

Diversity Equity and Inclusion

in Energiegemeinschaften:
Strategien für eine
transformative
Zukunft

Dàmir Belltheus Avdic, IKEM
Kiara Groneweg, WECF

27.April 2024



Agenda



- **Theoretischer Input:**
 - **Diversität vs. Inklusion**
 - **Intersektionalität**
 - **Allyship**
- **Best Practice & DEI-Tools**
 - **Charta der Vielfalt**
 - **Infographics**
 - **Equity Toolkit**
- **Interaktiver Teil: Barrieren abbauen in Energiegemeinschaften**
- **Wrap-up, Q&A**



Quiz time!

1. Grab your phone
2. Scan the QR code, or
3. Go to [mentimeter.com](https://www.mentimeter.com)
4. Enter code **#2256 2176**
5. Get started!



Women Engage for a Common Future

- **Vision:** Umwelt, die mit Gesundheit und Wirtschaft im Gleichgewicht steht
- **Netzwerkaktivitäten** basierend auf Visionen & Bedürfnissen unserer Partnerorganisationen
- Berücksichtigung der unterschiedlichen **Perspektiven der Geschlechter**



Unser Energieansatz

Gemeinsam mit unseren Partner*innen vor Ort setzen wir uns ein für:

- Zugang zu kostengünstiger erneuerbarer Energie
- Beteiligung von FLINTA* im Energiesektor und in Entscheidungsprozessen
- Capacity-Strengthening von Bürger*innen als Energieverbraucher*innen und -produzent*innen



IKEM

Non-profit think tank

Mission: Accelerate and achieve the global energy transition



IKEM's departments



Energy law



Mobility



Research Academy



Climate & Innovation



Theoretischer Input/ Induction to the topic

Diversität vs. Inklusion



Diversität = das Vorhandensein und die Anerkennung von Unterschieden in einem bestimmten Umfeld, z. B. in eurer Energiegemeinschaft. Diese Unterschiede können u.a. mit Strukturkategorien wie Gender, sexueller Orientierung, Ethnizität, Alter, sozioökonomischem Status, Behinderungen, Religion oder politischen Einstellungen zusammenhängen



→ **Darstellung der Vielfalt und Unterschiede zwischen Menschen**

Inklusion = Schaffen einer Umgebung, z. B. in eurem Unternehmen, in der sich alle Personen willkommen, respektiert, unterstützt und wertgeschätzt fühlen.



→ **Respektieren und Wertschätzen der Unterschiede durch Transformation von Strukturen, sodass jede*r voll und ganz teilnehmen kann**

Warum braucht es mehr DEI in der Bürger*innenenergie?



Spiegel der Gesellschaft - Erreichen von Energie-Demokratie und Energiegerechtigkeit



