

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Studie

Die Rolle von Frauen in der Energiewelt

Female Empowerment in Osteuropa und Zentralasien



Impressum

Herausgeber

Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)
Chausseestraße 128 a
10115 Berlin
Tel.: +49 (0)30 66 777-0
Fax: +49 (0)30 66 777-699
E-Mail: info@dena.de
Internet: www.dena.de

Autorin

Carolin Krolik, dena
carolin.krolik@dena.de

Stand

Mai 2021

Alle Rechte sind vorbehalten. Die Nutzung steht unter dem Zustimmungsvorbehalt der dena.

Bitte zitieren als:

Deutsche Energie-Agentur (Hrsg.) (dena, 2021)
„Die Rolle von Frauen in der Energiewelt – Female Empowerment in Osteuropa und Zentralasien“

Inhalt

Vorwort	4
Die Rolle von Frauen in der Energiewelt	5
Länderprofil Ukraine.....	7
Länderprofil Kasachstan	14
Länderprofil Russland.....	21
Länderprofil Usbekistan.....	28
Länderprofil Türkei	36
Länderprofil Iran	45
Handlungsempfehlungen	52
Anhang	55
Literaturverzeichnis.....	64

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

mit mehr als 20 Ländern weltweit unterhält Deutschland Energiepartnerschaften und Energiedialoge. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und seine Partner sind sich einig: Eine erfolgreiche Energiewende muss global gedacht werden. Nur gemeinsam lässt sich der Klimawandel wirksam bekämpfen.

Für den Umbau der Energiesysteme und das Erreichen der internationalen Klimaziele benötigen wir die besten Talente. Daher brauchen wir nicht nur Energie-Experten sondern auch Energie-Expertinnen. Die Realität sieht aber bisher anders aus: Statistiken zur Geschlechterverteilung in der Energiebranche machen deutlich, dass Frauen nicht die gleichen Karrierechancen wie ihre männlichen Kollegen genießen und insbesondere in technisch-orientierten Bereichen und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind.

Es ist deshalb auch aus energiepolitischer Sicht wichtig, sich für Chancengleichheit einzusetzen sowie Vorurteile

und Geschlechterstereotype aufzubrechen. Neben den gesetzlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wirken sich Rollenbilder auf die Geschlechtergleichstellung aus. Mit Frauenförderung im Rahmen der Energiezusammenarbeit will das Bundeswirtschaftsministerium Energie-Expertinnen in Deutschland und in den Partnerländern bei einer erfolgreichen Karriere unterstützen und so auch weibliche Vorbilder sichtbarer machen.

Die vorliegende Studie gibt erstmals einen Überblick über die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ausgewählter Partnerländer in Osteuropa und Zentralasien, die sich auf die Partizipation von Frauen im Energiesektor auswirken. Die Studie ist Basis dafür, Frauenförderung im Rahmen der Energiepartnerschaften und Energiedialoge der Bundesregierung zu intensivieren und die Rolle der Frauen bei der Energiewende und ihre Teilhabe am energiepolitischen Dialog weiter zu stärken.

Dr. Christine Falken-Großer
Referatsleiterin, Bundesministerium für
Wirtschaft und Energie

Dr. Falk Bömeke
Referatsleiter, Bundesministerium für
Wirtschaft und Energie

Die Rolle von Frauen in der Energiewelt

Frauen machen die Hälfte der Weltbevölkerung aus und sind dennoch im gesellschaftlichen Leben unterrepräsentiert. Der Global Gender Gap Report 2020¹ beziffert die globale Geschlechterlücke zur Gleichstellung der Frau auf 31,4 Prozent im Vergleich zur Stellung des Mannes. Große Unterschiede gibt es etwa bei der ökonomischen und politischen Teilhabe mit einer Lücke von 42 Prozent bzw. 75 Prozent im weltweiten Durchschnitt. In anderen Dimensionen, wie Gesundheit und Bildung, fehlen hingegen nur wenige Prozentpunkte bis zu einem ausgewogenen Verhältnis. Der Trend ist dennoch eindeutig: Würde die aktuelle Entwicklungsrate fortgeschrieben, wäre Geschlechterparität über alle Dimensionen hinweg erst in knapp 100 Jahren erreicht.²

Ausgangslage

Der Energiesektor als überwiegend technisch orientierter Wirtschaftszweig ist ähnlich wie der Finanzsektor besonders von Geschlechterungleichheit geprägt. Die IRENA-Studie „Renewable Energy: A Gender Perspective“³ von 2019 bestätigt, dass die Energiewelt nach wie vor männlich dominiert ist. Insbesondere wenn es um MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) oder leitende Positionen geht, weist sie einen geringen Frauenanteil auf. Der Erneuerbare-Energien-Sektor schneidet im Vergleich zum Sektor der konventionellen Energien etwas besser ab.

Der Umbau der Energiesysteme mit dem Ziel der Klimaneutralität auf Basis von Energieeffizienz und erneuerbaren Energien bietet auch Chancen, im Zuge dieser Transformation bisherige Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis zu überwinden. Derzeit sind rund 11 Millionen Menschen weltweit allein in der Erneuerbare-Energien-Branche beschäftigt. Ihre Zahl könnte bis 2050 auf über 42 Millionen steigen.

Zielstellung der Studie

Frauen sollten an dieser Expansion genauso teilhaben wie Männer. Ihre Expertise und ihre Kompetenzen sind essenziell, um den steigenden Fachkräftebedarf im Energiesektor und in angrenzenden Branchen decken zu können. Mit einem höheren Frauenanteil steigen die Diversität von Expertenteams und damit die Chance,

bessere und nachhaltige Lösungen hervorzubringen. Eine höhere Partizipation von Frauen ist auch notwendig, um die mit der Energiewende und dem Klimaschutz verbundenen tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungsprozesse zum Erfolg zu führen.

Mit der vorliegenden Studie greift die Deutsche Energie-Agentur (dena) den strategischen Ansatz des BMWi auf, die Rolle der Frauen im Energiesektor zu stärken und ihre Teilhabe an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen zu fördern. Die bilateralen Energiepartnerschaften und Energiedialoge bieten einen guten Rahmen, um Energie-Expertinnen in Osteuropa und Zentralasien zu identifizieren und sie innerhalb der Regionen sowohl untereinander als auch mit relevanten Akteuren vor Ort zu vernetzen. Organisiert in (Frauen-) Netzwerken bekommen Energie-Expertinnen in ihrer Rolle als Change Agents eine höhere Sichtbarkeit und können als zivilgesellschaftliche Akteure in den bilateralen energiepolitischen Dialog eingebunden und zur aktiven Mitarbeit eingeladen werden.

Bislang ist wenig über die konkrete Situation von Frauen im Energiesektor in Osteuropa und Zentralasien bekannt. Erste Studien für die Ukraine und Kasachstan sind in den Jahren 2019 und 2020 erschienen und fließen in die Betrachtung mit ein. Die folgende Studie bietet einen ersten länderspezifischen Überblick über die Rolle der Frauen im Energiesektor, skizziert die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und identifiziert länder- und regionalspezifische Unterschiede und

¹ Der Global Gender Gap Report ist ein wissenschaftlicher Bericht und wird jährlich vom Weltwirtschaftsforum veröffentlicht. Untersucht wird die Lücke in der Gleichstellung der Geschlechter in aktuell 153 Ländern weltweit. Der Gender Gap Index wird aus 14 sozialen Indikatoren berechnet, die in vier Subindizes zusammengefasst werden. Im Report für 2020 liegt der globale Gender Gap Index bei 0,686. Das heißt, dass die Geschlechterlücke zwischen Mann und Frau bisher zu 68,6 Prozent geschlossen ist. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

² Der Global Gender Gap Report hat errechnet, dass die politische Gleichstellung der Geschlechter bei fortschreitender Entwicklungsrate in 95 Jahren zu erwarten wäre und die wirtschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern erst in 257 Jahren. Siehe: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

³ Renewable Energy: A Gender Perspective, IRENA 2019: <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>

Gemeinsamkeiten. Darauf basierend sind Anknüpfungspunkte für den konkreten Bedarf an multiplizierbaren Fördermechanismen und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Die untersuchte Fragestellung

Wie können Energie-Expertinnen und ihr Beitrag zur anstehenden gesellschaftlichen Transformation im Zuge der Energiewende gestärkt werden? In dieser Studie für die Zielländer Ukraine, Kasachstan, Russland, Usbekistan, Türkei und Iran werden aktuelle politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen untersucht, die sich auf die Karrierechancen von Frauen auswirken. Von besonderer Bedeutung ist, inwiefern Frauen Zugang zum Energiesektor haben und mit welchen Herausforderungen und Barrieren sie in diesem beruflichen Umfeld konfrontiert sind. Weitere untersuchte Fragestellungen sind: Wie werden Frauen gefördert und welche staatlichen und nicht staatlichen Fördermöglichkeiten existieren? Wo besteht Förderbedarf und wie ließe sich dieser decken?

Vorgehen bei Analyse und Ableitung

Für diese Studie kamen verschiedene Recherchemethoden zur Anwendung. Grundlagen lieferten umfassende Internet-Recherchen zu den Zielländern und die Auswertung von Sekundärliteratur in englischer Sprache und in der jeweiligen Landessprache. Primärdaten wurden mit einer Online-Umfrage unter mehr als 100 Teilnehmerinnen aus den Energiebranchen der Zielländer erhoben. Um eine breite Informationsbasis zu schaffen, wurden Partner eingebunden, etwa die Außenhandelskammern oder Frauennetzwerke vor Ort.

Relevante Energie-Expertinnen in den jeweiligen Zielländern, die bisher nicht in Frauennetzwerken organisiert sind, wurden auch direkt kontaktiert.

Mit einer Reihe von Energie-Expertinnen aus den Sektoren Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft wurden qualitative Einzelinterviews geführt. Die ausgewählten Expertinnen sind in ihrem Job etabliert, gehören überwiegend der mittleren Fachebene oder dem mittleren Management an und haben bereits mehrere Positionen durchlaufen. Zu ihrem Erfahrungsschatz zählt auch ein Überblick über Karrierewege und die Herausforderungen für Frauen in der Energiebranche der Länder.

Für die Studie wurden auch statistische Daten zum Arbeitsmarkt ausgewertet, um die Bedeutung des Energiesektors für die jeweilige Volkswirtschaft und die Geschlechterverteilung der Beschäftigten im Energiesektor zu erfassen. Für die allgemeine Bewertung der Geschlechtergleichstellung in den jeweiligen Ländern wurde der globale Geschlechtergerechtigkeitsindex des Weltwirtschaftsforums herangezogen.

Die Internet-Recherche hat sich in Bezug auf den Zugang zu Informationen und Daten teilweise als schwierig erwiesen. Die Rechercheergebnisse erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit und stellen eine Momentaufnahme dar.

Die Ergebnisse dieser Analysen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind die Basis für die Ermittlung des Förderbedarfs und die Ableitung der Handlungsempfehlungen.

Länderprofil Ukraine

Die Ukraine liegt mit einer Geschlechterlücke von knapp 28 Prozent im weltweiten Vergleich auf Rang 59, der beste Wert unter den untersuchten Ländern.⁴ Bis zur wirtschaftlichen Gleichstellung der Frau fehlen der Ukraine noch gut 26 Prozent. Ein längerer Weg ist es hingegen bis zur politischen Gleichstellung der Frau. Hier gilt es, eine Geschlechterlücke von knapp 83 Prozent zu überwinden. Damit liegen die Werte für die Ukraine im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens.⁵ Während die Ukraine in der ökonomischen Dimension deutlich besser als der weltweite Durchschnitt der Geschlechterlücke von 42 Prozent abschneidet, liegt das Land in der politischen Dimension hinter dem weltweiten Durchschnitt von 75 Prozent.

Arbeitsmarkt

Die Erwerbsquote in der Ukraine lag in 2019 bei knapp 67 Prozent.⁶ Knapp 61 Prozent der erwerbsfähigen Frauen⁷ und 73 Prozent der erwerbsfähigen Männer⁸ waren erwerbstätig. Der Energiesektor hat für die Volkswirtschaft der Ukraine traditionell eine Schlüsselrolle. Laut der ukrainischen Nichtregierungsorganisation Poruch betrug der direkte Beitrag des Energiesektors zum nationalen BIP 2018 mehr als 9 Prozent. Insgesamt sind 7,6 Prozent der Beschäftigten im Energiesektor tätig.⁹ Laut dem staatlichen Statistikdienst ist der Beschäftigungsanteil von Frauen im Energiesektor des Landes trotz eines leicht positiven Trends weiterhin recht niedrig und bewegte sich zwischen 2013 und 2017 bei 23 bis 27 Prozent.¹⁰ Eine Studie der Heinrich-Böll-Stiftung¹¹ bestätigt diese Zahlen. Durchschnittlich lag der Anteil der

weiblichen Beschäftigten im Energiesektor 2017 bei 27 Prozent, obwohl Frauen mit 54 Prozent mehr als die Hälfte der gesamten Arbeitskraft des Landes ausmachen¹².

Frauen sind im Energiesektor der Ukraine nicht nur unterrepräsentiert. Sie verdienen auch weniger als ihre männlichen Kollegen. In den Energiesubsektoren der Bergbau- und Steinbruchindustrie verdienen Frauen durchschnittlich etwa 63 Prozent des Gehalts ihrer männlichen Kollegen. Bei der Gewinnung von Stein- und Braunkohle sind es sogar nur knapp 48 Prozent des Durchschnittsverdienstes von Männern. Damit ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Bergbau das größte des Landes.¹³ Über alle Wirtschaftssektoren

⁴ Länderprofil Ukraine, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 347

⁵ Die Geschlechterlücke beträgt im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens 27 Prozent in der ökonomischen Dimension und 85 Prozent in der politischen Dimension. Figure 8, Regional Performance 2020, Global Gender Gap Report 2020, S. 22

⁶ Die Weltbank definiert die Erwerbsquote hier als den Anteil der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren, der wirtschaftlich aktiv ist: alle Personen, die in einem bestimmten Zeitraum Arbeitskraft für die Produktion von Waren und Dienstleistungen bereitstellen. Arbeitslose, die auf Arbeitssuche sind, sind eingeschlossen. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=UA>

⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=UA>

⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?locations=UA>

⁹ http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/

¹⁰ Arbeit in der Ukraine im Jahr 2017: eine statistische Sammlung. Staatlicher Statistikdienst der Ukraine. Kiew, 2018

¹¹ Die Studie „Women and Men in the Ukrainian Energy Sector“ wurde im Zeitraum von 2018 bis 2019 vom „Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine“ umgesetzt, mit dem Ziel, Wege aus der Geschlechterungleichheit im ukrainischen Energiesektor zu finden. Unterstützt wurde die Studie von der Heinrich-Böll-Stiftung in Kiew, dem Frauennetzwerk „Women's Energy Club Ukraine“ und dem Regierungskommissar für Geschlechterpolitik. Siehe: <https://ua.boell.org/en/2019/07/22/women-and-men-ukrainian-energy-sector-equal-rights-and-opportunities-or-sector>

¹² Die Ergebnisse der Böll-Studie basieren auf Daten des staatlichen Statistikdienstes der Ukraine. Siehe Infographics: Women and Men in the Energy Sector of Ukraine, Heinrich-Böll-Stiftung Kyiv, S. 3: https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf. Die Weltbank hat auf Grundlage von Daten der Internationalen Arbeitsorganisation ILO einen niedrigeren Frauenanteil an der gesamten Arbeitskraft der Ukraine in Höhe von 47 Prozent errechnet. Siehe: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>. Die Weltbank hat auf Grundlage von Berechnungen den Frauenanteil an der gesamten Bevölkerung der Ukraine auf knapp 54 Prozent im Jahr 2019 geschätzt. Siehe: <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹³ https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf, S. 41

hinweg verdienen Frauen in der Ukraine durchschnittlich 70 Prozent des Gehalts von Männern.¹⁴

Die Deutsche Energie-Agentur (dena) befragte im Zeitraum von September bis November 2020 über 100 Energie-Expertinnen aus insgesamt sechs osteuropäischen und zentralasiatischen Ländern zur Rolle von Frauen im Energiesektor. 80 Prozent der Teilnehmerinnen bestätigen, dass Frauen im Energiesektor insgesamt und in Führungspositionen unterrepräsentiert oder überwiegend unterrepräsentiert sind. Über 90 Prozent sind der Ansicht, dass Frauen im Energiesektor mit Barrieren konfrontiert sind, wenn sie eine Karriere in diesem Sektor anstreben oder sich beruflich weiterentwickeln wollen.¹⁵

Als relevanteste Gründe für die Benachteiligung von Frauen im Energiesektor der Ukraine nannten die ukrainischen Teilnehmerinnen der dena-Umfrage am häufigsten: geschlechtsspezifische Vorurteile und Diskriminierung gegenüber Frauen sowie eine antiquierte Arbeitskultur und veraltete Unternehmensstrukturen. Oft genannt wurden auch: mangelndes Selbstvertrauen und fehlende Netzwerke, die Frauen fördern.¹⁶ Die Böll-Studie kommt auf Grundlage einer Befragung von über 400 weiblichen und männlichen Beschäftigten im ukrainischen Energiesektor zu ähnlichen Ergebnissen. Zu den Barrieren gehören demnach unter anderem tradierte Rollenzuweisungen der Geschlechter sowie damit verbundene kulturelle und soziale Normen, die die Berufswahl beeinflussen. Auch familienunfreundliche Arbeitsbedingungen und eine unzureichende Anzahl weiblicher Vorbilder werden als maßgebliche Barrieren genannt, warum nicht mehr Frauen im Energiesektor vertreten sind.¹⁷

Das größte Unternehmen des Landes DTEK¹⁸ (übersetzt: Donbass-Treibstoff-Energie-Gesellschaft) analysierte die Geschlechterverteilung in der konventionellen und Erneuerbare-Energien-Branche des Landes im Jahr 2016 und veröffentlichte eine Studie¹⁹ dazu. An der zugehörigen Umfrage haben 32.000 Frauen

teilgenommen. Zum damaligen Zeitpunkt waren 78 Prozent der Arbeitskräfte in der Erneuerbare-Energien-Branche 2016 männlich und 22 Prozent weiblich.²⁰ Davon waren mehr als die Hälfte Fachexpertinnen bzw. Spezialistinnen in Assistenzpositionen, 23 Prozent technische Fachkräfte (etwa Handwerkerinnen) und 17 Prozent Führungskräfte. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass die Mehrzahl der weiblichen Beschäftigten (83 Prozent) sich nicht gezielt für eine Beschäftigung im Energiesektor entschieden hat.

Zum Vergleich: In den Jahren 2014 bis 2019 beschäftigte die Solar- und Windenergiebranche der Ukraine fast 25.000 Arbeitnehmende.²¹ Großes Beschäftigungspotenzial sieht der ukrainische Verband der Energiedienstleistungsunternehmen im Bereich der thermischen Modernisierung von Wohngebäuden und schätzt die Zahl auf knapp 795.000 Arbeitskräfte.

Eine unternehmensinterne Umfrage von DTEK zur Geschlechterverteilung unter den eigenen Beschäftigten ergab, dass der weibliche Beschäftigtenanteil insgesamt bei 30 Prozent liegt. Damit arbeiten bei DTEK überdurchschnittlich viele Frauen. Die Anzahl weiblicher Führungskräfte ist in den letzten zwei Jahren bei DTEK gestiegen, sodass sich ein positiver Trend hinsichtlich der Rolle von weiblichen Fachkräften bei diesem Energieunternehmen abzeichnet.²²

Ein Blick auf die ukrainische Wirtschaft im Ganzen zeigt: Insgesamt gibt es mehr Frauen in Führungspositionen als in der Energiebranche. Laut dem ukrainischen Zentrum für Sozialdaten lag der Anteil weiblicher Führungskräfte unter allen aktiven Wirtschaftseinheiten (öffentliche und private Betriebe) im Jahr 2017 bei 40 Prozent.²³ Diese Quote geht überwiegend auf Einzelunternehmerinnen zurück. Einzelunternehmen machten bis Mitte 2017 63 Prozent aller Wirtschaftseinheiten aus. Mit einem Frauenanteil von 46 Prozent war die Geschlechterverteilung hier fast paritätisch. Gleichzeitig ist der Anteil von Managerinnen in Unternehmen und Organisationen mit 30 Prozent viel niedriger. Daraus lässt sich schließen, dass

¹⁴ Länderprofil Ukraine, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 347

¹⁵ Siehe Anhang

¹⁶ Siehe ebd.

¹⁷ Siehe Infographics: Women and Men in the Energy Sector of Ukraine, Heinrich-Böll-Stiftung Kyiv, S. 2:

https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf

¹⁸ DTEK ist ein ukrainisches Energieunternehmen, das traditionell Kohle und Erdgas produziert und Haushalte mit Strom versorgt. Seit 2011 erzeugt DTEK auch Elektrizität aus erneuerbaren Energien, treibt Innovationen voran und ist in internationalen Organisationen vertreten. Als erstes ukrainisches Unternehmen schließt es sich zum Beispiel Hydrogen Europe an. <https://dtek.com/en/about/>

¹⁹ https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf

²⁰ Die Zahlen wurden 2016 im Rahmen des „European-Ukrainian Energy Day“ von Victoria Syromyatova vorgestellt. Sie war damals Direktorin von Wind Power LLC und ist aktuell Direktorin von DTEK Renewables.

²¹ <http://reform.energy/media/1463/b46d83bca4c4d68ed98f1807262d702c.pdf>

²² https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf

²³ Women and Men in Leadership Position, Ukrainian Center for Social Data in collaboration with United Nations Development Program and the Swiss Confederation: <https://socialdata.org.ua/edrpou-gender/>

Frauen in der Ukraine ihr eigenes Geschäft fast gleichberechtigt mit Männern führen, in Unternehmen und Organisationen jedoch seltener Führungspositionen einnehmen. Das gilt auch für Führungsrollen in der Regierung sowie in den Kommunen.²⁴

Frauen in der Ukraine sind tendenziell besser ausgebildet als Männer. Die Immatrikulationsrate von weiblichen Studierenden liegt im tertiären Bildungsbereich (z. B. Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien) bei knapp 89 Prozent im Vergleich zu männlichen Studierenden, deren Rate bei 76,8 Prozent liegt.²⁵ Gemäß dem staatlichen ukrainischen Statistikdienst betrug der Anteil von Hochschulabsolventinnen 52 Prozent. Eklatante Unterschiede gibt es jedoch bei der Wahl der Studienfächer: Im Studienfach Energie- und Energietechnik haben 2019 von insgesamt 474 Studierenden nur 30 Frauen ihren Abschluss gemacht.²⁶ Das Weltwirtschaftsforum hat für 2019 errechnet, dass der Frauenanteil mit Hochschulabschlüssen in MINT-Fächern in der Ukraine dreimal niedriger ist als bei Männern. Demnach erreichten hier nur 13,7 Prozent der Frauen einen Bildungsabschluss im Vergleich zu 38,4 Prozent der Männer. Im Ingenieur- und Bauwesen sowie der Fertigung haben sogar nur unter 10 Prozent der weiblichen Studierenden einen Hochschulabschluss.²⁷

Auch die Böll-Studie bestätigt, dass Frauen im Energiesektor in ihren Positionen häufig besser qualifiziert sind als Männer.²⁸ Insgesamt kommt sie zu dem Schluss, dass die Energiewende dazu beiträgt, die Barrieren für Frauen im Energiesektor zu senken und das Potenzial für Frauenkarrieren zu vergrößern. So haben die Wissenschaftler der Böll-Studie eine negative Korrelation zwischen neuen Energiesparten, etwa den erneuerbaren Energien, und Geschlechterungerechtigkeit festgestellt.

Politische Rahmenbedingungen

Der innerstaatliche Rechtsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter wird in der Ukraine schrittweise mit internationalen Standards harmonisiert. Im Jahr 2005 wurde das „Gesetz zur Gewährleistung der

Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ verabschiedet.²⁹ Es gilt als die praktische Umsetzung der Grundsätze der Geschlechtergleichstellung, die in der Verfassung verankert sind. Mit der Einführung eines Regierungskommissars für Geschlechterpolitik im Jahr 2017 wurden die Grundsätze in die Exekutivorgane überführt. Der Regierungskommissar hat die Aufgabe, die Verabschiedung von Verordnungen durch das Ministerkabinett zu überwachen und damit die Integration der Gleichheitsgrundsätze sicherzustellen. Mit Verordnungen sind Rechtsakte gemeint, die hierarchisch unter den Gesetzen stehen und von der Regierung oder den Verwaltungsorganen erlassen werden. Der Regierungskommissar für Geschlechterpolitik arbeitet auch mit der Zivilgesellschaft zusammen.³⁰

Traditionell stehen in der Ukraine wie in anderen postsowjetischen Staaten nicht alle Berufe gleichermaßen für Frauen wie Männer offen. Bestimmte Berufe gelten für Frauen als zu gefährlich und unterliegen zum Teil bis heute einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot. Die daraus folgende Unterscheidung zwischen „Männer-“ und „Frauenberufen“ hat sich auch kulturell manifestiert. So kommt die Böll-Studie zu dem Schluss, dass die Beschäftigung im Energiesektor als „körperlich harte Arbeit“ angesehen wird und deshalb Männern vorbehalten bleibt. Verschiedene Umfragen zeigen, dass die traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen nach wie vor gesellschaftlich verankert sind, sodass etwa Kindererziehung und -betreuung und Haushaltsführung oft als Aufgabe von Müttern bzw. Frauen angesehen wird.³¹ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird zusätzlich durch das Arbeitsgesetzbuch eingeschränkt. Demnach sind Geschäftsreisen für Frauen mit Kindern im Alter bis zu drei Jahren verboten. Unternehmen, die sich daran nicht halten, müssen Strafen zahlen.³²

Im Zuge der Institutionalisierung der Geschlechterpolitik hat das Gesundheitsministerium die Verordnung Nr. 256 mit 450 für Frauen verbotenen Berufen im Jahr 2017 abgeschafft.³³ Gültig bleibt aber nach wie vor das Verbot von Bergbauarbeiten.³⁴ Die Unterrepräsentanz von

²⁴ Ebd.

²⁵ Länderprofil Ukraine, Global Gender Gap 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 347

²⁶ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m&w/v_osvita.htm

²⁷ Ebd.

²⁸ Siehe Infographics: Women and Men in the Energy Sector of Ukraine, Heinrich-Böll-Stiftung Kyiv, S. 5: https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³⁰ <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925>

³¹ <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Analytical%20research%20on%20women%27s%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20%28EN%29.pdf>

³² Artikel 177 des Arbeitsgesetzbuches der Ukraine: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08?utm_medium=refer&utm_source=www.kadrovik01.com.ua&utm_term=5296&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link_marker#Text

³³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>

³⁴ Das Verbot geht auf das Übereinkommen der Ukraine mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über den Einsatz von

Frauen im Energiesektor, vor allem in der Öl- und Gasindustrie, ist zum Großteil auf die früheren Beschäftigungsverbote zurückzuführen³⁵, die gesellschaftlich akzeptiert wurden. Um die politische Teilhabe von Frauen zu erhöhen, hat die ukrainische Regierung 2019 erstmals eine obligatorische Geschlechterquote bei der Kommunalwahl eingeführt. Auf jeder Wahlliste müssen seitdem zwei Kandidatinnen und Kandidaten stehen.³⁶ Verbindliche oder freiwillige Geschlechterquoten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Unternehmen gibt es in der Ukraine bisher nicht.³⁷

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Das Feld zivilgesellschaftlichen Engagements für mehr Geschlechtergerechtigkeit ist in der Ukraine sehr ausgeprägt und wird von lokaler, nationaler wie internationaler Seite flankiert.

Projekte wie The STEM IS FEM project³⁸ wollen den Frauenanteil in technischen Berufen erhöhen, indem sie Mädchen für MINT-Berufe begeistern und sie darin bestärken, sich in männlich dominierte Arbeitswelten vorzuwagen. Mädchen und junge Frauen können sich für ein kostenloses Mentoring-Programm bewerben, in dem beruflich etablierte Expertinnen in technische Industriezweige einführen. Langfristig entsteht so ein stetig wachsendes Frauennetzwerk, in dem Mentees später zu Mentorinnen werden. Auch die Initiative Girls STEM³⁹ von CSR Ukraine, eine gemeinnützige Organisation für Corporate Social Responsibility, möchte Mädchen und junge Frauen auf Karrieremöglichkeiten in technischen Berufen aufmerksam machen. Jedes Jahr wählt das CSR Ukraine Centre die 20 inspirierendsten Frauen aus MINT-Berufen. Darunter sind Top-Managerinnen von Tech-Unternehmen, Wissenschaftlerinnen sowie Vertreterinnen von Ministerien, Universitäten und öffentlichen Organisationen.

Auch die Nichtregierungsorganisation Poruch⁴⁰ hat sich zum Ziel gesetzt, den Nachwuchs zu fördern, indem sie die nächste Generation von Führungskräften aufbaut. Seit ihrer Gründung im September 2011 fördert Poruch soziale Bewegungen und stärkt damit die Zivilgesellschaft in der Ukraine. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft gehört ebenso zu ihrer

Agenda wie der Kapazitätsaufbau zivilgesellschaftlicher Organisationen mit Expertenwissen und Ressourcen. Zu den einzelnen Aktivitäten gehören unter anderem Bildungsprojekte und Schulungsinitiativen. Poruch ist international vernetzt und kooperiert bei vielen Veranstaltungen mit dem Schwedischen Institut, dem Norwegischen Institut für Stadt- und Regionalforschung und der Europäischen Kommission. Im Energiesektor setzt Poruch ein Projekt für Geschlechtergleichheit am Arbeitsplatz mit Unterstützung der Organisation USAID Energy Security Project (ESP) um.⁴¹

ESP ist eine energiesektorbezogene Nichtregierungsorganisation, die von der United States Agency for International Development (USAID) gefördert wird.⁴² ESP agiert an der Schnittstelle zwischen Politik, Privatsektor und Zivilgesellschaft und unterstützt die ukrainische Regierung, die Versorgungssicherheit im Land zu verbessern und das Wachstumspotenzial des heimischen Energiesektors zu heben. Bei den verschiedenen Aktivitäten spielt die Integration der Geschlechter eine zentrale Rolle. So fördert ESP die Einbindung von Frauen in männlich dominierten Umgebungen, schafft Möglichkeiten für Frauen, technische Fähigkeiten und Führungskompetenzen aufzubauen, und beobachtet die Auswirkungen der Energiemärkte auf Frauen und benachteiligte Gruppen. Seit 2019 kooperiert ESP mit dem Frauennetzwerk Women's Energy Club of Ukraine (WECU) und unterstützt es in seiner professionellen Entwicklung. Um gleiche Rechte und Möglichkeiten für Frauen und Männer zu gewährleisten, führt ESP ein Trainingsprogramm für Angestellte von Energieversorgungsunternehmen durch. Teilgenommen haben bisher der nationale Elektrizitätsübertragungs-Netzbetreiber Ukrenergo sowie das öffentliche Versorgungsunternehmen Kyivteploenergo. Nach diesen Trainings haben verschiedene Unternehmen Geschlechter-Ausschüsse gegründet, die ersten ihrer Art in der Ukraine. Um die Sichtbarkeit von Frauen im Energiesektor zu erhöhen, veranstaltet ESP Roundtables und fördert den Dialog zwischen den Stakeholdern.

Bei der Implementierung von internationalen Standards zur Gleichstellung der Geschlechter wird die Ukraine seit 1999 von UN Women⁴³ unterstützt, einem Organ der

Frauen bei der Untergrundarbeit in Minen jeglicher Art zurück.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045

³⁵ https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf:

³⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

³⁷ <https://50vidsotkiv.org.ua/do-rady-vdruge-podaly-zakonoprojekt-pro-genderni-kvoty-u-naglyadovyh-radah-derzhpidpryemstv/> und <https://ua.boell.org/uk/2019/07/22/chomu-potribno-skorochuvati-genderni-disporociji-v-energetichnomu-sektori>

³⁸ <https://stemisfem.org/en>

³⁹ <https://girls-stem.org/?lang=en>

⁴⁰ <http://poruch.ua/en/about-us-2>

⁴¹ http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/

⁴² <https://energysecurityua.org/what-we-do/environmental-and-social/>

⁴³ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine>

Vereinten Nationen im Rahmen der „Sustainable Development Goals“-Strategie des Landes. In Zusammenarbeit mit Regierungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen verfolgt UN Women Ukraine drei Schwerpunkte: Der Bereich Governance und Teilhabe setzt bei der Legislative und Exekutive an, indem Geschlechtergleichheit bei Gesetzesvorhaben, Reformen, nationalen wie lokalen Entscheidungsprozessen, bei der Planung und Budgetierung berücksichtigt werden. So soll sichergestellt werden, dass Frauen die gleichen Chancen auf Mitbestimmung in der Regierungsführung und am Justizsystem haben. Der zweite Schwerpunkt umfasst die Veränderung von sozialen Normen, Einstellungen und Verhaltensweisen, mit dem Ziel, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen zu beseitigen. Das dritte Schwerpunktthema zahlt darauf ein, dass Frauen in Friedensprozessen und Sicherheitsbemühungen gleichermaßen repräsentiert sind wie Männer.⁴⁴

Frauennetzwerke

Der 2016 initiierte Women's Energy Club of Ukraine⁴⁵ (WECU) ist das erste und einzige branchenspezifische Frauennetzwerk im Energiesektor. Es ist als Verein mit ehrenamtlich Aktiven organisiert und wurde in seiner Gründung vom ukrainischen Regionalbüro der Heinrich-Böll-Stiftung und der Europäisch-Ukrainischen Energie-Agentur unterstützt. Initiatorinnen sind Oksana Aliyeva, Programmkoordinatorin Klima- und Energiepolitik im Regionalbüro Ukraine der Heinrich-Böll-Stiftung, Valentyna Beliakova, ehemalige Direktorin der Europäisch-Ukrainischen Energie-Agentur und amtierende Präsidentin von WECU, Maryna Ilchuk, Senior-Partnerin im Kiewer Büro der internationalen Wirtschaftskanzlei CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang, Svitlana Holikova, Direktorin von PP Transenergoconsulting, und Yulia Burmistenko, Beraterin des Geschäftsführers in internationalen Angelegenheiten bei DTEK. Die Mitgliederzahl ist seit der Gründung auf 200 gestiegen, darunter viele einflussreiche Persönlichkeiten wie Vertreterinnen von ukrainischen und internationalen Organisationen, die an Reformen des Energiesektors mitwirken, und Mitglieder des ukrainischen Parlaments. Gefördert wird WECU durch ihre Mitglieder, einige Energieunternehmen, bei denen Mitglieder des Clubs beschäftigt sind und sich für Initiativen für Geschlechtergleichheit einsetzen, sowie internationale Organisationen, die in der Ukraine tätig sind. Dazu zählen

die Heinrich-Böll-Stiftung, die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die United States Agency for International Development (USAID) sowie Botschaften. Übergeordnetes Ziel von WECU ist es, den Anteil von weiblichen Beschäftigten im Energiesektor zu erhöhen und die Geschlechterlücke zu minimieren. Das Tätigkeitsfeld von WECU⁴⁶ beinhaltet Veranstaltungen, Trainings, Studienreisen, aber auch Forschungsinitiativen, etwa über das Arbeitsumfeld von Frauen im Energiesektor. Die Böll-Studie „Women and Men in the Ukrainian Energy Sector“ ist auf das Engagement von WECU zurückzuführen, genauso wie die Bemühungen der Energieunternehmen DTEK und Ukrenergo, einen Beitrag zu Geschlechtergerechtigkeit zu leisten. Ukrenergo wurde 2019 von WECU als erstes Unternehmen ausgezeichnet, das eine Geschlechterpolitik eingeführt hat. Mit dem Wettbewerb „Women of the Ukrainian Energy Sector“ würdigt das Frauennetzwerk den Beitrag von Frauen für die Weiterentwicklung des ukrainischen Energiesektors, macht weibliche Vorbilder sichtbar und motiviert den weiblichen Nachwuchs zur Nachahmung.

Neben WECU gibt es eine Reihe weiterer nicht energiebranchenspezifischer Frauennetzwerke. Dazu zählen zum Beispiel die Business Ukrainian Women⁴⁷, die die Rolle und Teilhabe von Frauen in der Gesellschaft stärken wollen, und die Internationale Botschaft der Unternehmerinnen⁴⁸, die nach dem Vorbild des Europäischen Netzwerks für Botschafterinnen des Unternehmertums 2006 in Kooperation mit dem gleichnamigen polnischen Netzwerk gegründet wurde. Das überregionale Frauennetzwerk Ukrainian Women's Fund (UWF)⁴⁹ unterstützt zivilgesellschaftliche Organisationen aus der Ukraine, Moldawien und Weißrussland, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen engagieren. Zu ihrem Angebot gehören Unterstützungsleistungen in den Bereichen Finanzierung, Wissen und Beratung. Exemplarische Erfolge aus dem Jahr 2018 zeigen den Wirkungsgrad des Frauennetzwerks⁵⁰: Unterstützung bei der Neugründung von 74 Frauennetzwerken und Initiativgruppen, Förderung von 27 bereits bestehenden Organisationen und Initiativen im Ausbau ihrer Kapazitäten, Schaffung neuer Arbeitsplätze, über 500 erfolgreich absolvierte Förderprogramme.

⁴⁴ <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/ukraine-its-time-gender-equality-brochure>

⁴⁵ WECU wurde im Rahmen der Energie-Konferenz European-Ukrainian Energy Day am 5. November 2016 als informeller Frauenclub gegründet. Die offizielle Vereinsgründung erfolgte im Jahr 2018. Die Informationen stammen von Gründungsmitglied Oksana Aliyeva.

⁴⁶ <http://www.wecu.com.ua/en/>

⁴⁷ <http://businesswomen.org.ua/index.php/about>

⁴⁸ <http://ambasada.org.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%83/>

⁴⁹ <https://www.uwf.org.ua/en/>

⁵⁰ Siehe Jahresreport 2018: <https://uwf.org.ua/en/Category/reports/>

Fazit

Frauen sind im Energiesektor der Ukraine mit einem Anteil von unter 30 Prozent unterrepräsentiert und besetzen eher schlechter bezahlte Positionen im Vergleich zu Männern, obwohl sie oft besser ausgebildet und qualifiziert sind. Sie sehen sich mit geschlechtsspezifischen Barrieren konfrontiert, die ihnen eine Karriere im Energiesektor erschweren. Die Arbeitsbedingungen behindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Karrieresprünge in die höchsten Führungsebenen sind in den traditionell männlich dominierten Sektoren eher Männern vorbehalten. Nicht alle Berufe sind für beide Geschlechter gleichermaßen gesellschaftlich anerkannt. Tradierte Rollenvorstellungen und Stereotype sind persistent und führen dazu, dass Mädchen in technischen Fächern weniger gefördert und schließlich weniger Frauen als Männer in MINT-Fächern ausgebildet werden.

Aber es gibt Bewegung in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft: Energieunternehmen, die Geschlechtergerechtigkeit fördern, ziehen mehr Frauen an als konservative Unternehmen. Mit der Einführung eines Regierungsamtes für Geschlechterpolitik in 2017 hat sich die Ukraine auf den Weg gemacht, die Geschlechtergleichstellung exekutiv umzusetzen. Beschäftigungsverbote für Frauen wurden abgeschafft.

Für die Gleichstellung der Geschlechter setzt sich insbesondere die Zivilgesellschaft ein. Neben einzelnen Initiativen und Programmen im MINT-Bereich übernimmt die ukrainische Nichtregierungsorganisation Poruch als etablierter zivilgesellschaftlicher Akteur eine wichtige Rolle zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit. Gemeinsam mit USAID ESP setzt sie konkrete Projekte im Energiesektor um. Vor allem die Gründung des ersten branchenspezifischen Frauennetzwerks WECU als zivilgesellschaftliche Institution, die mit anderen Akteuren der Zivilgesellschaft vernetzt ist, hat für eine größere Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Fragestellungen in der Arbeitswelt gesorgt.

Die Mitglieder von WECU profitieren vom Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie Mentoring und kooperativer Zusammenarbeit, können dadurch ihre Kompetenzen stärken und Karrierechancen verbessern. Das Frauennetzwerk hat großes Potenzial, sich als Sprachrohr für Energie-Expertinnen zu etablieren und branchenspezifische Herausforderungen und Lösungsansätze für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Politik und Wirtschaft heranzutragen. Bisher fungieren die Mitglieder von WECU als Multiplikatorinnen, indem sie in ihren jeweiligen Organisationen das Bewusstsein für Handlungsbedarf stärken. Hier liegt großes Potenzial um die Arbeitskultur und die Organisationsstrukturen in der Energiewirtschaft nachhaltig zu verändern. Erste Pionier-Unternehmen sind bereits sichtbar und übernehmen eine

DENA-INTERVIEW



Dr. Natalia Slobodian

Dr. Natalia Slobodian hat Humanwissenschaften studiert und kam erst im Rahmen ihrer Habilitationsschrift mit dem Energiesektor in Berührung. Thema war die Außenpolitik der Vereinigten Staaten und der Russischen Föderation am Persischen Golf mit den Schwerpunkten Energiepolitik und Terrorismus. Es folgten Forschungsprojekte in den Bereichen Energiesicherheit, -diplomatie und Energiepolitik, die sie geleitet hat. Dr. Slobodian arbeitete in der Energieabteilung am International Centre for Policy Studies in Kiew. Sie ist ehemaliges Mitglied des öffentlichen Rates im Ministerium für Energie und Kohleindustrie der Ukraine. Sie hat mit der Pulaski-Stiftung und dem Nationalen Zentrum für Strategische Studien in Polen zusammengearbeitet. Darüber hinaus wurde sie mit einem Stipendium der polnischen Skubiszewski-Stiftung ausgezeichnet. Beim Übertragungsnetzbetreiber Ukrenergo war sie in leitender Position für die strategische Planung, Analyse und internationale Studien verantwortlich. Aktuell ist Dr. Natalia Slobodian als Abteilungsleiterin für Klimawandel und Ökologie beim Energieunternehmen DTEK tätig.

Dr. Natalia Slobodian ist Mitglied im Women's Energy Club of Ukraine (WECU) und engagiert sich für Geschlechtergleichstellung in Energieunternehmen.

