

# Gender @ Global NDC Conference



Vom 12.-14. Juni 2019 fand in Berlin die Global NDC Conference statt. NDC, kurz für Nationally Determined Contributions, sind die Beiträge der Länder zum internationalen Kampf gegen den Klimawandel. Die Konferenz zielte darauf ab, Teilnehmer\*innen zu inspirieren und zu befähigen, die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen, indem die Umsetzung

der NDCs beschleunigt wird. Hierfür tauschten sich die Teilnehmenden in über 40 Breakout Sessions zu guten Länderbeispielen, Lernerfahrungen und neuen Ansätzen in den Themenfeldern Transparenz, Governance und Finanzierung aus.

Das Organisationsteam aus neun Organisationen<sup>1</sup>, legte bereits zu Beginn des Planungsprozesses fest, dass neben diesen drei großen Themen auch weitere (Querschnitts-)Themen eine wichtige Rolle in der Konferenz einnehmen sollen. Neben Themen wie Engagement des Privatsektors oder sektoralen Ansätzen, wurde Geschlechtergerechtigkeit und Soziale Inklusion als eines der weiteren Hauptthemen benannt, um der Wichtigkeit des Themas in der Klimapolitikgestaltung gerecht zu werden.

<sup>1</sup> NDC Partnership (**NDCP**), Initiative for Climate Action Transparency (**ICAT**), Low Emission Development Strategies Global Partnership (**LEDS GP**), Partnership on Transparency in the Paris Agreement (**PATPA**), IKI **NDC Cluster**, United Nation Development Programme (**UNDP**), Climate and Development Knowledge Network

## Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter

Die Benennung von Geschlechtergerechtigkeit als eines der inhaltlichen Hauptthemen war Ausgangspunkt der Entscheidung, eine übergreifende Genderstrategie für die Konferenz zu entwerfen. Somit sollte sichergestellt werden, dass das Thema nicht nur inhaltlich diskutiert, sondern bereits auf der Konferenz selbst „gelebt“ wird. Die Strategie bestand aus drei Teilen:

- einer übergreifenden Genderstrategie (Gender Narrativ)
- dem Konzept der *Gender-Voices*
- einer *Anti-Harassment Policy*

Die übergreifende Genderstrategie legte das Gesamtkonzept dar und war der Schirm für die spezifischeren Strategien der *Gender Voices* und der *Anti-Harassment Policy*. Sie stellte die Wichtigkeit des Themas für den Klimabereich heraus, indem sie Anknüpfungspunkte für die jeweiligen Fachdiskussionen darlegt und auch Gender-Leitfragen sowie Hintergrundinformationen für alle drei Konferenztage identifiziert. Außerdem gab die übergreifende Strategie Empfehlungen an das Organisationsteam, was das Thema Teilnehmermanagement betraf.

### Global NDC Conference 2019

#### Inspiring Actions and Enabling Change

Berlin 12-14 June 2019

##### Gender Narrative and Integration Strategy

###### Golden Thread

While climate change threatens livelihoods and security across the board, **women and girls commonly face higher risks and greater burdens from climate change**, particularly when they are living in poverty. However, this is not the full picture. **Women are also powerful agents of change, as experts and leading decision makers at various levels, including** at international, national, sub-national, household and community levels. The Paris Agreement, and NDCs in particular, **offer a useful entry point to examine actions and advance gender equality and women's empowerment**, while simultaneously helping to advance development outcomes. Harnessing this power and **ensuring equal rights and access to resources** will help us to reach our collective goals more effectively and help us to set more ambitious targets for the future. Recognizing

(**CDKN**), **GIZ** mit den Vorhaben **NDC Assist** (BMZ) und Support Project for the Implementation of the Paris Agreement (**SPA**) (BMU)

Es wurde beispielsweise empfohlen,

- auf eine Geschlechterbalance bei den Teilnehmenden zu achten, nicht nur quantitativ, sondern auch in ihren Rollen (bspw. ausgewogene Panels und Redner\*innen)
- bereits im Anmeldeprozess der Teilnehmenden deren Wunsch nach Kinderbetreuung abzufragen, ebenso wie den Bedarf nach einem Rückzugsort für stillende Mütter,
- eine *Anti-Harassment Policy* aufzusetzen und zwei Personen als Beauftragte einzusetzen (s.u.).