Breitere Akzeptanz der Energiewende und EE-Maßnahmen



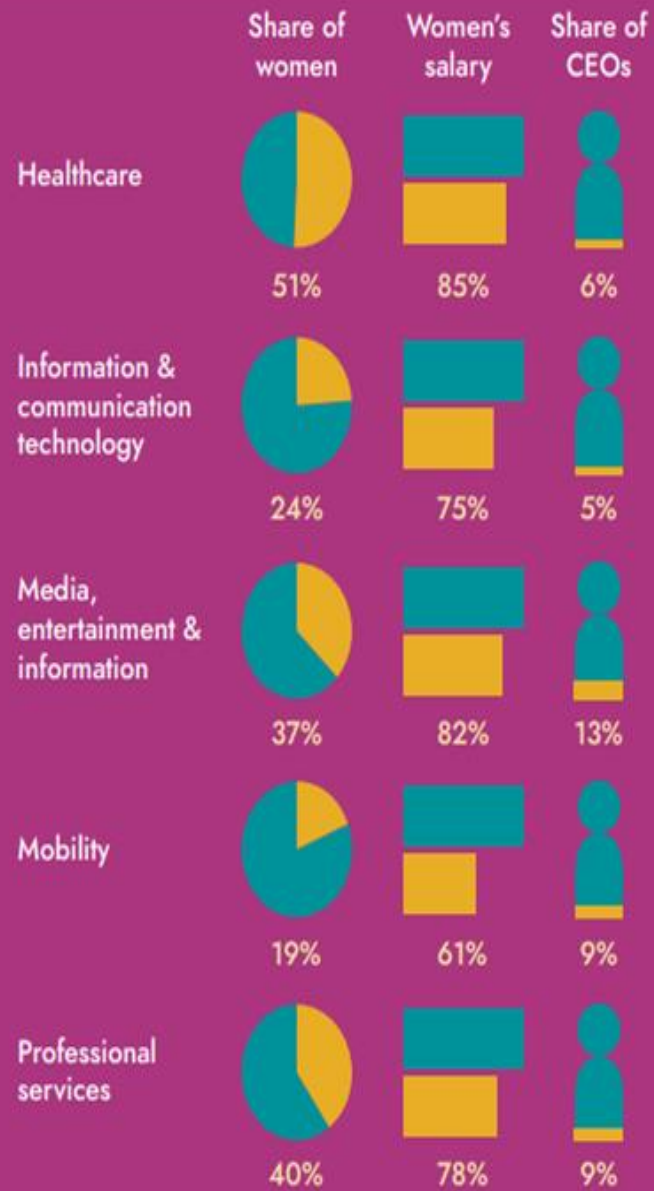
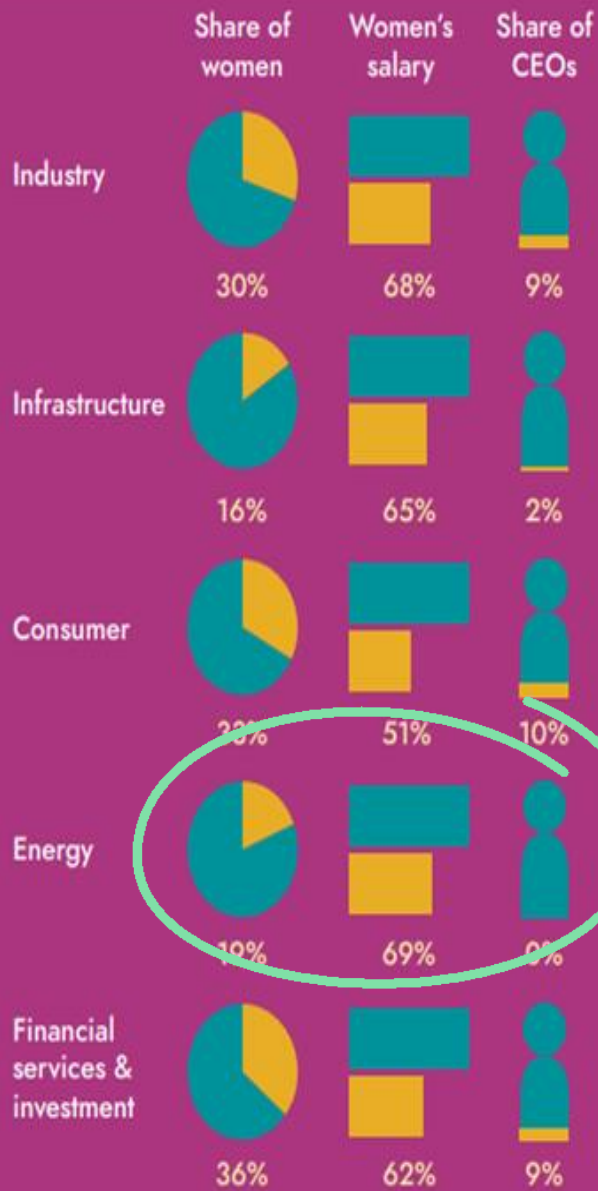
HR: Geringere Fluktuation und größerer Talentpool