Aus ihrer Erfahrung heraus empfiehlt sie die folgenden Maßnahmen, um Frauen im Energiesektor zu stärken:

- Kompetenzentwicklung und Training
- Mentoring
- Weibliche Vorbilder vorstellen
- Netzwerkmöglichkeiten anbieten
- Personalbeschaffung und Beschäftigtenbindung verbessern
- Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle
- Anerkennung der Erfolge von Frauen in der Energiewirtschaft und Energiepolitik
- Zugang zu Finanzierung und Kapital für Unternehmerinnen sichern
- MINT-Bildungsprogramme

„Die Erneuerbare-Energien-Branchen bieten Frauen attraktivere Jobmöglichkeiten als die anderen Wirtschaftszweige. Frauen werden durchschnittlich höhere Gehälter als in anderen Wirtschaftszweigen angeboten. Die Arbeitsbedingungen verbessern sich langsam, so dass Energieunternehmen familienfreundlicher werden. Frauen können sich im Energiesektor beruflich verwirklichen und eine erfolgreiche Karriere durchlaufen, wenn sie mutig sind. Davon kann der Energiesektor und vor allem die Energiewende nur profitieren.“

Vorreiterrolle. Auch in der Politik gibt es weibliche Vorbilder, die Einfluss ausüben. So hat die erste weibliche Energieministerin der Ukraine Olha Buslavets gezeigt, dass auch Frauen in der Energiepolitik Führungspositionen übernehmen können. Aufgrund ihres Beispiels sind ihr andere gut ausgebildete Energie-Expertinnen ins Ministerium gefolgt.⁵¹

Die in der dena-Umfrage von ukrainischen Teilnehmerinnen am häufigsten genannten Ansätze zur Förderung von Geschlechterdiversität in der Energiewende betreffen vor allem die Veränderung der Arbeits- und Unternehmenskultur hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit: etwa flexible Arbeitszeitmodelle, die Einführung einer Geschlechterpolitik und Umsetzung entsprechender Maßnahmen in Unternehmen, das Sichtbarmachen weiblicher Vorbilder, der Ausbau von Netzwerken, die Frauen fördern, sowie Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen und Führungskräfte beider Geschlechter.⁵²

Das Frauennetzwerk WECU empfiehlt, insbesondere Bildungs- und Berufsberatungsprogramme für Frauen auszubauen, die auf die Überwindung von Geschlechter-Stereotypen bei der Berufswahl abzielen und Frauen frühzeitig miteinander vernetzen. Vor allem die Förderung von weiblichen Nachwuchstalente ist entscheidend dafür, dass sich die Geschlechterverhältnisse nachhaltig verändern und Mädchen wie Jungen die gleichen Entwicklungschancen haben. Diejenigen Frauen, die bereits beruflich erfolgreich sind und sichtbar werden, übernehmen eine wichtige Vorbildfunktion für Mädchen und junge Frauen. Sie zeigen, dass neben Experten auch erfolgreiche Expertinnen in männlich dominierten Bereichen existieren. Sie können bei Karriereentscheidungen beraten und inspirieren junge Frauen in ihrer eigenen beruflichen Entwicklung. Mentoring-Programme, die Energie-Expertinnen mit Berufseinsteigerinnen zusammenbringen, lassen Mädchen und junge Frauen von ihren Mentorinnen lernen und Selbstvertrauen gewinnen.

⁵¹ Diese Einschätzung basiert auf einem Interview mit Yuliia Rybak, Beraterin und Koordinatorin internationaler Kooperationen bei der bis Ende November 2020 amtierenden Energieministerin bzw. aktuell stellvertretenden

Energieministerin Olha Buslavets. Yuliia Rybak ist auch Mitglied im Frauennetzwerk WECU.

⁵² Siehe Anhang

Länderprofil Kasachstan

Kasachstan liegt mit einer Geschlechterlücke von 29 Prozent im weltweiten Vergleich auf Rang 72 und damit hinter der Ukraine und noch knapp vor Russland, aber weit vor der Türkei und dem Iran.⁵³ Bis zur wirtschaftlichen Gleichstellung der Frau fehlen Kasachstan noch knapp 26 Prozent. Bis zur politischen Gleichstellung gilt es, 87 Prozent zu überwinden. Damit liegen die Werte für Kasachstan im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens.⁵⁴ Im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt der Geschlechterlücke von 42 Prozent schneidet Kasachstan in der ökonomischen Dimension besser ab, während das Land in der politischen Dimension hinter dem weltweiten Durchschnitt der Geschlechterlücke von 75 Prozent liegt.

Arbeitsmarkt

In Kasachstan lag die Erwerbsquote in 2019 bei knapp 77 Prozent.⁵⁵ Von den erwerbsfähigen Frauen waren knapp 72 Prozent⁵⁶ und von den erwerbsfähigen Männern 82 Prozent⁵⁷ erwerbstätig. Der Frauenanteil an der gesamten Arbeitskraft des Landes machte im gleichen Jahr 48 Prozent aus und bewegt sich damit etwa auf dem gleichen Niveau wie in der Ukraine und Russland.⁵⁸ Im Vergleich zur Ukraine und den anderen betrachteten Ländern ist in Kasachstan die Anzahl der erwerbstätigen Männer und Frauen am höchsten. Dennoch weist der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Merkmale auf. Während Frauen in weniger gut bezahlten Sektoren, vorwiegend in den Bereichen Bildung, soziale Dienste und Gastgewerbe, einen großen Anteil der Beschäftigten ausmachen, sind sie in besser bezahlten Sektoren wie dem Energiesektor im Vergleich zu Männern unterrepräsentiert. Der größte Frauenanteil ist mit 55,4 Prozent im Dienstleistungssektor zu verzeichnen. In der Landwirtschaft sind 42,4 Prozent der Beschäftigten Frauen. Den geringsten Anteil an der Beschäftigung haben Frauen im Vergleich zu Männern in der Industrie und im Baugewerbe: Während Männer mit 71,6 Prozent

der Beschäftigten den Großteil ausmachen, liegt der Frauenanteil bei 28,4 Prozent.⁵⁹

Für die ökonomische Stabilität Kasachstans und seinen Wohlstand nimmt der Energiesektor eine zentrale Rolle ein. Er trägt ungefähr ein Viertel zum nationalen Bruttoinlandsprodukt (BIP) bei, wovon ein Großteil auf die Mineralölwirtschaft entfällt.⁶⁰ Der Erneuerbare-Energien-Sektor steckt in den Kinderschuhen und umfasst überwiegend Wasserkraft. Das Potenzial für Wind- und Solarenergie wird als hoch eingeschätzt.⁶¹ Politische Entscheidungsträger wie auch Unternehmen erkennen zunehmend an, dass sich die Stärkung weiblicher Arbeitskraft positiv auf die Geschäftsergebnisse von Unternehmen und die Nachhaltigkeit des Energiesektors auswirkt. Im Zuge der Energiewende könnten hier neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen entstehen. Zu dieser Schlussfolgerung kommen die Autoren der sogenannten KAZ-Studie.⁶²

Da es keine industriespezifischen Daten zur Teilhabe von Frauen in technischen Berufen und Management-Positionen gab, hat der Verband Kazenergy gemeinsam mit der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE) erstmals die Rolle der Frau im Energiesektor untersucht.⁶³ Die Ergebnisse der KAZ-Studie wurden im April 2020 veröffentlicht. Die Studie

⁵³ Länderprofil Kasachstan, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 205

⁵⁴ Die Geschlechterlücke beträgt im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens 27 Prozent in der ökonomischen Dimension und 85 Prozent in der politischen Dimension. Figure 8, Regional Performance 2020, Global Gender Gap Report 2020, S. 22

⁵⁵ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

⁵⁹ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=21&slug=-16&cat_id=7&lang=en

⁶⁰ <http://Kazenergyforum.com/wp-content/uploads/files/KEW-2019-summary-report-en.pdf>

⁶¹ https://www.german-energy-solutions.de/GES/Redaktion/DE/Publikationen/Marktanalysen/2019/zma_kasachstan_2019_solar-wind.pdf?__blob=publicationFile&v=4

⁶² <https://www.kazenergy.com/en/press-center/news/1994/>

⁶³ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020

basiert auf einer Befragung von 55.000 Mitarbeitenden aus 36 Energieunternehmen, die im Zeitraum von 2016 bis 2019 stattgefunden hat. Die KAZ-Studie macht die Geschlechterverteilung im Energiesektor Kasachstans erstmals transparent und analysiert die Gründe für die Ungleichverteilung. Ähnlich wie in der Ukraine machen Frauen mit 24 Prozent im Durchschnitt nur ein Viertel der gesamten Beschäftigung im Energiesektor aus. In den Subsektoren der Öl- und Gasindustrie, der Stromversorgung und der Bergbauindustrie war der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 24 bis 26 Prozent höher als im Erneuerbare-Energien-Sektor. Hier waren Frauen mit einem Beschäftigungsanteil von 17 Prozent vertreten. In den Führungsebenen der befragten Unternehmen wird die Unterrepräsentanz von Frauen im Energiesektor noch deutlicher: 17 Prozent der Vorstandsmitglieder waren Frauen. Der Anteil von Frauen in leitenden Managementfunktionen lag bei 12 Prozent. Bei einem Drittel der befragten Unternehmen war keine einzige Frau im Vorstand, genauso wenig wie in der obersten Führungsebene bei der Hälfte der Unternehmen.

Zum Vergleich: Über alle Wirtschaftssektoren hinweg werden 43 Prozent der kleinen und mittelständischen Unternehmen von Frauen geführt.⁶⁴ Die staatlichen und halbstaatlichen Unternehmen werden überwiegend von Männern geführt. Der Frauenanteil liegt hier bei 5 bis 7 Prozent.⁶⁵ Die Geschlechterverteilung variiert somit nach Sektor und Unternehmensgröße.

Im Energiesektor sind die Beschäftigungsanteile von Frauen auf niedrigeren Hierarchiestufen durchschnittlich größer. Im mittleren Management lag der Frauenanteil bei 20 Prozent und in Positionen ohne Führungsverantwortung bei 26 Prozent. Die Unterrepräsentanz von Frauen wird in technischen und operativen Management-Positionen sogar noch deutlicher. Hier nehmen Frauen 10 Prozent der Positionen im mittleren Management ein, während der Frauenanteil bei kaufmännischen und Verwaltungsfunktionen auf gleicher Ebene 43 Prozent beträgt. Der gesamte Frauenanteil im technischen und operativen Bereich der Beschäftigung liegt bei durchschnittlich 19 Prozent. Auffällig ist, dass Frauen hier meist höhere Positionen besetzen, etwa als Ingenieurinnen, und besser ausgebildet sind als Männer. 64 Prozent der im Energiesektor beschäftigten Frauen weisen einen Universitätsabschluss vor. Von den beschäftigten Männern sind es hingegen nur 48 Prozent.

Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht auf mangelnde weibliche Fachkräfte zurückzuführen ist.⁶⁶

Grundsätzlich machen mehr Frauen als Männer einen Abschluss an einer Universität oder Hochschule. Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil bei knapp 56 und der Männeranteil bei gut 44 Prozent.⁶⁷ Der Global Gender Gap Report bestätigt, dass Frauen im Vergleich zu Männern grundsätzlich höhere Bildungsabschlüsse anstreben. So liegt die Immatrikulationsrate von Frauen im tertiären Bildungsbereich (z. B. Fachhochschulen und Universitäten) bei 60 Prozent und diejenige von Männern bei 48 Prozent.⁶⁸ Trotzdem ist der Frauenanteil von Studierenden mit Abschlüssen in MINT-Fächern deutlich kleiner als der Männeranteil. Demnach erreichen nur knapp 15 Prozent der weiblichen Studierenden einen Abschluss in MINT-Fächern im Vergleich zu 37 Prozent der männlichen Studierenden. Im Ingenieur- und Bauwesen sowie in der Fertigung liegt der Frauenanteil sogar nur bei 11 Prozent und der Männeranteil bei 33 Prozent.⁶⁹

Der Studie von Kazenergy liegt auch eine Untersuchung der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern im Energiesektor zugrunde. Aus dem Vergleich der Beförderungsraten von weiblichen und männlichen Beschäftigten geht hervor, dass Frauen im Vergleich zu Männern seltener aufsteigen. Die Beförderungsraten von Frauen sind nicht nur niedriger als bei Männern. Sie verändern sich im Zeitverlauf auch kaum. Die Autoren der KAZ-Studie kommen zu der Schlussfolgerung, dass weibliche Karrieren in ihrer Entwicklung stagnieren, mit der Folge, dass Frauen viel seltener in höhere Führungspositionen gelangen als Männer.⁷⁰

Die Daten zur Geschlechterverteilung legen nahe, dass Frauen im Energiesektor Barrieren ausgesetzt sind, die ihren Ursprung in verschiedenen Bereichen nehmen. Die Unterrepräsentanz von Frauen ist einerseits darauf zurückzuführen, dass sich weniger Frauen für MINT- oder energierelevante Bildungswege entscheiden. Andererseits wirken sich die unternehmensinternen Karrieremöglichkeiten und Beförderungsverfahren im Unterschied zu Männern nicht positiv auf Frauen aus. Die kasachischen Teilnehmerinnen der dena-Umfrage aus 2020 nehmen antiquierte Arbeitskulturen und Unternehmensstrukturen, die überwiegend männlich

⁶⁴ <https://kapital.kz/business/85253/zhenshchin-zanyatykh-v-msb-stanovit-sya-bol-she.html>

⁶⁵ <https://vlast.kz/novosti/42238-dola-zensin-v-sisteme-upravlenia-vse-ese-nizkaa-tokaev.html>

⁶⁶ Ebd.

⁶⁷ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=39&slug=33&cat_id=8&lang=en

⁶⁸ Länderprofil Kasachstan, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 205

⁶⁹ Ebd.

⁷⁰ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020

geprägt sind, als die größten Barrieren im Energiesektor wahr. Für den beruflichen Ein- und Aufstieg halten sie das Fehlen von Netzwerken, die Frauen fördern, für genauso hinderlich. Auch sind geschlechtsspezifische Vorurteile, Stereotype und Diskriminierung gegenüber Frauen als relevante Barrieren genannt worden. Als Barrieren angesehen werden von den Teilnehmerinnen ebenfalls fehlende Geschlechter- und Inklusionsstrategien und Maßnahmen in Unternehmen und aufseiten des Gesetzgebers. Ein Grund, warum Frauen weniger ermutigt sind, in einem männerdominierten Sektor beruflich aktiv zu werden, liegt auch in der geringen Anzahl weiblicher Vorbilder.⁷¹

Politische Rahmenbedingungen

Eine Reihe weitreichender legislativer und politischer Rahmenbedingungen sollen die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Kasachstan verbessern. Das 2009 in Kraft getretene Gesetz über staatliche Garantien der Gleichberechtigung und Chancengleichheit für Frauen und Männer verbietet sexuelle Diskriminierung und schreibt gleiche Beschäftigungschancen in Bezug auf Personalbeschaffung, Arbeitsbedingungen, Beförderung und Weiterbildung für Frauen und Männer vor. Das Arbeitsgesetz (Labour Code) aus dem Jahr 2015 verbietet Diskriminierung von Frauen in Beschäftigungsverhältnissen und sieht gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor. Es erlaubt darüber hinaus flexible Arbeitsvereinbarungen und Nebentätigkeiten sowie eine Reihe von Leistungen für berufstätige Eltern wie Elternzeit. Trotzdem enthält das Gesetz eine Liste von Berufen, für die nach wie vor ein Beschäftigungsverbot für Frauen gilt, ähnlich wie in der Ukraine.⁷² Im Energiesektor gelten Berufsverbote für Frauen in den Bereichen Elektrotechnik, Brennstoffproduktion, Öl- und Gasförderung im Untergrund, Installation und Wartung von Ölfeldanlagen.⁷³ Darüber hinaus beinhaltet das Arbeitsrecht besondere Einschränkungen in Bezug auf Arbeitsstunden und Dienstreisen für schwangere Frauen und Frauen mit Kindern im Alter von Null bis unter sieben Jahren. Auch wenn die gesetzlichen Restriktionen dem Schutz von schwangeren Frauen und Müttern dienen, basieren sie doch auf der Annahme, dass sich die Hauptverantwortung von Frauen auf Mutterschaft und Kindeserziehung bezieht.⁷⁴

Die wichtigste Institution für Geschlechtergerechtigkeit ist die Nationale Kommission für Frauen-, Familien- und Demografiepolitik.⁷⁵ Sie berät den Präsidenten und war bereits für die Implementierung der nationalen Strategie für Geschlechtergerechtigkeit von 2006 bis 2016 verantwortlich, ebenso wie für das Monitoring. Die Kommission hat einen Expertenrat, der aus Nichtregierungsorganisationen und Vertretern aus der Wissenschaft besteht. Die Kommission hat regionale Vertretungen im ganzen Land sowie in den Städten, die dem jeweiligen Büro des Akim, das heißt dem Vorsitzenden der lokalen Verwaltung, unterstellt sind. Beim Präsidenten der Republik ist eine Akademie für die öffentliche Verwaltung angesiedelt. Sie ist dafür zuständig, Regierungsvertreter in den Themenfeldern Gleichberechtigung und Gleichheit der Geschlechter regelmäßig zu schulen. Die neue Strategie der Familien- und Geschlechterpolitik für den Zeitraum bis 2030 sieht die Ausweitung des Trainings auch auf Beamte und Beamtinnen vor und beinhaltet unter anderem auch die Haushaltsplanung für Geschlechterpolitik.⁷⁶

Die vorrangigen Ziele der neuen Strategie sind: Erhöhung des Frauenanteils in technisch orientierten Ausbildungsberufen, die Bekämpfung von Diskriminierung von Frauen in nicht traditionellen Berufen und weitere Reduzierung gesetzlicher Beschäftigungsverbote für Frauen. Die Strategie beinhaltet ebenso den Vorschlag, den Frauenanteil in staatlichen Leitungsgremien und Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von derzeit 5 bis 7 Prozent schrittweise auf 30 Prozent im Zeitraum bis 2030 zu erhöhen. Die Partizipation von Frauen an Entscheidungsprozessen soll auf diese Weise sichergestellt werden.⁷⁷ Auch das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern soll schrittweise reduziert werden, mit dem Ziel, die Lücke bis 2030 auf ein Viertel zu verkleinern.⁷⁸

Für die Verbesserung der politischen und wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen sind die institutionelle Grundlage und die Geschlechterstrategie der Regierung ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Kritisiert wird jedoch das unzureichende Monitoring der Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie, insbesondere die Integration der Ziele in Gesetze und politische Vorhaben auf regionaler Ebene.⁷⁹ Die Hürden bleiben für Frauen derzeit noch hoch. Beschäftigungsverbote für Frauen

⁷¹ Siehe Anhang

⁷² Kazakhstan Country Gender Assessment, December 2018, Asian Development Bank, S. 8 f.

⁷³ <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597#z11>

⁷⁴ Ebd.

⁷⁵ <https://www.oecd.org/gov/Gender-Highlights-Kazakhstan.pdf>

⁷⁶ Ebd.

⁷⁷ <https://www.zakon.kz/5044879-uelichit-kolichestvo-zhenshchin-v.html>

⁷⁸ <http://adilet.zan.kz/eng/docs/U1600000384/compare>

⁷⁹ Kazakhstan Country Gender Assessment 2018, Asian Development Bank:

<https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018>

verhindern oder erschweren für sie den Zugang zum Arbeitsmarkt im Energiesektor, der nach wie vor mit Männerberufen assoziiert wird. Negative Stereotype und diskriminierende Fehleinschätzungen gegenüber Frauen schrecken diese davon ab, eine Karriere im Energiesektor oder in benachbarten technischen, gut bezahlten Sektoren zu verfolgen. Auch fehlen entsprechende Arbeitsbedingungen, um Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren.⁸⁰

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen werden in Kasachstan maßgeblich durch das starke Engagement der Industrie geprägt. Ein Drittel der von Kazenergy und EBWE befragten Unternehmen hat über die gesetzlichen Anforderungen, wie Mutterschutz bzw.

Mutterschaftsurlaub, oder allgemeine Grundsätze der Antidiskriminierung hinaus proaktive Initiativen zur Förderung von Chancengleichheit umgesetzt. Vorreiter für Gleichstellungsstrategien in der Wirtschaft ist gemäß der KAZ-Studie zum Beispiel das größte Energie-Beteiligungsunternehmen in Kasachstan Samruk Energy.⁸¹ Samruk Energy ist dafür zuständig, eine staatliche Politik zur Modernisierung bestehender und Einführung neuer Erzeugungsanlagen in der langen Frist zu entwickeln und zu implementieren.⁸² Das Unternehmen hat die Women's Empowerment Principles (WEPS) unterzeichnet, eine Initiative von UN Global Compact und UN Women, die sieben Grundsätze zur Stärkung von Frauen in Unternehmen abbilden.⁸³ Die Prinzipien bieten eine Anleitung, wie Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft fördern können. Weitere von der KAZ-Studie benannte Vorreiter für mehr Gleichberechtigung und Chancengleichheit im Energiesektor sind das Mineralölunternehmen Tengizchevroil, der staatliche chinesische Ölkonzern China National Petroleum Company (CNPC), der staatliche Netzbetreiber Kasachstans Kazakhstan Electricity Grid Operating Company sowie das Öl- und Gasunternehmen Karachaganak.⁸⁴ Diese Unternehmen haben die Förderung von Frauen als Priorität für Personalbeschaffung, Mitarbeitendenbindung und Personalentwicklung definiert.

Treiberin der Frauenbewegung und der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Kasachstan ist die Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE). Die EBWE arbeitet sowohl mit dem Privatsektor als auch mit der kasachischen Regierung zusammen. Ihre Aktivitäten in Kasachstan beziehen sich auf die Zusammenarbeit mit Unternehmen in männlich dominierten Strom- und Energiebranchen und verfolgen das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu stärken. Dass das Energieunternehmen Samruk Energy die UN Women's Empowerment Principles unterzeichnet hat, geht auch auf das Engagement der EBWE zurück.⁸⁵ Auf politischer Ebene arbeitet die EBWE mit der Regierung Kasachstans und der Nationalen Kommission für Frauen-, Familien- und Demografiepolitik zusammen, um den Aktionsplan für den Zeitraum von 2020 bis 2022 umzusetzen. Die EBWE unterstützt die kasachische Regierung darin, legale Barrieren abzubauen, die Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligen. Mit Unterstützung der EBWE wurden 75 von insgesamt 287 Berufsverboten für Frauen im Jahr 2018 zurückgenommen. Die EBWE hat sich vorgenommen, darauf hinzuwirken, dass weitere regulatorische Restriktionen und Berufsverbote für Frauen vor allem im Energiesektor abgeschafft werden.⁸⁶

Frauennetzwerke

Das wohl einflussreichste Frauennetzwerk im Energiesektor Kasachstans ist der Kazenergy Women's Energy Club (KAZ WEC).⁸⁷ Auf Initiative des ehemaligen Präsidenten Kasachstans Nursultan Nasarbajew wurde das Netzwerk im Jahr 2013 gegründet. Mit der Organisation und dem Aufbau des Frauennetzwerks wurde Aizada Akkaysiyeva, Finanzdirektorin von Kazmortransflot⁸⁸ und amtierende Vorsitzende des Clubs, beauftragt. Unterstützt wird sie von anderen erfolgreichen Frauen aus der Energieindustrie und -politik. Angesiedelt ist KAZ WEC beim Unternehmensverband Kazenergy, dessen Mitglieder überwiegend aus der Öl- und Gasindustrie stammen. Das Frauennetzwerk ist Teil der Corporate-Social-Responsibility-Strategie des Verbands und startete mit dem Ziel, den Anteil weiblicher Beschäftigter im Energiesektor zu ermitteln. Mittlerweile hat sich KAZ WEC zu einer wichtigen Größe in der

⁸⁰ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, S. 80 f.

⁸¹ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, S. 59

⁸² <https://www.samruk-energy.kz/en/company/company-today>

⁸³ <https://www.unwomen.de/aktuelles/womens-empowerment-principles-weps.html>

⁸⁴ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, S. 66 ff.

⁸⁵ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, S. 4

⁸⁶ Ebd.

⁸⁷ <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/>

⁸⁸ Kazmortransflot ist ein staatliches kasachisches Unternehmen der Transportbranche. Das Unternehmen ist dafür zuständig, die nationale See-Handelsflotte zu entwickeln. Zu den Hauptaktivitäten zählt unter anderem der Erdöltransport. Siehe: <http://www.kmtf.kz/en/about/index.php>

nationalen Geschlechterpolitik etabliert und kooperiert auf der internationalen Ebene mit anderen Frauennetzwerken, zum Beispiel mit Powerful Women in Großbritannien.⁸⁹

KAZ WEC hat ein eigenes Exekutivkomitee, das aus über 20 Führungsfrauen besteht. Das Komitee setzt sich aktiv mit der Rolle von Frauen bei der Entwicklung des Energiesektors auseinander. Auf der Agenda stehen unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Mentoring-Programme und Strategien, wie sich Frauen in der männlich dominierten Energiewelt erfolgreich durchsetzen können. Der Club arbeitet eng mit der Regierung Kasachstans zusammen und berät vorrangig zu Fragen der Geschlechterpolitik. Mitglieder des Clubs werden für herausragende berufliche Leistungen und die Förderung der Frauenbewegung von der Regierung mit dem Kurmet-Orden, der Ehrenmedaille der Republik Kasachstan, ausgezeichnet.⁹⁰ Ziel der Auszeichnungen ist es, beruflich erfolgreichen Energiefrauen Sichtbarkeit zu geben und damit weibliche Vorbilder zu zeigen. Seit 2013 veranstaltet KAZ WEC alle zwei Jahre ein Forum. Zuletzt hat es 2019 im Rahmen der Kazakhstan Energy Week unter dem Titel „The modern female leadership pattern in Energy“ stattgefunden. Im Vordergrund standen das wirtschaftliche Potenzial von Frauen, ihre Rolle bei der Entwicklung des Energiesektors, ihre Führungskompetenz und die Erfahrungen von Energieunternehmen bei der Frauenförderung.⁹¹ KAZ WEC veranstaltet regelmäßige Netzwerktreffen bei anderen Energieunternehmen, um Frauen zu ermutigen, eigene unternehmensinterne Clubs zu gründen, sich miteinander zu vernetzen und von der kooperativen Zusammenarbeit wie auch den Coachingangeboten zu profitieren. Wie viele Ableger es nach dem Vorbild von KAZ WEC mittlerweile gibt, ist nicht bekannt. Die Mitgliederzahl von KAZ WEC liegt aber bei insgesamt mehr als 10.000 Frauen. Die Initiative stößt nach Einschätzung der Vorsitzenden von KAZ WEC auf großes Interesse aufseiten der beschäftigten Frauen wie auch der Unternehmen, in denen sie tätig sind.⁹²

Im Jahr 2013 gründete das Mineralölunternehmen Tengizchevroil (TCO) ein eigenes Frauennetzwerk, das Women's Networking (WN). Ziel von WN ist es, Frauen gezielt darin zu fördern, sich beruflich weiterzuentwickeln sowie ein förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vernetzung ermöglicht sowie das Finden eines unternehmensinternen Mentors oder einer Mentorin,

DENA-INTERVIEW



Dr. Aizada Akkaiyeva

Aizada Akkaiyeva ist Vorstandsvorsitzende des Kazenergy Women's Energy Club. Sie hat die Gründung und den Aufbau des Clubs mitgestaltet und begleitet. Aizada Akkaiyeva wurde mehrfach ausgezeichnet: Sie ist Trägerin des Kurmet-Ordens, der Ehrenmedaille der Republik Kasachstan und wurde sowohl vom Minister für Wirtschaft und Handel als auch vom Minister für Energie und Bodenschätze geehrt und für ihren Beitrag zur Entwicklung der Öl- und Gasindustrie ausgezeichnet. Ihr ehemaliger Arbeitgeber KazMunayGas würdigte sie für ihre Professionalität. Sie trägt den Ehrentitel der Nationalen Ingenieurakademie, wo sie ihren Doktor in Wirtschaftswissenschaften machte. Aizada Akkaiyeva arbeitet derzeit als Finanzdirektorin beim Schifffahrtsunternehmen Kazmortransflot UK Ltd. in London, ist verheiratet und hat vier Kinder. Mit einem Abschluss in Wirtschaftsingenieurwesen von der russischen staatlichen Gubkin-Universität für Öl und Gas startete Aizada Akkaiyeva ihre berufliche Karriere in der akademischen Welt. Sie war unter anderem als Dozentin und stellvertretende Dekanin am Institut für Wirtschaft und Management der Universität Aktau tätig. Später hat sie im Außenministerium und in leitender Position im Ministerium für Wirtschaft und Handel gearbeitet, bevor sie in die Unternehmenswelt wechselte. Beim Mineralölunternehmen KazMunayGas, das zum Staatsunternehmen Samruk-Kazyna gehört, hat sie die Abteilung für Unternehmensplanung und Wirtschaftsanalyse geleitet, bevor sie zur Finanzdirektorin avancierte. Anschließend war sie als Chefexpertin der Abteilung für Öl und Gas und industrielle Vermögenswerte bei Samruk-Kazyna beschäftigt. Danach wechselte sie als Finanzdirektorin zum nationalen Schifffahrtsunternehmen Kazmortransflot, einem Tochterunternehmen von KazMunayGas.

„Während meiner gesamten beruflichen Laufbahn hatten Männer die Position der Geschäftsführung oder des Vorstandsvorsitzes inne. Trotzdem war ich selbst immer in Schlüsselpositionen tätig. Ich bin in einem positiven familiären Umfeld groß geworden und habe auf meinem beruflichen Weg viel Unterstützung von meiner Familie, meinem Ehemann und vor allem meiner Schwiegermutter erfahren. Wenn sich eine Frau ein bestimmtes Ziel setzt, dann kann sie es auch erreichen, davon bin ich überzeugt! Gib niemals auf und bleibe positiv. Mit dieser Einstellung ist es mir gelungen, Beruf und Familie zu vereinen.“

⁸⁹ <https://powerfulwomen.org.uk/2019/11/28/supporting-women-from-kazakhstan-to-the-uk/>

⁹⁰ Die folgenden Mitglieder des WEC haben den Orden bekommen: Aizada Akkaiyeva, Sholpan Altybayeva (Chevron Eurasia Business Unit), Asiya Syrgabekova (KazMunayGas) und Rysty Tasmagambetova (Embamunaigas JSC).

⁹¹ The modern female leadership pattern in Energy, S. 55 ff.: https://www.Kazenergy.com/upload/document/brosh/brochure_ZEK_en.pdf

⁹² Die ausführlichen Informationen zum Kazenergy Women's Energy Club stammen aus einem qualitativen Interview mit Aizada Akkaiyeva, Vorsitzende des Clubs und Finanzdirektorin

den Austausch von Wissen und Erfahrung, die Aneignung neuer Fähigkeiten und die Stärkung von Selbstvertrauen. WN bietet regelmäßig Diskussionsrunden, Workshops und andere Events an, um ihre Mitglieder in den Bereichen Work-Life-Balance, Führungskompetenzen und Rückkehr aus der Elternzeit zu beraten. Gemäß der KAZ-Studie ist TCO das einzige große Unternehmen in Kasachstan mit einer weiblichen Hauptgeschäftsführerin. 27 Prozent der Topmanagerpositionen sind mit Frauen besetzt. Insgesamt sind 27 Prozent der Beschäftigten bei TCO Frauen. Der Frauenanteil im mittleren Management beträgt 29 Prozent. TCO hat Diversität und Inklusion zu einem seiner fünf zentralen Unternehmenswerte erklärt und damit Geschlechtergerechtigkeit in der Unternehmensstrategie verankert.⁹³

Im Frühjahr 2019 hat auch das Öl- und Gasunternehmen Karachaganak ein Frauennetzwerk zur Förderung der beruflichen Entwicklung seiner weiblichen Beschäftigten ins Leben gerufen. Das Netzwerk soll den Mitgliedern als Plattform für professionellen Erfahrungs- und Wissensaustausch dienen und sie durch Interaktionen und Kooperation in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen.⁹⁴ Das Senior Management von Karachaganak hat eine Reihe von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf unterschiedlichen Hierarchieebenen umgesetzt. Zwischen 2018 und 2019 ist die Anzahl der Frauen im Kreis des Senior Managements von null auf vier von insgesamt elf Topmanagern gestiegen. Nach Einschätzung des Hauptgeschäftsführers hat sich dadurch die Qualität der Konversationen und Entscheidungsfindungen stark verbessert.⁹⁵

Neben den jüngst entstandenen unternehmensinternen Frauennetzwerken in der Energieindustrie sind in Kasachstan überwiegend branchenübergreifende Initiativen verbreitet, die sich auf die Stärkung von Unternehmerinnen und Gründerinnen konzentrieren. Frauen gründen in Kasachstan vorwiegend Einzelunternehmen im Dienstleistungssektor. Sie profitieren von der Flexibilität der Selbstständigkeit und können Familie und Beruf so besser vereinen als im Rahmen einer Anstellung mit festen Anwesenheitspflichten. Frauen sind im Einzelunternehmertum deutlich überrepräsentiert: 66 Prozent aller Einzelunternehmen werden von Frauen geführt und etwas weniger als die Hälfte der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU). Damit tragen

Frauen fast 40 Prozent zum BIP bei, mit zunehmender Tendenz.⁹⁶

Um Frauen bei der Expansion ihrer Betriebe zu unterstützen, hat das kasachische Wirtschaftsministerium mit der EBWE im Jahr 2015 Women in Business ins Leben gerufen. Es unterstützt und stärkt von Frauen gegründete oder geführte KMU. Bankkredite mit niedrigen Zinssätzen erleichtern Gründerinnen und Unternehmerinnen den Zugang zur Finanzierung. Das Förderprogramm beinhaltet ebenso ein Mentoring mit erfahrenen Beraterinnen und Beratern, die bei der strategischen Entwicklung und beim Ausbau von KMU unterstützen und den Prozess begleiten. Um von den Leistungen von Women in Business zu profitieren, müssen sich Unternehmerinnen im Rahmen der Initiative um ein Förderprogramm bewerben.⁹⁷

Auch auf staatlicher Ebene sind Fördermechanismen zur Stärkung von Unternehmerinnen installiert. Der Unternehmerinnenrat Council of Businesswomen ist bei der nationalen Kammer für Unternehmertum (Atameken) angesiedelt.⁹⁸ Gefördert werden explizit Unternehmerinnen in regionalen und ländlichen Räumen, die durchschnittlich weniger wettbewerbsfähig sind als erwerbstätige Frauen in Städten. Um eine flächendeckende Unterstützung leisten zu können, sind bei den regionalen und lokalen Kammern eigene Unternehmerinnenräte angesiedelt. Unterstützt werden die Räte von der nationalen Kommission für Frauenangelegenheiten, Familien- und Bevölkerungspolitik. Ziel des Unternehmerinnenrates ist es, die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen zu erhöhen, indem Möglichkeiten für gegenseitigen Erfahrungs- und Wissensaustausch geschaffen und Unterstützungsleistungen bei Gründungen und Finanzierung von KMU angeboten werden. Der Rat ist nicht nur auf regionaler und lokaler Ebene aktiv. Er vernetzt sich auch international und möchte dazu beitragen, dass das Image kasachischer Unternehmerinnen in ausländischen Geschäftskreisen als positiv wahrgenommen wird.⁹⁹

Das älteste Frauennetzwerk in Kasachstan ist die Association of Businesswomen of Kazakhstan.¹⁰⁰ Im Jahr 1995 gegründet, zählt es heute ca. 15.000 Mitglieder und ist eine etablierte Institution. Ähnlich wie der Unternehmerinnenrat von Atameken unterstützt der Verband Unternehmerinnen bei der Gründung eines

von Kazmortransflot UK, das am 18. November 2020 geführt wurde.

⁹³ The role of women in the energy sector in Kazakhstan, EBRD/Kazenergy, 2020, S. 70

⁹⁴ Ebd., S. 67

⁹⁵ Ebd.

⁹⁶ <https://www.edgekz.com/businesswomen-in-kazakhstan-opportunities-and-challenges-they-face/>

⁹⁷ Ebd.

⁹⁸ Den aktuellen Vorsitz hat Ramazanova Lazzat Kerimkulovna inne.

⁹⁹ <https://atameken.kz/en/pages/300-sovet-delovyyh-zhenshin>

¹⁰⁰ <https://www.businesswomen.kz/>

Unternehmens sowie bei der Unternehmensführung von bereits bestehenden Betrieben. Der Verband fördert nicht nur innovative Geschäftsmodelle von Frauen, er stärkt auch ihre Vernetzung und fungiert als Sprachrohr, indem er die Interessen seiner Mitglieder vertritt. Der Verein verfolgt das Ziel, die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen im Unternehmertum und den Status von Unternehmerinnen in der Öffentlichkeit zu stärken. Ähnlich wie der Unternehmerinnenrat von Atameken hat auch die Association of Businesswomen of Kazakhstan eigene Ableger auf regionaler, städtischer, kommunaler und dörflicher Ebene.¹⁰¹

Fazit

Frauen in Kasachstan machen knapp die Hälfte der gesamten Arbeitskraft des Landes aus. Sie arbeiten überwiegend im Dienstleistungssektor, wo geringere Löhne gezahlt werden. In der Industrie und im Baugewerbe, zwei Sektoren, in denen höhere Einkommen erzielt werden können, sind Frauen hingegen unterrepräsentiert. Die Geschlechterverteilung variiert je nach Sektor und Unternehmensgröße. Im Einzelunternehmertum und in KMU sind Frauen stark vertreten. Die Führungsebenen im Energiesektor sind hingegen selten mit Frauen besetzt, wengleich der Frauenanteil hier noch größer ist als im Gesamtdurchschnitt über alle Wirtschaftssektoren hinweg. Dabei fällt auf, dass die weiblichen Beschäftigten im Energiesektor durchschnittlich besser ausgebildet sind als ihre männlichen Kollegen. Zwar studieren in Kasachstan insgesamt mehr Frauen als Männer, aber sie entscheiden sich vergleichsweise selten für MINT- oder energierelevante Fächer. Beschäftigungsverbote und gesetzliche Restriktionen erschweren Frauen den Zugang zu energierelevanten Berufen und tragen zur Segregation des Arbeitsmarktes bei. Dadurch werden soziokulturelle Vorurteile und Stereotype manifestiert, mit der Folge, dass der Energiesektor mit Männerberufen assoziiert wird. Diese Bedingungen schrecken Frauen eher ab, eine Karriere im Energiesektor oder benachbarten technischen, gut bezahlten Sektoren zu verfolgen.

Politische Entscheidungsträger und Unternehmen erkennen aber zunehmend an, dass sich die Stärkung weiblicher Arbeitskraft positiv auf die Geschäftsergebnisse auswirkt, und führen

Geschlechterstrategien und Maßnahmen zur aktiven Erhöhung des Frauenanteils ein. Mit der Strategie der Familien- und Geschlechterpolitik 2030 wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern institutionell fest verankert. Die weitreichenden Maßnahmen zielen sowohl auf die Sensibilisierung für Geschlechterthemen bei Regierungsvertretenden und Beamten und Beamtinnen ab als auch auf die Erhöhung des Frauenanteils in den eigenen Reihen. Mittels Quoten soll der Frauenanteil auf Führungsebenen staatlicher Institutionen und in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung steigen. Technische Ausbildungsberufe sollen für Frauen attraktiver und weitere Beschäftigungsverbote abgeschafft werden. Inwiefern sich der Zugang zum Arbeitsmarkt im Energiesektor für Frauen dadurch merklich verbessert, bleibt noch abzuwarten.

Das politische Engagement ist groß. Die Regierung tritt als starke Partnerin und Förderin von Initiativen zur Stärkung der Rolle der Frau auf und wird maßgeblich von der EBWE unterstützt. Als beispielhaft gilt hier die Initiierung des Frauennetzwerks KAZ WEC in 2013 durch den Präsidenten Kasachstans. Das erste sektorspezifische Frauennetzwerk in der Energieindustrie hat sich mittlerweile zum relevanten Akteur etabliert. Unternehmensinterne Ableger in Energieunternehmen folgten auf die Gründung von KAZ WEC. Bisher hat ca. ein Drittel der Unternehmen eine eigene Geschlechterstrategie und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus eingeführt. Vorreiter und Treiber für Frauenförderung sind hier die Großunternehmen aus der Erdöl- und Gasindustrie. Frauennetzwerke oder Initiativen mit einem Fokus auf erneuerbare Energien bzw. Energiewende gibt es hingegen nicht. Die Ergebnisse der dena-Umfrage bestätigen, dass die größten Hebel für Frauenkarrieren auf der Arbeitgeberseite liegen. Denn die relevantesten Lösungsansätze zur Verbesserung von Geschlechtergerechtigkeit im Energiesektor sehen kasachische Energie-Expertinnen vorrangig im Wandel der bisher stark männlich geprägten Arbeits- und Unternehmenskultur. Des Weiteren halten sie den Ausbau von Frauennetzwerken, Coachingangebote und mehr weibliche Vorbilder für wichtige Maßnahmen zur Stärkung und Gleichstellung der Frau im Energiesektor.¹⁰²

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Siehe Anhang

Länderprofil Russland

Russland liegt mit einer Geschlechterlücke von 29,4 Prozent im weltweiten Vergleich auf Rang 81 und damit hinter der Ukraine und Kasachstan, aber weit vor der Türkei und dem Iran.¹⁰³ Bis zur wirtschaftlichen Gleichstellung der Frau fehlen Russland noch 25 Prozent, zur politischen Gleichstellung allerdings 90,5 Prozent. Damit liegen die Werte für Russland im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens.¹⁰⁴ In Bezug auf die wirtschaftliche Gleichstellung ist Russland Spitzenreiter im Vergleich zu den anderen betrachteten Ländern dieser Studie. Die Geschlechterlücke bei der politischen Teilhabe ist hingegen groß. Russland liegt hier weit hinter dem globalen Durchschnitt von 75 Prozent und auch hinter der Ukraine, Kasachstan und der Türkei.¹⁰⁵

Arbeitsmarkt

Die Erwerbsquote lag in Russland im Jahr 2019 bei insgesamt 74 Prozent.¹⁰⁶ Davon waren 69 Prozent der erwerbsfähigen Frauen¹⁰⁷ und knapp 80 Prozent der erwerbsfähigen Männer¹⁰⁸ erwerbstätig. Frauen stellen mit einem Anteil von 49 Prozent die Hälfte der gesamten Arbeitskraft des Landes.¹⁰⁹ Damit ist der Frauenanteil fast genauso hoch wie in der Ukraine und Kasachstan. Mehr als die Hälfte der russischen Bevölkerung besteht aus Frauen. Der Frauenanteil beträgt wie in der Ukraine auch knapp 54 Prozent.¹¹⁰ Die Gesamtzahl der haupterwerbstätigen Beschäftigten in Russland hat im ersten Quartal 2020 ca. 71,3 Millionen betragen. Davon waren 36 Millionen männlich und 35 Millionen weiblich. Frauen und Männer partizipieren in Russland fast in gleichem Umfang an nicht selbstständiger Arbeit. Auffällig ist, dass beschäftigte Frauen im Schnitt besser ausgebildet sind als Männer, obwohl Frauen durchschnittlich 30 Prozent weniger verdienen.¹¹¹ 37,7 Prozent der weiblichen Beschäftigten hatten im Jahr 2016 einen höheren Bildungsabschluss im Vergleich zu 29,4 Prozent der männlichen Beschäftigten.¹¹² Durchschnittlich streben in

Russland deutlich mehr Frauen einen Hochschul- bzw. Universitätsabschluss im Vergleich zu Männern an. Im Jahr 2019 lag die Immatrikulationsrate von Frauen im tertiären Bildungsbereich bei 89 Prozent. Die männliche Rate lag dagegen deutlich darunter bei 75 Prozent.¹¹³ Daten zur Geschlechterverteilung von fächerspezifischen Bildungsabschlüssen liegen nicht vor, daher kann keine Aussage darüber getroffen werden, wie viele Frauen einen Abschluss in MINT- oder anderen technischen Fächern im Vergleich zu Männern erworben haben.¹¹⁴ Es ist davon auszugehen, dass Frauen hier traditionell noch unterrepräsentiert sind. Laut dem föderalen Statistikamt Rosstat waren Frauen im Jahr 2019 überwiegend im Handel (19,7 Prozent), Bildungs- (16 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (13 Prozent) haupterwerbstätig.¹¹⁵ Stark unterrepräsentiert sind sie hingegen im Bausektor (1,8 Prozent), in der Logistik und Lagertechnik (4 Prozent). Bei professionellen, wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten sowie Verwaltungstätigkeiten und damit verbundenen Dienstleistungen gleichen sich die Anteile hauptberuflich

¹⁰³ Länderprofil Russland, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S.297

¹⁰⁴ Die Geschlechterlücke beträgt im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens 27 Prozent in der ökonomischen Dimension und 85 Prozent in der politischen Dimension. Figure 8, Regional Performance 2020, Global Gender Gap Report 2020, S. 22

¹⁰⁵ Nur der Iran schneidet in der politischen Dimension mit einer Geschlechterlücke von 96,3 Prozent noch etwas schlechter ab als Russland.