### Gender Voices Brief

Dear Colleagues,

Thank you very much for joining us in the upcoming Global NDC Conference in Berlin. You will be playing a very important role in the conference as one of our gender experts in the room. One of the cross-cutting issues of the conference is gender equality and with your help we intend to take a multi-pronged approach to ensuring gender equality and women's empowerment is a salient theme throughout the three days of discussion.

The agenda has been designed to create many spaces for participants to interact and share. We would like to

Das Konzept der *Gender Voices*, entwickelt vom UNDP Team der Konferenzorganisationen, stellte das Mainstreaming des Themas Gender in der gesamten Konferenz sicher. Hierfür wurden zehn Personen als Genderexpert\*innen zur Konferenz eingeladen. Diese waren in der Regel *Focal Points* aus Gender-

Ministerien der Partnerländer oder Vertreter\*innen von NGOs. So wurde sichergestellt, dass in jeder der einzelnen Breakout-Sessions jeweils eine Person mit im Raum war, die die Gender-Brille aufsetzen und somit gezielt bestimmte Fragen in die Diskussion einbringen konnte.

Die *Anti-Harassment Policy* wurde jeder\*m Teilnehmenden in der Konferenzmappe zur Verfügung gestellt und machte deutlich, dass die Konferenz für alle ein Raum für produktiven Austausch sein soll, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Alter, Religion, äußerer Erscheinung, sexueller Orientierung, Herkunft, körperlichen Einschränkungen

und so weiter. Für den Fall, dass Teilnehmende sich unwohl fühlen, wurden zwei Personen als Kontaktpersonen angegeben, zudem behielt sich das Organisationsteam vor, Teilnehmende der Konferenz zu verweisen. Die Policy gab zudem noch Informationen für lokale Kontaktstellen (u.a. des Hotels, der Polizei, sowie eines lokalen Hilfenotrufs).

Neben der positiven Rückmeldung von Teilnehmenden zur übergreifenden Genderstrategie und ihrer Zusätze, gab es auch konkrete Ziele und Wirkungen, die erreicht wurden:

- # Der Anteil von Frauen\* an der Konferenz wurde im Vergleich zur Global NDC Konferenz von 2017 erhöht (siehe auch Punkt 3). Während in der ersten Global NDC Konferenz (ohne Gender-Strategie) nur knapp 40% Frauen\* teilnahmen, war die Anzahl für 2019 um genau 10% gestiegen und eine ausgewogene Geschlechterbalance erreicht worden.
- # Die Teilnehmenden wurden für das Thema sensibilisiert, insbesondere im Bereich *Anti-Harassment*. Somit kann die Strategie mittel- und langfristig zur Enttabuisierung des Themas Harassment und sexuelle Belästigung in der Klimacommunity beitragen („bei uns kommt doch so etwas nicht vor...“) (siehe Punkt 4).

### Anti-Harassment Policy

The Global NDC Conference and its organizers and hosts are dedicated to providing a harassment-free conference experience for everyone, regardless of gender, gender identity and expression, sexual orientation, disability, physical appearance, body size, race, age or religion. We aim to provide immediate support for any colleagues who may experience any type of harassment during the Conference by call/WhatsApp to our colleagues Allison Towle (+1.415.425.6829) or Pauline Probst (+49.152.900.14.890) or e-mail to [info@globalndcconference.org](mailto:info@globalndcconference.org). Conference participants violating these rules will be asked to leave the conference at the discretion of the conference organizers.

