diversität in der Genossenschaft, mehr Aufsichtsrätinnen
- Diversity-AG innerhalb der BEGeno
- Mehrteiliges Programm ab Anfang 2022, u.a. gemeinsam mit WECF
- Teilnehmer:innen: ca. 12 Frauen mit MINT-Hintergrund
- Bisheriger Erfolg: 5 der 12 Frauen bewerben sich auf Positionen als Aufsichtsrätinnen

Bürger
Energie
Bremen eG



Frauengeführte Energiegenoss*innenschaften



Windfang eG FrauenEnergieGemeinschaft



Instrumente & Tools für mehr Geschlechtergerechtigkeit



Mobilisierung

- Aktive Rekrutierung von FLINTA als Mitglieder, Aufsichtsrät:innen oder Vorstandsmitglieder
- Zusammenarbeit mit feministischen Organisationen/Vereinen und Genderexpert:innen, um mehr FLINTA zu erreichen
- Spezielle Info-Events und Programme: Solar-Partys, gemeinsamer Besuch von Windkraft- oder Solaranlage, Energie-Slam
- In der Nachbar:innenschaft: Aushänge im Haus, Cafés und Vereinen – je nach Zielgruppe unterschiedlich



Gender-sensible Kommunikation

Don'ts:

- Stereotype Bilder (männlich gelesene Person erklärt einer Gruppe von weiblich gelesenen Personen etwas, Bild von „schöner“ Frau vs. „starker“ Mann)
- Stereotype Farben und Symbole (Pink & Blumen für Frauen, Blau & technische Symbole für Männer)

Do's:

- + Gendern (bspw. mit * oder :)
- + Abbildung unterschiedlicher sozialer Gruppen (aber realistisches Bild wichtig)
- + Darstellung von FLINTA als aktive Akteur:innen
- + Kommunikation von feministischen Statements/Leitbildern/Manifesten



Gruppen-Interaktion

Welche Maßnahmen braucht es prioritär, um mehr Geschlechtergerechtigkeit in Energiegemeinschaften zu erreichen?

- 1) Spezifische Trainings für Frauen bzw. FLINTA, z.B. Training zu Technologien**
- 2) Spezifische Gender-Trainings für Männer**
- 3) Feministisches Leitbild und Verhaltenskodex für Energiegemeinschaften**
- 4) Aktive Rekrutierung von Frauen durch Gender, z.B. durch Genderkampagnen**

Gruppen-Interaktion

Gruppe 1: Spezifische Trainings für Frauen bzw. FLINTA, z.B. Training zu Technologien

Szenario: Um Interessierte für eure Energiegenoss*innenschaft zu gewinnen, wollt ihr ein Training veranstalten. Ihr habt öfter gehört, dass Frauen ihr technisches Wissen/ihre technischen Skills als vergleichsweise gering einschätzen. Um einen sogenannten „safe space“ zu errichten, in dem alle Teilnehmer*innen das Gefühl haben, frei zu sprechen oder Unsicherheiten zu äußern, veranstaltet ihr das Training ausschließlich für Frauen bzw. FLINTA.

Fragen:

- 1) Findet ihr es sinnvoll, ein Training nur für Frauen auszurichten?**
- 2) Welche Art von Training wollt ihr abhalten (bspw. PV-Training mit Erläuterungen zu kWp, Nennleistung, Gleich- und Wechselstrom)?**
- 3) Wer aus eurer Genoss*innenschaft könnte ein solches Training abhalten? Oder braucht ihr externe Expert*innen?**
- 4) Welche Zielgruppe wollt ihr erreichen (junge/alte Frauen, Menschen aus der Community/Nachbar*innenschaft, FLINTA aus MINT-Fächern)?**
- 5) Gibt es ein Budget, mit dem ein solches Training finanziert werden kann (Töpfe, Gender-Budgeting)?**

Gruppen-Interaktion

Gruppe 2: Spezifische Gender-Trainings für Männer

Szenario: Ihr realisiert, dass vordergründig Männer in Mitgliederversammlungen sprechen bzw. große Redeanteile haben. Um daran etwas zu ändern, wollt ihr ein Training entwickeln.