¹⁰⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹¹⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹¹¹ Women CEO's in Russia. Financial performance indicators, Deloitte, 2020: <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html>

¹¹² Staatlicher Statistikdienst Russland, Tabelle 6.6: <https://eng.gks.ru/labour>

¹¹³ Länderprofil Russland, S. 297, Global Gender Gap Report 2020

¹¹⁴ Im aktuellen Global Gender Gap Report 2020 sind im Länderprofil Russland keine Angaben zur Geschlechterverteilung nach Studienfächern gemacht.

¹¹⁵ <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

erwerbstätiger Männer (6,2 Prozent) und Frauen (5,3 Prozent) langsam an.¹¹⁶

Der Brennstoff- und Energiesektor¹¹⁷ in Russland leistet einen bedeutenden Beitrag zur nationalen Sicherheit und sozioökonomischen Entwicklung des Landes. 2019 betrug sein Anteil am BIP 25 Prozent und sicherte mehr als die Hälfte der Einnahmen des Staatshaushalts.¹¹⁸ Ca. 4 Prozent aller Beschäftigten des Landes arbeiten im Energiesektor.¹¹⁹ In den Sektoren Strom-, Gas- und Dampfversorgung sowie Klimatechnik beziffert der staatliche Statistikdienst Russlands die Anzahl männlicher Beschäftigter auf ca. 1,8 Millionen und die von Frauen auf ca. 400.000 im ersten Quartal 2020.¹²⁰ Damit arbeiten 4,5-mal so viele Männer im Energiesektor wie Frauen. Anders ausgedrückt: Der Frauenanteil liegt bei 18 Prozent und der Männeranteil bei 82 Prozent. Offizielle sektorspezifische Daten zur Geschlechterverteilung der Beschäftigten über die Hierarchieebenen hinweg liegen nicht vor. Der Erneuerbare-Energien-Sektor ist in Russland noch klein, wächst aber stetig und birgt großes Potenzial für ökonomisches Wachstum und die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen. Neben Bioenergie ist Wasserkraft der größte Subsektor innerhalb des hiesigen Erneuerbare-Energien-Marktes. Hier waren bereits 2016 mehr als 65.000 Personen beschäftigt.¹²¹ Gemessen an der Anzahl der Beschäftigungen nimmt der Sektor weltweit den sechsten Rang ein.¹²² Mit zunehmendem Ausbau der erneuerbaren Energien könnte die Beschäftigung in diesem Sektor bis 2030 auf insgesamt über 1 Million steigen.¹²³

Offizielle Daten zur Geschlechterverteilung innerhalb des Erneuerbare-Energien-Sektors sind nicht verfügbar. Um aber einen Eindruck zu gewinnen, werden die im Rahmen des jährlichen Geschäftsberichts veröffentlichten Beschäftigtenzahlen von den Energieunternehmen

RusHydro und Inter RAO herangezogen. RusHydro ist der größte Produzent von Elektrizität aus Wasserkraft in Russland, zweitgrößter Betreiber von Wasserkraftwerken weltweit und größter Energieversorger des Landes. Im Jahr 2019 waren insgesamt etwas mehr als 22.000 Frauen und etwas mehr als 47.000 Männer bei RusHydro vollzeitbeschäftigt. Der Frauenteil lag damit bei knapp 32 Prozent. Mit über 2.000 Managerinnen und über 8.000 Managern war der Anteil männlicher Führungspersonen viermal höher als der Anteil weiblicher Führungspersonen. Überrepräsentiert sind Frauen mit einem Anteil von 62 Prozent hingegen auf der Ebene des Fachpersonals. Hier waren insgesamt 13.000 weibliche und 8.000 männliche Fachkräfte beschäftigt.¹²⁴ Die Geschlechterverteilung der Beschäftigten ist bei der Aktiengesellschaft Inter RAO¹²⁵ ähnlich wie bei RusHydro. Aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2019 lassen sich die Frauen- und Männeranteile der Beschäftigten entlang der Hierarchieebenen ermitteln. Der Anteil weiblicher Führungspersonen lag demnach bei 26 Prozent und der Anteil männlicher Führungspersonen bei 74 Prozent. Auf der Ebene des Fachpersonals ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt. Der Frauenanteil lag hier bei 65 Prozent und der Männeranteil bei 35 Prozent.¹²⁶

Die Geschlechterverteilung entlang der Hierarchieebenen über alle Wirtschaftssektoren hinweg zeigt, dass Frauen im mittleren Management mit durchschnittlich 41,8 Prozent im Vergleich zu 58,2 Prozent Männern allgemein gut vertreten sind.¹²⁷ In höheren Führungspositionen sind sie hingegen deutlich unterrepräsentiert. Rund 20 Prozent der Unternehmen werden von Frauen geführt.¹²⁸ Obwohl diese Zahl in den letzten Jahren stabil geblieben ist, liegt sie immer noch etwa 4,5-mal höher als der weltweite Durchschnitt. Dabei fällt auf, dass der Anteil von Frauen, die an der Geschäftsführung beteiligt sind, je

¹¹⁶ Ebd. Im Zeitraum von 2005 bis 2019 ist der Anteil hauptberuflich erwerbstätiger Frauen von 3,6 Prozent auf 5,3 Prozent gestiegen. Das ergibt eine Zuwachsrate von 68 Prozent.

¹¹⁷ Der Brennstoff- und Energiesektor Russlands umfasst die Erdöl-, Gas-, Kohle- und Torfindustrie sowie die Strom- und Wärmesektoren.

¹¹⁸ <https://minenergo.gov.ru/node/13952>

¹¹⁹ <https://minenergo.gov.ru/node/1026>

¹²⁰ Staatlicher Statistikdienst Russische Föderation, Tabelle 2.29: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

¹²¹ Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2016: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2016/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf

¹²² Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2020, S. 16: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/IRENA_RE_Jobs_2020.pdf

¹²³ Remap 2030. Renewable Energy Prospects for the Russian Federation, April 2017, S. 20: <https://www.irena.org/>

/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2017/Apr/IRENA_REmap_Russia_paper_2017.pdf

¹²⁴ RusHydro, Annual Report 2019, Appendices, S. 461:

http://www.eng.rushydro.ru/investors/disclosure/annual_financial_reports/

¹²⁵ Inter RAO ist eine Holding, die in mehreren Energiesegmente tätig ist. Dazu gehören unter anderem Strom- und Energieerzeugung, Elektrizitätsversorgung, internationaler Energiehandel, Energietechnik, Verteilnetzmanagement im Ausland und Energieexport. Die Energieerzeugungsanlagen von Inter RAO umfassen thermische und Wasserkraftwerke. Siehe: <https://www.interrao.ru/en/company/>

¹²⁶ Annual Report 2019. Sustainable Development and Environmental Sustainability Report, PJSC Inter RAO, S. 169

¹²⁷ Länderprofil Russland, S. 297, Global Gender Gap Report 2020

¹²⁸ Ebd.

nach Unternehmensgröße und Sektor stark variiert. Laut einer Studie von Deloitte aus dem Jahr 2020 sind Frauen traditionell stärker im sozialen Sektor in den Bereichen Bildung, Gastgewerbe und Gesundheit beschäftigt und übernehmen hier 39 bis 42 Prozent der höchsten Führungsaufgaben im Unternehmen. Spitzenpositionen im Bergbau- und Energiesektor sowie in den oberen Regierungsetagen sind mit nur 6 bis 7 Prozent Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen in der Geschäftsführung der 200 größten russischen Unternehmen beträgt 6,5 Prozent.¹²⁹ In der Politik sind Frauen mit knapp 16 Prozent im Parlament und knapp 13 Prozent in ministeriellen Ämtern vertreten.¹³⁰

Im Rahmen der dena-Umfrage haben die russischen Teilnehmerinnen am häufigsten geschlechtsspezifische Vorurteile und Diskriminierung gegenüber Frauen als die relevantesten Hürden benannt, die Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt und eine Karriere im Energiesektor erschweren. Benachteiligungen erleben sie infolge antiquierter Arbeitskulturen und Unternehmensstrukturen, die zum Großteil männlich geprägt sind. So fehlen Geschlechterpolitiken und Maßnahmen zur Förderung von Frauen aufseiten der Unternehmen und der Regierung bzw. des Gesetzgebers da, wo Frauen nicht an Entscheidungsprozessen beteiligt sind. Als weitere Hürden für die berufliche Entfaltung im Energiesektor nannten die Teilnehmerinnen fehlende weibliche Vorbilder und mangelndes Selbstvertrauen, um erfolgreich zu sein.¹³¹

Politische Rahmenbedingungen

Russlands Geschlechterpolitik bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen internationalen Verpflichtungen zur Gewährleistung gleicher Rechte von Frauen und Männern auf der einen Seite und den historischen und kulturellen Traditionen der russischen Gesellschaft auf der anderen.¹³² 2017 hat die russische Regierung den gesetzlichen Rahmen geschaffen, um die Verpflichtungen der Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung gegenüber Frauen zu

erfüllen. Maßgebend ist die nationale Strategie zur Frauenförderung (National Strategy for Women) für den Zeitraum von 2017 bis 2022. Sie sieht vor, entsprechende Bedingungen für die vollständige und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Bereich der Gesellschaft zu schaffen.¹³³ Umgesetzt wird die Strategie in fünf verschiedenen Dimensionen: Verbesserung der Bedingungen zum Schutz der Gesundheit von Frauen, Verbesserung des ökonomischen Status von Frauen und Wohlstandssicherung, Verbesserung des Zugangs zu professioneller Bildung sowie Prävention von sozialer Benachteiligung von Frauen und Gewalt gegen Frauen, Ausweitung der Partizipation von Frauen am öffentlichen und politischen Leben und Verbesserung der statistischen Datengrundlage zur Bewertung der aktuellen Situation von Frauen in der Gesellschaft.¹³⁴

Der Verabschiedung der nationalen Strategie zur Frauenförderung gingen jahrelange Verhandlungen und konfliktträchtige Diskussionen voraus, mit dem Ergebnis, dass nach 2012 bereits bestehende staatliche Strukturen, die für die Gleichstellung der Geschlechter zentral waren, abgeschafft wurden.¹³⁵ Dazu zählen die Kommission für Frauen, Familie und Demografie beim russischen Präsidenten, die Kommission für Frauenangelegenheiten unter dem Vorsitzenden der Regierung und das Zentrum für Geschlechterkompetenz beim Rat.¹³⁶ Während der Fokus der Geschlechterpolitik in den 2000er Jahren auf dem wirtschaftlichen Status der Frauen und der Sicherung gleicher Einkommen aus wirtschaftlichen Aktivitäten lag, wechselte dies später auf klassische „Frauenprobleme“, die ausschließlich im Zusammenhang mit Demografie, Familie und Kindern betrachtet wurden.¹³⁷ Diese Ausrichtung hat Kritik hervorgerufen.¹³⁸ Der Rückschritt in der Geschlechterpolitik spiegelte sich auch im Global Gender Gap Index wider. Im Zeitraum von 2013 bis 2019 fiel Russland weltweit von Rang 52 auf 81, weil die Geschlechterlücke zwischen Frauen und Männern zugenommen hatte.¹³⁹ Geschlechterungleichheiten beziehen sich aber überwiegend auf die politische Teilhabe von Frauen. Im Jahr 2019 hat Russland in dieser

¹²⁹ Women CEO´s in Russia. Financial performance indicators, Deloitte, 2020: <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html>

¹³⁰ Länderprofil Russland, S. 297, Global Gender Gap Report 2020

¹³¹ Siehe Anhang

¹³² https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee20_11021.pdf

¹³³ https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English.pdf

¹³⁴ Ebd.

¹³⁵ Eine Zusammenfassung zum damaligen Fortschritt Russlands bei der Geschlechterpolitik ist hier zu finden: <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/RUSSIAN-FEDERATION-English.pdf>

¹³⁶ https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee20_11021.pdf

¹³⁷ http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/RESOURCES_Informkultura_Russian_State_Library_Gender_Equ.pdf

¹³⁸ https://www.ela.law/Templates/media/files/Newsletter_Articles_Clients/2019%20Client%20Newsletter/November/EU/Russia_EL_A%20November%20Issue_Gender%20Equality.pdf

¹³⁹ Global Gender Gap Reports 2013–2020: <https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=global+gender+gap+report>

Dimension Rang 122 von knapp über 150 Ländern weltweit eingenommen, in der ökonomischen Dimension dagegen Rang 32.¹⁴⁰

Die nationale Strategie zur Frauenförderung ist bei aller Kritik ein wichtiger erster Schritt und zeigt den politischen Willen, die Geschlechterlücke zu schließen. Trotzdem spielt die Bewahrung traditioneller Familienwerte eine große Rolle in der Frauenpolitik Russlands, was sich vor allem in den aktuellen Reformen der demografischen und Familienpolitik zeigt.¹⁴¹ Geschlechterquoten gibt es in Russland nicht um die Frauenanteile auf Führungsebenen zu erhöhen.

Normativ-rechtliche Hürden bestehen im Arbeitsrecht, wie in der Ukraine und Kasachstan. Gesetzliche Beschäftigungsverbote für Berufe, die allgemein als gefährdend für die Gesundheit und Fruchtbarkeit von Frauen gelten¹⁴², verhindern oder erschweren Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt für bestimmte Berufe¹⁴³. Auch wenn die Regierung im Jahr 2019 einen Großteil der Berufsverbote (bis auf 100) zurückgenommen hat, bleiben einige der großen Industrien wie Bergbau und Elektrotechnik davon ausgenommen. Die Anordnung des Arbeitsministeriums ist ab Januar 2021 in Kraft getreten.¹⁴⁴ Ähnlich wie in der Ukraine und Kasachstan führen Beschäftigungsverbote auch in Russland zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, mit der Folge, dass sich „Frauen-“ und „Männerberufe“ etablieren. Frauen, die eine berufliche Karriere in männerdominierten Sektoren anstreben, sind durchschnittlich öfter geschlechtsspezifischen Stereotypen und Vorurteilen ausgesetzt.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Zivilgesellschaftliches Engagement für Frauenrechte und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern entwickelte sich erst nach der sowjetischen Ära. In den 1990er Jahren gründete sich eine Vielzahl von Frauenorganisationen auf der lokalen, regionalen und nationalen Ebene. Die wohl einflussreichste Frauenorganisation des Landes ist Women's Union of

Russia (WU).¹⁴⁵ Gegründet im Jahr 1990, tritt sie die Nachfolge des Komitees der sowjetischen Frauen als öffentliche Organisation an.¹⁴⁶ Die Frauenunion ist staatsnah, verfügt über regionale und lokale Untereinheiten (Women's Councils) und vereinigt Frauenräte, Vereinigungen, Verbände, Komitees und Klubs, die auf ehrenamtlicher Basis agieren. Damit ist sie flächendeckend aktiv, um insbesondere ländliche Räume zu entwickeln. Obwohl die WU eher konservative Ziele verfolgt¹⁴⁷, hat sie in der Entwicklung der Geschlechterpolitik des Landes entscheidenden Einfluss genommen. Das Programm der WU unterstützt Frauen mithilfe von Beratungsleistungen und Business-Management-Trainings zur Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten. Die WU stellt aber auch die soziale Infrastruktur für Frauen sicher und fördert Frauen, die auf Sozialhilfe angewiesen sind.¹⁴⁸ Ziel der WU ist es, die Wettbewerbsfähigkeit von Frauen am Arbeitsmarkt in ländlichen Regionen zu stärken. Im Rahmen der Umsetzung der nationalen Strategie zur Frauenförderung ist die WU deshalb in verschiedene Aktivitäten im ländlichen Raum involviert. Dazu gehört etwa die Förderung von Unternehmensgründungen von Frauen im Bereich KMU.¹⁴⁹

Eine einflussreiche und international hoch anerkannte Plattform zum Austausch über die Rolle der Frau in der modernen Gesellschaft ist das Eurasian Women's Forum (EWF).¹⁵⁰ EWF verfolgt das Ziel, die internationale Zusammenarbeit zu vertiefen und Kooperationen unter weiblichen Führungspersonen zu entwickeln. Damit sollen Frauen an der Lösung sozioökonomischer und humanitärer Herausforderungen und nachhaltiger Entwicklung beteiligt werden. Das Forum fördert die Ermächtigung von Frauen und stärkt ihre Rolle in der Politik und Wirtschaft. Teilnehmerinnen des Forums sind Vertreterinnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichen Institutionen und gemeinnützigen Projekten sowie prominente weibliche Führungspersonlichkeiten aus der internationalen Frauenbewegung aus vielen verschiedenen Ländern. Das Forum veranstaltet seit 2015 alle drei Jahre eine internationale Konferenz mit über

¹⁴⁰ Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 9 und 12

¹⁴¹ Dazu gehören vor allem: Concept for Demographic Policy of the Russian Federation up to 2025, National Children's Strategy 2012 to 2017 und Concept of the Family Policy of the Russian Federation up to 2025. Siehe:

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English.pdf

¹⁴² <https://borgenproject.org/womens-rights-in-russia/>

¹⁴³ www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102095194&backlink=1&nd=102064692&rdk=0

¹⁴⁴ <https://www.themoscowtimes.com/2019/08/16/russia-opens-350-banned-professions-to-women-stripping-soviet-era-restrictions-a66903>

¹⁴⁵ <https://wuor.ru/>

¹⁴⁶ Den Vorsitz hat seit 2006 Lakhova Ekaterina Filippovna inne.

¹⁴⁷ Zu den Zielen gehören unter anderem die Verbesserung der Lebensqualität und des sozialen Status von Frauen in der Gesellschaft, die Abschaffung der Diskriminierung von Frauen, die Humanisierung der Frauen-, Familien- und Kinderpolitik sowie die Bildung eines starken, stabilen, moralisch gesunden und blühenden Russlands.

¹⁴⁸ https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English.pdf

¹⁴⁹ Ebd.

¹⁵⁰ <https://eawf.ru/en/about/agenda/>

1.000 Teilnehmenden aus 80 Ländern. Das letzte Forum hat 2018 in St. Petersburg stattgefunden und wurde vom russischen Präsidenten Vladimir Putin eröffnet.¹⁵¹ Aus den Zusammenkünften im Rahmen des Forums werden konkrete Initiativen und Projekte in Russland wie auf internationaler Ebene abgeleitet.¹⁵²

Die Gründungsidee des Forums geht auf die Vorsitzende des Föderationsrates der Föderationsversammlung der Russischen Föderation Valentina Matvienko zurück. Organisiert wird das Forum daher auch vom russischen Föderationsrat und der Interparlamentarischen Versammlung der Mitgliedsländer der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS).¹⁵³ Die Ergebnisse des Forums werden vom Council of the Eurasian Women's Forum implementiert. Es setzt auch die daraus abgeleiteten Projekte und Programme zur Frauenförderung um.¹⁵⁴ Auf internationaler Ebene fördert der Rat von EWF den Erfahrungs- und Wissensaustausch mit weiblichen Führungspersonlichkeiten und internationalen Organisationen. Auf nationaler Ebene leistet er einen Beitrag zur Umsetzung der nationalen Strategie zur Frauenförderung. Dafür setzt der Rat von EWF staatlich finanzierte Projekte um, zum Beispiel: Women in Digital Economy, STEM-Project, Development of Women's Entrepreneurship und Women for Sustainable Industrial Development. Letzteres verfolgt das Ziel, mehr weibliche Studierende für MINT-Karrieren zu gewinnen.¹⁵⁵ Zu den weiteren Projekten und Initiativen, die der Rat von EWF fördert, gehören: Stereotypes About Women and Their Economic Consequences, Mentoring School und Women Leader.¹⁵⁶ Aus dem Engagement der Eurasischen Frauengemeinschaft ist auch die Global Women Media news agency, eine unabhängige Nachrichtenagentur¹⁵⁷, entstanden. Die Agentur verleiht über ihre Website weiblichen Vorbildern Sichtbarkeit und versucht, mit ihren Geschichten tradierte geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen aufzubrechen. Die Agentur bietet auch praktische Hilfestellung, indem sie über wichtige

Veranstaltungen informiert und ein Register über russische Frauenorganisationen aufbaut.¹⁵⁸

Frauennetzwerke

Das bedeutendste Frauennetzwerk im Energiesektor Russlands ist die Initiative Women in Energy. Bisher ist das Frauennetzwerk lose organisiert und kommuniziert über die sozialen Medien¹⁵⁹, strebt aber eine Institutionalisierung als Nichtregierungsorganisation an. Initiatorin und Gründerin Dr. Tatiana Mitrova, eine bekannte Energie-Expertin aus Russland, engagiert sich bereits seit etlichen Jahren dafür, die Rolle der Frauen im Energiesektor und ihre Karriereaussichten zu stärken.¹⁶⁰ Das Frauennetzwerk bringt Frauen aus der Branche zusammen, fördert ihren Erfahrungs- und Wissensaustausch, verleiht internationale und nationale Sichtbarkeit, ist Quelle gegenseitiger Unterstützung, Expertise, Inspiration und Motivation. Tatiana Mitrova bezeichnet das Netzwerk als eine Art Schwesternschaft.¹⁶¹ Das Netzwerk erfreut sich großer Beliebtheit im professionellen Umfeld, wenn auch die Mitgliederzahl nicht bekannt ist, und wird vom russischen Energieministerium unterstützt. Staatssekretärin und stellvertretende Energieministerin Anastasia Bondarenko nahm am ersten offiziellen Geschäftstreffen des Netzwerks im Dezember 2019 teil, um über die Rolle der Frau im Energiesektor und Wege eines diskriminierungsfreien Zugangs zu technischen Berufen zu diskutieren. Auch wurden Themenbereiche und Aktivitäten für eine gemeinsame Zusammenarbeit identifiziert. Dazu gehören regelmäßig stattfindende Netzwerktreffen und die Erarbeitung eines Positionspapiers aller Frauenverbände der Branche in Russland. Vorgenommen hat sich Women in Energy auch, eine Informationsplattform mit relevanten Informationen aus russischen und internationalen Quellen zu schaffen, statistische Daten zu sammeln und auszuwerten sowie über die Vorhaben und Aktivitäten des Netzwerks zu berichten.¹⁶² Umgesetzt wird die Plattform über den Webauftritt des russischen Nationalkomitees von CIGRE.¹⁶³

¹⁵¹ <http://en.kremlin.ru/events/president/news/58598>

¹⁵² <https://roscongress.org/en/events/evraziyskiy-zhenskiy-forum-2018/> und <https://eawf.ru/en/projects/proekty-soveta-evraziyskogo-zhenskogo-foruma/>

¹⁵³ <https://eawf.ru/en/about/agenda/>

¹⁵⁴ Gegründet wurde das Council of the Eurasian Women's Forum vom Föderationsrat der Föderationsversammlung der Russischen Föderation.

¹⁵⁵ https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM/Website/Russian_Federation_English.pdf

¹⁵⁶ <http://eawfpress.ru/en/news/main/ewf/new-initiatives-of-the-council-of-the-eurasian-women-s-forum/>

¹⁵⁷ Offiziell heißt die Agentur „Global Women Media news agency“. Sie wurde vom Institut für Geisteswissenschaften und Informationstechnologien, einer unabhängigen, nicht

profitorientierten Organisation für höhere Bildung, gegründet. Chefredakteurin ist Marina Volynkina.

¹⁵⁸ Ebd.

¹⁵⁹ <https://www.facebook.com/womeninenergyrus/>

¹⁶⁰ <http://eawfpress.ru/en/news/expert/ecology/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya/>

¹⁶¹ Die Informationen zum Frauennetzwerk Women in Energy stammen aus einem Interview mit der Initiatorin des Netzwerks Tatiana Mitrova, das am 17. November 2020 geführt wurde.

¹⁶² Ebd.

¹⁶³ CIGRE steht für „Conseil International des Grands Réseaux Électriques“ (Rat für große elektrische Netze), ist gemeinnützig und gilt als die bedeutendste internationale technisch-wissenschaftliche Organisation für den Informationsaustausch

DENA-INTERVIEW



Dr. Tatiana Mitrova

Dr. Tatiana Mitrova ist eine der bekanntesten russischen Energie-Expertinnen. Sie hat über 20 Jahre Erfahrung in der Analyse von Energiemärkten und der russischen Energiepolitik. Darüber hinaus kennt sie sich mit Industrieorganisation und Regulierungsfragen aus, hat mit russischen und ausländischen Energieunternehmen und Universitäten, russischen Ministerien sowie internationalen Organisationen und Think Tanks zusammengearbeitet. Sie hat in Wirtschaftswissenschaften zum Thema Gas promoviert. Tatiana Mitrova ist Mitgründerin des Frauennetzwerks Women in Energy. Sie ist die erste Frau im Vorstand von Novatek, dem größten privaten Energieunternehmen Russlands, das Erdgas fördert. Dort arbeitet sie derzeit als nicht geschäftsführendes Mitglied der Geschäftsleitung. Sie vertritt die Interessen der Anteilseigner und ist damit für die langfristige Tragfähigkeit des Unternehmens verantwortlich. Sie bewertet die Unternehmensstrategie nach Kriterien der Nachhaltigkeit und treibt das Unternehmen an, das Geschäftsmodell mit grünen Lösungen zu diversifizieren. Tatiana Mitrova ist auch im Vorstand der Schlumberger AG, dem weltweit größten Unternehmen für Erdölexplorations- und Ölfeldservice.

„Ich glaube an Fortschritt und die Energiewende. Meine Mission ist es, für das Ziel eines nachhaltigen Energiesystems zu werben und so viele Menschen wie möglich für den grünen Wandel zu gewinnen. Ich bin davon überzeugt, dass die Energiewende eine Frage der Zeit ist. Jedes Land wird seinen eigenen Weg finden. Dekarbonisierung ist der größte Treiber für Veränderung und schafft neue Geschäftsmodelle und innovative Ideen.“

„Der Hauptfaktor für Erfolg ist Liebe, Leidenschaft, Inspiration und der Wert der Aufgabe. Die Initiative zu ergreifen, ist der zweite Erfolgsfaktor. Der dritte Erfolgsfaktor ist das Netzwerken mit verschiedenen Menschen, wodurch man neue Perspektiven und Ideen gewinnt. Frauennetzwerke stärken die persönliche Entwicklung und ermutigen Frauen, an ihren Zielen festzuhalten. In Netzwerken finden Frauen Selbstvertrauen und gegenseitige Unterstützung. Zu jungen Frauen sage ich: Traut euch, Risiken einzugehen, wenn ihr für eine Idee brennt. Der Energiesektor bietet so viele Möglichkeiten, sich beruflich zu entfalten.“

CIGRE Women in Energy (WiE)¹⁶⁴ ist ein internationales Forum, das die berufliche Entwicklung von Ingenieurinnen fördert. Hier können Frauen ihre Erfahrungen austauschen und sich international vernetzen, denn CIGRE ist in 90 Ländern vertreten. In 20 Ländern sind WiE-Frauennetzwerke installiert, darunter auch in Russland.¹⁶⁵ Ihr Ziel ist es, mehr Frauen für Ingenieurwissenschaften zu begeistern, sie in ihrer beruflichen Verwirklichung zu unterstützen, ihre Teilhabe in der Strom- und Energieindustrie nachhaltig zu erhöhen und weibliche Vorbilder sichtbar zu machen.

Women On Boards Russia¹⁶⁶ ist zugleich Informationsportal sowie Netzwerk- und Mentoring-Plattform für Frauen in Führungspositionen und Vorständen.¹⁶⁷ Ihre Mission besteht darin, erfahrene Führungsfrauen mit Nachwuchstalenten zu vernetzen, letztere dabei zu unterstützen, strategische Management-Fähigkeiten zu erwerben und auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Women on Boards bildet Frauen nicht nur aus, das Netzwerk begleitet und unterstützt Frauen auch darin, als Führungskraft erfolgreich zu sein. Mentoring, Bildungsprogramme, Trainings und Netzwerktreffen ermöglichen den Transfer von Management-Fähigkeiten und bieten Beratung bei der Karriereplanung. Women on Boards möchte mit seiner Arbeit einen Beitrag dazu leisten, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen, etwa in den Vorständen russischer Unternehmen, zu erhöhen. Das Netzwerk hat jüngst eine Studie über die Rolle der Frau in den Vorständen der Top-100 öffentlichen Unternehmen Russlands veröffentlicht.¹⁶⁸

Fazit

Frauen machen in Russland etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung aus. Ihre Teilhabe an der Beschäftigung ist fast paritätisch. Mit einer Geschlechterlücke von 25 Prozent in der Dimension der ökonomischen Teilhabe von Frauen schneidet Russland im Vergleich zur Ukraine, Kasachstan, Usbekistan, Türkei und Iran am besten ab. Frauen sind in Russland grundsätzlich gut ausgebildet und streben höhere Bildungsabschlüsse an als Männer. Der Frauenanteil unter den Absolventen von Universitäten und Hochschulen in MINT- bzw. energierelevanten Fächern ist zwar nicht bekannt. Aber im Rahmen der nationalen Strategie zur Frauenförderung sollen statistische Erhebungen zur Situation von Frauen verbessert werden. Inwiefern die Geschlechterverteilung

auf dem Gebiet der Hochspannungstechnik. Der Hauptsitz von CIGRE ist in Paris. CIGRE hat ca. 8.000 Mitglieder aus 90 Ländern weltweit und wird auf Landesebene von Nationalkomitees unterstützt. Der Schwerpunkt der Nationalkomitees liegt unter anderem auf der Förderung von Frauen in den Arbeits- und Leitungsgremien. Siehe: <http://www.cigre.ru/en/rnk/about/>
¹⁶⁴ <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-energy>

¹⁶⁵ Den Vorsitz von CIGRE WiE des russischen Nationalkomitees hat Olga Frolova inne.

¹⁶⁶ https://womenonboards.ru/main_eng

¹⁶⁷ Das Netzwerk wird derzeit von Elena Rechkalova und Ekaterina Kravtsova geleitet.

¹⁶⁸ https://drive.google.com/file/d/14HD6qRg2bhy68xzj3_5Bei15KLeLNV6r/view

im Bereich der tertiären Bildung mit eingeschlossen ist, bleibt abzuwarten.

Auf Führungsebenen ist die Beteiligung von Frauen sehr unterschiedlich. Im mittleren Management sind sie gut vertreten, in höheren Führungspositionen und an der Spitze von Unternehmen dagegen unterrepräsentiert. Der Frauenanteil variiert zudem je nach Unternehmensgröße und Sektor. Frauen sind überwiegend im Dienstleistungssektor und Handel beschäftigt. In den Sektoren Bildung, Gastgewerbe und Gesundheit besetzen sie annähernd so viele Geschäftsführungspositionen wie Männer. Im Energiesektor sind Frauen unterrepräsentiert, wobei der Frauenanteil in den Erneuerbare-Energien-Bereichen vermutlich etwas höher ist. Auf der Ebene des Fachpersonals sind Frauen hier überrepräsentiert. Mit steigenden Hierarchiestufen nimmt der Frauenanteil jedoch stark ab.

Mit der nationalen Strategie zur Frauenförderung hat Russland 2017 eine umfassende Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Bereich der Gesellschaft geschaffen. Trotzdem sind die politischen Bemühungen weit weniger ambitioniert als in Kasachstan und Usbekistan. Wie die nationale Strategie Russlands im Energiesektor umgesetzt werden soll, ist nicht bekannt. Hinzu kommt, dass nach wie vor traditionelle Familienwerte im Vordergrund der Geschlechterpolitik Russlands stehen. Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf werden zwar verbessert, die Vaterschaft aber außen vor gelassen. Auch fehlen Ansätze, die flexible Formen der Beschäftigung für beide Elternteile ermöglichen. Mit der Abschaffung zentraler Institutionen für Geschlechtergleichstellung nach Amtsantritt von Vladimir Putin im Jahr 2012 vergrößerte sich die Geschlechterlücke in Russland, vor allem in der politischen Dimension, mit der Folge, dass Russland im weltweiten Ranking 30 Plätze nach hinten fiel.

Positiv zu bewerten ist, dass im Zuge der nationalen Strategie zur Frauenförderung etliche Beschäftigungsverbote für Frauen, ähnlich wie in der Ukraine und Kasachstan, abgeschafft wurden. Energiesektorrelevante Berufe blieben davon allerdings unberührt und werden weiterhin mit Männerberufen assoziiert. Die politischen Rahmenbedingungen beinhalten zwar wichtige Schritte in Richtung

Geschlechtergerechtigkeit, Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind aber nicht vorgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen mit der bisherigen Geschlechterpolitik nicht aufgebrochen wird und der Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch segregiert bleibt.

Geschlechtsspezifische Stereotype und Vorurteile gelten für russische Frauen, die im Energiesektor beschäftigt sind, als die größten Hürden, um beruflich aufzusteigen. Lösungsansätze zur Überwindung von Benachteiligungen sehen sie vorrangig in der Änderung der traditionell männlich geprägten Arbeits- und Unternehmenskultur, wie die dena-Umfrage ergeben hat. Für fast genauso wichtig erachten die befragten Energie-Expertinnen Netzwerke, die Frauenkarrieren fördern. Um die Geschlechterdiversität zu verbessern, halten sie die Einführung von Geschlechter- und Inklusionspolitiken sowie entsprechender Maßnahmen in Unternehmen für relevant. Auch sehen sie hier Nachholbedarf beim Gesetzgeber, welcher zum Beispiel mit der Einführung von Geschlechterquoten die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft spürbar stärken könnte. Auch würden mehr weibliche Vorbilder Frauen dazu ermutigen, sich in männlich dominierten Sektoren beruflich zu entfalten.¹⁶⁹

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Frauen leisten in Russland Frauenorganisationen und -initiativen. Zu den relevantesten Akteuren zählen das Eurasian Women's Forum und das Frauennetzwerk Women in Energy. Während das Eurasische Frauenforum staatlich finanziert ist, strebt Women in Energy den Status einer Nichtregierungsorganisation an. Women in Energy ist seit 2019 aktiv und birgt großes Potenzial, mit zivilgesellschaftlichem Engagement einen Beitrag zur Verbesserung der Karrierechancen für Frauen im Energiesektor zu leisten.

Für die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit in Russland wäre das Aufbrechen von patriarchalischen Strukturen zentral. Um die politische und ökonomische Teilhabe von Frauen zu erhöhen und Geschlechterdiskriminierung nachhaltig abzuschaffen, bedarf es weiterer Anstrengungen auf der sozialen, ökonomischen und legislativen Ebene.

¹⁶⁹ Siehe Anhang

Länderprofil Usbekistan

Usbekistan partizipiert zwar nicht am Global Gender Gap Index, dafür liegen aber eine Reihe alternativer geschlechtsspezifischer Indizes vor. Beim Global Inequality Index (GII)¹⁷⁰ nahm Usbekistan im Jahr 2018 Rang 64 von insgesamt 162 betrachteten Ländern weltweit ein.¹⁷¹ Usbekistan schneidet gemäß dem GI in den Dimensionen Bildung und Gesundheit sehr gut ab und erreicht im Durchschnitt nahezu Geschlechtergerechtigkeit. Große Ungleichheiten bestehen hingegen in den Dimensionen der politischen und ökonomischen Gleichstellung.

Arbeitsmarkt

Die Erwerbsquote lag in Usbekistan 2019 bei knapp 69 Prozent.¹⁷² Davon waren knapp 56 Prozent der erwerbsfähigen Frauen¹⁷³ und knapp 82 Prozent der erwerbsfähigen Männer¹⁷⁴ erwerbstätig. Die gesamte Arbeitskraft des Landes verteilte sich 2019 auf 59 Prozent männliche¹⁷⁵ und 41 Prozent weibliche Erwerbstätige¹⁷⁶. Den größten Anteil am Bruttoinlandsprodukt in Usbekistan hat mit 36,3 Prozent der Dienstleistungssektor, gefolgt vom Industriesektor mit 28,5 Prozent sowie der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei mit 28,2 Prozent.¹⁷⁷ Für den Energiesektor Usbekistans (Teil des Industriesektors) ist vor allem die Erdgas- und Erdölförderung bedeutsam. Hier steht Usbekistan im Vergleich zu den Mitgliedern der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) auf Platz drei.¹⁷⁸

In Usbekistan ist der Arbeitsmarkt, ähnlich wie in weiten Teilen Osteuropas und Zentralasiens,

geschlechtsspezifisch segregiert: Frauen sind mehrheitlich in eher schlecht bezahlten Berufen in den Sektoren Bildung, Gesundheit und soziale Arbeit beschäftigt. Männer hingegen sind mehrheitlich in technisch orientierten Sektoren vertreten, in denen sie vergleichsweise höhere Einkommen erzielen.¹⁷⁹ Laut dem Nationalen Statistikdienst waren Frauen in 2019 mit einem Anteil von 75,7 Prozent in den Sektoren Gesundheit und Soziales deutlich überrepräsentiert. Auch in den Sektoren Bildung, Kultur und Kunst war der Frauenanteil mit 76,8 Prozent sehr hoch. Stark unterrepräsentiert waren Frauen hingegen in der Baubranche mit einem Anteil von 6,2 Prozent. In der Finanzbranche und dem Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologien machen Frauen ca. ein Drittel der Beschäftigten aus. Im Industriesektor sind

¹⁷⁰ Der Gender Inequality Index (GII) ist ein sozialer Indikator zur Gleichstellung der Geschlechter in den Ländern der Welt und wird seit 2010 vom Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) jährlich veröffentlicht. Der GI bildet geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Dimensionen Gesundheit, Empowerment und wirtschaftliche Aktivität ab. In der Dimension Empowerment werden die politische Teilhabe sowie der Zugang zu Bildung bewertet. Der Gender Inequality Index wird interpretiert als der Verlust an menschlicher Entwicklung infolge der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Je kleiner der GI, desto weniger sind Frauen gegenüber Männern in den betrachteten Dimensionen benachteiligt.