Harassment includes, but is not limited to:

- Verbal comments that reinforce social structures of domination related to gender, gender





- # Die Strategie diente bei anderen Klima-Workshops und -Konferenzen bereits als Vorlage (u.a. für den Annual Partnership Retreat von PATPA<sup>1</sup>) und trägt somit mittel- und langfristig zur Etablierung einer gendersensiblen Konferenzgestaltung in der Klima-Community bei und kann auch gruppenübergreifend in der GIZ verwendet werden. Besonders hilfreich ist hierbei, dass die Strategie ähnlich einem Werkzeugkasten verschiedene Werkzeuge bereitstellt, bei denen einige sehr niederschwellig umgesetzt werden können. Dies kann insbesondere Vorhaben, die ihr Potential zum Gendermainstreaming als gering einschätzen, einen ersten Einstiegspunkt ins Thema bieten.

### Gender als Qualitätsmerkmal unserer Arbeit

Gender wurde während der Konferenz nicht nur als Themenstrang integriert, sondern durchzog, wie bereits erwähnt, auch die gesamte Organisation der Konferenz. Somit kamen alle Teilnehmenden unweigerlich in Kontakt mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit – für eine Klimakonferenz ist dies nicht unbedingt die Regel. Das wurde dem Organisationsteam auch so zurückgespiegelt, die Rückmeldungen waren dabei vor allem positiv.

Das zeigte sich zum einen in den Besucher\*innenzahlen der Gender *Breakout Sessions* und das große Interesse an praktischen Lernerfahrungen und Austausch zum Thema.

Weniger einfach gestaltete sich hier die Diskussion innerhalb des Organisationsteams; während die Partnerorganisationen schnell überzeugt von der übergreifenden Genderstrategie waren, war teilweise mehr Überzeugungsarbeit zur Relevanz des Themas in der Zusammenarbeit mit den auftraggebenden Ressorts und Managementhierarchien notwendig. Die Tatsache, dass das Thema Gender Teil der Abschlusserklärung wurde, zeigt jedoch nochmals, dass es durch die Genderstrategie gelungen ist, das Thema prominent zu platzieren und dessen Relevanz zu unterstreichen.

### Gender und WoM

Blickt man auf das Monitoring und die Evaluierung der übergreifenden Genderstrategie müssen verschiedene Ebenen in den Blick genommen werden: die Evaluierung der Konferenz an sich, das M&E System des *Support Projects for the Implementation of the Paris Agreement (SPA)* sowie das M&E System von *NDC Assist*.

Im Kontext der Konferenz wurden geschlechtsspezifische Teilnehmer\*innenzahlen gemessen. Dies betrifft jedoch nicht nur die allgemeine Teilnehmendenzahl, sondern reflektierte auch deren Rollen. So wurde zum Beispiel deutlich, dass insgesamt exakt 50% Frauen\* an der Konferenz teilnahmen. Jedoch waren noch nicht alle Panels paritätisch besetzt. Auch konnte dadurch gezeigt werden, dass mehr Frauen\* als Männer\* *Breakout Sessions* organisierten, jedoch meist Männer\* als Hauptorganisatoren für die jeweiligen Teams genannt wurden. Dies könnte in Zukunft besser gesteuert werden. Hier wird nochmals deutlich, wie wichtig eine genaue Differenzierung in die jeweiligen Rollen der Teilnehmenden ist und nicht nur eine rein quantitative Messung.

Im Kontext von SPA wurden die Gender-Beiträge im M&E System des Vorhabens nicht erfasst. Grund hierfür ist, dass SPA zu diesem Zeitpunkt noch ein GG0 Vorhaben war und keinen genderspezifischen Indikator im Projekt vorwies. In der neuen Phase, wurde auf die Weiterentwicklung der übergreifenden Genderstrategie verwiesen, dies kann in Zukunft gemessen werden. Das Partnervorhaben *NDC Assist* (BMZ finanziert), welches neben dem SPA-Vorhaben seitens der GIZ zum Organisationsteam der Konferenz gehörte, sieht als GG1-Vorhaben neben der Stärkung von Gender in der NDC-Beratung auch die integrale Berücksichtigung von Gender in Netzwerk- und Dialogveranstaltungen vor.