Power Shift: Umverteilung von Ressourcen und Verschiebung von Machtverhältnissen



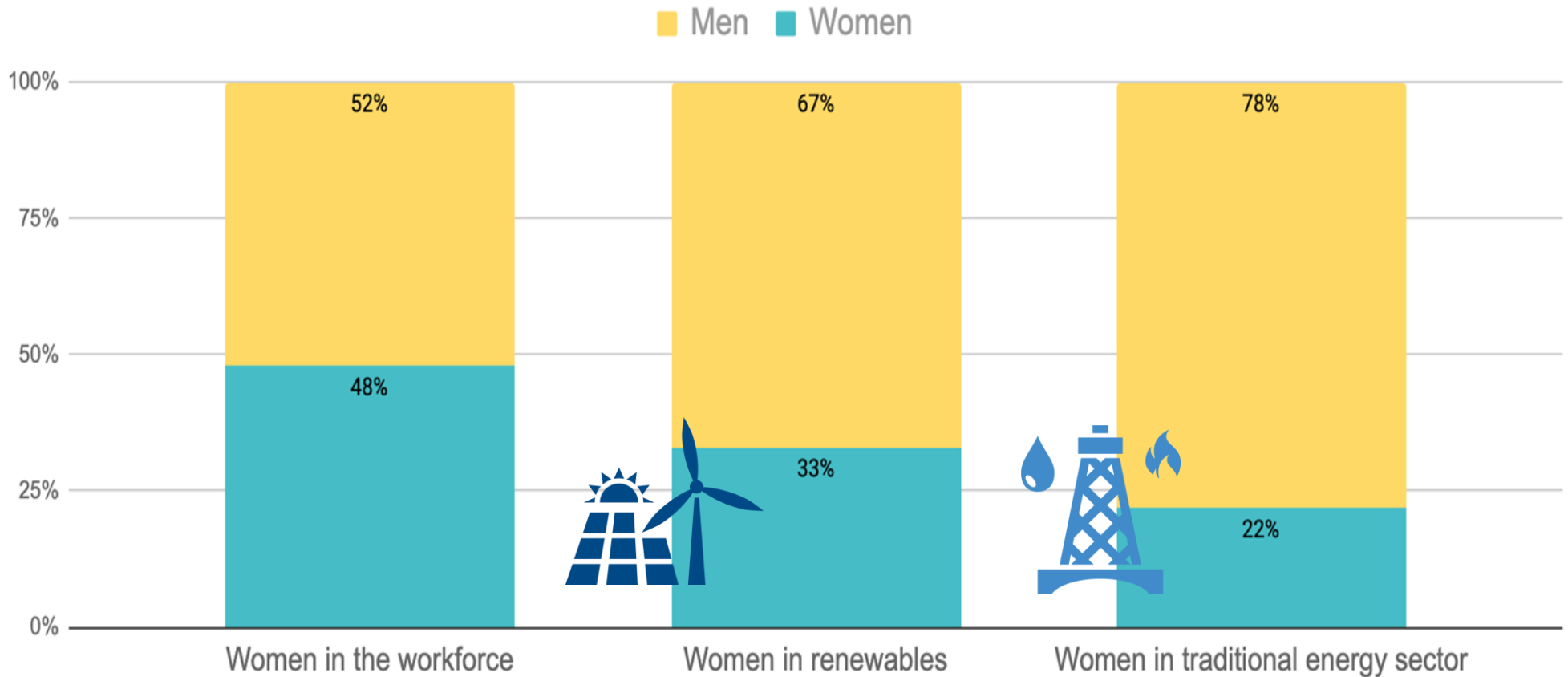
Energietechnologien und Innovationen sind angepasst an die Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Verbraucher*innen



 Women
  Men

Difference in employment preferences

- Shift to renewable energy may facilitate gender equality





The value of diversity: the efficiency view

Companies that are diverse, equitable, and inclusive are better able to respond to challenges, win top talent, and meet the needs of different customer bases.

(McKinsey)

*productivity
mode:
ON*



The value of diversity: the efficiency view

- ... companies where more than 30 percent of the executives are women were more likely to outperform companies where this percentage ranged from only 10 to 30. The most gender-diverse companies see a **substantial differential likelihood of outperformance—48 percent—**over the least gender-diverse companies.
- The business case for **ethnic and cultural diversity** is also strong: in 2019, **companies in the top quartile bested those in the fourth quartile by 36 percent** in profitability.
- Notably, the likelihood of outperformance continues to be **higher for diversity in ethnicity than in gender.**

(McKinsey)





The value of diversity: the efficiency view

- Progress in building diverse workforces remains **stubbornly slow**.
- Despite employees' support of diversity, there are high levels of **negative sentiment on inclusion** [...] particularly around equality and fairness of opportunity.

(McKinsey)