¹⁷¹ Human Development Report 2019. Inequalities in Human Development in the 21st Century. Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report. Usbekistan, UNDP: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf

¹⁷² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷⁴ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷⁵ <https://gender.stat.uz/files/213/qJanuary-march-2018/845/January-march-2018.pdf?preview=1>. Internationale Daten und ökonomische Analysen werden auch von der United States Agency for International Development (USAID) für Usbekistan zur Verfügung gestellt:

<https://idea.usaid.gov/cd/uzbekistan/economy>

¹⁷⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹⁷⁷ <https://stat.uz/en/press-center/news-of-committee/7610-yalpi-ichki-mahsulotni-ishlab-chiqarish-2020-yil-yanvar-sentabr-3>

¹⁷⁸ [https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-](https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Review%202020%20-%20on%20the%20day%20reminder&dm_i=1PGC%2C6WM5E%2COV0LQ4%2CRQW75%2C1)

[report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Review%202020%20-%20on%20the%20day%20reminder&dm_i=1PGC%2C6WM5E%2COV0LQ4%2CRQW75%2C1](https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Review%202020%20-%20on%20the%20day%20reminder&dm_i=1PGC%2C6WM5E%2COV0LQ4%2CRQW75%2C1)

¹⁷⁹ Usbekistan Country Gender Assessment Update December 2018, Asian Development Bank, S. 11

Frauen mit einem Beschäftigungsanteil von 44 Prozent deutlich stärker vertreten.¹⁸⁰

Der Zugang zu Bildung steht Frauen wie Männern gleichermaßen offen, trotz einiger Unterschiede in ländlichen Regionen. 99,9 Prozent der erwachsenen Frauen und Männer haben mindestens die Sekundarschule abgeschlossen.¹⁸¹ Unterschiede gibt es hingegen bei den höheren Bildungsabschlüssen im tertiären Bildungsbereich. Von den Studierenden, die ihr Studium im Jahr 2019/2020 aufgenommen haben, waren 38,3 Prozent Frauen und 61,7 Prozent Männer.¹⁸² Im Vergleich zur Ukraine, zu Russland und Kasachstan entscheiden sich in Usbekistan weniger Frauen für ein Studium. Insbesondere in technisch orientierten Fächern wie Ingenieur- und Bauwesen sowie Produktion sind Frauen traditionell mit unter 5 Prozent unterrepräsentiert.¹⁸³

Die vergleichsweise geringe Anzahl von gut ausgebildeten Frauen spiegelt sich auch in Führungspositionen in Wirtschaft und Politik wider. Nur 11 Prozent der Unternehmen in Usbekistan wurden 2019 von Frauen geführt.¹⁸⁴ Knapp 15 Prozent der Firmen befanden sich im Besitz von Frauen.¹⁸⁵ Die United States Agency for International Development führt die Unterrepräsentanz von Gründerinnen darauf zurück, dass Frauen beim Zugang zu Startkapital sowie Finanzdienstleistungen im Vergleich zu Männern benachteiligt werden. Die Umsetzung eigener Geschäftsideen wird Frauen dadurch erschwert.¹⁸⁶ Auch in der Politik sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert: 16,4 Prozent der Parlamentsmitglieder waren im Jahr 2017 Frauen.¹⁸⁷ Auf Bezirksebene ist der Frauenanteil mit 23 bis 25 Prozent hingegen höher. Im neu gegründeten Energieministerium von Usbekistan betrug der Frauenanteil 14,5 Prozent. Positionen im oberen und mittleren Management waren allerdings nur zu 1 Prozent von Frauen besetzt.¹⁸⁸

Aktuelle Datenerhebungen zur sektorspezifischen Geschlechterverteilung fehlen vor allem für den Energiesektor. Zahlen aus den Jahren 2014 bis 2017 hat die Asiatische Entwicklungsbank (ADB) im Rahmen ihrer Studie „Uzbekistan: Country Gender Assessment“¹⁸⁹ 2014 und 2018 veröffentlicht. Der Energiesektor in Usbekistan liegt überwiegend in staatlicher Hand und wird vom staatseigenen Energiekonzern Uzbekenergo¹⁹⁰ verwaltet sowie von mehreren Ministerien beaufsichtigt. Für die Identifikation von Geschlechterungleichheiten im Energiesektor hat die ADB daher die Beschäftigtenzahlen von Uzbekenergo untersucht, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Position. Frauen machten von 2014 bis 2017 durchschnittlich 17 Prozent aller Mitarbeitenden des Konzerns aus. Große Unterschiede hat die ADB bei der Geschlechterverteilung der Beschäftigung zwischen Stadt und Land festgestellt. Während in der Hauptstadt Taschkent im Jahr 2014 mehr als 40 Prozent der Beschäftigten Frauen waren, lag ihr Anteil in ländlichen Regionen hingegen nur bei 10 bis unter 30 Prozent. In der obersten Führungsebene von Uzbekenergo war keine einzige Frau vertreten. Der Anteil von Frauen in Management-Positionen lag 2017 durchschnittlich bei gut 23 Prozent. Während Frauen bis einschließlich 2016 fast paritätisch mit Männern in technischen Personal-Teams vertreten waren, ist der Frauenanteil in 2017 auf knapp 13 Prozent gesunken. Ähnlich ist die Geschlechterverteilung in Servicefunktionen, etwa der Wartung von Anlagen. Hier lag der Beschäftigungsanteil von Frauen im Vergleich zu Männern bei 15 Prozent.¹⁹¹

Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im Energiesektor führt die ADB-Studie unter anderem auf unzureichende Bildungs- und Berufsqualifikationen, mangelndes Wissen um potenzielle und verfügbare Beschäftigungsoptionen, eingeschränkte Weiterbildungsmöglichkeiten und vorherrschende Stereotype sowie die soziale Rolle von Frauen in Familie und Gesellschaft zurück. Berufe im Energiesektor werden traditionell als riskant wahrgenommen und daher für Frauen als ungeeignet bewertet. Hinzu kommt, dass

¹⁸⁰ <https://gender.stat.uz/files/209/qJanuary-march-2019/769/January-March-2019.pdf>

¹⁸¹ Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018, Asian Development Bank, S. 67

¹⁸² <https://gender.stat.uz/files/239/qr2013/1032/January-march.pdf>

¹⁸³ Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018, Asian Development Bank, S. 72

¹⁸⁴ <https://gender.stat.uz/en/>

¹⁸⁵ Ebd.

¹⁸⁶ <https://idea.usaid.gov/women-e3/uzbekistan>

¹⁸⁷ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank (ADB), S. 10

¹⁸⁸ Ebd.

¹⁸⁹ Die Berichte sind hier zu finden:

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional->

<document/42767/files/uzbekistan-country-gender-assessment.pdf> und

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/479841/uzbekistan-country-gender-assessment-update.pdf>

¹⁹⁰ Uzbekenergo besteht aus 49 Unternehmen, einschließlich 36 Aktiengesellschaften, sechs Einheitsunternehmen und acht GmbHs. <https://www.devex.com/organizations/jsc-uzbekenergo-41564>

¹⁹¹ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank (ADB), S. 19–20. Die Interessen weiblicher Beschäftigter werden bei Uzbekenergo insbesondere von den Frauenkommissionen der eigenen Gewerkschaften vertreten.

Frauen bei Karriereentscheidungen grundsätzlich weniger von Erfolgs- und Beschäftigungsaussichten motiviert sind als Männer. Sie streben vielmehr nach einer Qualifikation, die sich positiv auf das Familienleben auswirkt. Im ländlichen Raum verschärfen sich die Hürden für Frauen, sodass sie am Arbeitsmarkt weniger wettbewerbsfähig sind als Frauen, die in Städten leben. Ihnen fehlen vor allem die notwendigen Bildungs- und Berufsqualifikationen sowie entsprechende Fähigkeiten.¹⁹² Auch fehlen staatliche und sektorspezifische Geschlechterpolitiken und die Förderung von Frauen in männlich dominierten Bildungsbereichen.¹⁹³

Die Ergebnisse der dena-Umfrage aus 2020 bestätigen, dass unter anderem mangelnde Fähigkeiten und Kompetenzen die größten Hürden für usbekische Frauen darstellen, um im Energiesektor beruflich erfolgreich zu sein. Aber nicht nur der eigene Bildungshintergrund ist ausschlaggebend für eine Karriere im Energiesektor. Die Teilnehmerinnen empfinden das Fehlen von Netzwerken, die Frauen gezielt in der Branche fördern, sowie mangelnde weibliche Vorbilder als große Hürden. Auf Unternehmensseite nannten die Teilnehmerinnen antiquierte Arbeitskulturen und Unternehmensstrukturen, die hauptsächlich von Männern geprägt sind, als weitere Gründe für die Benachteiligung von Frauen.¹⁹⁴

Eine aktuelle Umfrage der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB) unter den Mitarbeitenden des usbekischen Energieministeriums aus dem Jahr 2020 ergab, dass männliche Kollegen kaum für geschlechtsspezifische Ungleichheiten sensibilisiert seien. Grundsätzlich fehle unter den Mitarbeitenden das Verständnis für Geschlechterfragen. Frauen hingegen wünschen sich eine offene Diskussion zu der Fragestellung, wie Geschlechtergleichheit erreicht werden kann. Außerdem wünschen sie sich ein Konzept zur Integration von Chancengerechtigkeit sowie die notwendigen finanziellen Mittel für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen, mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Diskriminierung im Umfeld zu reduzieren.¹⁹⁵

Politische Rahmenbedingungen

Usbekistan hat eine Reihe umfangreicher Reformen im Rahmen seiner Aktionsstrategie zur Weiterentwicklung

des Landes für den Zeitraum von 2017 bis 2021 auf den Weg gebracht, die den öffentlichen Sektor, die Wirtschaft, das Justizsystem und soziale Leben betreffen. Ziel der Reformen ist die Stärkung der wirtschaftlichen, politischen und sozialen Teilhabe von Frauen. 2019 hat die usbekische Regierung das erste Geschlechtergleichstellungsgesetz des Landes verabschiedet. „The Law on Guarantees of Equal Rights and Opportunities for Women and Men“ steht für die entschiedene Haltung des Landes gegen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts und stellt gleiche Rechte für Frauen und Männer sicher – ein ambitioniertes Ziel, das tradierte Rollenvorstellungen und Geschlechter-Stereotype aufbrechen soll.¹⁹⁶ Das Gesetz schreibt vor, Geschlechtergerechtigkeit in alle Lebensbereiche zu integrieren, etwa bei der öffentlichen Verwaltung, bei Personaleinstellungen, bei Unternehmensgründungen, bei der Verbesserung des Zugangs zu höherer Bildung oder beim Lösen von Familienstreitigkeiten. Im gleichen Jahr hebt die Regierung Berufsverbote für Frauen in einigen Industrien auf, unter anderem im Öl- und Gassektor. Sie verfolgt dabei das Ziel, Frauen den Zugang zu männlich dominierten Sektoren sowie die Beschäftigung von Mädchen und Frauen zu erleichtern, ihre ökonomischen Möglichkeiten zu erweitern und ihre unternehmerischen Aktivitäten auszubauen.

Mit der Gründung der Nationalen Kommission für Geschlechtergleichheit im Senat¹⁹⁷ und eines neuen Ministeriums, Ministry for Support of the Mahalla and the Family of the Republic of Uzbekistan¹⁹⁸, hat die Regierung den entscheidenden institutionellen Rahmen gesetzt, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen und eine entsprechende nationale Strategie zu erarbeiten.¹⁹⁹ Die bisher wichtigste nationale Institution und treibende Kraft für Gleichstellungsbemühungen, das Women's Committee of Uzbekistan (WCU), ist in den neu gegründeten Institutionen aufgegangen. WCU war eine Nichtregierungsorganisation, deren Gründung von der usbekischen Regierung gefördert wurde. Das Frauenkomitee war flächendeckend aktiv, mit jeder Verwaltungsbehörde vernetzt und konnte sowohl in städtischen Ballungsräumen als auch in ländlichen Regionen wirken. WCU arbeitete eng mit internationalen Organisationen zusammen, etwa dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen

¹⁹² Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank (ADB), S. 11

¹⁹³ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank, S. 72

¹⁹⁴ Siehe Anhang

¹⁹⁵ Power Sector Reform Program. Gender Assessment July 2020, Asian Development Bank (ADB), S. 18–21: <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/54269-001-sd-04.pdf>

¹⁹⁶ <https://www.usaid.gov/uzbekistan/program-updates/dec-2019-uzbekistan-passes-law-gender-equality>

¹⁹⁷ <https://www.gazeta.uz/ru/2019/07/31/women/>

¹⁹⁸ <http://www.uzdaily.com/en/post/54895>

¹⁹⁹ Power Sector Reform Program. Gender Assessment July 2020, Asian Development Bank (ADB), S. 13

(UNDP)²⁰⁰, UN Women²⁰¹ und der Asiatischen Entwicklungsbank²⁰².

Anfang Oktober 2020 verabschiedete das usbekische Energieministerium eine Roadmap für die Umsetzung der nationalen Gleichstellungsstrategie.²⁰³ Darin enthalten sind eine Reihe von Zielen: Zum einen wird die Personalpolitik des Ministeriums dahingehend verändert, als dass Geschlechterverhältnisse zukünftig berücksichtigt werden. Die Einführung konkreter Maßnahmen soll Chancengleichheit sicherstellen und präventiv gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung wirken. Vor allem in Energie- und Infrastrukturprojekten sollen so auftretende Fälle von Diskriminierung gegenüber Frauen gesenkt werden. Energieunternehmen sind angehalten, ihre Unternehmenskultur entsprechend weiterzuentwickeln.²⁰⁴

Die jüngeren Entwicklungen in Usbekistan zeigen eine klare Stärkung der institutionellen Geschlechterpolitik in allen Lebensbereichen. Vor allem auch die Maßnahmen zur Umsetzung der nationalen Gleichstellungsstrategie im Energiesektor sind positiv zu bewerten. Inwiefern die geplanten Reformen Wirkung und spürbare Veränderungen entfalten werden, bleibt zu beobachten. Begrüßenswert wäre daher ein begleitendes Monitoring und eine kontinuierliche statistische Auswertung der Entwicklung der Geschlechterverteilung im Energiesektor sowie im Bereich der tertiären Bildung.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die Zivilgesellschaft in Usbekistan ist vorwiegend von den sogenannten Mahallas geprägt.²⁰⁵ Mahallas sind selbst verwaltete Organe, die traditionell eine wichtige Rolle bei der sozioökonomischen Entwicklung in Gemeinschaften spielen. Heutzutage ist die zivilgesellschaftliche Landschaft vielseitiger und umfasst neben dem traditionellen Mahalla-System Unternehmen, basisdemokratische Initiativen, Regierungsinitiativen und politische Parteien. Unter den ersten zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich in den 1990er Jahren bildeten, war der Frauenverband Business Women Association of Uzbekistan (BWA) bzw. Tadbirkor Ael. Der Verband war die erste Frauenorganisation in Zentralasien. Die Regierung unterstützte die Gründung von Nichtregierungsorganisationen von Anfang an. Im

Bereich der Frauenförderung entstand so das Women's Committee of Uzbekistan (WCU).

Ab Mitte der 1990er Jahre fingen internationale Organisationen an, die zivilgesellschaftlichen Initiativen in Usbekistan zu unterstützen. Dazu zählen zum Beispiel die United States Agency for International Development (USAID), das United Nations Development Programme (UNDP), die Konrad-Adenauer-Stiftung, die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) und später auch die Weltbank.²⁰⁶ Zu den wichtigsten Partnern Usbekistans bei der Förderung nachhaltiger Entwicklung und Geschlechtergleichstellung zählt die Asiatische Entwicklungsbank (ADB).²⁰⁷ Seit 1995 in Usbekistan aktiv, finanziert die ADB unter anderem Projekte, die Mädchen und Frauen den Zugang zu Bildung und Beschäftigung erleichtern und einen Beitrag zur Schließung der Geschlechterlücke leisten. Die ADB hat eng mit dem Women's Committee of Uzbekistan (WCU) zusammengearbeitet und eine Reihe von Studien zu sozioökonomischen Auswirkungen der Transformation Usbekistans auf die Geschlechtergleichheit veröffentlicht. Damit hat die ADB einen wichtigen Beitrag zu mehr Transparenz und zur Verbesserung der statistischen Datengrundlage geleistet. Ein Großteil der Projekte der ADB im Energiesektor ist darauf ausgerichtet, den Zugang zu Energie für Verbraucher und Verbraucherinnen zu verbessern, die Energieeffizienz zu erhöhen, die Energieversorgung zu modernisieren, die technische Kapazität der Energieerzeugung zu stärken, die Stromverteilung zu optimieren und regionale Kooperation zu fördern. Einige der Projekte beinhalten explizite Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Seit 2016 verfolgt die ADB eine Geschlechterpolitik für den Energiesektor in vier relevanten Bereichen: die Integration von Geschlechtergleichstellung in den sektorspezifischen normativ-rechtlichen Rahmen, die Stärkung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit bei den Beschäftigten von Uzbekenergo, die Entwicklung weiblicher Führung und die Reform des Bildungssystems mit dem Ziel, den Zugang zu technischen, energiebezogenen Universitäten für Frauen zu verbessern. Eine der zehn Maßnahmen der Geschlechterpolitik beinhaltet die Einführung einer 30-prozentigen Quote für Frauen im Management sowie

²⁰⁰<https://www.uz.undp.org/content/uzbekistan/en/home/presscenter/pressreleases/2017/11/20/wc-undp-will-promote-women-empowerment.html>

²⁰¹ <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2012/03/uzbek-womens-committee>

²⁰² Die Zusammenarbeit fand im Rahmen dieser Publikationen statt: „Women and Men in Uzbekistan 2007–2010: Statistical Bulletin“, eine statistische Bestandsaufnahme zur Geschlechterpartizipation, und Studienreihe „Uzbekistan. Country Gender Assessment“ aus den Jahren 2005, 2014 und

2018, die die sozioökonomischen Aspekte von Geschlechtergleichheit bzw. -ungleichheit beleuchtet.

²⁰³ <http://minenergy.uz/ru/news/view/854>

²⁰⁴ Ebd.

²⁰⁵ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29303/csb-uzb.pdf>

²⁰⁶ Ebd.

²⁰⁷ <https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main>

einer 40-prozentigen Quote für weibliche Beschäftigte insgesamt.²⁰⁸

Zivilgesellschaftliche Initiativen in explizit technischen oder energiebezogenen Bereichen sind in Usbekistan kaum verbreitet. Etabliert ist das internationale Mentoring- und Austauschprogramm TechWomen vom U.S. Department of State's Bureau of Educational and Cultural Affairs (ECA)²⁰⁹, das vom Institute of International Education (IIE)²¹⁰ verwaltet wird. TechWomen verfolgt das Ziel, die nächste Generation von weiblichen Führungskräften in MINT-Bereichen zu fördern. TechWomen vernetzt den weiblichen Nachwuchs aus Afrika, Asien und dem Mittleren Osten mit Frauen aus den Vereinigten Staaten im Rahmen eines fünfwöchigen Programms in Kalifornien, nahe des Silicon Valley. Die Teilnehmerinnen erhalten Zugang zu Netzwerken, Ressourcen und Wissen und werden dabei unterstützt, sich beruflich weiterzuentwickeln. Durch das Programm werden sie oft zu Vorbildern für Mädchen und Frauen in ihren Heimatländern und können ihr Wissen weitergeben. Auch nach Abschluss des Programms bleiben die Teilnehmerinnen in Kontakt, indem sie an Delegationsreisen und Netzwerktreffen partizipieren, wie beispielsweise im Rahmen der Central Asia Women in Tech and Science Week in Tashkent, Usbekistan²¹¹.

Die erst 2019 gegründete gemeinnützige Nichtregierungsorganisation (NRO) Tech4Impact²¹² ist eine der ersten zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich im Rahmen nachhaltiger Entwicklung für die Förderung von Mädchen und Frauen in technisch orientierten Bereichen engagiert. Tech4Impact führt Mädchen auf kreative Art und Weise in MINT-Fächer ein, zeigt ihnen Karrieremöglichkeiten in technologischen Bereichen auf und leistet Pionierarbeit. Tech4Impact hat sich zum Ziel gesetzt, Innovationen, grüne Technologien, Start-ups, Jugendliche und Gründerinnen in Usbekistan und Zentralasien zu fördern. Mitbegründerin der NRO ist Saida Yusupova, Pionierin im Feld der erneuerbaren Energien. Sie gründete 2016 das Beratungsunternehmen Green Business Innovation²¹³, mit dem sie die ersten Solar- und Windparkprojekte Usbekistans realisiert und damit als eine der Ersten den Erneuerbare-Energien-Markt in Usbekistan erschlossen hat²¹⁴. Ihr berufliches

wie auch zivilgesellschaftliches Engagement richtet sich auf die Förderung von Frauen und Mädchen. Tech4Impact vereint verschiedene Aktivitäten und unterschiedliche Zielgruppen.²¹⁵ Dazu gehört zum Beispiel die Central Asia Week Women in Science and Technologies mit Vertretern und Vertreterinnen aus Zentralasien, dem Silicon Valley und Großbritannien. Expertinnen erhalten im Rahmen der Woche Sichtbarkeit und die Möglichkeit, sich auszutauschen und zu vernetzen. Green Business Innovation setzt auch das ClimateLaunchpad in Usbekistan um, einen internationalen Wettbewerb für grüne Geschäftsideen. Usbekistan partizipierte an dem Wettbewerb im Jahr 2019 zum ersten Mal. Mithilfe des Wettbewerbs Technovation Girls Usbekistan²¹⁶ lernen Mädchen im Alter von 10 bis 18 Jahren, wie sie soziale Probleme in ihren Gemeinden unter Nutzung von Informationstechnologien lösen können.²¹⁷ Teilnehmerinnen entwickeln in Teams ein Projekt mit Bezug zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung. Das Projekt Curiosity Maker Space stellt kreativen Raum zur Verfügung, um innovative Ideen und Lösungsansätze mit Design-Thinking-Methoden zu erarbeiten. Unterstützt wird der Maker Space in Tashkent von der US-amerikanischen Botschaft.

Die Arbeit von Tech4Impact ist in mehrfacher Hinsicht beispielhaft. Es ist die erste usbekische NRO, die Mädchen und Frauen in MINT-Bereichen fördert und gleichzeitig für die Ziele nachhaltiger Entwicklung sensibilisiert. Sie adressiert nicht nur Mädchen, sondern bindet auch Eltern ein. Tech4Impact stärkt das Selbstvertrauen von Mädchen, begeistert sie für technische Berufe und ermutigt sie, in männlich dominierte Arbeitswelten einzutreten. Frauen fördert die NRO darin, Unternehmen zu gründen und Führungspositionen zu übernehmen. Die NRO bringt verschiedene Stakeholder, etwa Vertreter aus konservativen Sektoren mit Unternehmern und Unternehmerinnen zusammen, fördert ihren Austausch und damit das Ablegen von Vorbehalten und schafft dadurch den Nährboden für potenzielle Kooperationen. In Initiativen wie diesen liegt großes Potenzial, um traditionelle geschlechtsspezifische Stereotype aufzubrechen und einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit zu leisten.

²⁰⁸ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Aisan Development Bank, S. 20

²⁰⁹ <https://eca.state.gov/about-bureau>

²¹⁰ <https://www.iie.org/>

²¹¹ <https://www.techwomen.org/uncategorized/uzbekistan-day-3-uniting-women-and-girls-in-science>

²¹² <http://tech4impact.uz/en/about/>

²¹³ <http://gbi-consult.com/de/>

²¹⁴ Saida Yusupova realisierte mit Green Business Innovation die ersten Solar- und Windprojekte in Usbekistan. Das Unternehmen verbindet Ziele für nachhaltige Entwicklung mit grünen Geschäftsmodellen.

²¹⁵ <http://tech4impact.uz/en/category/programmes/>

²¹⁶ Videos zum Wettbewerb sind auf YouTube zu finden: https://www.youtube.com/watch?v=6Bbwgl2gULQ&feature=emb_logo

²¹⁷ Weitere Projekte, die Tech4Impact unterstützt oder umsetzt, finden sich auf der eigenen Website:

<http://tech4impact.uz/en/category/programmes/> oder auf Partnerseiten:

<https://mentoringplatform.org/en/news/onlajjnseminar-dlja-mentorov-startapov>

DENA-INTERVIEW



Saida Yusupova

Saida Yusupova ist Gründerin und Geschäftsführerin von Green Business Innovation, einem Beratungsunternehmen für erneuerbare Energien, grüne Technologien, Innovationen und Frauen in der Tech-Branche. Sie ist auch Co-Gründerin der gemeinnützigen Nichtregierungsorganisation Tech4Impact und gibt Seminare an der Universität von Usbekistan, unter anderem zum Unternehmertum im Erneuerbare-Energien-Sektor. Bereits seit ihrer Kindheit ist sie mit Technik vertraut. Ihr Vater war Elektrotechniker und ihre Mutter Ingenieurin. Saida Yusupova studierte internationale Ökonomie und Nachhaltige Entwicklung in Großbritannien. Sie arbeitete bei der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und im Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) in den Bereichen Umwelt und Energie. Nachdem sie am Mentoring-Programm von TechWomen in Kalifornien, USA, teilgenommen hatte, gründete sie 2016 ihr eigenes Unternehmen.

„Die größten Herausforderungen bei der Unternehmensgründung waren für mich der Aufbau der Unternehmensreputation und die Ausweitung meines Netzwerks. Seit drei Jahren habe ich mich mit Green Business Innovation im Sektor etabliert. Meine Rolle im Unternehmen als Führungskraft liegt darin, das Team und die Organisation zu stärken. Die Grundlagen dafür sind agile Strukturen ohne Hierarchien, Zusammenhalt, Teamgeist und Delegation von Aufgaben. Nur mit einem guten Team ist es möglich, Herausforderungen zu bewältigen und die Unternehmensziele zu erreichen. Um Frauen als Energie-Expertinnen zu fördern, braucht es Mentoring-Programme, Trainings zum Aufbau von Sozialkompetenzen und Kommunikationsfähigkeiten. Für eine frühzeitige Förderung von Mädchen und jungen Frauen wären Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, MINT-Klassen und Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung wünschenswert.“

Frauen Netzwerke

In Usbekistan sind 7 Prozent der Nichtregierungsorganisationen Frauenvereine.²¹⁸ Die meisten von ihnen wurden in den 1990er Jahren gegründet.²¹⁹ Die bekannteste und älteste Frauenorganisation Usbekistans ist die Business Women Association (BWA) bzw. Tadbirkor Ayol.²²⁰ Gegründet im Jahr 1991, war die BWA die erste Frauenorganisation Zentralasiens. Mit Vertretungen in 14 Regionen, 68 Städten und Bezirken ist die BWA im ganzen Land gut vernetzt. Der Verband kooperiert eng mit dem usbekischen Parlament wie auch mit internationalen Organisationen, etwa der Weltbank und der Delegation der Europäischen Union in Usbekistan. Die BWA organisiert die jährlich stattfindende internationale Messe Businesswomenexpo. Der Verband setzt sich dafür ein, die wirtschaftlichen und sozialen Rechte von Frauen zu fördern und zu schützen, indem er die unternehmerischen und sozialen Initiativen von Frauen unterstützt und ihnen den Zugang zu Finanz-, Bildungs- und Informationsressourcen erleichtert. Im Bildungsbereich setzt die BWA auf die Einführung von innovativen Bildungsprogrammen und Umschulungen, mit dem Ziel, die Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit von Frauen zu steigern. Auf institutioneller Ebene beteiligt sich die BWA daran, die notwendigen Rahmenbedingungen für die wirtschaftliche und soziale Teilhabe von Frauen zu stärken. Die BWA adressiert die für Usbekistan typischen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und leistet einen erheblichen Beitrag um Geschlechterlücken zu schließen.²²¹

Ende Dezember 2020 hat eine prominente Gruppe von weiblichen Führungskräften aus den zentralasiatischen Staaten Usbekistan, Kasachstan, Kirgisistan, Tadschikistan und Turkmenistan eine neue Plattform gegründet.²²² Central Asian Women Leaders' Caucus ist ein informelles Netzwerk weiblicher Führungskräfte. Das Netzwerk wird unterstützt vom UN Regional Center for Preventive Diplomacy for Central Asia (UNRCCA) und UNDP Regional Bureau for Europe and the Commonwealth of Independent States und wurde im Rahmen des Dialogue of Women Leaders from Central Asian States bekannt gegeben. Ziel ist es, Frauen in der Region dabei zu unterstützen, eine größere politische, wirtschaftliche und soziale Rolle zu erlangen, und sie zu ermächtigen, am Entscheidungsprozess in Fragen des Friedens, der Stabilität und der nachhaltigen Entwicklung in der Region

²¹⁸ Uzbekistan Country Gender Assessment. Update. December 2018, Asian Development Bank, S. 6

²¹⁹ <https://www.adb.org/publications/civil-society-briefs-uzbekistan>

²²⁰ <https://www.adju.uz/>. Den aktuellen Vorsitz von BWA hat Gulnora Makhmudova inne.

²²¹ Ebd.

²²² <https://unrcca.unmissions.org/declaration-central-asia-women-leaders%E2%80%99-caucus>

stärker zu partizipieren. Die Plattform soll einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, die regionale Kooperation in Zentralasien weiter zu vertiefen. Aufgabe der Repräsentantinnen ist es, politische Unterstützung für die nachhaltige Entwicklung der Region in ihren Heimatländern zu sammeln und als Vorbild zu dienen, um gesellschaftlichen Wandel voranzutreiben. Den Vorsitz für das Jahr 2021 hat Tanzila Narbaeva, Sprecherin des Parlaments von Usbekistan, übernommen.²²³ Branchenspezifische Frauennetzwerke im Energiesektor gibt es in Usbekistan bisher nicht.

Fazit

Frauen machen in Usbekistan gut 40 Prozent der gesamten Arbeitskraft des Landes aus. Der Frauenanteil ist damit geringer als in der Ukraine, Russland und Kasachstan. In Usbekistan ist der Arbeitsmarkt, ähnlich wie in weiten Teilen Osteuropas und Zentralasiens, geschlechtsspezifisch segregiert. Frauen arbeiten mehrheitlich in schlechter bezahlten Berufen im Dienstleistungssektor und sind in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales stark überrepräsentiert. Im Industriesektor bewegt sich die Geschlechterverteilung hingegen in Richtung Parität. Anders als in der Ukraine, Russland und Kasachstan sind Frauen vergleichsweise schlechter ausgebildet. Sie sind nicht nur in technisch orientierten Fächern im Vergleich zu Männern stark unterrepräsentiert. Frauen entscheiden sich auch viel seltener für ein Studium als Männer. Die niedrigen Frauenanteile spiegeln sich auch auf den Führungsebenen von Wirtschaft und Politik wider. Im Energiesektor gab es zudem große Unterschiede bei der Geschlechterverteilung der Beschäftigung zwischen Stadt und Land. Auffällig ist, dass der Anteil von Frauen in mittleren Management-Positionen von allen Hierarchieebenen am höchsten war.

Die wohl größte Hürde für Frauen im Energiesektor liegt in unzureichenden Bildungs- und Berufsqualifikationen. Auch fehlt das Wissen um Beschäftigungsoptionen und Karrieremöglichkeiten im Energiesektor. Im ländlichen Raum sind die Bildungs- und Wissensasymmetrien noch größer als in den Städten. Geschlechtsspezifische Stereotype und die traditionelle soziale Rolle der Frau in Familie und Gesellschaft verhindern einen gleichberechtigten Zugang zu Berufen im Energiesektor, die in der Gesellschaft nach wie vor als Männerberufe wahrgenommen werden. Die Ergebnisse der dena-Umfrage bestätigen, dass der größte Hebel für den Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in Usbekistan in einem verbesserten Zugang zu Bildung liegt. Die usbekischen Teilnehmerinnen der dena-

Umfrage wünschen sich einen Wandel der männlich stark geprägten Arbeitskultur, flache Hierarchien und familienfreundlichere Arbeitsbedingungen. Relevante Lösungsansätze zur Überwindung von Hürden sehen sie auch in der Unterstützung durch männliche Kollegen und Netzwerke, die Frauenkarrieren fördern, sowie in Coachings für die persönliche Weiterentwicklung.²²⁴

Seit 2019 hat die usbekische Regierung Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung als Prioritäten auf die politische Agenda gesetzt. Weitreichende Reformen zur Stärkung der wirtschaftlichen, politischen und sozialen Teilhabe von Frauen wurden angestoßen und Geschlechtergerechtigkeit wurde institutionell stärker verankert. Die Verabschiedung eines Geschlechtergleichstellungsgesetzes und die Gründung einer Nationalen Kommission sowie eines neuen Ministeriums verdeutlicht die Relevanz des Themas und die politische Absicht der Regierung, gegen Ungleichheiten vorzugehen. Auch das Energieministerium hat 2020 eine Roadmap für die Umsetzung der nationalen Gleichstellungsstrategie verabschiedet. Sie setzt sowohl bei Präventivmaßnahmen gegen geschlechtsspezifische Diskriminierung in Energie- und Infrastrukturprojekten als auch an der Personalpolitik und Unternehmenskultur von Energieunternehmen an. Mit der Asiatischen Entwicklungsbank (ADB) haben Regierung und Wirtschaft Usbekistans einen starken Partner an ihrer Seite. Die ADB adressiert mit ihren Aktivitäten vor allem die Geschlechterlücke in Bildung und Beschäftigung. Für den Energiesektor hat sie eine ambitionierte Geschlechterpolitik entwickelt, die auf die Weiterentwicklung des normativ-rechtlichen Rahmens, auf Bewusstseinsbildung für Geschlechterthemen, Stärkung weiblicher Führung und Reformierung des Bildungssystems abzielt. Darüber hinaus fordert die ADB die Einführung von Geschlechterquoten, um den Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt und auf Führungsebenen im Energiesektor zu erhöhen.

Die zivilgesellschaftliche Landschaft ist in Usbekistan vielseitig ausgeprägt. Frauennetzwerke spielen von jeher eine wichtige Rolle in der Gesellschaft. Mit der Gründung der Business Women Association (BWA) im Jahr 1991 entstand die erste Frauenorganisation in ganz Zentralasien. Ein energiesektorspezifisches Frauennetzwerk gibt es in Usbekistan bisher nicht. Mit der Gründung der gemeinnützigen Nichtregierungsorganisation Tech4Impact gibt es aber erstmals ein Angebot für Mädchen und Frauen, das nachhaltige Entwicklung, grüne Technologien und Innovationen in technisch orientierten Bereichen mit

²²³<https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/pressreleases/2020/launch-of-the-first-women-leaders-dialogue-in-central-asia.html>

²²⁴ Siehe Anhang

Unternehmertum zusammenbringt. Tech4Impact hat ein breites Angebot, das sowohl auf Nachwuchsförderung als auch auf Kooperation zwischen verschiedenen Stakeholdern setzt, um gesellschaftlichen Wandel zu gestalten. Das erst jüngst von einer Gruppe von Führungsfrauen gegründete informelle Frauennetzwerk Central Asian Women Leaders' Caucus setzt auf länderübergreifende Kooperation in der Region Zentralasien. Caucus birgt großes Potenzial, sich zu einer treibenden Kraft für die Umsetzung der nachhaltigen Entwicklungsziele und Stärkung der Rolle von Frauen im politischen, wirtschaftlichen und sozialen Leben auf regionaler Ebene zu entwickeln.

Usbekistan hat sich auf den Weg in eine geschlechtergerechte Gesellschaft gemacht. Das Engagement von Frauen ist beispielhaft und reicht über die Landesgrenzen hinaus. Welche Wirkung die staatlichen Reformen und zivilgesellschaftlichen Aktivitäten entfalten können, wird sich erst in den kommenden Jahren zeigen. Ein begleitendes Monitoring sowie die kontinuierliche Erhebung statistischer Daten zur Geschlechterverteilung in Bildung und Beschäftigung könnten für die Bewertung der Maßnahmen und Überprüfung der Gleichstellungsstrategie hilfreich sein.

Länderprofil Türkei

Die Türkei liegt mit einer Geschlechterlücke von 36,5 Prozent im weltweiten Vergleich auf Rang 130 und damit hinter der Ukraine, Russland, Kasachstan und Usbekistan, aber noch vor dem Iran.²²⁵ Bis zur wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen fehlen der Türkei 52,2 Prozent, zur politischen Gleichstellung 87,6 Prozent. In Bezug auf die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen bildet die Türkei neben dem Iran das Schlusslicht im Vergleich zu den anderen in dieser Studie betrachteten Ländern und liegt weit hinter dem regionalen Durchschnitt von Osteuropa und Zentralasien.²²⁶ In Bezug auf die Geschlechterlücke bei der politischen Teilhabe von Frauen liegt die Türkei im Mittelfeld der betrachteten Länder hinter der Ukraine und Kasachstan sowie dem globalen Durchschnitt von 75 Prozent, aber noch vor Russland und dem Iran.

Arbeitsmarkt

Die Erwerbsquote in der Türkei war im Vergleich zur Ukraine sowie zu Russland, Kasachstan und Usbekistan im Jahr 2019 deutlich niedriger und lag bei 58 Prozent.²²⁷ Knapp 38 Prozent der erwerbsfähigen Frauen²²⁸ und knapp 78 Prozent der erwerbsfähigen Männer²²⁹ waren erwerbstätig. Die gesamte Arbeitskraft des Landes verteilte sich 2019 auf 33 Prozent weibliche und 67 Prozent männliche Erwerbstätige.²³⁰ Frauen sind in der Türkei mit einem Anteil von ca. 60 Prozent zum größten Teil im Dienstleistungssektor vertreten. Hier sind sie vor allem in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales, Handel sowie Gastgewerbe und Gastronomie tätig. Frauen sind grundsätzlich in nahezu allen wirtschaftlichen Tätigkeiten in der Minderzahl, bis auf die Bereiche Landwirtschaft und Finanzen, wo annähernd Geschlechtergleichverteilung herrscht. Einzig im Sektor Gesundheit und Soziales sind Frauen mit 68,5 Prozent überrepräsentiert. Mit einem Beschäftigungsanteil von 55 Prozent sind Frauen auch im Bildungssektor in der Mehrheit.²³¹ In der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei sind 25 Prozent aller weiblichen Beschäftigten

wirtschaftlich aktiv. In der Industrie sind es hingegen nur 15 Prozent und im Baugewerbe weniger als 1 Prozent.²³²

Ein Blick auf die Führungsebenen von Politik und Wirtschaft zeigt, dass Frauen an Entscheidungsprozessen viel weniger teilhaben als Männer und deutlich unterrepräsentiert sind: Der Frauenanteil an Positionen im oberen und mittleren Management von Unternehmen lag im Jahr 2018 bei 17,3 Prozent.²³³ Im Jahr 2019 waren 17,5 Prozent der Parlamentsmitglieder Frauen, im Aufsichtsrat börsennotierter Unternehmen waren es 13,8 Prozent der Mitglieder. Knapp 4 Prozent aller Unternehmen haben eine weibliche Mehrheitsbeteiligung, bei ebenso wenigen Unternehmen besetzen Frauen Positionen in der obersten Führungsebene und sind damit an strategischen Entscheidungsprozessen beteiligt. Mit einem Anteil von 40,1 Prozent sind Frauen auf der Ebene der Fachkräfte und der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich besser vertreten.²³⁴

Frauen sind in der Türkei tendenziell besser ausgebildet als Männer: 53 Prozent der Hochschulabsolventen waren 2018/2019 weiblich.²³⁵ Der Großteil der weiblichen und männlichen Studierenden hat einen Abschluss in den

²²⁵ Länderprofil Türkei, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 343

²²⁶ Die Geschlechterlücke beträgt im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens 27 Prozent in der ökonomischen Dimension und 85 Prozent in der politischen Dimension. Die Geschlechterlücke beträgt im regionalen Durchschnitt des Nahen Ostens und Nordafrika 57,5 Prozent in der ökonomischen Dimension und 90 Prozent in der politischen. Figure 8, Regional Performance 2020, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 22.

²²⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²²⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²²⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²³⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

²³¹ Die Daten basieren auf Erhebungen des Statistikinstituts der Türkei (TUIK) und wurden der dena vom Frauennetzwerk Turkish Women in Renewable Energies (TWRE) in englischer Sprache aufbereitet zur Verfügung gestellt.

²³² Ebd.

²³³ https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58

²³⁴ Länderprofil Türkei, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 343 f.

²³⁵ <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Fächern Betriebswirtschaftslehre, Verwaltung und Rechtswesen erreicht. Der Frauenanteil lag hier bei 36,5 Prozent und der Männeranteil bei 40 Prozent. Die Anteile von weiblichen und männlichen Studierenden, die einen Abschluss in praxisbezogenen Hochschulausbildungen erreicht haben, ähneln sich ebenfalls und lagen 2019 bei ca. 25 Prozent. Bemerkenswert ist, dass in der Türkei mehr Absolventinnen einen Bildungsabschluss in MINT-Fächern erreicht haben (14,2 Prozent) als in den Bereichen Kunst und Humanwissenschaften (13,7 Prozent) sowie Bildungswesen (13,5 Prozent) und Gesundheit (8,8 Prozent), wo sie im Vergleich zu Männern überrepräsentiert waren. Trotzdem bleiben Frauen mit einem Abschluss in MINT-Fächern im Vergleich zu Männern (26 Prozent) in der Minderzahl. Unterrepräsentiert sind Frauen vor allem auch bei den Ingenieurwissenschaften: 7,4 Prozent der Absolventinnen haben ihr Studium in diesem Bereich erfolgreich abgeschlossen, im Vergleich zu 19,4 Prozent der männlichen Absolventen.²³⁶

Das Statistikinstitut der Türkei Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) hat für 2019 den Anteil des Energiesektors am BIP mit 1,7 Prozent errechnet. Im Vergleich zum Vorjahr wuchs der Energiesektor um 12 Prozent. Bei einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 5 Prozent über die letzten zehn Jahre weist der Energiesektor die höchste Wachstumsrate der gesamten türkischen Wirtschaft auf und birgt großes Beschäftigungspotenzial.²³⁷ Bisher partizipieren Frauen in der Türkei vergleichsweise selten an wirtschaftlichen Aktivitäten im Energiesektor. Im Bereich der Versorgung mit Strom, Gas, Dampf und Klimaanlage waren unter den Beschäftigten im Jahr 2019 11,3 Prozent Frauen und 88,7 Prozent Männer vertreten. Im Baugewerbe waren Frauen im selben Jahr noch stärker unterrepräsentiert. Nur 4,3 Prozent der Beschäftigten waren in diesem Sektor Frauen und 95,7 Prozent Männer.²³⁸

Die Studie von Deloitte „Frauen in der Energiewirtschaft“²³⁹ hat im Jahr 2018 über 500 angestellte Frauen zu ihrer Rolle im Energiesektor befragt. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten auf unteren Hierarchieebenen angestellt ist: 31 Prozent der Befragten gehörten zum Fachpersonal. Der Frauenanteil am unteren und mittleren Management betrug 20 Prozent. Mit zunehmenden Hierarchiestufen nimmt der

Frauenanteil im Energiesektor ab: Frauen besetzten 8 Prozent der Positionen im oberen Management und nur 1 Prozent der Positionen innerhalb der Geschäftsführung.²⁴⁰ Dabei strebt ein Großteil der Frauen eine Führungsposition an: 67 Prozent der befragten Frauen möchten ins obere Management aufsteigen. Frauen sind überwiegend in den Abteilungen Kundendienst (20 Prozent), Personal, Recht, Energiemanagement, Tarife und Gesetzgebung sowie Finanzen angestellt. Fast alle Frauen sind sehr gut ausgebildet: 91 Prozent der Befragten haben mindestens einen Bachelor- oder einen höheren Hochschulabschluss. 29 Prozent der Befragten haben Ingenieurwesen, 20 Prozent Betriebswirtschaftslehre und 8 Prozent Wirtschaftswissenschaften studiert.

Die Ergebnisse der Deloitte-Studie zeigen aber auch, dass 73 Prozent der befragten Frauen grundsätzlich zufrieden damit sind, im Energiesektor beschäftigt zu sein. Attraktiv machen den Sektor vor allem Lern-, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sowie die Arbeit in einer globalen Branche. Als negative Aspekte nannten die befragten Teilnehmerinnen Lohnunterschiede und mangelnde Leistungen seitens des Arbeitgebers, Benachteiligungen bei Beförderungen sowie schlechte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.²⁴¹ Die mangelnde Beteiligung von Frauen an Führungspositionen im Energiesektor führen die Befragten auf die stark männlich geprägte Unternehmenskultur zurück. Männliche Führungskräfte besetzten Positionen eher mit männlichen als mit weiblichen Kandidaten. Zudem fördere das Management den beruflichen Aufstieg von Frauen nicht ausreichend. So gaben 61 Prozent der Befragten an, dass ihre jeweiligen Unternehmen keine Strategie und keine Maßnahmen umgesetzt haben, um den Frauenanteil unter ihren Beschäftigten zu erhöhen.