Fragen:

- 1) Wieso sprechen meistens Männer in den Diskussionen?**
- 2) Welche Art von Training würdet ihr organisieren?**
- 3) Wer ist Zielgruppe eures Trainings (junge/alte Männer, Aufsichtsrat, alle Mitglieder, ...)?**
- 4) Welchen Zeitraum legt ihr fest (sind es mehrere Trainings, mit welchem Abstand, wie lange dauern einzelne Trainings)?**
- 5) Welche Expert*innen und Institutionen kennt ihr, die ihr anfragen könnt?**
- 6) Gibt es ein Budget, mit dem ihr das Training finanzieren könnt (Töpfe, Gender-Budgeting)?**

Gruppen-Interaktion

Gruppe 3: Feministisches Leitbild und Verhaltenskodex für Energiegemeinschaft

Szenario: Ihr seid fünf Personen und wollt eine Energiegenoss*innenschaft gründen. Um langfristig möglichst viele soziale Gruppen zu erreichen, wollt ihr schon zu Beginn ein feministisches Leitbild entwerfen.

Fragen:

- 1) Was ist überhaupt ein feministisches Leitbild?**
- 2) Was sind die drei wichtigsten Ziele bzw. Themen, die ein solches Leitbild abdecken sollte (bspw. Antidiskriminierungs-Statements, Vorbeugung von Sexismus & sexualisierter Gewalt, sichere Räume (safe spaces))?**
- 3) Wollt ihr in dem Leitbild eine Quote festlegen (bspw. Frauenquote für Vorstandspositionen)?**
- 4) Welche Maßnahmen wollt ihr nutzen, um Machtdynamiken und Konflikte innerhalb eurer Gruppe zu behandeln?**
- 5) Wer trifft in eurer Gruppe Entscheidungen, wer wird Entscheidungen treffen, sobald eure Genoss*innenschaft wächst? Wie gewährleistet ihr, dass wirklich *alle* teilhaben können?**

Gruppen-Interaktion

Gruppe 4: Aktive Rekrutierung von Frauen durch Gender, z.B. Genderkampagnen

Szenario: In eurer Energiegenoss*innenschaft habt ihr einen Anteil von 20% Frauen, euer Aufsichtsrat besteht ausschließlich aus Männern. Ihr wollt daran etwas ändern und mit Kommunikationsstrategien bzw. einer Kampagne mehr Frauen erreichen.

Fragen:

- 1) Warum ist der Anteil an Frauen so niedrig?**
- 2) Welche Bilder, Texte, Farben und Programme auf Webseiten sprechen euch an oder würden euch motivieren, sich in einer Energiegenoss*innenschaft zu engagieren?**
- 3) Wer ist für die Kampagnenplanung zuständig (Kommunikationsteam, Genderteam, Vorstand, ...)?**
- 4) Welche 3 wichtigsten Ziele hat die Kampagne?**
- 5) Gibt es ein Budget für solche Kampagnen (Stichwort: Gender-Budgeting)?**
- 6) Welche Expert*innen/fem. Netzwerke kennt ihr, die euch unterstützen könnten?**

Instrumente für mehr Geschlechtergerechtigkeit

- Aktive Politikberatung mit Blick auf geschlechtergerechte Energiepolitik
- Bereitstellung von Daten und Forschungsergebnissen
- Partizipation in politischen Entscheidungspositionen, Teilnahme an Konferenzen
- Vernetzung mit feministischen Verbänden/feministischen Akteur*innen innerhalb des EE-Sektors
- SDGs, NDCs, NECPs



- Reduktion von Gender-Stereotypen durch gender-inklusive Sprache und Design
- Analyse der Webseite, Kommunikationskanäle, Kommunikationsmaterialien
- Planung von Kampagnen und Veranstaltungen für FLINTA
- Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen, ggf. durch Rollenmodelle
- Proaktive Rekrutierung von FLINTA



Gender-Analyse

- Interne und externe Analyse
- Analyse-Material: Business-Pläne, Strategiepapiere, Organigramme, Marketing-Artikel, Handbücher, Policy-Papiere, Kommunikationskanäle
- Stakeholder-Analyse
- Sex- & Gender-differenzierte Daten



Ziele und Indikatoren

- Gender-Indikatoren: Quoten, flexible Mitgliedschaft, flexible Arbeitszeiten, Zufriedenheit der Mitglieder
- Family-freundliche Policies, Zeitarmut
- Feministische Leitbilder, Statute, Manifeste
- Gender-Budgeting
- Gender-Monitoring



Gender-Trainings

- Gender-Expertise durch interne und externe Trainings
- Antidiskriminierungs-, Antisexismustrainings
- Prävention sexualisierter Gewalt
- Awareness-Person, Mediation, Safe spaces



Stärkung von FLINTA

- Auf Frauen bzw. FLINTA zugeschnittene Trainings
- Mentoring & Coaching
- Stammtische und Netzwerke bilden, Austausch
- Rhetorik- und Argumentationstrainings, Stärkung des Selbstbewusstseins
- Trainings zu "hard skills"



Fragen?



**VIELEN DANK FÜR
EURE
AUFMERKSAMKEIT!**

wecf.org