I LOVE MY
BIAS
— MORE THAN U

Intersektionalität

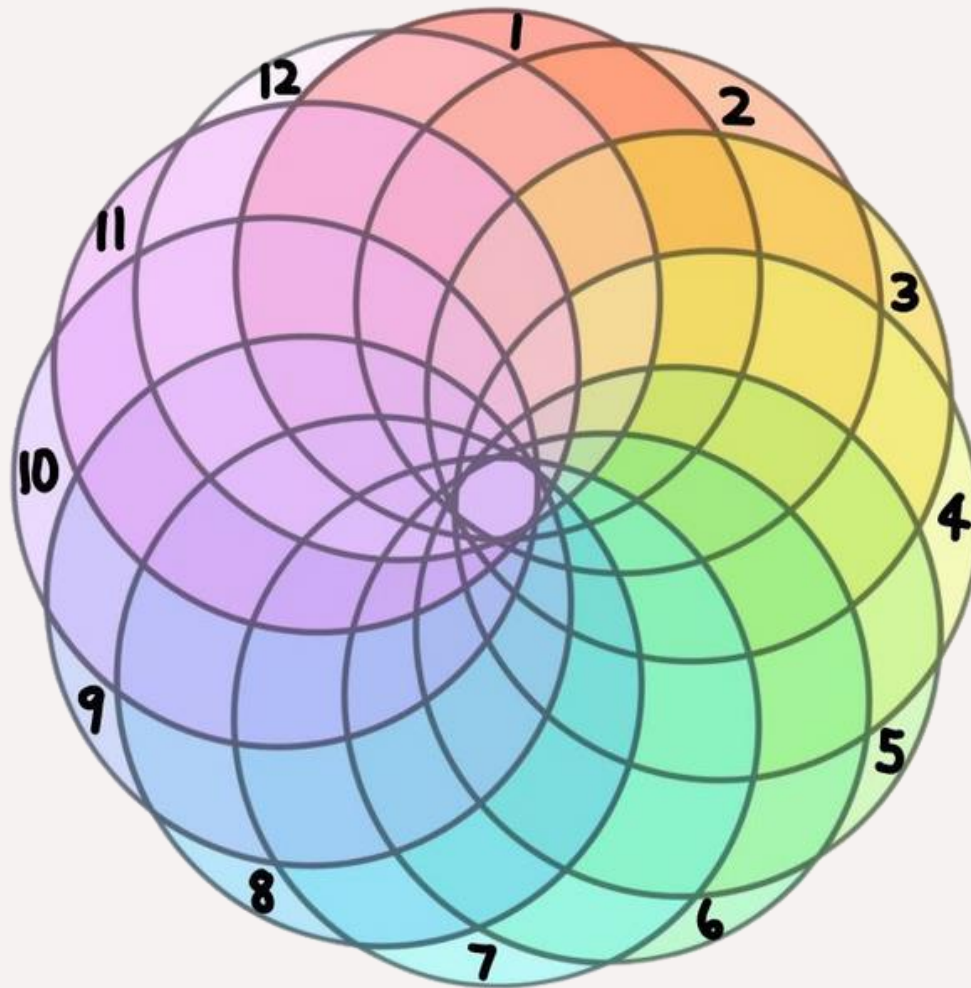
Intersektionalität
(von engl. "intersection" =
Kreuzung, Schnittpunkt)
beschreibt die Überschneidung
und Gleichzeitigkeit von
verschiedenen
Diskriminierungskategorien
gegenüber einer Person



TED Talk von Kimberlé Crenshaw:

<https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>

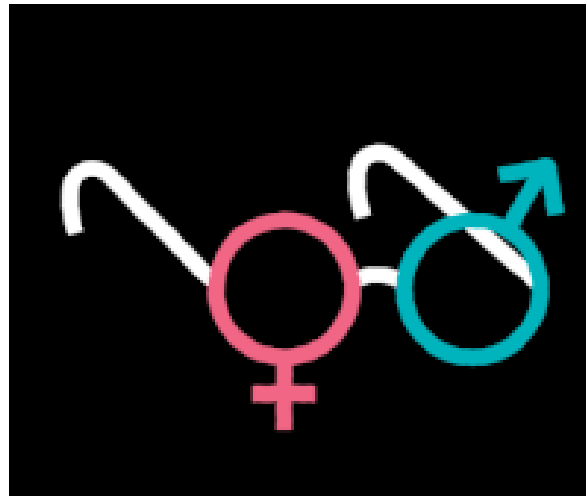
Intersektionalität



- 1 Race
- 2 Ethnicity
- 3 Gender identity
- 4 Class
- 5 Language
- 6 Religion
- 7 Ability
- 8 Sexuality
- 9 Mental health
- 10 Age
- 11 Education
- 12 Body size
(...and many more...)

Bias:

refers to the attitudes and opinions that we have towards people for characteristics over which they have no control –
whether or not we realise it



Learnt and socialised from an early





Examples of intersectional bias

When reproductive rights are taken away from women, **the burden falls disproportionately on poor people**, who have less access to quality medicine – and people of colour and sexual or gender minorities are more likely to be poorer.





Examples of intersectional bias

Women, especially older women, are at higher risk of falling into energy poverty due to the **gender pay and gender pension gap**. This burden can increase for **women with migration background** – research also shows that people with migration background **face discrimination on the housing market** in Germany, and are less able to find affordable living space. All this in turn means they have **fewer opportunities to save money for renewable energy supplies**.