Die Ergebnisse der dena-Umfrage bestätigen dieses Bild. Am häufigsten nannten die türkischen Teilnehmerinnen geschlechtsspezifische Vorurteile und Diskriminierung gegenüber Frauen als Hürden für Frauen, im Energiesektor eine Karriere aufzunehmen oder beruflich aufzusteigen. Auch verhinderten antiquierte Arbeitskulturen und Unternehmensstrukturen, die hauptsächlich männlich geprägt sind, geschlechtsneutrale Karrierechancen. Fehlende Geschlechter- und Inklusionspolitiken und daraus abgeleitete Maßnahmen seitens der Arbeitgeber sowie familienunfreundliche

²³⁶ Länderprofil Türkei, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 344

²³⁷ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671>

²³⁸ Die Daten basieren auf Erhebungen des Statistikinstituts der Türkei (TUIK) und wurden der dena vom Frauennetzwerk Turkish Women in Renewable Energies (TWRE) in englischer Sprache aufbereitet zur Verfügung gestellt.

²³⁹ <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html>

²⁴⁰ Ebd.

²⁴¹ Ebd.

Arbeitsbedingungen wurden ebenso als Barrieren angeführt. Die dena-Umfrage hat zudem ergeben, dass mangelndes Selbstvertrauen und fehlende Netzwerke, Frauen davon abhielten, beruflich voranzukommen. Die Deloitte-Studie hat ermittelt, dass 93 Prozent der befragten Frauen nicht in Frauennetzwerken organisiert sind. Der stärkste Hebel, um mehr Frauen für den Energiesektor zu gewinnen, liegt gemäß der Deloitte-Studie in der Erhöhung der Sichtbarkeit von weiblichen Führungskräften, die für Mitarbeiterinnen ein Vorbild sein können.²⁴²

Politische Rahmenbedingungen

Seit den 2000er Jahren hat die Türkei die politischen Rahmenbedingungen zur Beseitigung aller Formen von Diskriminierung gegenüber Frauen deutlich verbessert und Fortschritte bei der Beseitigung von Geschlechterungleichheit erzielt.²⁴³ In der türkischen Verfassung, im Straf- und Zivilgesetzbuch, im Arbeitsrecht sowie im Gesetz zum Schutz der Familie und zur Prävention von Gewalt gegen Frauen wurden im Zeitraum von 2000 bis 2016 umfassende Regelungen erlassen, um Geschlechtergleichheit institutionell stärker zu verankern. Die Regelungen und Gesetzesänderungen betreffen die Gleichstellung der Geschlechter in der Ehe und Familie, das Arbeitsleben, den Schutz von Frauen vor Missbrauch und Gewalt sowie vor Früh- und Zwangsehen, die Ermächtigung von Frauen und den Erwerb von Eigentum und Erbschaften durch Frauen.²⁴⁴ Die Türkei war das erste Land, das die Istanbul-Konvention zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt²⁴⁵ in den Jahren 2011 und 2012 unterzeichnete und ratifizierte. Damit hat die Türkei wichtige Gesetzesänderungen vor allem zum Schutz von Frauen vor Gewalt und Fremdbestimmung verabschiedet.²⁴⁶

Der gesetzliche Rahmen wurde mithilfe des Nationalen Aktionsplans zur Gleichstellung der Geschlechter (2008 bis 2013) und des Nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (2016 bis 2020) umgesetzt. Die nationale Beschäftigungsstrategie (2014 bis 2023) verfolgt das übergeordnete Ziel, die Arbeitslosigkeit in der Landwirtschaft zu reduzieren und die Erwerbsbeteiligungsrates bis 2023 mit einem

ganzheitlichen Ansatz zu erhöhen, zu dem Chancengleichheit, Beschäftigtenschutz, sozialer Dialog und ein Anreizsystem gehören.²⁴⁷ Die Strategie fokussiert hauptsächlich auf Beschäftigung im Zusammenhang mit Bildung und sozialer Absicherung, die Gewährleistung von Sicherheit und Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt sowie die Erhöhung der Beschäftigung von gefährdeten Gruppen. Zum Beispiel soll die Erwerbsquote von Frauen erhöht werden, indem kulturelle Hürden im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen abgebaut werden. Die Berufsausbildung soll verbessert werden, um grundlegende Fähigkeiten und Kompetenzen für die Selbstständigkeit, auch für Mädchen, zu stärken. Einkommensschwache Frauen sollen mit Mikrokrediten bei Unternehmensgründungen unterstützt werden. Der Aktionsplan zur Umsetzung der nationalen Strategie für den Zeitraum von 2017 bis 2019 zielte auf die Sektoren Informationstechnologie, Finanzen, Baugewerbe, Gesundheit, Landwirtschaft, Textilien und Tourismus.²⁴⁸ Der Energiesektor war nicht inbegriffen.

In den Jahren 2015 und 2016 wurden arbeitsrechtliche Regelungen zugunsten von Frauen in Mutterschutz und Elternzeit getroffen. Väter blieben hier jedoch unberücksichtigt.²⁴⁹

Die wichtigste Institution für Geschlechtergerechtigkeit in der Türkei ist das Committee on Equality and Opportunity for Women and Men of the Grand National Assembly of Turkey.²⁵⁰ Der Ausschuss ist ein autorisiertes Organ des türkischen Parlaments und verantwortlich für den Schutz und die Stärkung der Frauenrechte sowie die Förderung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern. Mitglieder sind sowohl Angehörige des Parlaments als auch unabhängige Repräsentantinnen und Repräsentanten. Die meisten Mitglieder sind Parlamentarierinnen. Mit Gründung des Ausschusses im Jahr 2009 wurde eine institutionelle Lücke in der Förderung von Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung geschlossen. Der Ausschuss gibt Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen ab, wenn es um Gewalt gegen Frauen oder Kinder, Frauenhäuser, Mutterschaftsurlaub, Frauenrechte, das Heiratsalter oder Mobbing geht. Er erstellt und veröffentlicht Berichte über seine Arbeit und die aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit

²⁴² Siehe Anhang

²⁴³ http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

²⁴⁴ Ebd.

²⁴⁵ <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention>

²⁴⁶ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁴⁷ <https://leap.informea.org/countries/tr/national-legislation/national-employment-strategy-2014-2023-action-plan-2014-2016>

²⁴⁸ <https://www.morogluarseven.com/news-and-publications/turkey-approves-2017-2019-action-plan-support-national-employment-strategy/>

²⁴⁹ http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

²⁵⁰ <https://global.tbmm.gov.tr/index.php/EN/yd/icerik/101>

Geschlechterungleichheiten. Das Gremium nimmt Petitionen von Bürgerinnen und Bürgern mit Bezug auf Verletzungen gegen die Gleichstellung der Geschlechter oder geschlechtsspezifische Diskriminierung entgegen und prüft sie.²⁵¹ Außerdem zählen die Sensibilisierung für Geschlechterthemen und lokale, nationale und internationale Treffen, Panels und Symposien zu den Aktivitäten. Es können temporäre themenspezifische Unterausschüsse²⁵² gebildet werden. Diese können Informationen von öffentlichen Verwaltungen anfordern und Studien bei öffentlichen Institutionen, Universitäten, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Berufsverbänden beauftragen. Externe Expertinnen und Experten können in die Unterausschüsse eingebunden werden. Der Ausschuss kooperiert mit internationalen Organisationen, öffentlichen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Organisationen und setzt verschiedene Dialogveranstaltungen um, mit dem Ziel, das Bewusstsein für Fragen der Geschlechtergleichstellung in der Gesellschaft und im Parlament zu stärken.²⁵³ Größtes Projekt ist das Joint Program on Fostering an Enabling Environment for Gender Equality in Turkey, das über eine Laufzeit von zwei Jahren in Zusammenarbeit mit UN Women und United Nations Development Programme sowie unter Einbindung der Zivilgesellschaft umgesetzt wurde. Ziel war es, Geschlechtergleichstellung in Gesetzgebungsprozessen und in der Politikgestaltung zu verankern, regelmäßig zu überwachen und zu evaluieren.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Die Zivilgesellschaft in der Türkei erstarkte und entwickelte sich erst nach dem Ende der Militärjunta ab den 1980er Jahren weiter.²⁵⁴ Im Zeitraum von 1983 bis 2004 verdreifachte sich die Anzahl von autonom agierenden zivilgesellschaftlichen Organisationen. In dieser Zeit wurden einige der wichtigsten von ihnen gegründet, etwa die Human Rights Association, die

Human Rights Foundation, das Mesopotamia Cultural Center und KA-DER, eine Gruppe, die sich Ende der 1990er Jahre im Bereich der Frauenförderung gründete.²⁵⁵ KA-DER setzt sich dafür ein, die Anzahl von Frauen in der Politik und in Entscheidungspositionen zu erhöhen, um eine gleichberechtigte Vertretung beider Geschlechter zu erreichen.²⁵⁶

Auf internationaler Ebene wird die Türkei in ihrer Geschlechterpolitik von United Nations Women (UN Women) unterstützt. Die internationale Nichtregierungsorganisation der Vereinten Nationen ist seit 2012 in der Türkei aktiv und arbeitet eng mit der Regierung und der Zivilgesellschaft zusammen. UN Women Turkey²⁵⁷ fokussiert auf Initiativen in den Bereichen Führung und politische Teilhabe, Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, Frieden, Sicherheit und humanitäres Handeln, nationale Haushaltsplanung sowie Koordination der Arbeit des UN-Systems.²⁵⁸ Um die Anzahl weiblicher Führungskräfte und die Beteiligung von Frauen in Organisationen und Unternehmen zu erhöhen, wirbt UN Women für die Unterzeichnung der Women's Empowerment Principles (WEPs). Gemeinsam mit der UN Global Compact²⁵⁹ Turkey Working Group on Women's Empowerment erarbeitete UN Women einen Leitfaden für die Umsetzung der WEPs in der Türkei.²⁶⁰ Der Leitfaden gibt Institutionen und Organisationen verschiedener Sektoren Hilfestellung und Orientierung. Im weltweiten Vergleich nimmt die Türkei den zweiten Rang bei der Anzahl der WEPs-Unterzeichner ein.²⁶¹ Energieunternehmen zählen bislang allerdings nicht zu den Unterzeichnern.²⁶²

Initiativen und Projekte mit technischem Schwerpunkt sind gerade in den letzten fünf Jahren im Bildungsbereich entstanden. Das Projekt Girls in STEM (GIS) fördert gezielt Schülerinnen. GIS ist im Jahr 2016 als internationales MINT-Projekt zwischen der Türkei, Südkorea, China und den USA entstanden.²⁶³ Unterstützt wird GIS vom US-

²⁵¹ Die meisten Petitionen beziehen sich auf Gewalt gegen Frauen, sexuellen Missbrauch, Selbstmorde von Frauen, Morden an Frauen oder geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Beförderung in öffentlichen Einrichtungen. Siehe ebd.

²⁵² Unterausschüsse gab es beispielsweise zu den folgenden Themen: die Rolle von Geschlechtergleichstellung im Bildungssystem, Frauenbeschäftigung, geschlechtssensible Haushaltsplanung.

²⁵³ Zu den vergangenen Veranstaltungen zählen: Seminar on Empowerment of Women's NGO's on Participating Legislation Process, Education on Gender Mainstreaming to Legislative Experts of the Grand National Assembly of Turkey, International Gender Equality Meeting on the Role of the Gender Commissions for a More Equal World.

²⁵⁴ <https://www.americanprogress.org/issues/security/reports/2017/07/10/435475/trends-turkish-civil-society/>

²⁵⁵ Ebd.

²⁵⁶ <http://ka-der.org.tr/>

²⁵⁷ https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58

²⁵⁸ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁵⁹ United Nations Global Compact (UN Global Compact) ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Sie unterstützt Organisationen und Unternehmen, die sich zu Nachhaltigkeit und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken bekennen. Siehe: <https://www.unglobalcompact.org/>

²⁶⁰ <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/01/weps-implementation-guide>

²⁶¹ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁶² <https://www.unglobalcompact.org/engage-locally/europe/turkey>

²⁶³ <https://www.gisproject.org/about>

amerikanischen Institute of Technology, Economics and Diplomacy (INTED).²⁶⁴ GIS zielt darauf ab, die Neugierde von Mädchen für MINT-Fächer in frühem Alter zu wecken und ihnen eine berufliche Perspektive in technisch orientierten Bereichen aufzuzeigen. GIS möchte so das Bewusstsein und Verständnis für globale Bildung, Wissenschaft und kulturellen Austausch stärken.²⁶⁵

Im Rahmen des Projekts Girls Can STEM hat das Space Camp Turkey in Zusammenarbeit mit der Flying Broom Women's Communication and Research Association (WCRA) und der US-amerikanischen Botschaft in Ankara ein Outer Space Adventure Program für Schülerinnen umgesetzt. 15 Schülerinnen aus 15 Städten konnten so an einem Training für Raumfahrttechnik teilnehmen. Die WCRA verfolgt mit ihren Aktivitäten das Ziel, Mädchen an Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik heranzuführen.²⁶⁶

Eine Reihe von Projekten zur Förderung von Frauen wird im Rahmen der nationalen Beschäftigungsstrategie der Türkei umgesetzt. Women-Up ist ein aktuelles Projekt, das im Zeitraum von 2020 bis 2023 die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit von Frauen sowie weibliches Unternehmertum gezielt fördert.²⁶⁷ Das Projekt gewährt Zuschüsse für weibliche Angestellte, die von Unternehmerinnen in ausgewählten Provinzen beschäftigt werden. Kleinstunternehmerinnen erhalten für jede Frau, die sie zusätzlich beschäftigen, Lohnkostenerstattungen. Mit dem Projekt sollen 4.000 Frauenunternehmen gefördert werden und 4.000 neue Arbeitsplätze entstehen.²⁶⁸

Unternehmen, die von Frauen gegründet werden, können finanzielle Leistungen von der staatlich finanzierten Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey (KOSGEB) erhalten. KOSGEB unterstützt Unternehmerinnen vorwiegend aus der Landwirtschaft.²⁶⁹

Programme, die gezielt oder ausschließlich auf Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung im Energiesektor hinwirken, sind kaum bekannt oder nicht sichtbar. Fördermechanismen richten sich eher auf allgemein technische bzw. ingenieurwissenschaftliche Kompetenzbildung. Die Limak-Stiftung für Bildung, Kultur

und Gesundheit²⁷⁰ hat 2015 ein Projekt zur Förderung von Schülerinnen im Bereich des Ingenieurwesens entwickelt. Engineer Girls of Turkey (EGT)²⁷¹ wird seit 2016 in Zusammenarbeit mit dem türkischen Ministerium für Familie und Sozialpolitik und dem United Nations Development Program (UNDP) umgesetzt und finanziert. Gegründet wurde die Stiftung von der Limak Holding im Rahmen ihrer Corporate-Responsibility-Strategie. Limak ist eine Unternehmensgruppe, die mehrere Geschäftseinheiten aus unterschiedlichen Industrien vereint. Limak ist sowohl im Baugewerbe, im Tourismus, in der Luftfahrt, im Lebensmittelbereich und in der Zementindustrie als auch im Energiesektor wirtschaftlich aktiv. Im Energiesektor ist Limak mit zwei Tochterunternehmen vertreten. Elmak Energy Contracting bietet Projekt- und Contracting-Dienstleistungen an²⁷², während Limak Energy Group²⁷³ in den Bereichen Energieerzeugung, -verteilung, -vertrieb und -handel tätig ist. Die Aktivitäten von Engineer Girls of Turkey (EGT) richten sich einerseits an Schülerinnen der Oberschule und andererseits an Studentinnen. Im Rahmen verschiedener Veranstaltungen klärt EGT Schülerinnen an Gymnasien über Ingenieurberufe auf, mit dem Ziel, sie für das Ingenieurwesen zu begeistern und es in ihre Berufswahl einzubeziehen. Mädchen, die ein ingenieurwissenschaftliches Studium begonnen haben und finanzielle Unterstützung brauchen, werden von EGT während ihrer gesamten Ausbildungszeit gefördert. Das Leistungsangebot umfasst neben Stipendien unter anderem Praktika bei Limak oder ihren Tochterunternehmen, Mentoring-Programme, Coaching und Englischsprachkurse sowie bei Eignung die Möglichkeit einer Beschäftigung bei Limak oder ihren Tochterunternehmen.²⁷⁴ Das Mentoring-Programm wird von Ingenieurinnen von Limak ehrenamtlich durchgeführt. Die Mentorinnen und Mentees werden von Fachexpertinnen und Fachexperten aus der Praxis geschult und tauschen sich im Rahmen eines Netzwerks aus. Mit seinen Aktivitäten erreichte EGT nach eigenen Angaben 20.000 Studentinnen aus 10 Städten. Jährlich profitieren ca. 100 Studentinnen von den Stipendien und Mentoring-Programmen.²⁷⁵ Das Projekt gilt als beispielhaft für die Förderung junger Frauen im

²⁶⁴ <https://www.inted.org/about>

²⁶⁵ Laut Website fanden die Aktivitäten des GIS-Programms bis einschließlich 2018 jährlich statt.

²⁶⁶ <https://www.spacecampturkey.com/girls-can-stem-explore-space>

²⁶⁷ <http://www.ikg.gov.tr/operation-on-supporting-registered-women-employment-women-up/?lang=en>

²⁶⁸ Ebd.

²⁶⁹ <https://www.kosgebkredi.net/kadin-girisimcilere-50-bin-tl-hibe-devlet-destekli-kredi/>

²⁷⁰ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation>

²⁷¹ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey> und <http://limakskopje.com/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey.html>

²⁷² <http://www.limak.com.tr/sectors/energy-contracting>

²⁷³ <http://www.limak.com.tr/sectors/energy>

²⁷⁴ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey>

²⁷⁵ Ebd.

ingenieurwissenschaftlichen Bereich, auch über die Landesgrenzen der Türkei hinaus.²⁷⁶ Mit der Entwicklung innovativer Programme wie EGT, die darauf abzielen, junge Ingenieurinnen und zukünftige weibliche Führungspersönlichkeiten zu entwickeln, nimmt die Türkei eine Vorreiterrolle ein.²⁷⁷

Frauennetzwerke

Das erste und bisher einzige Frauennetzwerk im Energiesektor der Türkei ist Turkish Women of Renewable Energy and Energy Sector (TWRE).²⁷⁸ Das Netzwerk wurde 2018 mit dem Ziel gegründet, ein professionelles Netzwerk für Frauen zu schaffen, die im Energiesektor, insbesondere im Bereich der erneuerbaren Energien, tätig sind oder dort tätig werden wollen. Die Mission von TWRE ist es, die Wahrnehmung von Frauen im Energiesektor positiv zu beeinflussen, Energie-Expertinnen sichtbar zu machen und das Interesse von Frauen am Energiesektor zu stärken. Wichtig ist TWRE dabei, dass der Energiesektor mehr Expertinnen für grüne Technologien und erneuerbare Energien gewinnt. Mit seiner Arbeit möchte TWRE einen Beitrag zur Geschlechtergleichstellung im Geschäftsleben leisten und den Frauenanteil an der Beschäftigung im Energiesektor erhöhen. Das Frauennetzwerk startete als geschlossene LinkedIn-Gruppe mit 100 Mitgliedern aus der Windindustrie. Mittlerweile hat TWRE 1.400 Mitglieder aus allen Energiebranchen. Dazu gehören weibliche Führungskräfte, Akademikerinnen, Hochschulabsolventinnen und Studentinnen aus unterschiedlichen Disziplinen und ingenieurwissenschaftlichen Bereichen.

TWRE ist davon überzeugt, dass es für Frauenkarrieren extrem wichtig ist, dass sich Frauen in der Branche kennen, sich gegenseitig unterstützen und Vorbilder füreinander sind. TWRE-Gründerin Sedef Budak bestätigte im Rahmen eines Interviews mit der dena²⁷⁹ die Wirksamkeit des Frauennetzwerks als Frauenlobby. Mitglieder von TWRE haben aufgrund der erlangten Sichtbarkeit im Netzwerk und durch die Reputation von TWRE als zivilgesellschaftlicher Akteur Jobangebote erhalten. Auch treten große Unternehmen an TWRE heran, um weibliche Expertinnen zu gewinnen. Zu den zahlreichen Aktivitäten des Netzwerks zählen neben regelmäßig stattfindenden Netzwerkveranstaltungen und der Organisation von Kongressen und Messen unter anderem verschiedene Schulungen, Mentoring-Programme, Karriereberatung, die Beratung von Personalabteilungen privater Unternehmen, die Vermittlung von Praktika und die Entwicklung

DENA-INTERVIEW



Sedef Budak

Sedef Budak ist Gründerin und Vorstandsvorsitzende von TWRE, dem ersten Frauennetzwerk im türkischen Energiesektor. Sie ist eine der wenigen türkischen Unternehmerinnen in der Branche, unabhängige Investmentberaterin für Wind- und Solarenergie und Landessprecherin von Vector Cuatro Group, wo sie für Green Investments zuständig ist. Sie arbeitet seit 2007 in der Branche und ist Teil der Energiewende in der Türkei. Zu Studienzeiten war Sedef Budak leidenschaftliche Gleitschirmpilotin und hat 20 Jahre Erfahrung im Flugsport. Zum Energiesektor kam Sedef Budak über Umwege. Mit einem Universitätsabschluss in Hotelmanagement hat sie zunächst in der Textilindustrie bei verschiedenen internationalen Unternehmen gearbeitet. In ihrer beruflichen Entwicklung hat sie ein Besuch des ersten türkischen Windparks entscheidend geprägt. Von da an war sie von Windturbinen und den erneuerbaren Energien fasziniert, obwohl sie keinen entsprechenden Bildungshintergrund hatte. Mithilfe ihres Vaters und Mentors hat sie ihr eigenes Unternehmen gegründet und war bald als „das Mädchen, das chinesische Turbinen verkauft“ bekannt. Wichtiges ingenieurwissenschaftliches Wissen hat sie sich selbst angeeignet. Zu den ersten Geschäftstreffen mit potenziellen chinesischen Partnern hat sie ihren Vater mitgenommen, weil sie als junge Frau und Unternehmerin nicht ernst genommen wurde. Mittlerweile ist sie in der Branche eine respektierte Geschäftsfrau und teilt ihre Erfahrungen und ihr Wissen mit anderen Frauen aus dem Energiesektor.

„Im Energiesektor denkt niemand, dass es einen Bedarf dafür gibt, Frauennetzwerke zu unterstützen, da alle Entscheidungsträger des oberen Managements Männer sind. Jobs werden in der Branche trotz gleichen Bildungsabschlusses eher an Männer als an Frauen vergeben. Das Mindset von Geschäftsführungen einiger Unternehmen ändert sich aber langsam. TWRE wird deshalb von großen Unternehmen beratend hinzugezogen. Männern muss beigebracht werden, mit Frauen zusammenzuarbeiten und ihre Vorurteile abzubauen. Männer haben Angst, wegen einer Frau ihren Job zu verlieren, und zeigen sich daher seltener kooperativ und teilen auch seltener ihr Wissen. Sektorspezifische Mechanismen zur Erhöhung der Frauenbeschäftigung existieren in der Türkei nicht. Es sind weibliche zivilgesellschaftliche Organisationen, die Lösungen schaffen, die Finanzierung sichern und Unternehmerinnen unterstützen. Deshalb ist es wichtig, Frauennetzwerke zu stärken und Frauen in wichtige Positionen zu heben.“

²⁷⁶ <https://emerging-europe.com/voices/turkish-women-engineering-a-better-world/>

²⁷⁷ Ebd.

²⁷⁸ <https://twre.org/about>

²⁷⁹ Das Interview mit Sedef Budak wurde am 18. November 2020 geführt.

nachhaltiger Projekte in Kooperation mit nationalen und internationalen Organisationen aus dem Energiesektor.²⁸⁰ Mit Nordex, dem Marktführer in der Windindustrie in der Türkei, hat TWRE ein Programm entwickelt, das weiblichen Nachwuchstalente ein Praktikum und bei Eignung eine Anstellung anbietet.²⁸¹ TWRE arbeitet auch mit internationalen Frauennetzwerken zusammen, zum Beispiel mit Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET).²⁸² Ein erstes Förderinstrument mit einem Schwerpunkt auf der Windenergiebranche ist in 2018/2019 entstanden. Women in Wind Global Leadership Program²⁸³ ist eine Initiative von Global Wind Energy Council (GWEC)²⁸⁴ und GWNET²⁸⁵, das 2019 zum ersten Mal umgesetzt wurde. Das Leadership-Programm wurde entwickelt, um Frauenkarrieren in der Windindustrie zu fördern, beim Aufstieg in Führungspositionen zu unterstützen und ein globales Netzwerk für Mentoring, Wissensaustausch und Empowerment zu schaffen.²⁸⁶ Unterstützt wird das Leadership-Programm von der Turkish Wind Energy Association (TWEA) bzw. TUREB²⁸⁷ in der Funktion eines Global Ambassador²⁸⁸. TWEA wurde 1992 gegründet, ist Mitglied bei Wind Europe und beim Global Wind Energy Council (GWEC).

Im Jahr 2019 wurde der Verein Women Tech (Wtech) gegründet, um den Fachkräftebedarf in technisch orientierten Bereichen zu decken sowie Fachausbildungen auf universitärem Niveau und Beschäftigung zu fördern.²⁸⁹ Mit der Wtech Academy entwickelt der Frauenverein technologiespezifische Schulungen in Kooperation mit anderen Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen. Inhalte der Schulungen beziehen sich auf die klassischen MINT-Fächer. Unterstützt wird die Academy von verschiedenen Universitäten in der Türkei.²⁹⁰ Zu den Partnerunternehmen der Wtech Academy gehören unter anderem das Energieunternehmen EnerjiSa, ein Ableger von E.ON, Siemens sowie andere Unternehmen aus verschiedenen Sektoren.²⁹¹ Mithilfe eines Mentoring-Pools werden Mentees individuell mit entsprechenden

Mentorinnen zusammengebracht, um sie in ihrer Kompetenzentwicklung zu stärken. Wtech stellt sein Netzwerk zur Verfügung, vermittelt Arbeitsplätze in zukunftsfähigen Technologien und fördert damit den Karriereanstieg und die Karriereentwicklung von Frauen.²⁹²

Die Turkish Business Association (TIKAD)²⁹³ wurde 2004 gegründet und hat sich als eine starke zivilgesellschaftliche Akteurin im politischen und wirtschaftlichen Umfeld etabliert. Die TIKAD setzt sich dafür ein, die politische, ökonomische und soziale Teilhabe von Frauen und Unternehmerinnen zu erhöhen. Ihr Hauptziel ist auf die Steigerung des Frauenanteils im Parlament ausgerichtet, um die Unterrepräsentanz von Frauen auszugleichen.²⁹⁴ Damit möchte die TIKAD den Einfluss von Frauen und Unternehmerinnen auf die öffentliche Meinung und die Regierung erhöhen, sie an Entscheidungsprozessen beteiligen und dazu beitragen, dass Frauen Verantwortung im Demokratisierungsprozess der Türkei und internationalen Zusammenarbeit übernehmen. Mit ihren Aktivitäten fördert die TIKAD Kollaboration und Kooperation unter ihren Mitgliedern und Kooperationspartnern. Sie stellt ihren Mitgliedern Informationen zu Innovationen bereit und unterstützt sie mit technischen und finanziellen Leistungen, um Geschäftsideen von Frauen und Unternehmerinnen umzusetzen. TIKAD organisiert nationale wie auch internationale Konferenzen und Panels, aber auch soziale Aktivitäten und Kampagnen.²⁹⁵ Der Verband ist gut vernetzt und arbeitet mit lokalen und ausländischen privaten und staatlichen Organisationen zusammen sowie mit Industrie- und Handelskammern, Verbänden, Stiftungen und Gewerkschaften.²⁹⁶

²⁸⁰ <https://twre.org/our-projects>

²⁸¹ Diese Information stammt aus dem Interview mit TWRE-Gründerin Sedef Budak.

²⁸² Ebd.

²⁸³ <https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/>

²⁸⁴ Das Global Wind Energy Council (GWEC) ist der internationale Wirtschaftsverband der Windenergiebranche. Siehe: <https://gwec.net/>

²⁸⁵ Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET) ist ein internationales Frauennetzwerk, das Frauen aus allen Teilen der Welt, die im Bereich der nachhaltigen Energie arbeiten, fördert. GWNET ist eine internationale gemeinnützige Organisation, die 2017 gegründet wurde. Siehe: <https://www.globalwomennet.org/>

²⁸⁶ Ebd.

²⁸⁷ <https://tureb.com.tr/eng/kurumsal/hakkimizda/2>

²⁸⁸ <https://gwec.net/global-ambassadors/>

²⁸⁹ https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/blog&blog_id=1

²⁹⁰ https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/blog&blog_id=2

²⁹¹ <https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/kurumsal>

²⁹² <https://www.teknolojidekadin.org/>

²⁹³ <http://www.tikad.org.tr/home.html>

²⁹⁴ <https://www.hurriyetdailynews.com/women-should-make-up-50-percent-of-decision-making-positions-turkish-businesswomens-association-head-132255>

²⁹⁵ Eine Übersicht zu den Aktivitäten der TIKAD im Jahr 2000 ist hier zu finden: <http://www.tikad.org.tr/activities/year2020.html>

²⁹⁶ <http://www.tikad.org.tr/constitution.html>

Fazit

In der Türkei sind doppelt so viele Männer wie Frauen erwerbstätig, obwohl die Hälfte aller Hochschulabsolventen weiblich ist. Ähnlich wie in den anderen betrachteten Ländern sind die erwerbstätigen Frauen in der Türkei überwiegend im Dienstleistungssektor beschäftigt. Mit Ausnahme der Bereiche Bildung, Gesundheit und Soziales sowie der staatlich geförderten Landwirtschaft sind Frauen in allen anderen Sektoren in der Minderzahl. Fördermechanismen der Regierung, Entwicklungsprogramme und Initiativen unterstützen vorwiegend lokale Unternehmen, um die ländlichen Regionen zu entwickeln und Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Spezifische Instrumente für die Beschäftigung von Frauen in den großen Industrien existieren hingegen nicht. Im Vergleich zu Usbekistan und Kasachstan sind Frauen in der Industrie und im Baugewerbe stärker unterrepräsentiert. An politischen und ökonomischen Entscheidungsprozessen sind sie kaum beteiligt und können daher nicht mitgestalten, in welche Richtung sich die Türkei politisch und wirtschaftlich entwickelt. Auf Führungsebenen in Politik und Wirtschaft, einschließlich des Energiesektors, sind Frauen durchschnittlich zu höchstens einem Fünftel vertreten. Spitzenpositionen sind fast ausschließlich mit Männern besetzt.

Dabei hat die Deloitte-Studie gezeigt, dass Frauen beruflich aufsteigen und Führungsverantwortung übernehmen wollen. Ausgehend von ihrem Bildungshintergrund wären die im Energiesektor tätigen Frauen ausreichend qualifiziert. Beschäftigt sind sie überwiegend als Fachkräfte und technische Mitarbeiterinnen. Sowohl die Deloitte-Studie als auch die Erhebungen der dena im Rahmen einer Online-Umfrage haben ergeben, dass die größte Hürde für Frauen, im Energiesektor der Türkei Karriere zu machen, in der männlich dominierten Unternehmenskultur liegt. Geschlechtsspezifische Vorurteile gegenüber Frauen und ihrer Eignung als Führungskräfte im oberen Management werden als große Hemmnisse für einen beruflichen Aufstieg wahrgenommen. Bei Beförderungen fühlen sich die Frauen gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt.

Entscheidende Gesetzesänderungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind ab 2000 erfolgt. Die Türkei hat vor allem den institutionellen Rahmen zum Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt gestärkt. Der Fokus der Geschlechterpolitik richtet sich neben Gewaltprävention auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Erhöhung der Erwerbsarbeit. Die Industrie und damit auch der Energiesektor blieben von den Aktionsplänen der Regierung bisher unberücksichtigt. Förderprogramme wurden zum Beispiel für den landwirtschaftlichen Sektor aufgelegt. Hier unterstützt der Staat Frauen dabei, Kleinunternehmen

zu gründen. Mit der Gründung des Committee on Equality and Opportunity for Women and Men of the Grand National Assembly of Turkey in 2009 ist eine wichtige Institution entstanden, die das Grundrecht der Geschlechtergleichheit hütet und zugleich als unabhängiges Organ vorantreibt. Bürgerinnen und Bürger können sich bei Verletzungen gegen die Gleichheitsgrundsätze direkt an den Ausschuss wenden. Der Ausschuss kann aber auch selbst Themen auf die Agenda setzen und dafür eigene Unterausschüsse bilden sowie Expertinnen und Experten aus der Zivilgesellschaft und Wissenschaft einbinden. Ein erstes Projekt zur Verankerung von Geschlechtergleichstellung in Gesetzgebungsprozessen und in der Politikgestaltung ist in Zusammenarbeit mit Organen der Vereinten Nationen entstanden und gilt aufgrund der Verzahnung von Legislative und Exekutive als beispielhaft.

Zivilgesellschaftliche Akteure übernehmen in der Türkei eine starke Rolle. Frauenorganisationen sind vor allem im Bereich der Förderung politischer, wirtschaftlicher und sozialer Teilhabe aktiv. In den letzten fünf Jahren sind zudem Initiativen und Projekte im Bildungsbereich zur Förderung von Mädchen und Studentinnen in MINT-Fächern und im Ingenieurwesen entstanden. Sie verfolgen das Ziel, mehr Frauen für technisch orientierte Berufe zu gewinnen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Damit wird gleichzeitig die Deckung des Fachkräftebedarfs gesichert und Beschäftigung in Zukunftsmärkten erhöht. Ein herausragendes Beispiel ist Engineer Girls of Turkey von der Limak-Stiftung. Junge Frauen werden während ihres Studiums begleitet, mit Mentorinnen zusammengebracht und beim Berufseinstieg aktiv unterstützt. Dafür stellt die Limak Group, die unter anderem im Energiesektor tätig ist, ihr großes Netzwerk zur Verfügung und vermittelt Praktika und Arbeitsplätze. Herausragend ist auch das Engagement von TWRE, dem ersten Frauennetzwerk im Energiesektor. TWRE ist seit seiner Gründung in 2018 zu einem in der Branche respektierten zivilgesellschaftlichen Akteur geworden, der vor allem in den Erneuerbare-Energien-Branchen aktiv ist und die Energiewende in der Türkei mitgestaltet. TWRE leistet einen Beitrag zur Förderung von Frauenkarrieren im männlich dominierten Energiesektor, ist als Frauenlobby wirksam und fördert die Beschäftigung von Frauen durch Kooperationen mit Unternehmen, Kompetenzstärkung und Erfahrungsaustausch. TWRE macht weibliche Vorbilder sichtbar, was zentral ist, um weitere Frauen für die Branche zu gewinnen.

So stimmen die Ergebnisse der dena-Umfrage und der Deloitte-Studie darin überein, dass der Energiesektor mehr weibliche Vorbilder braucht und die Sichtbarkeit weiblicher Führungskräfte erhöht werden muss, um bestehende Hürden zu überwinden. Einen starken Hebel für die Erhöhung des Frauenanteils im Sektor sehen die

türkischen Teilnehmerinnen der dena-Umfrage in der Einführung von Geschlechter- und Inklusionspolitiken durch die Regierung, zum Beispiel in Form von Geschlechterquoten, aber auch durch die Unternehmen. In der Berufswelt ist für Frauen die Arbeits- und Unternehmenskultur maßgebend. Solange diese ausschließlich männlich geprägt ist und familienfreundliche Arbeitsbedingungen fehlen, bleiben Frauen im Vergleich zu Männern benachteiligt. Auch hier stimmen die

Ergebnisse der Deloitte-Studie mit denen der dena-Umfrage überein: Der Energiesektor braucht Netzwerke, die Frauenkarrieren fördern, Frauen in der Branche vernetzen, ihren Erfahrungs- und Wissensaustausch unterstützen und Mentoring-, Coaching- und Entwicklungsprogramme für Frauen umsetzen, um neue weibliche Führungskräfte herauszubilden.²⁹⁷

²⁹⁷ Siehe Anhang

Länderprofil Iran

Der Iran liegt mit einer durchschnittlichen Geschlechterlücke von 41,6 Prozent im weltweiten Vergleich auf einem der letzten Ränge, weit hinter der Ukraine, Russland, Kasachstan, Usbekistan und der Türkei.²⁹⁸ Bis zur wirtschaftlichen Gleichstellung der Frau fehlen dem Iran 61,9 Prozent und zur politischen Gleichstellung sogar 96,3 Prozent. Frauen sind im Iran von politischer Teilhabe weitestgehend ausgeschlossen und partizipieren nur in geringem Umfang an wirtschaftlichen Aktivitäten. Damit ist die Geschlechterungleichheit im Iran im weltweiten sowie regionalen Durchschnitt von Osteuropa und Zentralasien mit am größten.²⁹⁹

Arbeitsmarkt

Die Erwerbsquote im Iran war im Jahr 2019 mit Abstand am niedrigsten im Vergleich zur Ukraine sowie zu Russland, Kasachstan, Usbekistan und der Türkei und lag bei 47,6 Prozent.³⁰⁰ Damit war etwas weniger als die Hälfte der erwerbsfähigen Personen auch erwerbstätig. Die Erwerbsquote der erwerbsfähigen Männer lag mit 76 Prozent im unteren Durchschnitt aller in dieser Studie betrachteten Länder, aber noch vor der Ukraine.³⁰¹ Frauen partizipierten im Vergleich zu Männern in sehr viel geringerem Umfang an Erwerbsarbeit: 18,9 Prozent der erwerbsfähigen Frauen im Alter zwischen 15 und 64 waren erwerbstätig.³⁰² Die gesamte Arbeitskraft des Landes verteilte sich 2019 auf 19,5 Prozent weibliche und 80,5 Prozent männliche Erwerbstätige.³⁰³

Gemäß der offiziellen iranischen Arbeitskräftestatistik sind Frauen im Iran hauptsächlich im Dienstleistungssektor tätig. 50,8 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen waren hier im Jahr 2019 beschäftigt. Der Anteil der männlichen Beschäftigten im Dienstleistungssektor ist in etwa gleich hoch.³⁰⁴ Die Industrie ist im Iran der zweitwichtigste Sektor in Bezug auf die Beschäftigung. 30,4 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 33,4 Prozent der erwerbstätigen Männer sind hier beschäftigt. Der Bereich der Landwirtschaft ist der

drittgrößte arbeitgebende Sektor. Hier sind durchschnittlich 17,1 Prozent aller Erwerbstätigen beschäftigt. 2019 waren im Agrarsektor 18,8 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 16,8 Prozent der männlichen Beschäftigten tätig.³⁰⁵ Obwohl die absolute Anzahl der erwerbstätigen Männer in allen drei Sektoren höher ist als die Anzahl der erwerbstätigen Frauen, ist die relative Geschlechterverteilung in der Beschäftigung über alle drei Sektoren hinweg paritätisch. Das heißt, dass der Frauen- und Männeranteil an der sektorspezifischen Erwerbsarbeit im Verhältnis zum Frauen- und Männeranteil an der gesamten Erwerbsarbeit gleich hoch ist. Daten zur Beschäftigung von Frauen und Männern in den Subsektoren sind nicht verfügbar, sodass keine Aussage über die Geschlechterverteilung im Energiesektor getroffen werden kann.

Die Bedeutung der Wirtschaftssektoren zeigt sich auch an ihrem Anteil am Bruttoinlandsprodukt (BIP). Gemäß der iranischen Zentralbank trug der Dienstleistungssektor 2019 einen Anteil von 57,1 Prozent zur gesamten Wirtschaftsleistung Irans bei. Mit 25 Prozent am BIP lagen die Industrie³⁰⁶ und der Bergbau auf Platz zwei und die Landwirtschaft mit 12,5 Prozent auf Platz drei. Der Ölsektor trug im selben Jahr 7,4 Prozent zum BIP bei, was etwa die Hälfte im Vergleich zum Vorjahr war.³⁰⁷ Die Energieversorgung im Iran ist überwiegend in staatlicher

²⁹⁸ Von 153 untersuchten Ländern weltweit nimmt der Iran Rang 148 ein. Siehe: Länderprofil Iran, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 189

²⁹⁹ Die Geschlechterlücke beträgt im regionalen Durchschnitt Osteuropas und Zentralasiens 27 Prozent in der ökonomischen Dimension und 85 Prozent in der politischen Dimension. Die Geschlechterlücke beträgt im regionalen Durchschnitt des Nahen Ostens und Nordafrika 57,5 Prozent in der ökonomischen Dimension und 90 Prozent in der politischen. Figure 8, Regional Performance 2020, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 22

³⁰⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰¹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

³⁰⁴ <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1398/bikari98-3.pdf>

³⁰⁵ Ebd.

³⁰⁶ Die Industrie im Iran umfasst die Subsektoren Bergbau, Strom, Gas und Wasser sowie Gebäude.

³⁰⁷ <https://www.cbi.ir/SimpleList/2072.aspx>

Hand. Die Ölindustrie wird staatlich verwaltet. Nach Angaben des iranischen Energieministeriums erzeugt der Iran knapp 1 Prozent seines Stroms aus erneuerbaren Energien, darunter Solar, Wind, Kleinwasserkraft, Abwärme und Biomasse. Erneuerbare Kraftwerke haben landesweit 43.450 Arbeitsplätze geschaffen.³⁰⁸ Wie sich diese Arbeitsplätze zwischen Frauen und Männern verteilen, ist nicht bekannt.