## Kooperation

Die Gleichstellung der Geschlechter in die organisatorische wie auch thematische Struktur der Konferenz einzuflechten war eine Gemeinschaftsaufgabe, welche von den institutionellen wie auch persönlichen Stärken und Einsätzen profitierte. Wie einleitend bereits erwähnt, wurde die Konferenz von diversen Organisationen getragen<sup>1</sup>. So bildete sich eine Gender Task Force aus Repräsentant\*innen (fast) aller Organisationen, wo die unterschiedlichen Erfahrungen zusammengetragen wurden. UNDP hatte z.B. bereits Erfahrungen mit dem Instrument der *Gender Voices* (siehe Punkt 1), welches hier aufgegriffen wurde.

Als größte Herausforderung stellte sich heraus, dass Gender nach wie vor als schlichtes Querschnittsthema gedacht wird und der Eindruck ist, das sei nicht Aufgabe der Klimacommunity. Wie in anderen Sektoren auch, ist es eine Herausforderung die Silos aufzubrechen und das Thema integral in den anderen Sektoren/Themensträngen zu handhaben. Ebenfalls wurde während der Konferenz zumindest ein Fall der sexuellen Belästigung gemeldet, welches die Notwendigkeit einer *Policy* wie auch eines Meldesystems inkl. Opferbetreuung und Schutz zeigt und deutlich macht, dass das die Strategie nicht aus der Luft gegriffen ist.

Die Rückmeldung der Teilnehmenden und Organisator\*innen war absolut positiv, da die meisten zwar hinreichend sensibilisiert sind bzgl. der Wichtigkeit der Thematik, aber oftmals Ideen für die Umsetzung fehlen. Auch wenn dies eine subjektive Wahrnehmung ist, da sie nicht messbar ist, hat das zentrale Einspielen von Gender auf den unterschiedlichen Ebenen in der Konferenz zu einer höheren Sensibilität seitens der Teilnehmer\*innen beigetragen und beispielhaft gezeigt, auf wie vielen Ebenen die Gleichstellung der Geschlechter wirkt (wie zum Beispiel in der Sprache, Kinderbetreuung, Parität der Panels, etc.).

Als Erfolgsfaktoren können folgende Punkte gewertet werden:

### # **Ziele und Wirkungen**

Nach dem Zusammenfinden der Gender Task Force wurde gemeinsam folgendes Ziel für die Konferenz festgelegt: Die Gleichstellung der Geschlechter und die Überlegungen zur Stärkung der Rolle der Frau soll während der gesamten Konferenz gewährleistet sein.

### # **Strategie und Kooperation**

Die Formulierung der übergreifenden *Gender Narrative* bot den Kolleg\*innen Orientierung des Thema mitzutragen und in ihren Aufgabenbereich einzuweben. Wie oben bereits erwähnt, war die besondere Stärke der Gender Task Force, dass sie aus den unterschiedlichen Organisationen der Konferenz zusammengesetzt war und einen regen Austausch mit Repräsentant\*innen der Partnerländer wie auch NGOs suchte.

### # **Steuerungsstruktur und Prozesse**

Die *Gender Task Force* war eher basisdemokratisch organisiert, welches aufgrund der kollegialen Arbeitsweise gut funktionierte und dem Thema angemessen war. In zwei der drei thematischen Stränge wurden Repräsentant\*innen der Gruppe entsandt, welche die Gleichstellung der Geschlechter in der Auswahl der Sessions stärken sollte. So wurde das Thema in die anderen Prozesse hineingetragen, ohne ein zusätzliches Arbeitsfeld zu eröffnen.

### # **Lernen und Innovation**

Eine Konferenz-eigene *Anti-Harassment Policy* war für alle beteiligten Organisationen Neuland und wurde dadurch zu einem starken Thema, da es für auch für viele Teilnehmenden der Konferenz eine erste Begegnung mit dem Thema war.

Die Erfahrung und Resonanz zur Genderstrategie der Global NDC Conference war für beide Vorhaben eine sehr gute und relevante Lernerfahrung und wird die Gestaltung und Organisation zukünftiger Events positiv beeinflussen.