Lessons from intersectionality

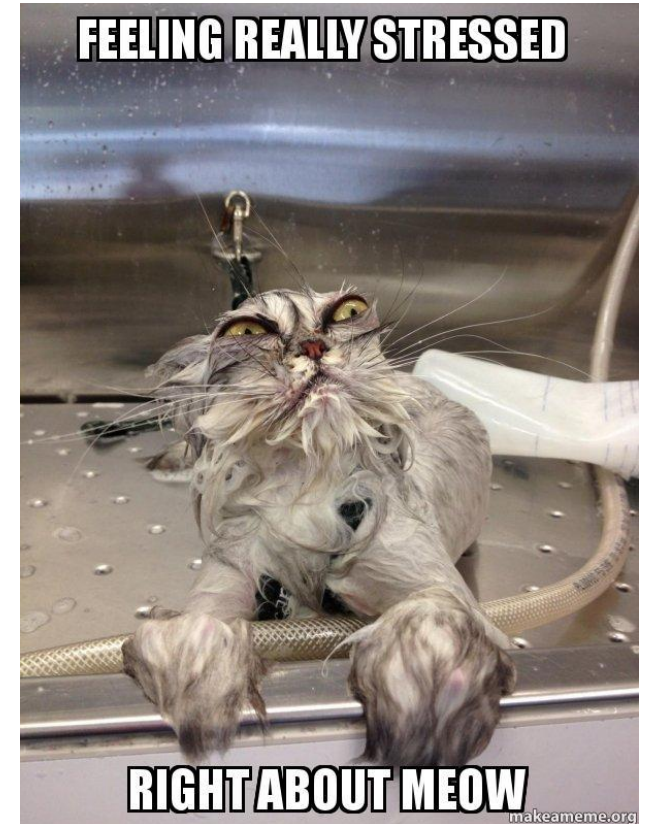
1. Life is complicated
2. Improving the lot of one underprivileged group doesn't happen at the expense of another, quite the contrary
3. A lot of different types of bias come from the same sources

TOGETHER WE WIN

Bias in the workplace

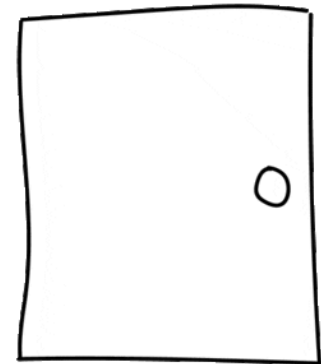
Impact on Individuals

- Having to do care work at the office
- Lower motivation at work
- Decreased performance
- Employees' mental health
- Lower salaries
- Being overlooked for promotions



A beast called bias

- Careers = Personal choice + gatekeeper decisions
- **Gatekeepers** have power to give you access to an opportunity, e.g.:
 - Parents
 - Teachers
 - Employers
- Decisions often influenced by subjective criteria:
 - 80% of company leaders base employment decisions on 'gut feeling'
 - This opens the door for personal judgement, or bias



What are allies?

An ally is a person who advocates and actively works for the inclusion of a marginalised or politicised group in society, not as a member of that group but in solidarity with its struggle and point of view.

Anyone can be an ally.



How to become an ally?

- Wie solidarisch sein, ohne eigene Interessen in den Vordergrund zu rücken?



Privilegien überprüfen



Alltagsdiskriminierung erkennen und reagieren



Safe(r) spaces & Awareness-Personen



Aktiv werden: Institutionalisierung von Anti-Diskriminierungsrichtlinien,
Beschwerdestellen, Trainings für Mitarbeiter*innen



Weiterbilden!