Frauen sind im Iran auf Führungsebenen im Durchschnitt ähnlich stark unterrepräsentiert wie in der Erwerbsarbeit im Allgemeinen. Das Weltwirtschaftsforum schätzt den Anteil von Frauen, die Führungspositionen in der Politik und Wirtschaft besetzen, im aktuellen Global Gender Gap Report auf durchschnittlich 20,5 Prozent.³⁰⁹ Damit sind viermal so viele Männer wie Frauen auf Führungsebenen vertreten und an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen beteiligt. Stärker vertreten sind Frauen in der Gruppe der Fachkräfte, auch wenn sie dort ebenfalls unterrepräsentiert bleiben: 2019 lag der Frauenanteil bei 36,7 Prozent und der Männeranteil bei 63,3 Prozent.³¹⁰

In den letzten Jahrzehnten hat die Teilhabe von Frauen in der tertiären Bildung stark zugenommen. Das Statistikinstitut der Organisation für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Vereinten Nationen beziffert den Anteil von Frauen an der gesamten Studentenschaft im Jahr 2018 auf 46 Prozent.³¹¹ Das Weltwirtschaftsforum hat für 2019 festgestellt, dass etwas weniger Frauen einen höheren Bildungsabschluss anstreben als Männer: 75 Prozent der Männer und 64,3 Prozent der Frauen haben nach der Sekundarschule ein Studium an einer Universität oder Hochschule aufgenommen.³¹² Bemerkenswert ist, dass sich nicht nur die meisten männlichen Studierenden im Iran für ein technisch orientiertes Studium entscheiden, sondern auch die meisten Studentinnen: 32 Prozent der immatrikulierten Frauen und 52 Prozent der immatrikulierten Männer haben ein MINT-Studium aufgenommen. Die zweitbeliebtesten Fächer unter den Studentinnen sind Betriebswirtschaftslehre, Verwaltung und Jura. Mit 28,4 Prozent der studierenden Frauen liegt ihre Immatrikulationsrate hier in etwa auf dem gleichen Niveau wie

die der studierenden Männer mit 27,9 Prozent. Die drittbeliebtesten Fächer unter weiblichen Studierenden sind Ingenieurwissenschaften, Bauwesen und Produktion, auch wenn die Immatrikulationsrate von Männern mit 40,5 Prozent mehr als doppelt so hoch ist wie die Rate von Frauen in Höhe von 14,7 Prozent. Deutlich mehr Frauen als Männer entscheiden sich für ein Studium in den Fächern Kunst und Humanwissenschaften, Naturwissenschaften und Statistik, Gesundheit und Soziales sowie Bildung.³¹³ Obwohl deutlich weniger Frauen als Männer im Iran beschäftigt sind, sind erwerbstätige Frauen besser ausgebildet als ihre männlichen Kollegen: Im Jahr 2018 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter mit Hochschulabschluss bei 39,2 Prozent und ist gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozent gestiegen. Der Anteil der männlichen Beschäftigten mit Hochschulabschluss lag hingegen bei 20,4 Prozent und ist gegenüber dem Vorjahr um 2,1 Prozent gestiegen.³¹⁴ Daraus lässt sich der Trend ableiten, dass verhältnismäßig mehr weibliche als männliche Hochschulabsolventen eingestellt werden.

Sektorspezifische Daten über die Anteile von weiblichen Beschäftigten im Energiesektor sind nicht öffentlich zugänglich oder werden nicht erhoben. Genauso wenig wurde bisher untersucht, welche Rolle Frauen in den Energiebranchen im Iran einnehmen. Die Ergebnisse der dena-Umfrage zu den relevantesten Hürden geben einen guten ersten Überblick: Eine deutliche Mehrheit der iranischen Teilnehmerinnen sieht Frauen im Energiesektor durch geschlechtsspezifische Vorurteile und Diskriminierung benachteiligt. Aber auch mangelndes Selbstvertrauen, um sich durchsetzen zu können und erfolgreich zu sein, wird als große Hürde wahrgenommen. Darüber hinaus wurden oft fehlende Netzwerke, die gezielt Frauen fördern, als Barriere genannt, im Energiesektor eine Karriere anzustreben oder beruflich aufzusteigen. Auch erschweren antiquierte, überwiegend männlich geprägte Arbeitskulturen und Unternehmensstrukturen Frauen den Zugang zum Energiesektor.³¹⁵

³⁰⁸ Die Angaben stammen von der AHK Iran.

³⁰⁹ Die Repräsentanz von Frauen ist insbesondere auf politischer Ebene im Parlament und in den Ministerien extrem gering: Ihr Anteil liegt gemäß Angaben der Weltbank bei ca. 6 Prozent.

³¹⁰ Länderprofil Iran, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 189

³¹¹ <http://data.uis.unesco.org/>

³¹² Länderprofil Iran, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 189

³¹³ Länderprofil Iran, Global Gender Gap Report 2020, Weltwirtschaftsforum, S. 190

³¹⁴ Die statistischen Zahlen wurden von einem iranischen Nachrichtenmedium zitiert. Öffentlich zugänglich sind sie nicht. Siehe:

<https://www.mehrnews.com/news/4651177/%D9%87%D9%85%D9%87-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D9%88-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86-%D8%B3%DB%8C%DA%AF%D9%86%D8%A7%D9%84-%D8%B1%D8%B4%D8%AF-%D8%AD%D8%B6%D9%88%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%A8%D8%A7%D8%B2%D8%A7%D8%B1>

³¹⁵ Siehe Anhang

Politische Rahmenbedingungen

Geschlechtergleichstellung und Frauenrechte sind in der iranischen Verfassung von 1928 klar beschrieben: Alle Bürgerinnen und Bürger des Landes sind gleichermaßen vor dem Gesetz geschützt und genießen die gleichen politischen, ökonomischen, sozialen und kulturellen Rechte in Übereinstimmung mit den islamischen Regeln.³¹⁶ Die Verfassung sieht vor, dass die Regierung die Wahrung der Rechte der Frauen in allen Bereichen sicherstellen muss und dafür verantwortlich ist, dass sich Frauen entfalten und ihre Rechte wahrnehmen können. Die Familie ist in der iranischen Verfassung als die grundlegende Einheit der Gesellschaft verankert, in der Frauen eine wichtige Rolle übernehmen.³¹⁷ Die gesetzgeberischen Prinzipien ermöglichen die Ermächtigung der Frauen in der iranischen Gesellschaft im Rahmen der Scharia.

Im Zuge der islamischen Revolution Ende der 1970er Jahre wurden Frauenrechte beschnitten und Errungenschaften der Frauenbewegung wieder rückgängig gemacht. Zum Beispiel wurde das Familienschutzgesetz 1979 aufgehoben, als die Scharia eingeführt wurde.³¹⁸ Geschlechtergleichberechtigung wurde in die ökonomischen, sozialen, kulturellen und politischen Entwicklungspläne des Landes erst ab den 1990er Jahren schrittweise integriert.³¹⁹ Erste Ansätze zur Stärkung von Frauen wurden im dritten Entwicklungsplan und vom Presidential Center for Participation of Women (CPW) für den Zeitraum von 2000 bis 2005 vereinbart. Das CPW wurde 1997 unter dem Amt des Präsidenten gegründet, um die Aktivitäten der Frauenförderung zu planen und zu koordinieren und ihre Umsetzung zu kontrollieren. Das CPW hat die Aufgabe, die Herausforderungen und Probleme, denen Frauen ausgesetzt sind, zu identifizieren, Lösungsansätze zu entwickeln und sie mithilfe der öffentlichen Verwaltungen umzusetzen. Das CPW ist in den Bereichen Bildung,

Kultur, Sport, ökonomische Teilhabe, Rechtsangelegenheiten von Frauen und Ausbau von weiblichen Nichtregierungsorganisationen aktiv.³²⁰ Es setzt sich dafür ein, dass der Iran die Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW) der Vereinten Nationen unterzeichnet, wenn auch bisher erfolglos.³²¹ 2005 wurde das CPW in Center for Women and Family Affairs (CWFA) umbenannt und sein Handlungsfeld erweitert. Im Jahr 2013 wurden die Position des CWFA und damit die institutionelle Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit weiter gestärkt, indem die Leiterin des CWFA zur Vizepräsidentin für Frauen- und Familienangelegenheiten auf Kabinetts-ebene³²² befördert wurde. Die aktuelle Amtsträgerin ist die erste Frau im iranischen Kabinett seit 1979 und die dritte in der Geschichte des Landes.³²³

Weitere Versuche, Ansätze zur Ermächtigung von Frauen institutionell und für alle staatlichen Organisationen verbindlich zu verankern, wurden auch im vierten Entwicklungsplan für den Zeitraum von 2005 bis 2009 mit Unterstützung zivilgesellschaftlicher Institutionen unternommen.³²⁴ Der sechste Entwicklungsplan sieht für den Zeitraum von 2016 bis 2021 die Stärkung von Frauen in fünf Bereichen vor: Familie, Gesundheit, Beschäftigung, Sozialversicherung und soziale Notlage. Zentral sind Maßnahmen gegen Diskriminierung von Frauen und für Geschlechtergleichstellung. Der Ansatz zur sozialen, wirtschaftlichen und politischen Stärkung von Frauen basiert auf dem Schutz des Wohlergehens und der Integrität der Familie und verfolgt das Ziel, ein Gleichgewicht zwischen den vielfältigen Rollen zu schaffen, die Frauen in der Familie und der Gesellschaft spielen.³²⁵ Die Maßnahmen zielen auf die Erhöhung der Alphabetisierungs- und Beschäftigungsrate von Frauen und auf die Schließung der Geschlechterlücke in der primären und sekundären Bildung ab. Die Beschäftigungsmaßnahmen sind darauf ausgerichtet, die

³¹⁶ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

³¹⁷ Ebd.

³¹⁸ <https://learningpartnership.org/resource/family-protection-act-iran-document-english>

³¹⁹ <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/IRAN-English.pdf>

³²⁰ Ebd.

³²¹ <https://www.hrw.org/news/2020/03/12/iran-universal-periodic-review-outcome-statement>

³²² Das iranische Kabinett ist ein formales Organ, das aus Regierungsbeamten und Ministern besteht, die vom Präsidenten ernannt werden.

³²³ <http://women.gov.ir/en>

³²⁴ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

³²⁵ https://financialtribune.com/articles/people/28545/6th-plan-seeks-to-empower-women-in-five-areas?_cf_chl_jschl_tk__=aac2d8206430ea7949d7f3ecf2dc7e41805c681b-1612884865-0-AdF0q9R0Ev1JLmxkNzZ5uDBUgZuu6MAbMbtdXWC0_Q50_rgUO7usaoRTaQQ9ji7ST-E71EDEM9avFoPuK4XKYi-mRX_MWzBpu1mBaysFNqL_uwCjMABMznxOGeEi6_WX-wYt-LJ3-ubHZ3sHfclV3GZkFGtdcZDH_uc9MJRlIulxZYmBjx2rs3-jhgEdglIT0ZwLLihSux-7r2FKnhkqrqifEVqSemC6Bab5CzSU12ni-FVjOtkXel7mxXWEzqg9S1Lz4ITlwZQfiNjUx-jrKmjA0D8HnVbtZuPCxWrTCbD_a2ufk3smrxz5M8JH5Za1thGLV-mu-U_OcrOitTxN8sP9lr66ct5amu_X6vkPbs2a70bMtgO7uWFKt-rWGVXR7-KgVYnjvNTLjwaNhlhe4

Arbeitslosigkeit von Frauen zu bekämpfen und Hausfrauen in Beschäftigung zu bringen.

Das CWFA ist auch für das Monitoring der Maßnahmenumsetzung im Rahmen der Frauenpolitik zuständig. Zu diesem Zweck erhebt das Zentrum für Frauen- und Familienangelegenheiten verschiedene Daten, um die Zielerreichung zu prüfen.³²⁶ Im Rahmen des verabschiedeten Aktionsplans zur Verbesserung des Status von Frauen und Familien wurden 176 Indikatoren für Geschlechtergerechtigkeit ausgearbeitet und in sieben Handlungsfeldern zusammengefasst: Bildung, Gesundheit, Beschäftigung, Sport, Sicherheit sowie soziale und politische Teilhabe. Um die politische Partizipation von Frauen im Iran zu erhöhen, wurde eine 30-prozentige Frauenquote für Führungspositionen in staatlichen Regierungsinstitutionen, allgemeinen Verwaltungen und Exekutivorganen verabschiedet. Umgesetzt wird der Aktionsplan auf Provinzebene von den Women's Affairs Offices of the Secretary of States.³²⁷ In Zusammenarbeit mit dem Governmental Management Training Center werden im öffentlichen Sektor beschäftigte Frauen auf nationaler und Provinzebene geschult und so auf Führungspositionen vorbereitet. Dafür wurde eine Plattform gegründet mit dem Ziel, die Managementfähigkeiten von Frauen zu stärken.³²⁸

Neben dem CWFA wurden weitere Institutionen zur Stärkung von Frauen in der Politikgestaltung geschaffen. Dazu gehören Women and Family Socio-Cultural Council und in Frauenangelegenheiten beratende Positionen in allen Ministerien und Regierungsgremien, Women's Faction in the Islamic Consultative Assembly (iranisches Parlament) sowie Special Committee for Women and Youth in the Secretariat of The Expediency Discernment Council of the System.³²⁹

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Vor der islamischen Revolution Ende der 1970er Jahre wurden die Rechte und Möglichkeiten sozialer und politischer Teilhabe von Frauen erweitert. Auch sind Frauenorganisationen und Frauenzeitschriften entstanden.³³⁰ Ab 1979 wurden viele Errungenschaften von der Regierung wieder zurückgenommen. Während zivilgesellschaftliche Organisationen technisch zwar durch

die Verfassung geschützt blieben, wurde ihr Aufgabenbereich so eingeschränkt, wie es die Behörden für angemessen hielten.³³¹ Anfang der 2000er Jahre wurden Frauenorganisationen gestärkt, indem sie vom Presidential Center for Participation of Women (CPW) in seine Arbeit aktiv eingebunden wurden oder Unterstützung für die Umsetzung von Programmen erhielten. Dadurch entstand ein freierer zivilgesellschaftlicher Raum, doch blieben Nichtregierungsorganisationen (NROs) klein und informell organisiert und hatten keine finanziellen Mittel, um eigene Projekte umzusetzen. Eine Studie des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen hat im Jahr 2000 ermittelt, dass von insgesamt 700 NROs 137 auf Frauen und Entwicklung ausgerichtet waren. Eine zentrale Schlussfolgerung aus der Untersuchung der zivilgesellschaftlichen Landschaft im Iran war, dass Frauenorganisationen die führenden Akteure in der Entwicklung der iranischen Zivilgesellschaft waren.³³² Auch wenn wenig über aktive Frauenorganisationen im Iran bekannt und dokumentiert ist, stellt die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit einen der stärksten Bereiche des zivilgesellschaftlichen Engagements dar. Die Frauenbewegung im Iran wird als eine implizite, unkoordinierte, dezentrale, generationen-, klassen- und ethnienübergreifende Bewegung beschrieben.³³³ Die Zivilgesellschaft im Iran hat sich mit starker Verwurzelung in lokalen Traditionen und Gemeinschaften entwickelt und wird praktisch vollständig aus lokalen Ressourcen finanziert. Anders als in den anderen in dieser Studie betrachteten Ländern gibt es kaum Kooperationen zwischen iranischen NROs und internationalen Organisationen. Die begrenzte internationale Finanzierung für die Zivilgesellschaft im Iran wird über die Vereinten Nationen geleitet und bedarf der vollen Zustimmung der Regierung. Die unsichere Finanzierung zivilgesellschaftlicher Aktivitäten stellt für die Akteure eine große Herausforderung dar, vor allem was die Arbeit an langfristigen Themen betrifft.³³⁴

³²⁶ <http://women.gov.ir/fa/news/14264/the-field-of-women-entrepreneurs-is-one-of-the-most-important-parts-of-the-document-to-improve-the-status-of-women-and-the-family>

³²⁷ <http://dolat.ir/detail/329511>

³²⁸ [https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20\(Islamic%20Republic%20Of\)%20\(English\).pdf](https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20(Islamic%20Republic%20Of)%20(English).pdf)

³²⁹ https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13097Islamic_Republic_of_Iran_review_Beijing20.pdf

³³⁰ Eine Liste mit Frauenorganisationen, die vor 1979 gegründet wurden, ist zu finden in: Civil Society Organizations and Empowerment of Women and Girls in Iran, Institute for Global

and International Studies, The George Washington University, Milad Pournik, 2013, S. 6 oder online: https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/blogs.gwu.edu/dist/1/1435/files/2018/04/igis06_ggp04.cso-ggi55v.pdf#%5B%7B%22num%22%3A96%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C720%2C0%5D

³³¹ Ebd.

³³² Ebd.

³³³ Ebd.

³³⁴ Ebd.

Für die Frauenbewegung im Iran sind einzelne Aktivistinnen und Kampagnen bezeichnend. Dass die iranische Anwältin, Richterin und Menschenrechtsaktivistin Shirin Ebadi 2003 mit dem Friedensnobelpreis ausgezeichnet wurde, führte zu internationaler Anerkennung der iranischen Frauenbewegung.³³⁵ Im Jahr 2006 startete die Kampagne „One Million Signatures“, die von über 50 Aktivistinnen und Aktivisten, unter anderem Shirin Ebadi, initiiert wurde.³³⁶ Diese Bewegung befasst sich mit der Geschlechterdiskriminierung im iranischen Rechtssystem. Sie klärt die Öffentlichkeit über den rechtlichen Status von Frauen auf, sammelt Unterschriften für eine Petition zur Änderung diskriminierender Gesetze und übt Druck auf die Gesetzgeber aus. Die Bewegung verfolgt die Vision, die gesellschaftlichen und kulturellen Normen zu verändern.³³⁷ Auch wenn die Unterschriften nicht offiziell ausgezählt wurden, hat die Bewegung auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene eine große Reichweite erzielt. Dieser Graswurzelbewegung ist es gelungen, ein Netzwerk aus verschiedenen Bevölkerungsgruppen und zivilgesellschaftlichen Akteuren aufzubauen und die Menschen für Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren. Die Bewegung hat dazu beigetragen, dass im Jahr 2008 das Erbschafts- und Familienschutzgesetz zugunsten von Frauen angepasst wurde.³³⁸

Frauennetzwerke

Bisher existieren keine sektorspezifischen Frauennetzwerke im Iran. Das bestätigen auch die interviewten Energie-Expertinnen. Es gibt aber einige Organisationen, die es sich zum Ziel gesetzt haben, Unternehmerinnen im Iran zu unterstützen.

Die National Association of Women Entrepreneurs (NAWE) wurde 2004 gegründet und fördert die Kultur weiblichen Unternehmertums im Iran. Die NAWE finanziert sich über Mitgliedsbeiträge und unterstützt iranische Unternehmerinnen auf dem Weg zu einer nachhaltigen und gerechten Entwicklung, indem sie Beratungsleistungen, Wissen und Netzwerke zur Verfügung stellt.³³⁹ Das Frauennetzwerk sammelt selbst Daten zur Rolle von Unternehmerinnen im Iran, wertet sie aus und forscht in diesem Bereich. Die NAWE arbeitet mit verschiedenen anderen Organisationen zusammen, die sich auf die Förderung von Unternehmerinnen spezialisiert haben und sich mit dem geltenden Rechtsrahmen auskennen. Die NAWE kooperiert sowohl mit staatlichen Organisationen, etwa den Ministerien des Landes, als auch mit Nichtregierungsinstitutionen, wie Landesverbänden oder anderen zivilgesellschaftlichen

DENA-INTERVIEW



Nasim Shekari

Nasim Shekari hat im Iran Chemieingenieurwesen mit einem Schwerpunkt auf Prozessindustrie studiert. Ihren Master machte sie in innovativer und nachhaltiger Verfahrenstechnik in Schweden. Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung hat sie als Energietechnikerin bei einem petrochemischen Unternehmen im Süden des Irans gemacht und erlebte den männerdominierten Sektor damals als schwer zugänglich für Frauen, obwohl das Unternehmen zu den fortschrittlicheren in Bezug auf die Anwerbung von Frauen zählte. Bei der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung (UNIDO) startete sie ihre internationale Karriere im Bereich Energieeffizienz in der energieintensiven Industrie. Aktuell ist sie als nationale Projektmanagerin in einem internationalen Projekt zu Energieeffizienz und Umweltaspekten in Gebäuden unter Aufsicht der Vizepräsidentschaft für Wissenschaft und Technologie und dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) tätig und berichtet über den Iran.

„Ich habe viel von Kollegen und Vorgesetzten gelernt, aber die größte Motivation, meine beruflichen Ziele zu verfolgen, habe ich aus mir selbst gezogen. Interesse, Eifer, Liebe und Leidenschaft sind meine Erfolgsfaktoren, um Hürden zu überwinden. Es benötigt auch Selbstvertrauen, man muss an sich selbst und an seine Mission glauben. So braucht man sich vor anderen nicht mehr zu beweisen. Heutzutage sind Frauen im Iran viel stärker und können wichtige Rollen in Politik und Wirtschaft übernehmen. Neben technischen Kompetenzen sind auch soziale Fähigkeiten wichtig. Frauen sind grundsätzlich sensibler in menschlicher Kommunikation und empathischer als Männer. Sie behalten den Überblick, während sich Männer eher in einen technischen Aspekt vertiefen. Daraus können Frauen einen Vorteil ziehen. Zwischen Männern herrscht eine Art unsichtbare Partnerschaft. Sie unterstützen sich gegenseitig. Für mich ist Netzwerken eine neue, bereichernde Erfahrung. Ich lerne von einem pakistanischen Frauennetzwerk. Im Iran sind starke, erfolgreiche Frauen kaum sichtbar. Weibliche Vorbilder würden aber die Kooperation zwischen Frauen stärken und dabei helfen, Konkurrenz zu überwinden. In den meisten iranischen Ministerien gibt es eine Abteilung zur Stärkung von Frauen. Das ist ein guter Anfang. Es ist die Aufgabe der Regierung, entsprechende Regeln und Vorschriften zu erlassen, damit der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt. Ausschlaggebend ist auch die kulturelle und gesellschaftliche Akzeptanz von Frauen in technischen Berufen. Familien sind der Schlüssel für geschlechtergerechte Erziehung.“

³³⁵ Ebd.

³³⁶ <https://tavaana.org/en/en/content/one-million-signatures-battle-gender-equality-iran>

³³⁷ Ebd.

³³⁸ Ebd.

³³⁹ <https://nawe.ir/en/about/>

nationalen und internationalen Organisationen, die Unternehmensgründungen durch Frauen fördern. Das Frauennetzwerk macht Lobbyarbeit und berät die Regierung zu Gesetzesvorlagen oder Regierungsplänen, die Auswirkungen auf das Unternehmertum haben. Die NAWE bietet Seminare, Konferenzen und Workshops zum Thema Unternehmertum an. Ihren Mitgliedern bietet sie vielfältige Netzwerkmöglichkeiten und fördert den Dialog zwischen den verschiedenen Stakeholdern im Bereich des Unternehmertums. Das Frauennetzwerk hat verschiedene themenspezifische Ausschüsse und Arbeitsgruppen. Die Arbeitsgruppe im Themenfeld Industrie und Handel hat ein Memorandum of Understanding mit der iranischen Trade Development Organization geschlossen, das die Zusammenarbeit zwischen beiden Organisationen zur Förderung von Produzentinnen und Kunsthandwerkerinnen festlegt. Die Arbeitsgruppe hat sich auch mit dem Ministerium für Industrie und Bergbau getroffen und erreicht, dass ein Women's Cooperation Desk in the Industry and Mining Room geschaffen wird, um die Herausforderungen von Frauen in diesem Sektor zu adressieren. Die Sanktionen und die anhaltende Rezession im Iran haben die Zusammenarbeit sowie gemeinsame Aktivitäten der NAWE mit den beiden Organisationen erschwert.³⁴⁰ Inwiefern das Frauennetzwerk nach wie vor aktiv ist, ist nicht bekannt. Der jährlich wechselnde Vorstand wurde für das Jahr 2019 auf der Website veröffentlicht.³⁴¹

Die Gründerin der NAWE Firoozeh Sabe hat 2005 eine weitere NRO gegründet: The Entrepreneurship Development Foundation for Women and Youth (EDF).³⁴² EDF verfolgt das Ziel, Unternehmertum unter Jugendlichen, Frauen und gemeindebasierten Organisationen im ganzen Land zu fördern, und fokussiert dabei auf weniger entwickelte Regionen im Iran. Seit 2014 hat die EDF einen besonderen Konsultativstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC). Im Rahmen dieser Rolle plant die EDF jedes Jahr im März eine Veranstaltung bei der Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen (Commission on the Status of Women). Die EDF ist hauptsächlich in drei Bereichen aktiv: Sie fördert die Entwicklung der lokalen Gemeinschaft mit einem geschäftlichen und unternehmerischen Ansatz. Zur Förderung von weiblichen und männlichen Jugendlichen setzt die EDF ein Jugend-Empowerment-Projekt mit

betriebswirtschaftlichem und unternehmerischem Ansatz um. In mehreren Schulen hat EDF das Schulbegleitprogramm Entrepreneurship Lab in Schools installiert.³⁴³ Dafür veranstaltet sie Workshops, einen Wettbewerb um die besten Geschäftsideen sowie ein Festival, auf dem die Produkte ausgestellt und verkauft werden.³⁴⁴ Um auf die Arbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen aufmerksam zu machen und die Kooperation zwischen Nichtregierungsorganisationen zu fördern, veranstaltet die EDF seit 2012 Roundtables für den gegenseitigen Austausch mit anderen Organisationen im gleichen Themenfeld.

Fazit

Seit Ende der 1990er sind im Iran, unter Wahrung der islamischen Werte, Fortschritte in der Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung zu beobachten. Mit der Gründung des CPW, heute CWFA, wurden Frauenrechte und Geschlechtergleichstellung institutionell verankert und sukzessive ausgeweitet. Mit der Ausweitung und Stärkung der Rolle des CWFA bekamen Frauen eine politische Lobby, Aktivitäten zur Frauenförderung wurden seitdem koordiniert und unter Einbindung zivilgesellschaftlicher Organisationen umgesetzt. In den letzten fünf Jahren legte die Frauenpolitik Irans einen Schwerpunkt auf die Gleichstellung der Geschlechter im familiären Kontext sowie auf die soziale, wirtschaftliche und politische Teilhabe. Dem CWFA ist es gelungen, eine 30-prozentige Frauenquote für Führungspositionen in staatlichen Institutionen der Regierung, den Verwaltungen und Exekutivorganen durchzusetzen.

Verbesserungen wurden vor allem durch Investitionen in die Infrastruktur des Gesundheits- und Bildungssystems erzielt und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern reduziert.³⁴⁵ Trotzdem bleiben kritische Punkte. Nationale Gesetze diskriminieren Frauen weiterhin, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt geht, und widersprechen damit internationalen Standards über die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter.³⁴⁶ Ähnlich wie in den postsowjetischen Staaten ist für Frauen die Ausübung einiger Berufe, die als zu gefährlich gelten, verboten.³⁴⁷ Die für Frauen und Männer zum Teil unterschiedlichen gesetzgeberischen Rahmenbedingungen haben dazu beigetragen, dass sich geschlechtsspezifische Vorurteile

³⁴⁰ <https://nawe.ir/en/units/workforce-industry/>

³⁴¹ <https://nawe.ir/en/structure/>

³⁴² <https://foundationed.ir/en/about>

³⁴³ Ebd.

³⁴⁴ Civil Society Organizations and Empowerment of Women and Girls in Iran, Institute for Global and International Studies, The George Washington University, Milad Pournik, 2013, S. 35 f.

³⁴⁵ [https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20\(Islamic%20Republic%20Of\)%20\(English\).pdf](https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20(Islamic%20Republic%20Of)%20(English).pdf)

³⁴⁶ Damit ist die Beijing Platform for Action gemeint. Siehe: https://www.researchgate.net/publication/290365758_A_critical_study_of_the_effect_of_gender_on_prohibition_of_women_employment_in_iranian_law

³⁴⁷ <https://www.hrw.org/report/2017/05/25/its-mens-club/discrimination-against-women-irans-job-market> und <https://financialtribune.com/articles/people/28545/6th-plan-seeks-to-empower-women-in-five-areas>

und Stereotype gesellschaftlich manifestieren und die Segregation des Arbeitsmarktes begünstigen. Auf der anderen Seite schwächen unilaterale und multilaterale Zwangssanktionen sowie die Währungskrise die Wirtschaft Irans und stellen ein Hindernis für die ökonomische Teilhabe von Frauen dar. Dabei sind erwerbstätige Frauen im Iran durchschnittlich besser ausgebildet als Männer. Die Anzahl gut ausgebildeter Frauen ist in den letzten beiden Dekaden gestiegen und hier herrscht heute Geschlechterparität. Trotzdem spiegelt sich die Anzahl der Akademikerinnen nicht in der realen Beschäftigung wider: Nur ein Fünftel der erwerbsfähigen Frauen ist auch erwerbstätig und dies überwiegend im Dienstleistungssektor und als Fachkraft. Auf Führungsebenen sind Frauen gleichmaßen unterrepräsentiert wie in der Beschäftigung insgesamt. Die Anzahl von weiblichen Unternehmerinnen ist nicht bekannt. Auch sind keine Daten zum Energiesektor sowie zur dortigen Geschlechterverteilung öffentlich zugänglich.

Frauenorganisationen haben in der Entwicklung der iranischen Zivilgesellschaft eine führende Rolle übernommen. Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit ist einer der stärksten Bereiche zivilgesellschaftlichen Engagements. Die Frauenbewegung fokussiert vor allem auf die Geschlechtergleichstellung in der Gesetzgebung, die Gewaltprävention und die Stärkung von Frauenrechten, die mit der islamischen Revolution Ende der 1970er Jahre abgebaut wurden. Über Frauenorganisationen im Iran ist wenig bekannt, aber sie sind überwiegend informell organisiert und verfügen nicht über eigene finanzielle Mittel. Die Frauenbewegung im Iran gilt als implizite, nicht hierarchisch organisierte, dezentrale und vor allem inklusive Graswurzelbewegung.

In den 2000er Jahren ist es ihr gelungen, ein Netzwerk aus verschiedenen Bevölkerungsgruppen und zivilgesellschaftlichen Akteuren aufzubauen, für Geschlechtergleichstellung zu sensibilisieren, die Änderung von Gesetzen herbeizuführen und internationale Aufmerksamkeit zu erzeugen. Sektorspezifische Frauennetzwerke existieren im Iran bisher nicht, bis auf wenige Frauenorganisationen, die Unternehmerinnen fördern. Eine starke Rolle hat die NAWE eingenommen, indem sie ihre Mitglieder mit Beratungsleistungen und verschiedenen Aktivitäten zur Kompetenzstärkung direkt und durch Lobbyarbeit indirekt unterstützt hat. Die Arbeit der NAWE ist beispielhaft, da das Frauennetzwerk mit staatlichen und nicht staatlichen Organisationen kooperiert, den Dialog mit den Ministerien sucht und die Herausforderungen von Frauen im Industriesektor und Handel auf die politische Agenda setzt.

Die Energie-Expertinnen, die an der dena-Umfrage teilgenommen haben, wünschen sich vor allem mehr weibliche Vorbilder und eine Veränderung der männlich geprägten Arbeits- und Unternehmenskultur. Einen starken Hebel für eine Verbesserung ihrer Situation sehen sie in der Verantwortung der Regierung, gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer zu gewährleisten. Auch können Unternehmen einen Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten, indem sie eine Geschlechtergleichstellungsstrategie erarbeiten und intern umsetzen, um Frauen bei der beruflichen Entwicklung zu fördern.³⁴⁸

³⁴⁸ Siehe Anhang

Handlungsempfehlungen

Frauenorganisationen haben in den postsowjetischen Staaten eine lange Tradition und nehmen eine wichtige Rolle als zivilgesellschaftliche Akteure ein. Der Fokus ihres Engagements liegt primär auf der Förderung von Einzelunternehmerinnen und Geschäftsfrauen kleiner und mittelständischer Unternehmen. Branchenspezifische Frauennetzwerke im Energiesektor sind in der Ukraine, Kasachstan, Russland und der Türkei erst in jüngerer Zeit entstanden. In Usbekistan und im Iran existieren bisher keine spezifischen Frauennetzwerke in den Energiebranchen.

Die Fördermechanismen zur Gleichstellung und Ermächtigung von Frauen hängen zum einen von den politischen und zum anderen von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ab. So ist die legislative und exekutive sowie die zivilgesellschaftliche Institutionalisierung in den betrachteten Ländern unterschiedlich, die Herausforderungen und Förderbedarfe hingegen sind überwiegend vergleichbar.

Mit einem starken Staat und einer starken Industrie sowie mit Unterstützung durch internationale Organisationen als Partner nimmt Kasachstan mit seiner jüngst verabschiedeten Gleichstellungsstrategie eine Vorreiterrolle ein. Mit Geschlechterquoten für staatliche Leitungsgremien und Unternehmen mit staatlicher Beteiligung soll die Partizipation von Frauen an Entscheidungsprozessen erhöht werden. Die Rolle von Frauen im Energiesektor wird mithilfe des von der Regierung initiierten Frauennetzwerks KAZ Women's Energy Club (KAZ WEC) und unternehmensinternen Frauennetzwerken von der Erdöl- und Erdgasindustrie aktiv gestärkt. Frauennetzwerke, die Expertinnen gezielt aus den Erneuerbare-Energien-Bereichen zusammenbringen, gibt es in Kasachstan nicht.

In der Ukraine ist Geschlechtergleichstellung zwar auch institutionell verankert und wird in die Exekutivorgane überführt. Geschlechterquoten gelten aber ausschließlich für Kommunalwahlen, um die politische Teilhabe von Frauen auf lokaler Ebene zu erhöhen. Gefördert werden Frauen im Energiesektor vor allem von zivilgesellschaftlichen nationalen und internationalen Organisationen sowie von einigen wenigen Unternehmen, die selbst eine Geschlechterpolitik eingeführt haben. Das Frauennetzwerk Women Energy Club of Ukraine (WECU), das als Verein von Energie-Expertinnen mit einem Schwerpunkt auf der Energiewende ehrenamtlich geführt wird, hat eine treibende Rolle und macht Ungleichheiten im Energiesektor transparent sowie Lösungsansätze zur Überwindung von Hürden.

Russlands Geschlechtergleichstellungspolitik basiert trotz umfassender Reformen nach wie vor auf traditionellen

Familienwerten. Staatlich unterstützt werden hauptsächlich staatsnahe Frauenorganisationen wie die Women's Union of Russia (WU). Energie-Expertinnen werden in Russland nicht gezielt gefördert. Women in Energy ist das erste sektorspezifische Frauennetzwerk, das Frauen aus der Energiewirtschaft und -politik zusammenbringt. Women in Energy war bisher informell organisiert und strebt eine formelle Gründung als Nichtregierungsorganisation an. Ähnlich wie Women Energy Club of Ukraine (WECU) ist Women in Energy unabhängig und ehrenamtlich organisiert.

Auch Usbekistan hat jüngst Fortschritte bei der Institutionalisierung von Geschlechtergerechtigkeit gemacht. Beispielhaft ist die Roadmap für die Umsetzung der nationalen Gleichstellungsstrategie des Energieministeriums, die unter anderem darauf abzielt, die Personalpolitik und Unternehmenskultur in Energieunternehmen mit staatlicher Beteiligung zu verändern. Zivilgesellschaftliche Initiativen in explizit technischen oder energiebezogenen Bereichen sind in Usbekistan kaum verbreitet. Auch existiert bisher kein Frauennetzwerk im Energiesektor. Eine erste Initiative – Tech4Impact – fördert im Rahmen ihrer Aktivitäten unter anderem Unternehmensgründungen durch Frauen in der grünen Energiewirtschaft und sensibilisiert Mädchen für MINT-Fächer um die bisher sehr geringe Anzahl von Akademikerinnen zu erhöhen.

In der Türkei sind zwar wichtige Gesetzesänderungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt, das Beschäftigungsprogramm der Geschlechtergleichstellungspolitik richtet sich aber nicht auf den Energiesektor. Das junge Frauennetzwerk TWRE füllt diese Lücke und hat sich innerhalb kurzer Zeit zu einem wichtigen zivilgesellschaftlichen Akteur entwickelt. Es ist vor allem in den Erneuerbare-Energien-Bereichen aktiv und fördert hier gezielt Frauenkarrieren, indem es Expertinnen untereinander vernetzt, sie mit potenziellen Arbeitgebern zusammenbringt und technisch orientierte Bildungsprogramme entwickelt.

Im Iran ist die wirtschaftliche und politische Teilhabe von Frauen im Vergleich zu den anderen betrachteten

Ländern mit Abstand am schwächsten ausgeprägt. Gleichzeitig hat sich der Zugang zu Bildung positiv entwickelt. Die Anzahl an gut ausgebildeten Frauen ist enorm gestiegen, auch wenn sie sich nicht in der Arbeitskraft des Landes widerspiegelt.

Zivilgesellschaftliche Strukturen sind kaum formalisiert und institutionalisiert. Daher existieren auch keine Frauennetzwerke in energierelevanten Bereichen.

Gemeinsam ist allen Ländern, dass das Potenzial an gut ausgebildeten Frauen überwiegend vorhanden ist, aber nicht ausgeschöpft wird. Hürden bestehen für Frauen meist beim beruflichen Aufstieg in (höhere) Führungspositionen. Dabei sind Frauen fachlich genauso gut ausgebildet wie Männer. Sie werden oftmals nur nicht ihren Qualifikationen entsprechend eingesetzt. Ausreißer ist in dieser Betrachtung Usbekistan. Der Bildungs- und Qualifizierungshintergrund von Frauen ist im Vergleich zu Männern hier deutlich schlechter.

Über alle Länder hinweg zeigt sich, dass die Förderbedarfe zur Stärkung von Frauen im Energiesektor vor allem im Aufbrechen der stark männlich geprägten Arbeits- und Unternehmenskultur und der dahinterliegenden geschlechtsspezifischen Vorurteile und Stereotype liegen. Der Frauenanteil im Energiesektor kann sich dann nachhaltig erhöhen, wenn mehr weibliche Vorbilder sichtbar werden, Führungspositionen einnehmen und an Entscheidungsprozessen in Unternehmen und Energiepolitik beteiligt werden. Frauennetzwerke, die gezielt Energie-Expertinnen fördern, haben großes Potenzial, sowohl die Karrierechancen von Frauen nachhaltig zu verbessern, als auch Frauen zu ermächtigen, die Energiewende aktiv mitzugestalten.

Ausgehend von der vorliegenden Analyse lässt sich die Vernetzungsarbeit von Frauenorganisationen und Energie-Expertinnen als Handlungsfeld gut in die Programme der Energiedialoge und -partnerschaften integrieren. Die Förderung der Netzwerkarbeit in den betrachteten Ländern könnte auf drei aufeinander aufbauenden Ebenen gestaltet werden: erstens Förderung des Erfahrungsaustausches von Energie-Expertinnen in bestehenden und sich formierenden Netzwerken in den jeweiligen Zielländern, zweitens bilaterale und regionale Vernetzung in den Regionen Osteuropa und Zentralasien und drittens multilaterale Vernetzung über das internationale Frauennetzwerk GWN (Global Women Network of the Energy Transition). Die empfohlenen Fördermaßnahmen können darüber hinaus mit Ansätzen anderer Regionen und Länder im Rahmen der Energiepartnerschaften und -dialoge verglichen und perspektivisch auf überregionaler Ebene fortgeführt werden.

1. Erfahrungsaustausch in den jeweiligen Zielländern fördern

In denjenigen Ländern, in denen etablierte Frauennetzwerke bereits bestehen, wie in der Ukraine, Türkei, Russland und Kasachstan können die identifizierten Netzwerkvertreterinnen und Energie-Expertinnen bereits aktiv in den bilateralen Fachdialog eingebunden werden. Eine Mindestbeteiligung von weiblichen Repräsentantinnen in den diversen Arbeitsgruppen und Veranstaltungen trägt zu einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung bei, bricht „all-male panels“ auf und sensibilisiert die Stakeholder für Geschlechtergleichstellung in der Energiewende. Gleichzeitig wächst die Sichtbarkeit weiblicher Expertise, so dass Energie-Expertinnen ermöglicht wird, eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

Länder wie Usbekistan und der Iran, in denen Frauennetzwerke im Energiesektor fehlen, können beim Aufbau von Grundstrukturen und Programmpunkten unterstützt werden. Der inhaltliche Fokus sollte dabei auf der Transformation der Energiesysteme liegen. Bereits bestehende Frauennetzwerke, die überwiegend im konventionellen Energiesektor aktiv sind, wie zum Beispiel in Kasachstan, können dabei unterstützt werden, Teilnetzwerke aufzubauen, die einen Schwerpunkt auf die Energiewende und den Kohleausstieg legen. Ein starker Hebel liegt hier insbesondere im Capacity Building und Wissenstransfer zur globalen Energiewende. Dafür geeignet sind Trainings und Online-Schulungen sowie Studienreisen, die unter Festlegung einer Mindestbeteiligung von Frauen umgesetzt werden könnten.

In Kooperationen mit relevanten Stakeholdern vor Ort liegt großes Potenzial, um den Aufbau, die Erweiterung und die Pflege von Frauennetzwerken stärker zu institutionalisieren und in der zivilgesellschaftlichen Landschaft des jeweiligen Landes zu verankern. Unter Einbindung von im Zielland aktiven deutschen (z. B. Heinrich-Böll-Stiftung) und internationalen Nichtregierungsorganisationen sowie von Botschaften können Frauennetzwerke gezielt vor Ort gefördert werden. Partnerschaften zwischen Frauennetzwerken und Organisationen zu entwickeln und zu vertiefen, trägt dazu bei, dass Frauennetzwerke als zivilgesellschaftliche Akteure ihr eigenes Netzwerk um verlässliche Partner erweitern können. Sie erleichtern die Planung und Umsetzung gemeinsamer Aktivitäten und legen den Grundstein für eine regionale und internationale Vernetzung.

Erste Schritte zur Förderung der Netzwerkarbeit in den Ländern liegen in der Gestaltung der Kooperation mit den identifizierten Frauennetzwerken und Energie-Expertinnen sowie in der gemeinsamen Erarbeitung

konkreter Fördermaßnahmen. Im Rahmen einer digitalen Workshop-Reihe können die vorliegenden Studienergebnisse und daraus abgeleitete Förderansätze mit den Frauennetzwerken und Energie-Expertinnen unter Einbeziehung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) sowie weiterer Netzwerkpartner diskutiert und verifiziert werden. Auf Grundlage der Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Workshops können konkrete Maßnahmen, die Finanzierung gemeinsamer Projekte, zum Beispiel Studien, Analysen und Veranstaltungen, und die Zusammenarbeit in Abhängigkeit von den jeweiligen Programmen erarbeitet und festgelegt werden.

2. Bilaterale und regionale Vernetzung fördern

Um die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Energiewende und dem Klimaschutz bestmöglich zu meistern, kann der bilaterale und regionale Austausch zu Fachthemen, Best Practices und Lessons Learned sehr wertvoll sein. Da Frauennetzwerke und Energie-Expertinnen eine entscheidende Rolle bei der Stärkung der Energiedialoge und -partnerschaften übernehmen können, sollten sie bei der zwischenstaatlichen und regionalen Vernetzung unterstützt werden. Themenspezifische Roundtables oder Netzwerkveranstaltungen sind geeignete Formate, um die Frauennetzwerke in den länderübergreifenden Dialog zu bringen. Stärker institutionalisierte Netzwerke können ihre Erfahrungen und ihr Wissen mit Netzwerken teilen, die eher informell organisiert sind bzw. sich noch in Gründung befinden. Gleichzeitig kann der fachliche Dialog über die länder- bzw. regionalspezifischen Herausforderungen und Chancen im Zuge der Energiewende gefördert werden.

Besonders große Sichtbarkeit von Top-Expertinnen kann mit dem Instrument des Speaker Placements erzielt werden. Sind die Top-Expertinnen aus den jeweiligen Ländern identifiziert, können sie gezielt bei regionalen, nationalen und internationalen Konferenzen und Foren zu den Schwerpunktthemen Energiewende und Female Leadership platziert und in ihrer Funktion als Leitfigur

unterstützt werden. Für die Sichtbarkeit der Expertinnen kann eine länder- oder regionalspezifische Liste erstellt werden.

Eine effiziente und effektive Fördermaßnahme zur Stärkung und Vernetzung von Energie-Expertinnen stellt das Mentoring dar. Mentoring-Programme adressieren gezielt die individuellen Förderbedarfe, indem Mentorinnen und Mentees gemäß ihren Präferenzen gematcht werden. Expertinnen profitieren nicht nur vom gegenseitigen Erfahrungs- und Wissensaustausch, der sie in ihren Fach- und Sozialkompetenzen stärkt. Die landesübergreifende Vernetzung im Rahmen von Mentoring-Programmen kann auch neue Karrierechancen eröffnen. Der Aufbau von Mentoring-Programmen stellt daher ein wichtiges Instrument der Frauenförderung mit großem Wirkungspotenzial dar. Der Aufbau solcher Programme sollte unter Einbeziehung des globalen Frauennetzwerks GWNET erfolgen, das Expertenwissen und Erfahrung beim Aufsetzen und Umsetzen von Mentoring-Programmen mitbringt.

3. Multilaterale Vernetzung fördern

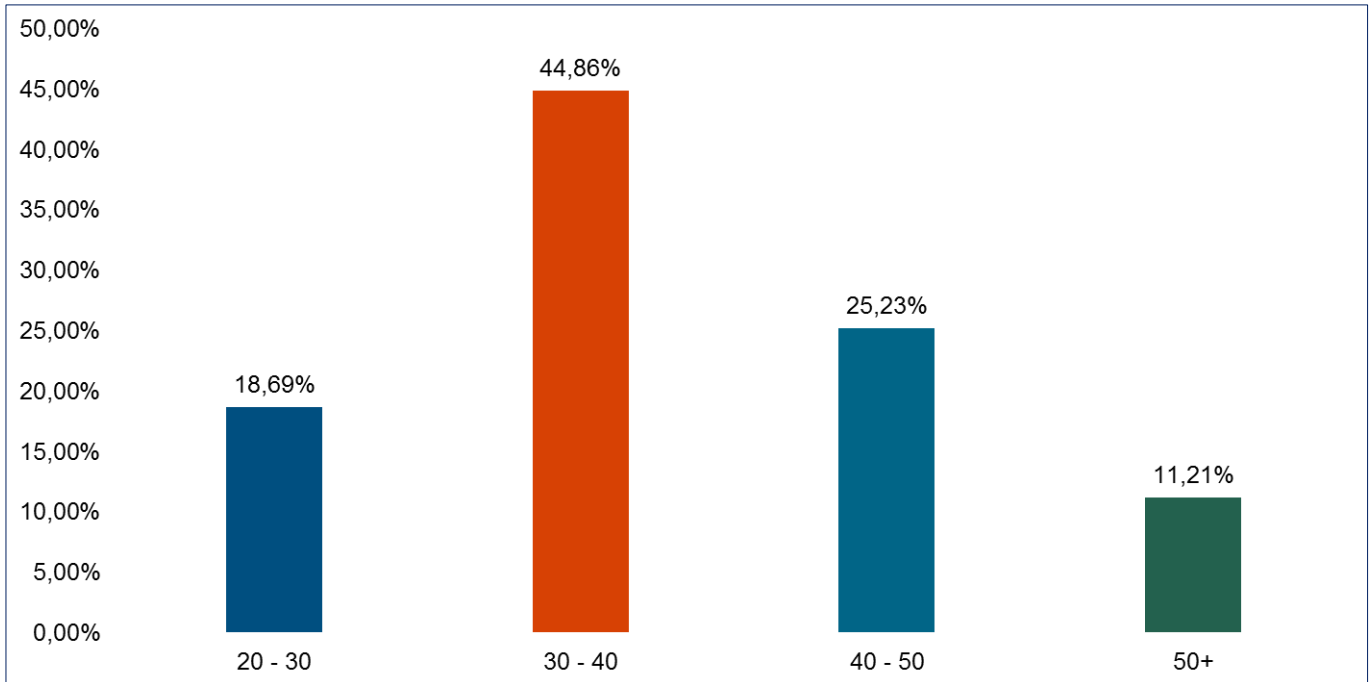
Mit dem globalen Frauennetzwerk GWNET existiert bereits eine etablierte Plattform, die Frauennetzwerke und Energie-Expertinnen aus vielen Ländern vereint und eine aktive Rolle in der internationalen Frauenförderung übernommen hat. Um die multilaterale Zusammenarbeit zu stärken, ist zu empfehlen, die identifizierten Frauennetzwerke und Energie-Expertinnen aus den Ländern mit GWNET zu vernetzen und ihnen den Zugang zum Leistungsportfolio von GWNET zu ermöglichen. Hervorzuheben ist insbesondere die Datenbank mit Profilen von Energie-Expertinnen, die zu bestimmten Themen als Speaker zur Verfügung stehen und direkt angesprochen werden können. Die Planung und Umsetzung einer internationalen Frauenkonferenz in Zusammenarbeit mit GWNET würde verschiedene Länderfokusse auf die Energiewende aus Sicht von Frauen zusammenbringen und die durch GWNET initiierte internationale Community aus Energie-Expertinnen weiter stärken.

Anhang

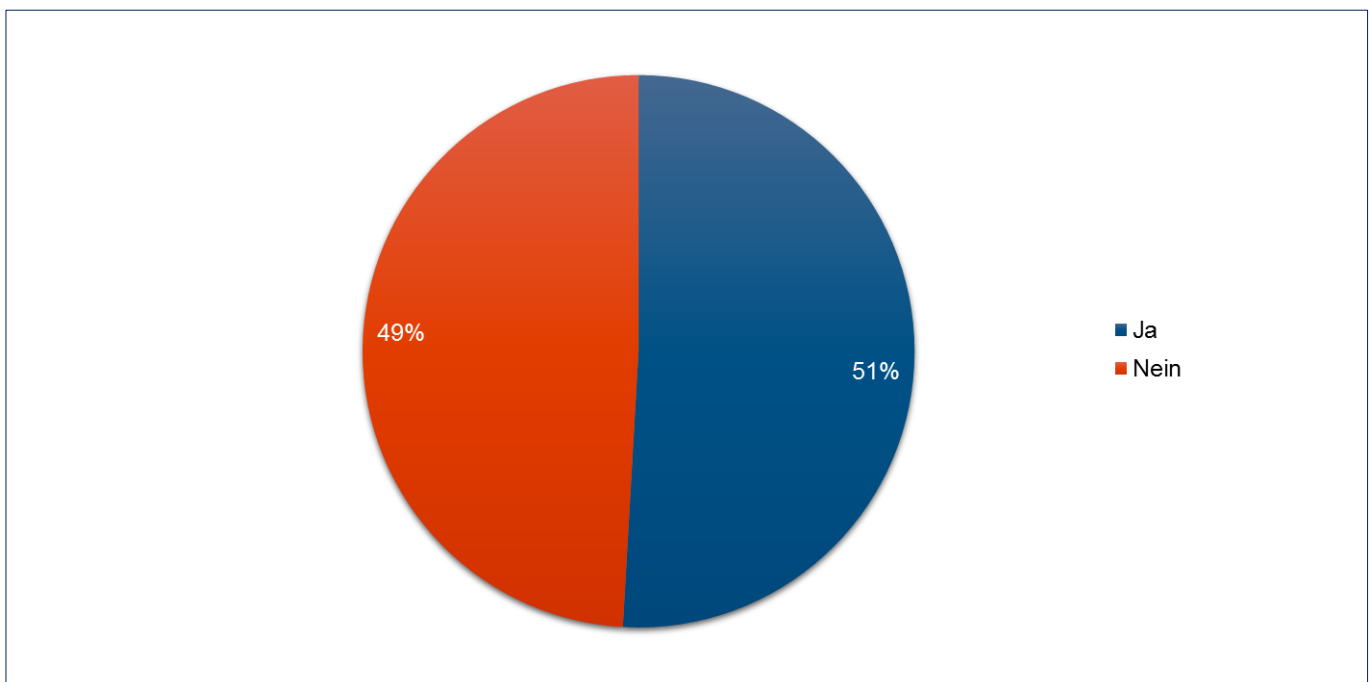
Ergebnisse der Online-Umfrage von dena

112 Energieexpertinnen nahmen von Oktober 2020 bis Ende November 2020 an einer Online-Umfrage teil.

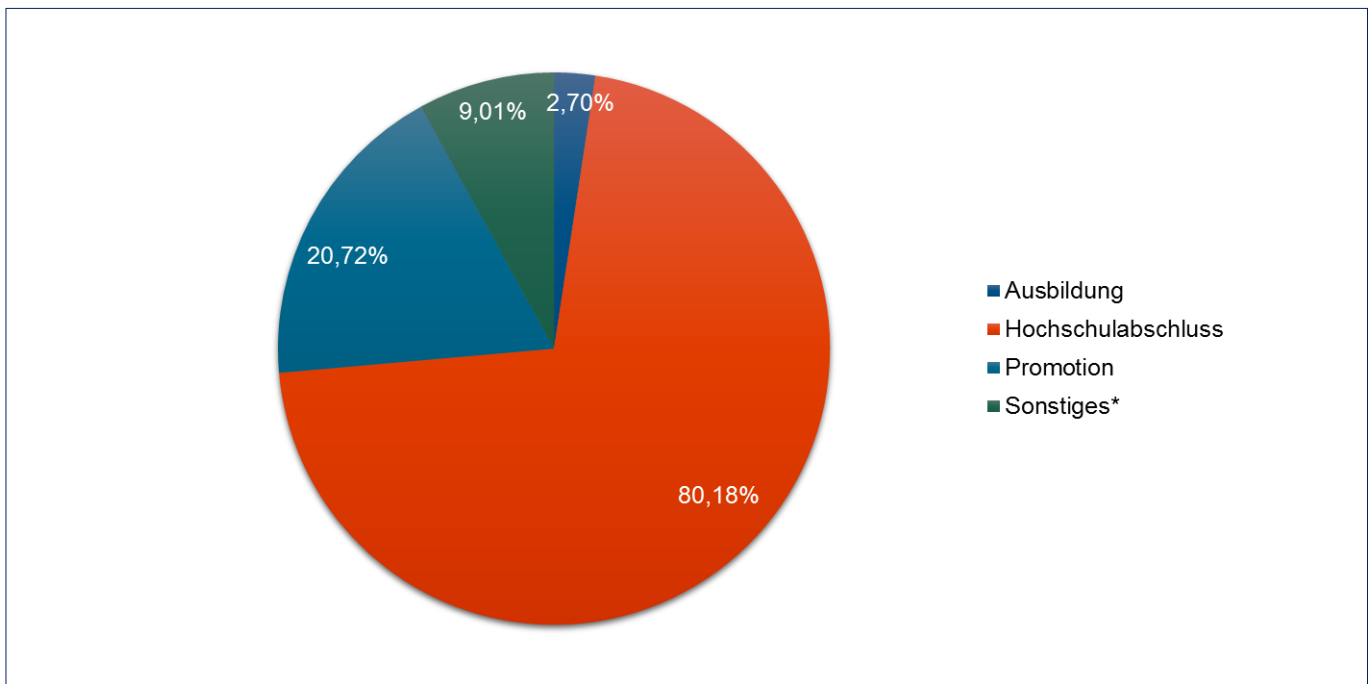
Wie alt sind Sie?



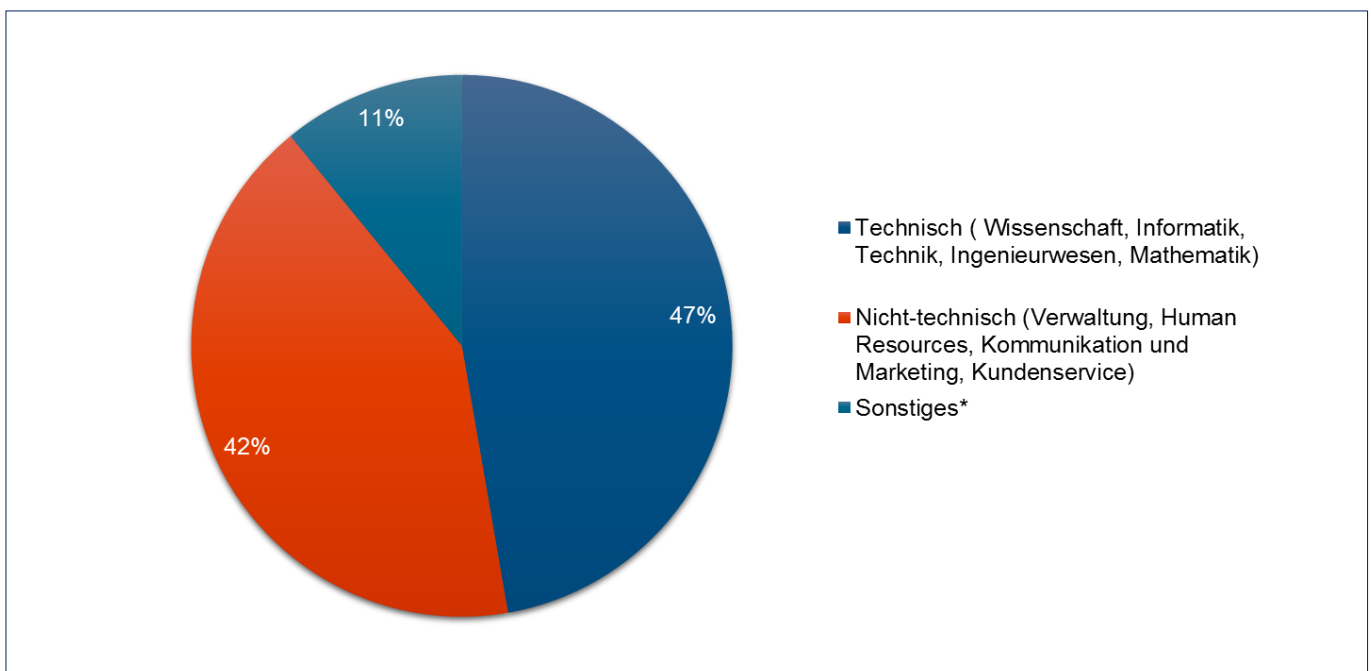
Haben Sie Kinder?



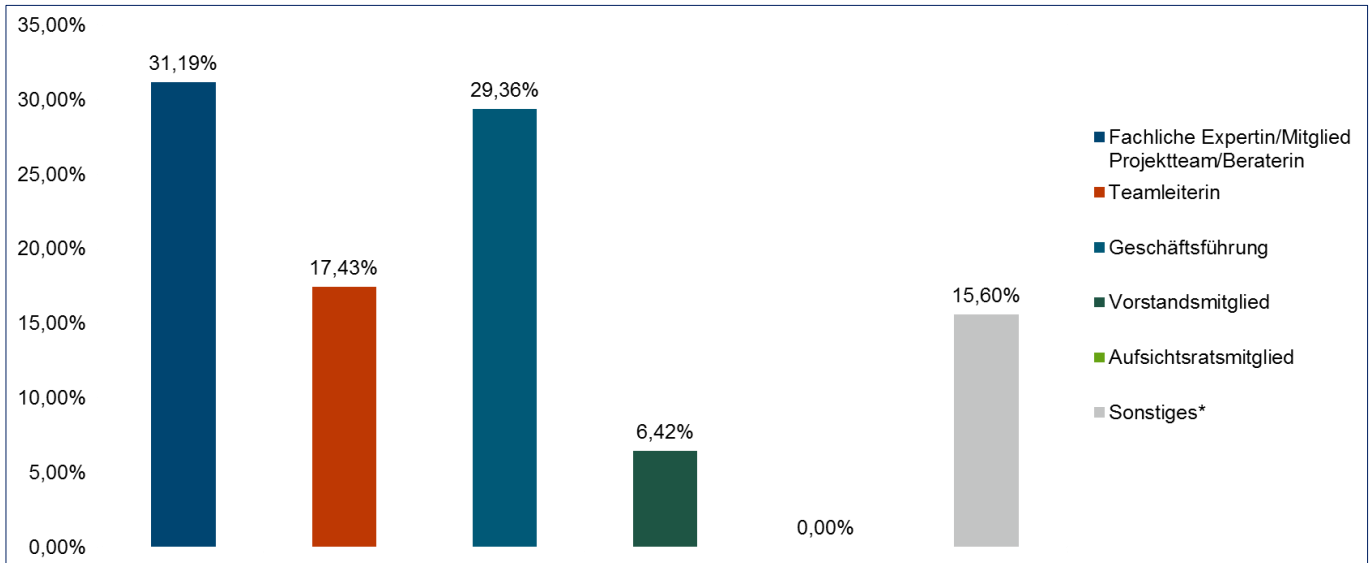
Welche Ausbildung haben Sie?



Welchen beruflichen Hintergrund haben Sie?

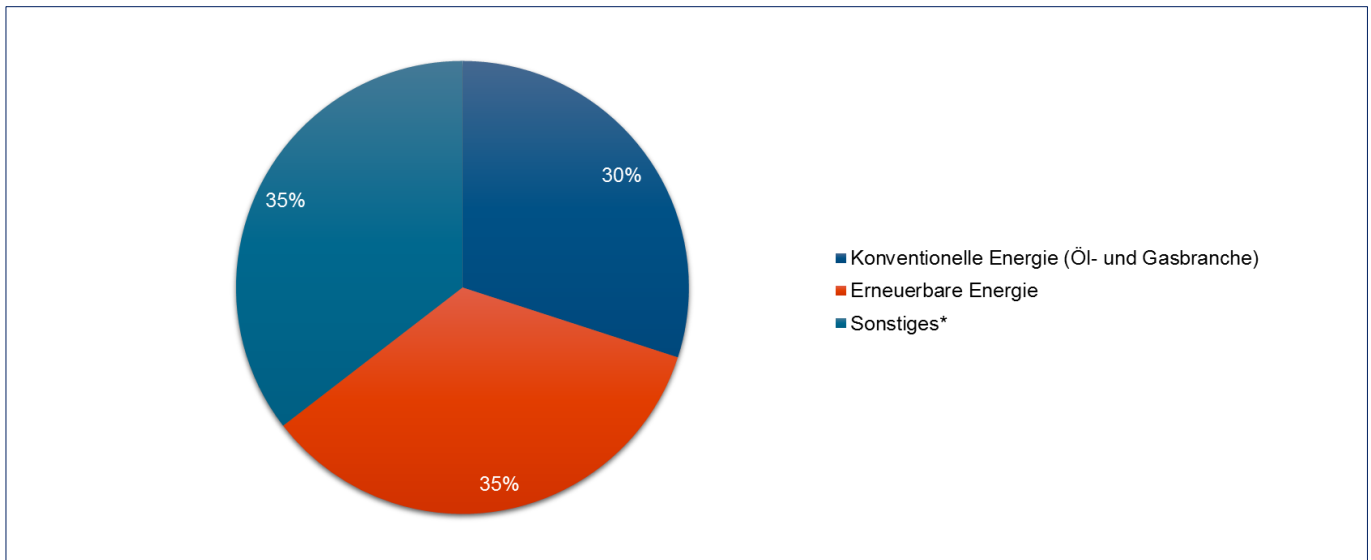


Welche Position haben Sie aktuell in Ihrem Unternehmen inne?



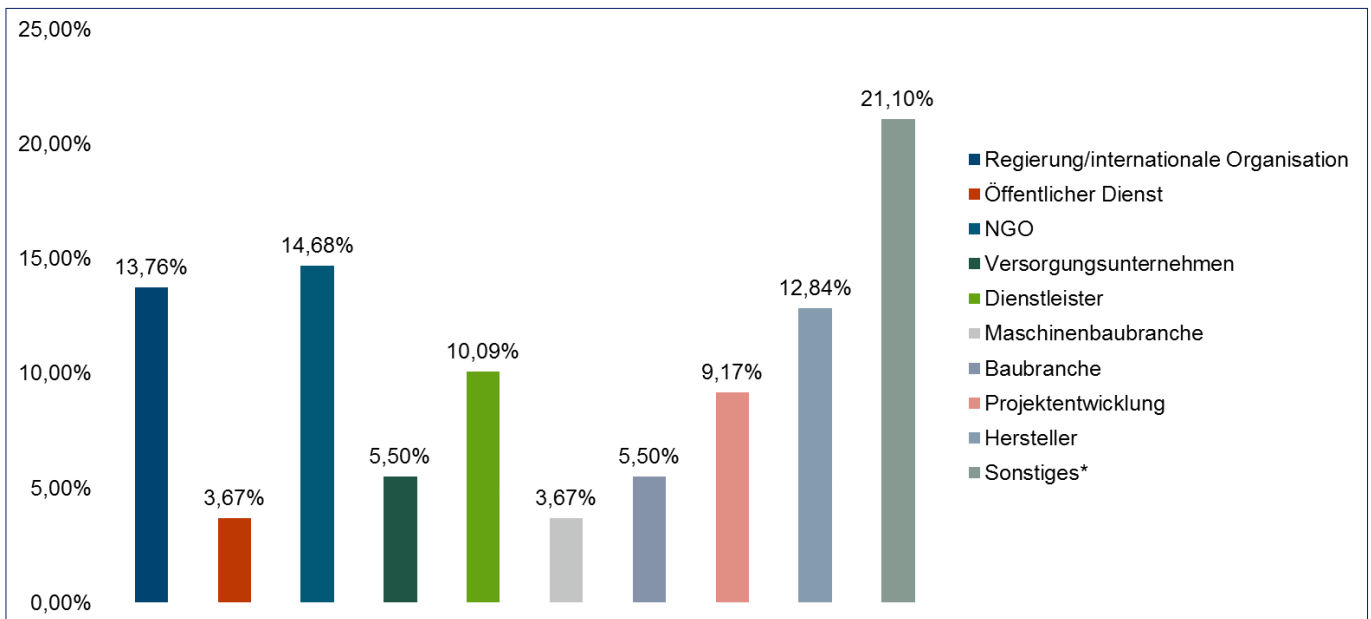
*Im Eingabefeld "Sonstiges" haben die meisten Teilnehmerinnen eine wissenschaftliche Position angegeben, z. B. als Akademiestudentin, Postdoktorandin oder Dozentin oder als Assistentin im Management. Andere Teilnehmerinnen gaben an, Mitbegründerin, Partnerin oder Studentin zu sein. Einzelne Teilnehmerinnen gaben an, eine Position als Buchhalterin, Datenanalystin, Geschäftsführerin, Vorsitzende der internen Prüfungskommission oder Chief Specialist innezuhaben.

In welchem Sektor arbeiten Sie gegenwärtig?



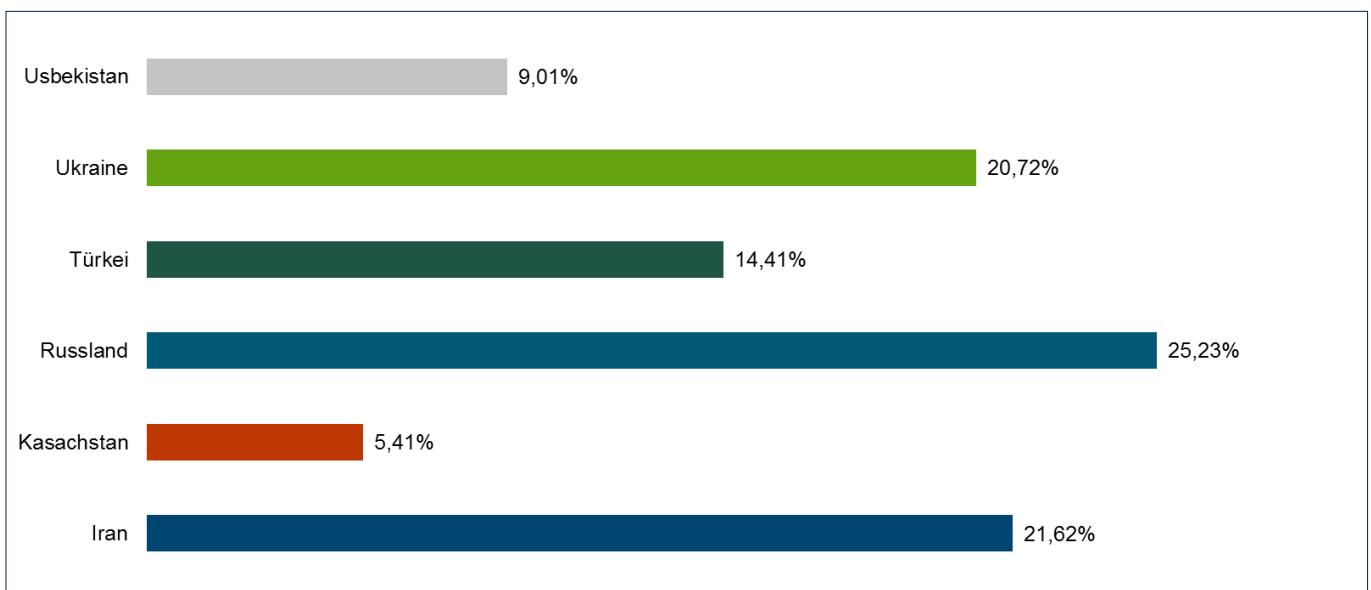
*Im Eingabefeld "Sonstiges" gaben die meisten Teilnehmerinnen an, in der Energieeffizienz, in beiden oder in allen Energiesektoren tätig zu sein. Ein weiterer großer Teil der Teilnehmerinnen gab an, im Bereich Bildung und Forschung tätig zu sein. Eine Minderheit der Teilnehmenden ist im Kommunikationsbereich tätig. Einzelne Teilnehmerinnen gaben an, in den Sektoren Wasser und Energie, Digitalisierung, Bauwesen, Stromübertragung, Energiesystemmanagement, Energierecht, Energiesicherheit, Gebäudeservices, Prüfung, Kommunalverwaltung, Kernenergie, Energie, Pharma oder Einsparungen tätig zu sein oder arbeitslos zu sein.

In welcher Art von Organisation?

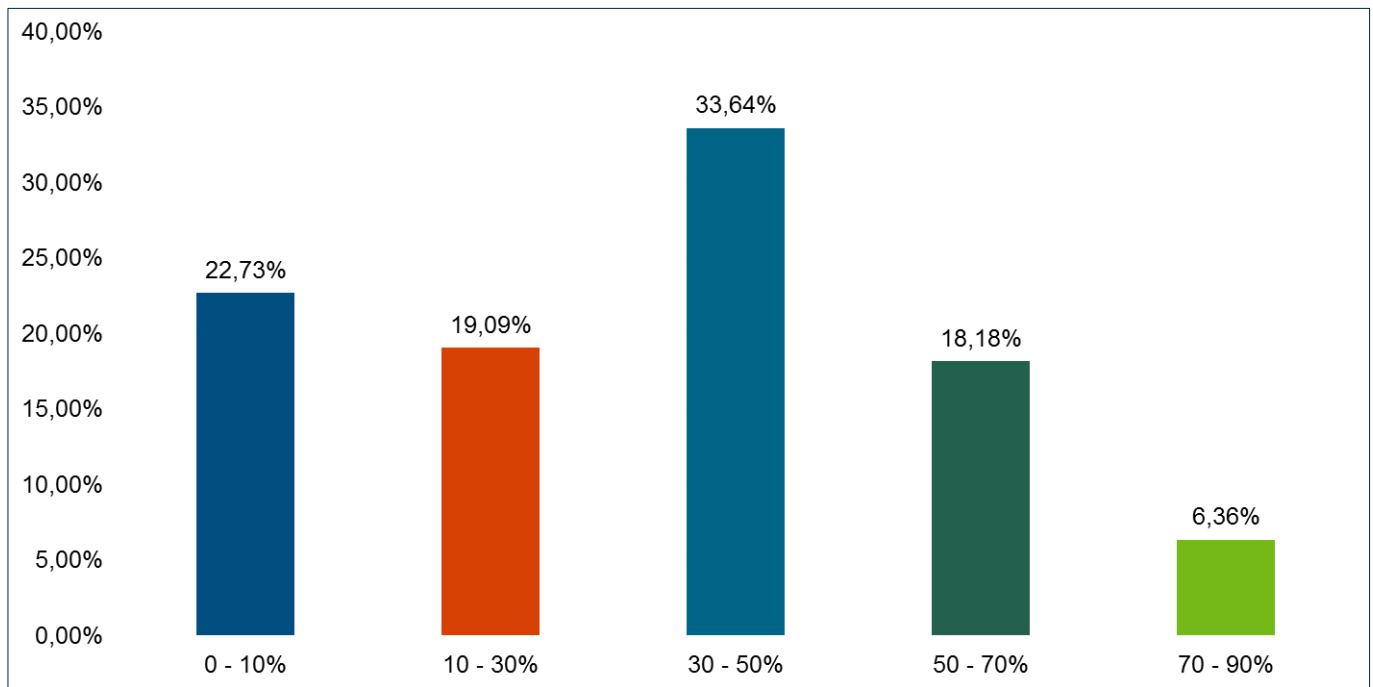


*Im Eingabefeld "Sonstiges" gaben die meisten Teilnehmerinnen Bildung und Forschung als Art der Organisation an. Eine Minderheit gab an, in Repräsentanzen zu arbeiten. Einzelne Teilnehmerinnen erwähnten Energiemanagement, Energieberatung, Generaldienstleister, Heizung, Internationale Organisation, staatliche Gasunternehmen, private und öffentliche Unternehmen, Erzeuger von erneuerbaren Energien, Start-Ups sowie den Bereich Ausrüstung und Dienstleistungen für die Öl- und Gasindustrie.

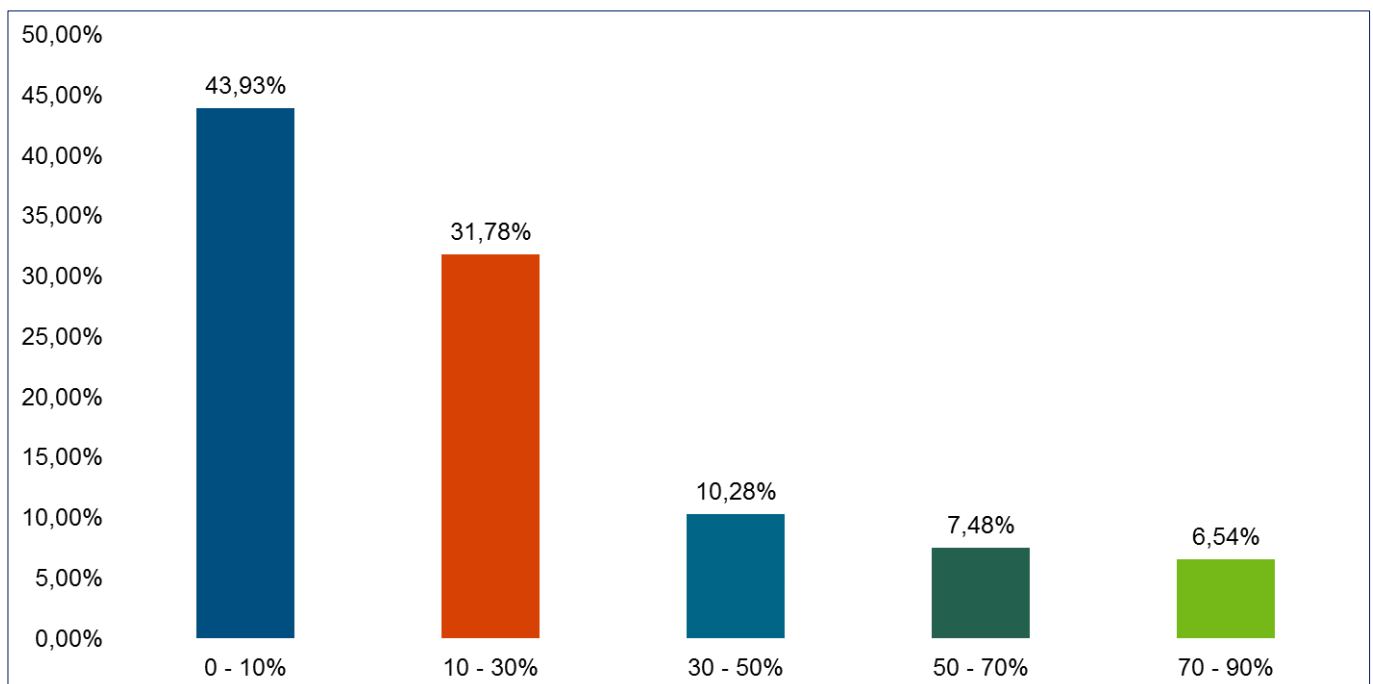
In welchem Land arbeiten Sie?



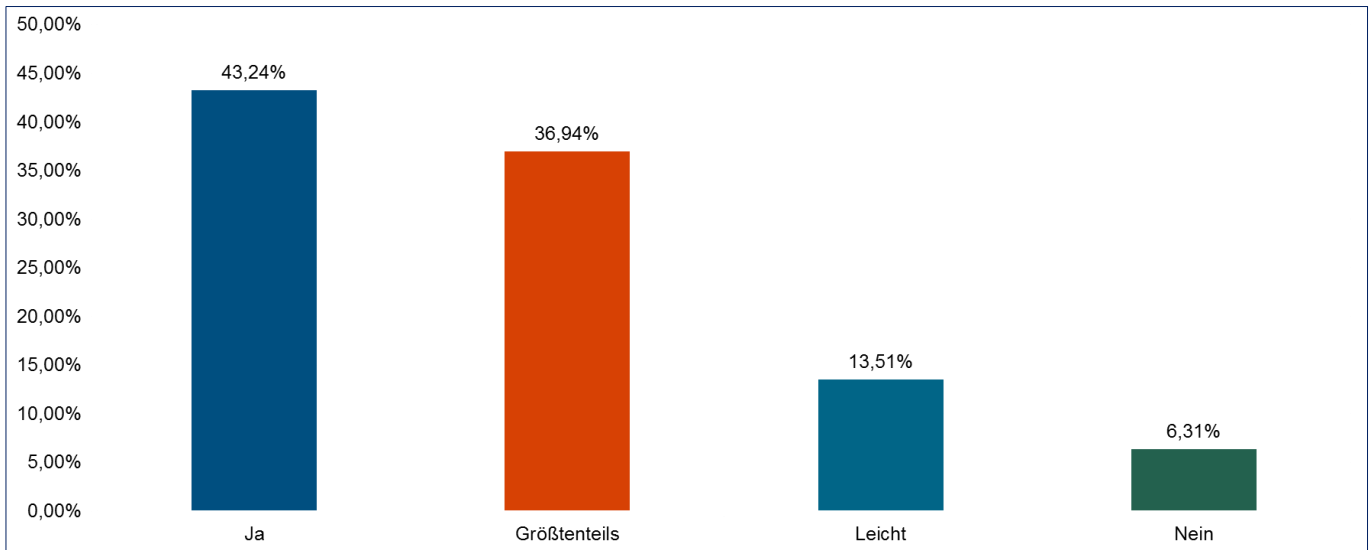
Wie viele weibliche Angestellte hat die Organisation, für die Sie arbeiten?



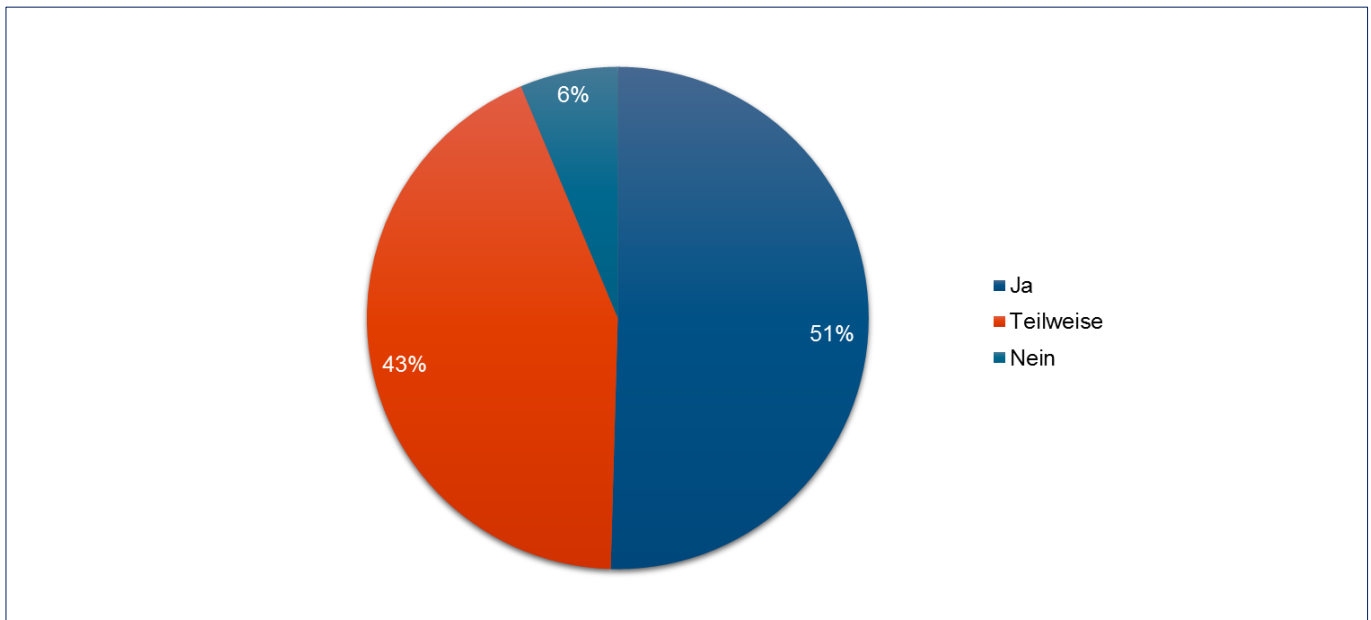
Wie viele Frauen arbeiten an Ihrer Arbeitsstelle in Führungspositionen?



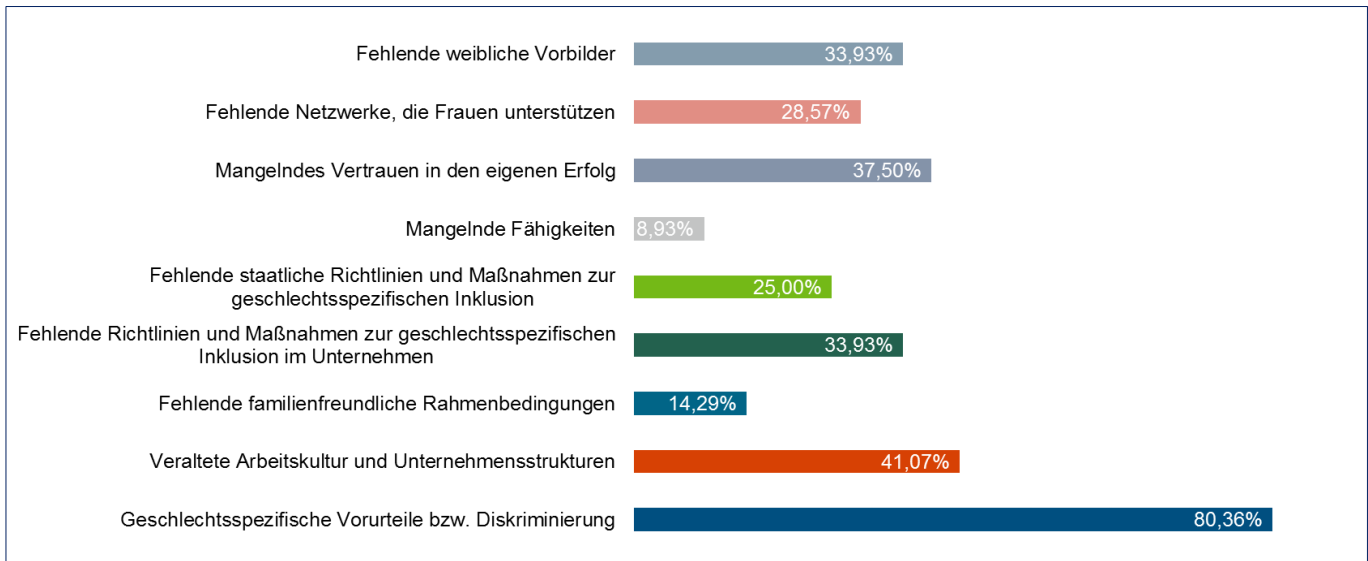
Sind Sie der Ansicht, dass Frauen in der Energiebranche in Ihrem Land generell unterrepräsentiert sind?