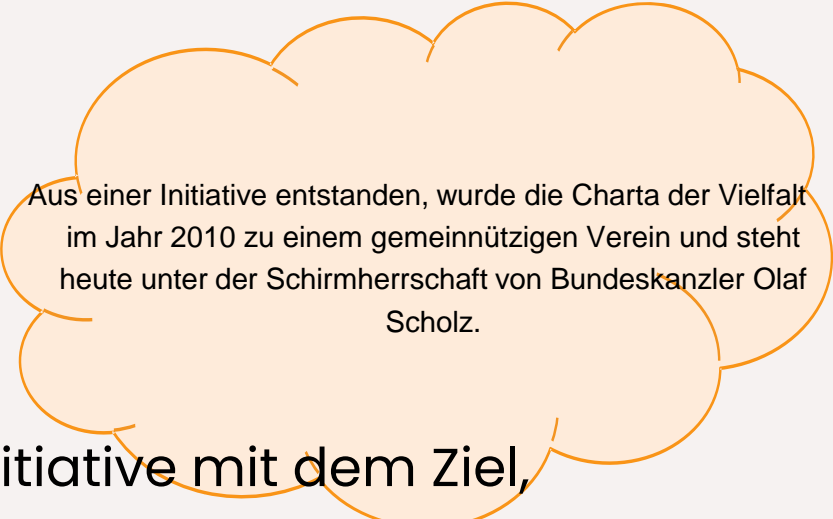
Best Practices & DEI-Tools

Gute Praxis: Salzburg AG



- **Aktive Förderung der Diversität im HR-Bereich, insbesondere bei der Personalbeschaffung und der persönlichen Entwicklung**
- **Mitarbeiter*innen, insbesondere Führungskräfte, erhalten Schulungen und Workshops zu unbewussten Vorurteilen, Bias und Diversität**
- **Verwendung geschlechtergerechter Sprache**
- **#DIEzukunft-Programm für Vielfalt und gleiche Chancen für alle**
 - **Mechanismen zur Vereinbarkeit von Betreuungs- und Pflegeaufgaben (z.B. Teilzeit, Homeoffice, Kinder(ferien)betreuung, Elternzeit und Geburtsbeihilfe, ...), um den Frauenanteil im technischen Bereich, insbesondere in Führungspositionen, zu erhöhen**
 - **Netzwerk für Frauen in Führungspositionen**
 - **Robo- und Girls-Camps, um Kinder (insbesondere Mädchen) schon in jungen Jahren mit Technik vertraut zu machen**
- **Teilnahme bei „fairMATCHING“, einem Job-Speed-Dating, das Geflüchtete und Menschen mit Migrationsgeschichte mit Unternehmen vernetzt**

DEI-Tools: Charta der Vielfalt



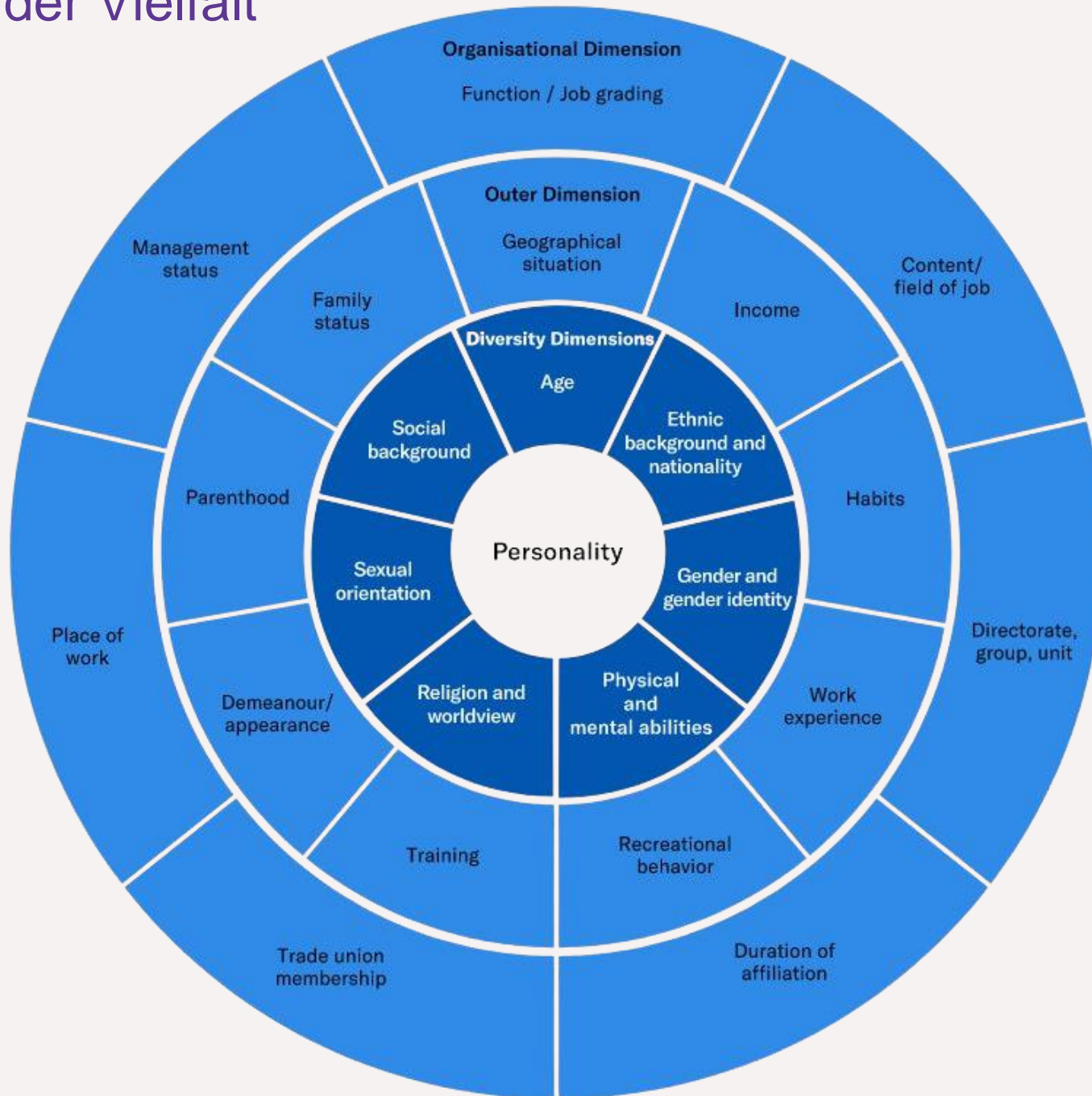
Aus einer Initiative entstanden, wurde die Charta der Vielfalt im Jahr 2010 zu einem gemeinnützigen Verein und steht heute unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzler Olaf Scholz.