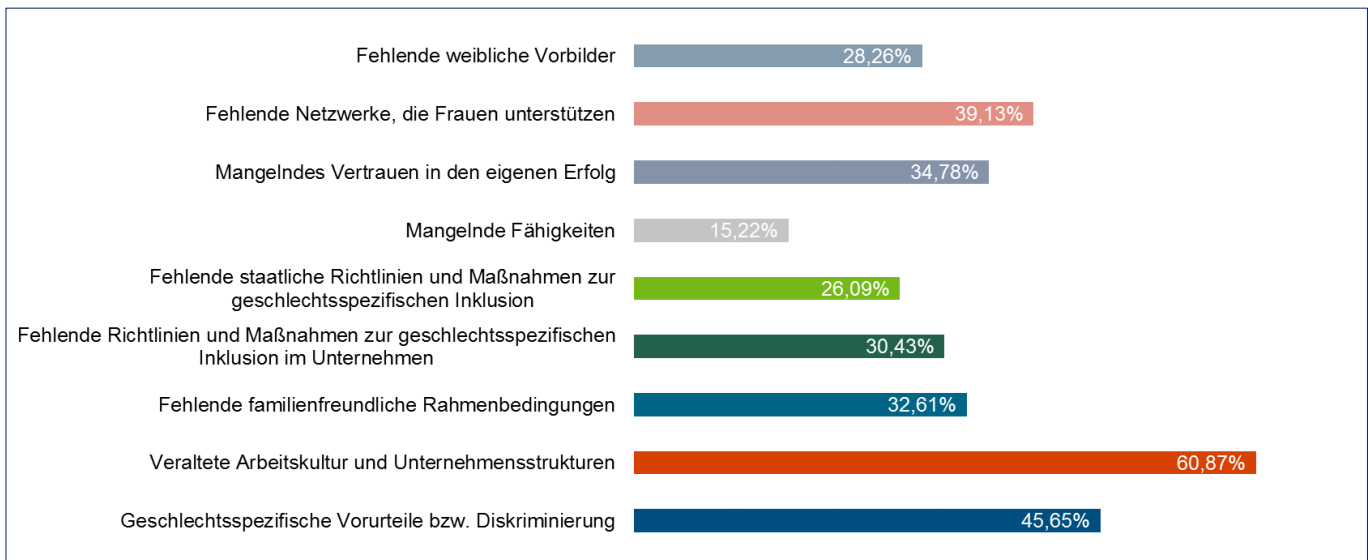
Sind Sie der Ansicht, dass Frauen in Führungspositionen innerhalb der Energiebranche in Ihrem Land generell unterrepräsentiert sind?



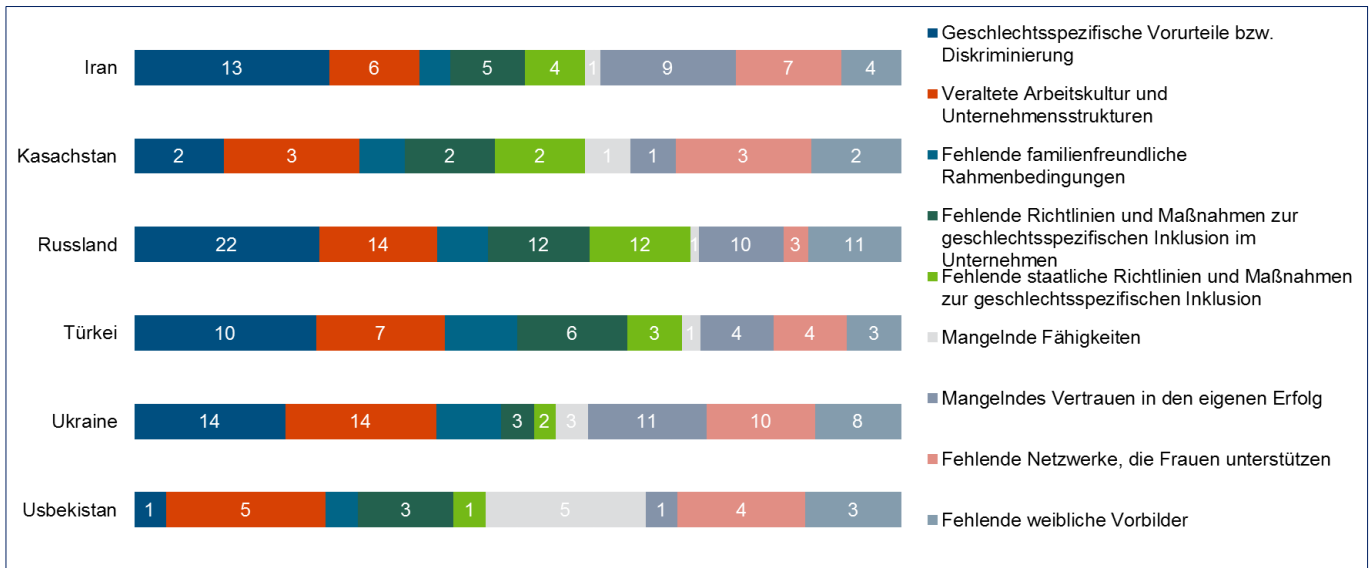
**Wenn ja, welche Art von Hindernissen ist Ihrer Ansicht nach am relevantesten?
(wählen Sie maximal vier)**



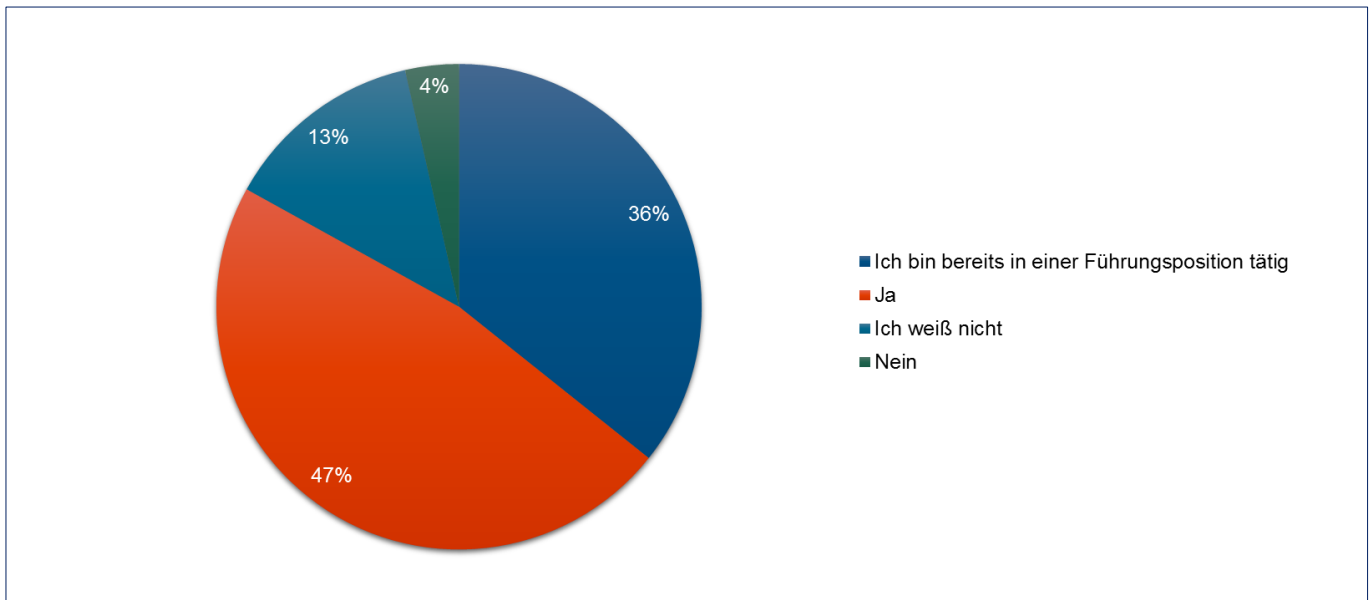
**Falls teilweise, welche Art von Hindernissen ist Ihrer Ansicht nach am relevantesten?
(wählen Sie maximal vier)**



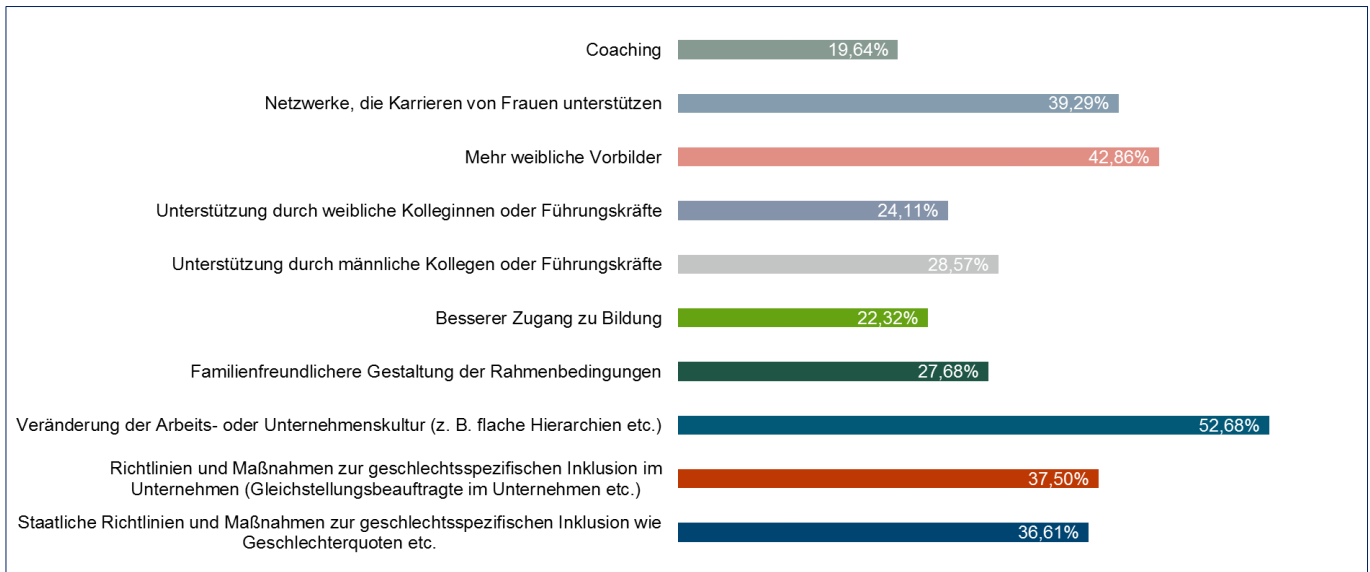
Welche Art von Hindernissen ist Ihrer Ansicht nach am relevantesten? (absolute Zahlen, gefiltert nach Ländern)



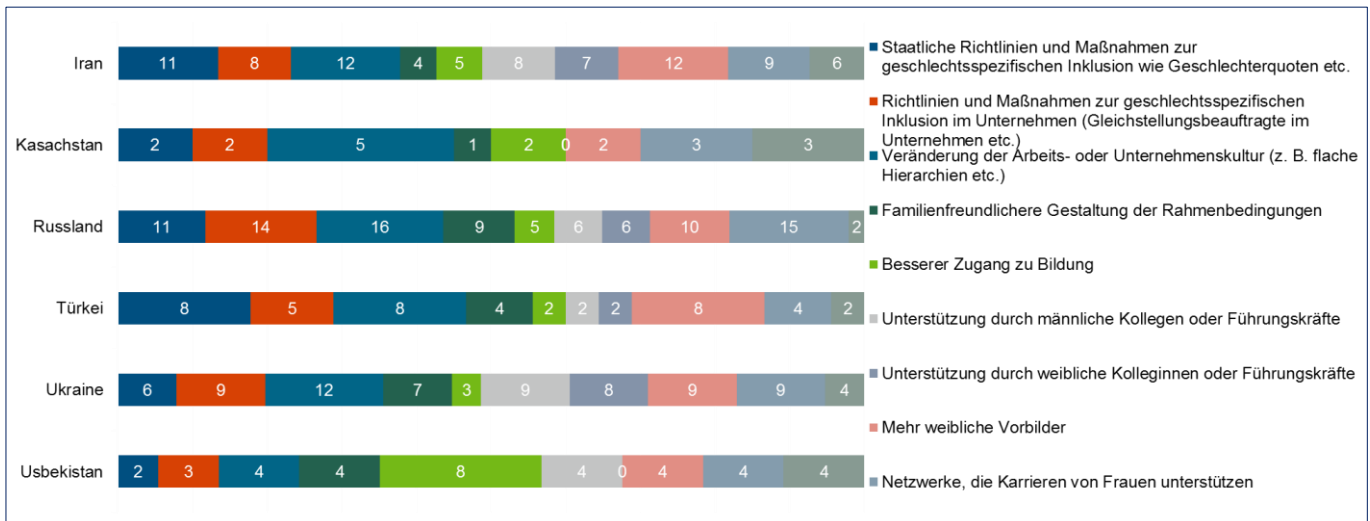
Wollen Sie im Verlauf Ihrer Karriere eine Führungsposition übernehmen?



Welche Regelungen und Lösungen gibt es Ihrer Ansicht nach, um die Geschlechterdiversität in der Energiebranche in Ihrem Land zu verbessern? (wählen Sie maximal vier)



Welche Regelungen und Lösungen gibt es Ihrer Ansicht nach, um die Geschlechterdiversität in der Energiebranche in Ihrem Land zu verbessern? (absolute Zahlen, gefiltert nach Ländern)



Literaturverzeichnis

- Center for American Progress, the Istanbul Policy Center, and the Istituto Affari Internazionali. (10. Juli 2017). Trends in Turkish Civil Society. Von <https://www.americanprogress.org/issues/security/reports/2017/07/10/435475/trends-turkish-civil-society/> abgerufen
- 50vidsotkiv. (17. März 2020). Der Gesetzentwurf über die Geschlechterquoten in den Aufsichtsräten wurde dem Parlament vorgelegt. Von <https://50vidsotkiv.org.ua/do-rady-vdruge-podaly-zakonoprojekt-pro-genderni-kvoty-u-naglyadovyh-radah-derzhpidpryyemstv/> abgerufen
- 7th Ukrainian Energy Day Report. (2016). Von https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf abgerufen
- Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan, Bureau of National Statistics. (kein Datum). Von https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=21&slug=-16&cat_id=7&lang=en abgerufen
- Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan, Bureau of National statistics. (kein Datum). Distribution of students by specialities 2019/2020. Von https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=39&slug=-33&cat_id=8&lang=en abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (2014). Uzbekistan Country Gender Assessment, Gender and Development / Central and West Asia. Von <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42767/files/uzbekistan-country-gender-assessment.pdf> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (Februar 2014). Women and Men of Uzbekistan 2007-2010: Statistical Bulletin. Von <https://www.adb.org/projects/documents/women-and-men-uzbekistan-2007-2010-statistical-bulletin> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (2018). Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018. Von <https://www.adb.org/documents/uzbekistan-gender-assessment-update> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (kein Datum). Uzbekistan and ADB. Von <https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main> abgerufen
- Asian Development Bank. (December 2018). Kazakhstan Country Gender Assessment. Von <https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018> abgerufen
- Asiatische Entwicklungsbank (ADB). (November 2011). Civil Society Briefs, Uzbekistan. Tashkent. Von <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29303/csb-uzb.pdf> abgerufen
- Asiatische Entwicklungsbank (ADB). (2020). Power Sector Reform Program. Gender Assessment July 2020. Von <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/54269-001-sd-04.pdf> abgerufen
- Association of Businesswomen of Kazakhstan. (kein Datum). Von <https://www.businesswomen.kz/> abgerufen
- Atameken, The national chamber of entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan. (kein Datum). Council of Businesswomen. Von <https://atameken.kz/en/pages/300-sovet-delovyyh-zhenshin> abgerufen
- British Petroleum (BP). (2020). Statistical Review of World Energy 2020, 69th edition. Von https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Re abgerufen
- Bureau of Educational and Cultural Affairs (ECA), United States Department of State. (kein Datum). About ECA. Von <https://eca.state.gov/about-bureau> abgerufen
- Business Ukrainian Women. (kein Datum). Von <http://businesswomen.org.ua/index.php/about> abgerufen

- Business Women Association of Uzbekistan/Tadbirkor Ayol. (kein Datum). Beitrag zur Entwicklung unseres Landes. Von <https://www.adju.uz/> abgerufen
- Castrén & Snellman. (2019). Gender equality in Russia - Is the government finally facing up to problems? Von https://www.ela.law/Templates/media/files/Newsletter_Articles_Clients/2019%20Client%20Newsletter/November/EU/Russia_ELA%20November%20Issue_Gender%20Equality.pdf abgerufen
- Central Bank of the Islamic Republic of Iran. (kein Datum). National Accounts of Iran. Von <https://www.cbi.ir/SimpleList/2072.aspx> abgerufen
- Cigre. (kein Datum). Cigre Women in Energy, A Forum dedicated to CIGRE Women in Energy. Von <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-energy> abgerufen
- Conseil International des Grands Réseaux Électriques – CIGRE. (kein Datum). About CIGRE (International Council on Large Electric Systems). Von <http://www.cigre.ru/en/rnk/about/> abgerufen
- Council of Europe. (kein Datum). Istanbul Convention, Action against violence against women and domestic violence. Von <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention> abgerufen
- Delegation der Deutschen Wirtschaft für Zentralasien. (2019). Kasachstan, Solar-und Windenergie, Zielmarktanalyse 2019 mit Profilen der Marktakteure. Von https://www.german-energy-solutions.de/GES/Redaktion/DE/Publikationen/Marktanalysen/2019/zma_kasachstan_2019_solar-wind.pdf?__blob=publicationFile&v=4 abgerufen
- Deloitte. (2018). Frauen in der Energiewirtschaft. Von <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html> abgerufen
- Deloitte. (2020). Women CEO´s in Russia. Financial performance indicators. Von <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html> abgerufen
- Devex. (kein Datum). Joint Stock Company (JSC) Uzbekenergo. Von <https://www.devex.com/organizations/jsc-uzbekenergo-41564> abgerufen
- DTEK, Energieunternehmen. (kein Datum). Von <https://dtek.com/en/about/> abgerufen
- EDF, The Entrepreneurship Development Foundation for Women and Youth. (kein Datum). About us. Von <https://foundationed.ir/en/about> abgerufen
- Edge Kazakhstan. (kein Datum). Businesswomen in Kazakhstan: opportunities and challenges they face. Von <https://www.edgekz.com/businesswomen-in-kazakhstan-opportunities-and-challenges-they-face/> abgerufen
- Ekaterina Kravtsova, E. R. (2019). Women on boards of the top 100 Russian public companies. Von https://drive.google.com/file/d/14HD6qRg2bhy68xzj3_5Bei15KLeLNV6r/view abgerufen
- Emerging Europe. (13. März 2020). Turkish women engineering a better world. Von <https://emerging-europe.com/voices/turkish-women-engineering-a-better-world/> abgerufen
- Eurasian Women's Forum. (kein Datum). About the Forum. Von <https://eawf.ru/en/about/agenda/> abgerufen
- Eurasian's Women Forum. (kein Datum). Projects of the Council of the Eurasian Women's Forum. Von <https://eawf.ru/en/projects/proekty-soveta-evraziyskogo-zhenskogo-foruma/> abgerufen
- Forschung über die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Bereichen Energieeffizienz und Erneuerbare Energien. (2020). Von <http://reform.energy/media/1463/b46d83bca4c4d68ed98f1807262d702c.pdf> abgerufen
- Gazeta Uzbekistan. (31. Juli 2019). Ausschuss für Frauen und Geschlechtergleichstellung im Senat eingerichtet. Von <https://www.gazeta.uz/ru/2019/07/31/women/> abgerufen
- Girls STEM, educational program. (kein Datum). Website. Von <https://girls-stem.org/?lang=en> abgerufen
- GIS Project. (kein Datum). Girls in Stem Project. *About us*. Von <https://www.gisproject.org/about> abgerufen
- Global Journal of Health Science. (April 2014). Women's Empowerment in Iran: A Review Based on the Related Legislations. Von

https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations abgerufen

Global Wind Energy Council (GWEC). (kein Datum). *Global Ambassadors*. Von <https://gwec.net/global-ambassadors/> abgerufen

Global Wind Energy Council (GWEC). (kein Datum). *Women in Wind, Global Leadership Program*. Von <https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/> abgerufen

Global Women Media. (03. März 2019). New Initiatives of the Council of the Eurasian Women's Forum. Von <http://eawfpress.ru/en/news/main/ewf/new-initiatives-of-the-council-of-the-urasian-women-s-forum/> abgerufen

Global Women Media. (21. März 2020). Tatyana Mitrova: Women and Energy. Von <http://eawfpress.ru/en/news/expert/ecology/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya/> abgerufen

Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET). (kein Datum). *GWNET*. Von <https://www.globalwomennet.org/> abgerufen

Government Portal Ukraine, official website. (2017). Ministerkabinett der Ukraine. Von <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925> abgerufen

Green Business Innovation (GBI). (kein Datum). About us. Von <https://gbi-consult.com/de/> abgerufen

Heinrich-Böll-Stiftung. (22. Juli 2019). Warum sollten Ungleichgewichte im Energiesektor abgebaut werden? Kiew. Von <https://ua.boell.org/uk/2019/07/22/chomu-potribno-skorochuvati-genderni-dispororciyi-v-energetichnomu-sektori> abgerufen

Hochschulinformationsmanagementsystem, Hochschulrat Türkei. (2019). Geschlechterverteilung Höhere Bildung. Von <https://istatistik.yok.gov.tr/> abgerufen

HRW, Human Rights Watch. (25. Mai 2017). "It's a Men's Club", Discrimination Against Women in Iran's Job Market. Von <https://www.hrw.org/report/2017/05/25/its-mens-club/discrimination-against-women-irans-job-market> abgerufen

Hurriyet Daily News. (23. März 2018). Women should make up 50 percent of decision-making positions: Turkish Businesswomen's Association head. Istanbul. Von <https://www.hurriyetdailynews.com/women-should-make-up-50-percent-of-decision-making-positions-turkish-businesswomens-association-head-132255> abgerufen

Informkultura, Russian State Library. (2013). Gender Equality and Culture (Russian Federation). Von http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/RESOURCES_Informkultura_Russian_State_Library_Gender_Equ.pdf abgerufen

Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2019). Von https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf abgerufen

Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2019). Women and Men in the Ukrainian Energy Sector. Von <https://ua.boell.org/en/2019/07/22/women-and-men-ukrainian-energy-sector-equal-rights-and-opportunities-or-sector> und https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf abgerufen

Institute for Global and International Studies, The George Washington University, Milad Pournik. (2013). Civil Society Organizations and Empowerment of Women and Girls in Iran. Von https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/blogs.gwu.edu/dist/1/1435/files/2018/04/igis06_ggp04.cso-qgi55v.pdf#%5B%7B%22num%22%3A96%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C720%2C0%5D abgerufen

Institute of International Education (IIE). (kein Datum). The Power of International Education. Von <https://www.iie.org/> abgerufen

INTED, Institute of Technology, Economics and Diplomacy. (kein Datum). About INTED. Von <https://www.inted.org/about> abgerufen

International Labour Organization (ILO). (1935). C045 - Underground Work (Women) Convention, (No. 45). Von https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045 abgerufen

- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2016). Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2016. Von https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2016/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf abgerufen
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2019). Renewable Energy: A Gender Perspective. Abu Dhabi. Von <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective> abgerufen
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2020). Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2020. Von https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/IRENA_RE_Jobs_2020.pdf abgerufen
- International Renewable Energy Agency. (April 2017). Remap 2030. Renewable Energy Prospects for the Russian Federation. Von https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2017/Apr/IRENA_REmap_Russia_paper_2017.pdf abgerufen
- Internationale Botschaft der Unternehmerinnen. (kein Datum). Von <http://ambasada.org.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%83/> abgerufen
- JSC Inter Rao. (kein Datum). About Inter Rao. Von <https://www.interrao.ru/en/company/> abgerufen
- KA-DER, Türkische Frauenorganisation. (kein Datum). KA-DER. Von <http://ka-der.org.tr/> abgerufen
- Kasachstan Nachrichten, Kapital. (09. März 2020). Mehr Frauen in KMU beschäftigt. Von <https://kapital.kz/business/85253/zhenshchin-zanyatykh-v-msb-stanovit-sya-bol-she.html> abgerufen
- KAZENERGY Association and the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). (2020). Study on the role of women in Kazakhstan's energy sector. Von <https://www.kazenergy.com/en/press-center/news/1994/> abgerufen
- Kazenergy Association. (kein Datum). Kazenergy Women's Energy Club. Von <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/> abgerufen
- Kazenergy Forum. (2019). Summary Report, Kazakhstan Energy Week/ XII Kazenergy Eurasian Forum "Fueling the Future: Innovation Growth". Nur-Sultan. Von <http://kazenergyforum.com/wp-content/uploads/files/KEW-2019-summary-report-en.pdf> abgerufen
- Kazenergy supported by Women's Energy Club. (2019). The modern female leadership pattern in Energy. Nur-Sultan. Von https://www.kazenergy.com/upload/document/brosh/brochure_ZEK_en.pdf abgerufen
- Kazmortransflot, National Maritime Shipping Company. (kein Datum). About company. Von <http://www.kmtf.kz/en/about/index.php> abgerufen
- KOSGEB Credit Homepage. (kein Datum). Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey (KOSGEB), KOSGEB-Grant to Women Entrepreneurs. Von <https://www.kosgebkrediler.com/kadin-girisimcilere-50-bin-tl-hibe-devlet-destekli-kredi/> abgerufen
- Legal information system of Regulatory Legal Acts of the Republic of Kazakhstan. (06. December 2016). On approval of the Concept of family and gender policies in the Republic of Kazakhstan until 2030, Decree of the President of the Republic of Kazakhstan. Von <https://adilet.zan.kz/eng/docs/U1600000384/compare> abgerufen
- Limak Foundation. (kein Datum). Engineer Girls of Turkey. Von <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey> and <https://limakoskopje.com/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey.html> abgerufen
- Limak Group. (kein Datum). Energy. Von <http://www.limak.com.tr/sectors/energy> abgerufen
- Limak Group. (kein Datum). Energy Contracting, Elmak Energy Contracting. Von <http://www.limak.com.tr/sectors/energy-contracting> abgerufen
- Limak Group. (kein Datum). Limak Foundation. Von <https://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation> abgerufen
- Mehr News Agency. (2018). Alle Statistiken zu "Beschäftigung und Arbeitslosigkeit" von Frauen / signalisieren die Zunahme der Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Von <https://www.mehrnews.com/news/4651177/%D9%87%D9%85%D9%87-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D9%88->

%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86-%D8%B3%DB%8C%DA%AF%D9%86%D8%A7%D9%84-%D8%B1%D8%B4%D8%AF abgerufen

- Mentoring Platform for Central Asia. (29. Oktober 2020). Train the Mentor joint programme with enpact (Germany). Von <https://mentoringplatform.org/en/news/onlajjnseminar-dlja-mentorov-startapov> abgerufen
- Ministerium für Energie Russische Föderation. (14. Februar 2019). Alexander Novak: "Wir können die Investitionen im Brennstoff- und Energiesektor bis 2024 um 50% steigern". Von <https://minenergo.gov.ru/node/13952> abgerufen
- Ministerium für Energie Russische Föderation. (kein Datum). Energiestrategie der Russischen Föderation bis 2035. Von <https://minenergo.gov.ru/node/1026> abgerufen
- Ministry of Energy of Uzbekistan. (08. Oktober 2020). Energieministerium billigt Fahrplan zur Umsetzung des Plans zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Von <https://minenergy.uz/ru/news/view/854> abgerufen
- Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey, Directorate of European Union and Financial Assistance. (02. März 2020). Operation on Supporting Registered Women Employment (Women-Up). Von <http://www.ikg.gov.tr/operation-on-supporting-registered-women-employment-women-up/?lang=en> abgerufen
- Moroglu Arseven. (06. September 2017). Turkey Approves 2017-2019 Action Plan to Support National Employment Strategy. Von <https://www.morogluarseven.com/news-and-publications/turkey-approves-2017-2019-action-plan-support-national-employment-strategy/> abgerufen
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. (kein Datum). About us. Islamic Republic of Iran. Von <https://nawe.ir/en/about/> abgerufen
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. (kein Datum). Arbeitskreis Industrie und Handel. Islamic Republic of Iran. Von <https://nawe.ir/en/units/workforce-industry/> abgerufen
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. (kein Datum). Board Structure. Islamic Republic of Iran. Von <https://nawe.ir/en/structure/> abgerufen
- Official Internet Ressources of the President of Russia. (20. September 2020). Second Eurasian Women's Forum. Von <http://en.kremlin.ru/events/president/news/58598> abgerufen
- Offizielles Internetportal für rechtliche Informationen, Regierung der Russischen Föderation. (25. Februar 2020). Liste der Berufsverbote für Frauen, Decrèe Nr. 162. Moskau. Von <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102095194&backlink=1&nd=102064692&rdk=0> abgerufen
- Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (2017). Gesetz zur Gewährleistung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Von <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> abgerufen
- Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (2021). Das Wahlgesetzbuch der Ukraine. Von <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> abgerufen
- Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (kein Datum). Ukrainisches Arbeitsgesetzbuch. Von https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08?utm_medium=refer&utm_source=www.kadrovik01.com.ua&utm_term=5296&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link_marker#Text abgerufen
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). OECD Gender Policy Delivery Review Kazakhstan, Highlights. Von <https://www.oecd.org/gov/Gender-Highlights-Kazakhstan.pdf> abgerufen
- PJSC Inter RAO. (kein Datum). Annual Report 2019. Sustainable Development and Environmental Sustainability Report. Von https://www.interrao.ru/en/investors/disclosure/annual/2019.php?sphrase_id=360766 abgerufen
- Poruch, Nonprofit Organization. (kein Datum). Von http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/ abgerufen
- Powerful Women. (28. November 2019). Supporting women – from Kazakhstan to the UK. Von <https://powerfulwomen.org.uk/2019/11/28/supporting-women-from-kazakhstan-to-the-uk/> abgerufen
- Rafiei, M. (November 2011). A critical study of the effect of gender on prohibition of women employment in Iranian law. Von https://www.researchgate.net/publication/290365758_A_critical_study_of_the_effect_of_gender_on_prohibition_of_women_employment_in_iranian_law abgerufen

- Rechtliches und regulatorisches Informationssystem der Republik Kasachstan. (08. Dezember 2015). Liste mit Berufsverboten für Frauen, Verordnung Nr. 944 des Ministers für Gesundheit und soziale Entwicklung der Republik Kasachstan. Von <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597#z11> abgerufen
- Roscongress Building Trust. (2018). About Eurasian's Women Forum. Von <https://roscongress.org/en/events/evraziyskiy-zhenskiy-forum-2018/about/> abgerufen
- RsyHydro. (kein Datum). Annual financial report 2019. Von http://www.eng.rushydro.ru/investors/disclosure/annual_financial_reports/ abgerufen
- Samruk Energy JSC. (kein Datum). Samruk Energy today. Von <https://www.samruk-energy.kz/en/company/company-today> abgerufen
- Space Camp Turkey. (kein Datum). Girls can STEM Explore Space. Von <https://www.spacecampleturkey.com/girls-can-stem-explore-space> abgerufen
- Staatlicher Statistikdienst Russische Föderation. (kein Datum). Ergebnisse einer Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte. Von <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> abgerufen
- Staatlicher Statistikdienst Russische Föderation. (kein Datum). Labor Market, Employment, and Salaries (Table 6.6). Von <https://eng.rosstat.gov.ru/labour> abgerufen
- Staatlicher Statistikdienst Ukraine. (2018). Arbeit in der Ukraine im Jahr 2017: eine statistische Sammlung. Kiew.
- Staatlicher Statistikdienst Ukraine. (kein Datum). Höhere Bildung 2017 bis 2020. Von http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m&w/v_osvita.htm abgerufen
- State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics. (2018). Socio-economic situation of the Republic of Uzbekistan for January - March 2018. Von https://gender.stat.uz/uz/?preview=1&option=com_dropfiles&format=&task=frontfile.download&catid=213&id=845&Itemid=1000000000000 abgerufen
- Statistical Center of Iran, Presidency of the I.R.I., Plan and Budget Organization. (kein Datum). Geschlechterverteilung in der Beschäftigung nach Sektoren. Von <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1398/bikari98-3.pdf> abgerufen
- Stem is fem, educational project. (kein Datum). Website. Von <https://stemisfem.org/en> abgerufen
- Strategie- und Haushaltsvorsitz der Präsidentschaft der Republik Türkei. (2019). Bericht zum Fortschritt der Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele. Von http://www.surdurulebilir-kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf abgerufen
- Svetlana Skorniakova, V. L. (2020). Gender equality: legislative issues of the Russian Federation in socio-political discourse. St.-Petersburg, Russia. Von https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee2020_11021.pdf abgerufen
- Tavaana, Iranian civic education and civil society capacity building initiative. (kein Datum). One Million Signatures: The Battle for Gender Equality in Iran. Von <https://tavaana.org/en/en/content/one-million-signatures-battle-gender-equality-iran> abgerufen
- Tech Women, an Initiative of the U.S. Department of State's Bureau of Educational and Cultural Affairs. (10. April 2019). Uzbekistan Day 3: uniting women and girls in STEM. Von <https://www.techwomen.org/uncategorized/uzbekistan-day-3-uniting-women-and-girls-in-science> abgerufen
- tech4impact. (kein Datum). About Us. Von <http://tech4impact.uz/en/about/> abgerufen
- tech4impact. (kein Datum). Our programs. Von <https://tech4impact.uz/en/category/programmes/> abgerufen
- Technovation Uzbekistan. (2019). Technovation Uzbekistan 2019 movie "Girls for a change". Von <https://www.youtube.com/watch?v=6Bbwgl2gULQ> abgerufen
- The Borgen Project. (30. October 2020). 5 Facts About Women's Rights in Russia. Von <https://borgenproject.org/womens-rights-in-russia/> abgerufen

- The Moscow Times. (16. August 2019). Russia Opens 350 Banned Professions to Women, Stripping Soviet-Era Restrictions. Von <https://www.themoscowtimes.com/2019/08/16/russia-opens-350-banned-professions-to-women-stripping-soviet-era-restrictions-a66903> abgerufen
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan. (2020). Production of gross domestic product of the Republic of Uzbekistan for 2020. Von <https://stat.uz/en/press-center/news-of-committee/7610-yalpi-ichki-mahsulotni-ishlab-chiqarish-2020-yil-yanvar-sentabr-3> abgerufen
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics. (2013). Basic economic indicators. Von <https://gender.stat.uz/files/239/qr2013/1032/January-march.pdf> abgerufen
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics, Gender Statistics. (2020). Gender indicators in figures. Von <https://gender.stat.uz/en/> abgerufen
- The United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (kein Datum). Report of the Russian Federation on progress achieved and obstacles encountered in the Implementation of the Beijing Declaration. Von https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM/Website/Russian_Federation__English_.pdf abgerufen
- The Vice Presidency for Women and Family Affairs of the Islamic Republic of Iran. (2015). National Review on Women's Status in the Islamic Republic of Iran (Beijing+20). Von https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13097Islamic_Republic_of_Iran_review_Beijing20.pdf abgerufen
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. (kein Datum). The Constitution. Von <http://www.tikad.org.tr/constitution.html> abgerufen
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. (kein Datum). *TIKAD*. Von <http://www.tikad.org.tr/home.html> abgerufen
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. (kein Datum). Year 2020 Activities. Von <http://www.tikad.org.tr/activities/year2020.html> abgerufen
- TUIK, Turkish Statistical Institute. (2019). Geschlechterverteilung in der Beschäftigung nach Sektoren. Von <https://www.tuik.gov.tr/> abgerufen
- TUIK, Turkish Statistical Institute. (2019). Das jährliche Bruttoinlandsprodukt. Von <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671> abgerufen
- Turkish Wind Energy Association (TWEA). (kein Datum). *About Turkish Wind Energy Association*. Von <https://tureb.com.tr/eng/kurumsal/hakkimizda/2> abgerufen
- Turkish Women in Renewables and Energy (TWRE). (kein Datum). *TWRE*. Von <https://twre.org/> abgerufen
- TURKSTAT, Turkish Statistical Institute. (kein Datum). Labour Force Statistics, Economic activity by years and sex 2014 - 2020. Turkey.
- Ukrainian Center for Social Data in collaboration with United Nations Development Program and the Swiss Confederation. (2017). Women and Men in Leadership Position. Von <https://socialdata.org.ua/edrpou-gender/> abgerufen
- Ukrainian Women's Fund. (kein Datum). Von <https://www.uwf.org.ua/en/> abgerufen
- Ukrainisches Ministerium für Gesundheit. (2017). Aufhebung von Berufsverboten für Frauen. Von <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> abgerufen
- UN environment program, Law and Environment Assistance Platform (LEAP). (kein Datum). National Employment Strategy 2014 – 2023, Action Plan 2014 – 2016. Turkey. Von <https://leap.unep.org/countries/tr/national-legislation/national-employment-strategy-2014-2023-action-plan-2014-2016> abgerufen
- UN Women Europe and Central Asia. (2017). Women's Empowerment Principles (WEPs) Implementation Guide . Von <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/01/weps-implementation-guide> abgerufen
- UN Women Europe and Central Asia. (kein Datum). Gender equality: It's time. Von <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/ukraine-its-time-gender-equality-brochure> abgerufen

- UN Women Europe and Central Asia. (kein Datum). Turkey. Von <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey> abgerufen
- UN Women Europe and Central Asia. (kein Datum). Ukraine. Von <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine> abgerufen
- UN Women. (kein Datum). Women's Empowerment Principles (WEPS) – Unternehmerische Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter. Von <https://www.unwomen.de/aktuelles/womens-empowerment-principles-weps.html> abgerufen
- UN Women, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2019). United Nations (UN) Women Turkey. Von https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58 abgerufen
- UNESCO Institute for Statistics (UIS). (kein Datum). Frauenanteile der Studierenden im Iran in 2019. Von <http://data.uis.unesco.org/> abgerufen
- United National Development Plan (UNDP). (2019). Human Development Report 2019. Inequalities in Human Development in the 21st Century. Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report. Uzbekistan. Von http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf abgerufen
- United Nations (UN) Global Compact. (kein Datum). Act globally engage locally, Turkey. Von <https://www.unglobalcompact.org/engage-locally/europe/turkey> abgerufen
- United Nations (UN) Global Compact. (kein Datum). *UN Global Compact*. Von <https://www.unglobalcompact.org/> abgerufen
- United Nations (UN) Women. (27. März 2012). Uzbek Women's Committee's Role in Implementing the National Plan of Actions. Von <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2012/03/uzbek-womens-committee> abgerufen
- United Nations Development Plan (UNDP) Uzbekistan. (20. November 2017). Women's Committee and UNDP will promote women's empowerment in Uzbekistan. Von <https://www.uz.undp.org/content/uzbekistan/en/home/presscenter/pressreleases/2017/11/20/wc-undp-will-promote-women-empowerment.html> abgerufen
- United Nations Development Program (UNDP) Europe and Central Asia. (23. Dezember 2020). Launch of the first Women Leader's Dialogue in Central Asia. Ashgabat. Von <https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/pressreleases/2020/launch-of-the-first-women-leaders-dialogue-in-central-asia-.html> abgerufen
- United Nations Population Fund (UNFPA) and International Labour Organization (ILO). (2012). Analytical Research on Women's Participation in the Labour Force in Ukraine. Kyiv. Von <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Analytical%20research%20on%20women%27s%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20%28EN%29.pdf> abgerufen
- United Nations Regional Centre for Preventive Diplomacy for Central Asia (UNRCCA). (24. Dezember 2020). Declaration of the Central Asia Women Leaders' Caucus. Ashgabat.
- USAID from the American people. (19. December 2019). Uzbekistan Passes Law on Gender Equality. Von <https://www.usaid.gov/uzbekistan/program-updates/dec-2019-uzbekistan-passes-law-gender-equality> abgerufen
- USAID from the American People. (2019). Women's Economic Empowerment and Equality (WE3), Uzbekistan, Access to Markets. Von <https://www.federalgrants.com/Womens-Economic-Empowerment-and-Equality-WE3-Business-Services-70871.html> abgerufen
- USAID from the American people. (kein Datum). Country dashboard Uzbekistan, Sector detail Economy. Von <https://idea.usaid.gov/cd/uzbekistan/economy> abgerufen
- USAID from the American People. (kein Datum). Energy Security Project. Von <https://energysecurityua.org/what-we-do/environmental-and-social/> abgerufen
- UZ Daily. (19. Februar 2020). Mahalla and Family Support Ministry established in Uzbekistan. Tashkent. Von <http://www.uzdaily.com/en/post/54895> abgerufen

- Vlast Kasachstan. (22. Oktober 2020). Frauenanteil in der Politik noch gering. Von <https://vlast.kz/novosti/42238-dola-zensin-v-sisteme-upravlenia-vse-ese-nizkaa-tokaev.html> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Female population. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Labor force participation rate, female. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=UA-RU-TR-KZ-UZ-IR> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Labor force participation rate, total. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=UA-RU-KZ-UZ-TR-IR> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Labour force, female. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR> abgerufen
- Women on Boards Russia Association. (kein Datum). Professional place and open networking platform for women business-leaders and board members. Von https://womenonboards.ru/main_eng abgerufen
- Women Watch, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (kein Datum). Russian Federation. Von <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/RUSSIAN-FEDERATION-English.pdf> abgerufen
- Women's Union of Russia. (kein Datum). Von <https://wuor.ru/> abgerufen
- Women's Energy Club of Ukraine. (kein Datum). Von <http://www.wecu.com.ua/en/> abgerufen
- Women's Learning Partnership, WLP. (kein Datum). Family Protection Act of Iran of 1975. Von <https://learningpartnership.org/resource/family-protection-act-iran-document-english> abgerufen
- Womenwatch, Information and Resources on Gender Equality and Empowerment of Women. (2003). The Answer of the Government of the Islamic Republic of Iran to the Questionnaire to Governments on Implementation of the Beijing Platform for Action (1995) and the Outcome of the Twenty-Third Special Session of the General Assembly (2000). Von <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/IRAN-English.pdf> abgerufen
- World Economic Forum. (2019). Global Gender Gap Report 2020. Cologny/Geneva. Von http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf abgerufen
- World Economic Forum. (kein Datum). Global Gender Gap Reports 2013–2020. Von <https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=global+gender+gap+report> abgerufen
- Wtech, Women's association of technology. (kein Datum). *Women Tech (Wtech)*. Von <https://www.teknolojidekadın.org/> abgerufen
- Zakon Kazakhstan. (22. Oktober 2020). Erhöhung des Anteils von Frauen in der Unternehmensleitung in Kasachstan vorgeschlagen. Von <https://www.zakon.kz/5044879-uvelichit-kolichestvo-zhenshchin-v.html> abgerufen