Die Charta der Vielfalt ist eine deutsche Initiative mit dem Ziel, Vielfalt und Inklusion in Unternehmen zu fördern und eine offene Unternehmenskultur zu schaffen, die auf gegenseitigem Respekt basiert.

Es handelt sich um eine Selbstverpflichtung und ein Zertifikat für Unternehmen. Die unterzeichnenden Unternehmen verpflichten sich, ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen und Ausgrenzung zu schaffen.

Unterzeichner des Energiesektors: EnBW AG, Uniper SE, E.ON, ...

Charta der Vielfalt



THE INFOGRAPHIC
**ENERGY
TRANSITION**



**COLORING
BOOK**

CREATED BY **ELLERY** STUDIO FOR CREATIVE STRATEGY

IN COLLABORATION WITH **IKEM** INSTITUTE FOR CLIMATE PROTECTION, ENERGY & MOBILITY



TO SHARED MOBILITY

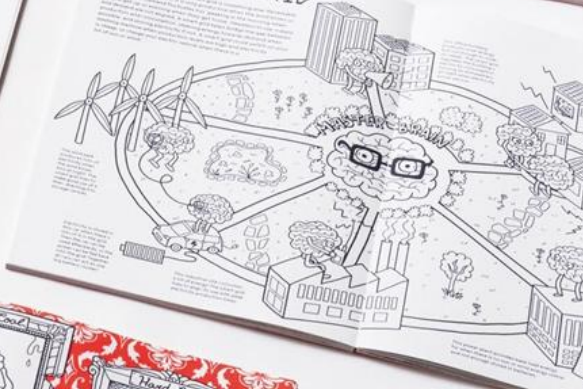
A SLICE OF SUBSIDY PIE



JOB MAPPING



SMART-ASS GRID



Sneaky Stand-By



Meet the Renewables

A collage of renewable energy sources. It features portraits of 'The Sun', 'The Wind', 'The Water', and 'The Earth'. In the center, a smartphone displays illustrations of 'CONVENTIONAL (WIND) ENERGY', 'OFF-SHORE (WIND) ENERGY', 'HYDRO POWERED', 'BIOMASS', and 'SOLAR POWERED'.

CUT BACK FOR WHAT?!



SIZE MATTERS



EMISSION PATHS



JOINING THE CLUB



ARE YOU IN?

SMART-ASS

The EQT Toolkit





Gender Equality: ALL ABOARD!



EQT THE GENDER EQUALITY HANDBOOK

EQT

EQT
THE GENDER EQUALITY TOOLKIT
For working women and friends

A playful peer-to-peer learning experience

EQT arms you with the tools you need to call out gender bias and make this world a little more fair - and a lot more fun - for everyone!

WITH A CARD GAME, HANDBOOK AND POSTER

EQT

Gender Equality Toolkit for Working Women and Friends



Women making waves:
A HISTORY OF FEMALE EMPOWERMENT



HERE TO SERVE

It's not only women's responsibility to accommodate. Changing that narrative, I now give credit to you for lack of grace when having your coffee, acknowledging you're in charge and your barista's staff. I love the you please!



CLAP BACK

I glare at you while I clap-clap. Brown, you stupid!



BOXED OUT

Someone is really/finally/after searching for a replacement just I. Sorry. Any time to carry, I, your boss, ask your identity make challenge for through you are obviously stronger. What's your reaction?



A WHOLE LATTE IS

Who else is responsible for an interpersonal conflict. Who else your boss/assistant/manager regularly with you, the character of the team, to discuss a new campaign. All about meeting. I ask you to make the custom coffee and what's above the you responsibility?



HIG DROP

I really left work all kinds and then... for what, then, make a change

What's in the toolkit?

Card Game



Handbook



Poster

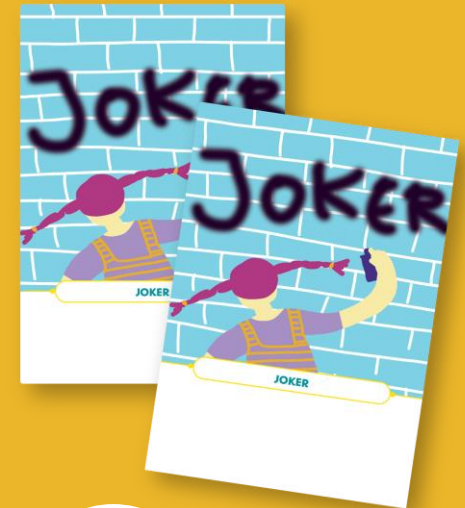


Goodies



What is the EQT card game?

It is a role-playing game on gender bias in the workplace including:



50

**Situation
cards**

50

**Reaction
cards**

2

**Joker
s**



Moonwalk
I discreetly
I pass, then say 'Ah' and change the subject



Steer clear
I pass, then say 'Ah' and change the subject



Put it!
I flip the table and storm out.



Deer in the headlights
Are you for real right now? I am literally speechless.



Frot boy
I call you out on your oblivious behaviour. This is not a fraternity. I am not your bro.



Check your phone
I pretend I didn't notice and act like it never happened.



Find your zen
I take three deep breaths



CLAP CLAP ... CLAP

Slow clap
I glare at you while I slow-clap. Bravo. You proud?



Empire



High horse
I smile, look superior, and do not engage.



Plot revenge
I smile, but my time will come. Revenge is a dish best served cold!



Sweet, sweet sarcasm
In a sarcastic tone, I say: 'Great knee! That'll make you popular with the ladies!'



Time to drag me out



Hey what?
I try to repeat what you said. This gives you a chance to rethink your comment. Maybe you'll get it next time around!



1960s called



You can't win 'em all



HR

HR
The HR department about to repeat what you said. This gives you a chance to rethink your comment. Maybe you'll get it next time around!

Interaktiver Part:

How to?

**Barrieren abbauen und
Energiegemeinschaften inklusiver
gestalten**

Barrieren



Aufgabe:

10 Min Reflexion alleine mittels Reflexionsfragen

20 Min Gruppenarbeit: Wie kann meine/unsere Energiegemeinschaft aus DEI-Sicht transformiert werden?



Repräsentation und Teilhabe unterschiedlicher Zielgruppen

HOW TO? In Energiegemeinschaften:

- Awareness-Person als Ansprechpartner*in
- Peer-Support, Mentoring-Programme, Diversity-Programm (Bsp. BEGeno)
- Netzwerk ausbauen (Bsp. Frauen in der Energiewende, Women in Green Hydrogen)
- Sichtbarkeit schaffen – durch Kommunikationsarbeit, aber auch durch interne Schulungen
- Zielgruppenspezifische Kommunikation und Kampagnenarbeit (Übersetzung von Material in unterschiedliche Sprachen)

AG Reduktion von Barrieren

- Bspw. mit Blick auf Sprachen – mehrere Erstsprachen, Gebärden, leichte Sprache
- Zeitarmut
- räumliche Barrieren, bspw. Treppen oder gegenderte Toiletten
- Mobilität (sind Treffpunkte mit ÖPNV erreichbar?)
- Wissenshierarchien
- Gemeinschaft denkt kulturelle oder religiöse Praxen nicht mit (bspw. Ramadan)
- Zugang zu Information (Flyer ausgedruckt, werden digitale Devices vorausgesetzt?)

Finanzielle Ressourcen

Solidaritätspreise, Verschenken von Genossenschaftsanteilen und Solarmodulen

- Friedensfördernde Energiegenossenschaft Herford (FEGH)
Vier Genossenschaftsanteile an junge Frauen verschenkt, die über FFF Kontakt zur FEGH aufgebaut hatten
- Stiftung Alltagsheld:innen und Fair für Kinder e.V.: Alleinerziehende stärken mit dem Energie-Soli
- GLS Bank: 50 Euro für zweihorn-Balkonkraftwerk



Wrap-up



Diversity

Equity & is not just a box to tick.

Inclusion

It's a chance to **grow together** and
benefit from the facets of **diversity!**





Thank you!



Partners:



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 Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

Literaturempfehlungen zur Weiterbildung

- Alice Hasters: Was weiße Deutsche nicht über Rassismus hören möchten – aber wissen sollten
- Tupoka Ogette: exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen
- Fatma Aydemir, Hengameh Yaghoobifarah (Hrsg): Eure Heimat ist unser Albtraum
- Noah Sow: Deutschland Schwarz Weiß – Der alltägliche Rassismus
- Ferda Ataman: Ich bin von hier. Hört auf zu fragen!
- Emilia Roig: Why me matter – Das Ende der Unterdrückung
- Lisa Jaspers, Naomi Ryland, Silvie Horch (Hrsg.): Unlearn Patriarchy
- Linus Giese: Ich bin Linus
- Raúl Aguayo-Krauthausen : Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet ausreden

More about IKEM

