

women

Dutch Gender Platform

**Jaarverslag
2016**

Inhoudsopgave

Directieverslag	3
<u>JAARVERSLAG</u>	
1. Wat is het doel van WO=MEN, Dutch Gender Network?	4
1.1 Hoe werkt WO=MEN	4
1.2 Wat is de kracht van WO=MEN	4
2. Wat heeft WO=MEN in 2016 bereikt	5
2.1 Lobby algemeen	5
2.2 Lobby internationaal	6
2.3 Gelijk=Anders	8
2.4 Gender, Vrede & Veiligheid	10
2.5 Nationaal Actie Plan (NAP) 1325	15
2.6 Duurzame Economische Ontwikkeling	16
3 Hoe is WO=MEN georganiseerd?	19
3.1 Algemene Leden Vergadering	19
3.2 Raad van Toezicht	19
3.3 WO=MEN bureau	20
4 Hoe ziet de continuïteit er uit van WO=MEN	22
5 Acties accountantsverslag 2015	24
<u>JAAREKENING</u>	
6 Financiële Jaarrekening	25

VOORWOORD DIRECTEUR

Voor u ligt het jaarverslag met jaarrekening van de vereniging WO=MEN¹ Dutch Gender Platform voor het jaar 2016.

Een mooi jaar waarin veel is gebeurd. Een jaar waarin we veel werk hebben gemaakt om de ongelijke (machts) verhoudingen tussen mannen en vrouwen² te transformeren door het vergroten van het bewustzijn over de onderliggende oorzaken van genderongelijkheid. We hebben daar vele methoden voor gebruikt passend bij iedere doelgroep zoals: lobby bij Tweede Kamerleden, het organiseren van bijeenkomsten van het Gender Meer Partijen Initiatief (GMPI), beïnvloeden van verkiezingsprogramma's, workshops om stereotypering bloot te leggen, talkshow over Gelijke rechten tussen mannen en vrouwen anno 2016, trainingen om vrouwen uit DRC te leren lobbyen, meedoen met NAVO oefeningen, ronde tafelgesprekken over Sustainable Development Goals, optreden op conferenties over het belang van vrouwen in organisaties en vooral ook in de rol van kritische waakhond op het gebied van IMVO sectorconvenanten, VN veiligheidsresolutie 1325, integratie van vrouwen in vredesmissies, negatieve gevolgen van (financiële) antiterrorisme maatregelen, etc.

We hebben in 2016 enkele belangrijke resultaten behaald. Zo zijn we erin geslaagd om met de motie Van Laar en Veldhoven de Funding Leadership and Opportunities for Women (FLOW) met 10 miljoen per jaar te verhogen .

Verder maken we als enige Nederlandse organisatie deel uit van het Civil Society Advisory Panel van de NAVO waarin de expertise en kennis van de Civil Society Organisations worden gebundeld. Dit jaar was ook het jaar van de verkiezingsprogramma's. Trend in de verkiezingsprogramma's is dat veiligheid naast internationaal beleid veel aandacht kreeg. WO=MEN heeft ervoor gezorgd dat ook op deze thema's voldoende aandacht en concrete actiepunten zijn opgenomen om de gendersensitiviteit te vergroten en vrouwen bij vredesmissies te betrekken. Bijna alle politieke partijen hebben teksten van ons overgenomen.

Daarnaast is het goed om te zien dat onze relatie met alle betrokken partijen en leden uitstekend is gebleven. Dat we weer met vertrouwen vooruit kunnen kijken naar een betere financiële toekomst en dat de accountant, ondanks dat 2015 eindigde in een negatief resultaat/vermogen, toch een goedkeurende verklaring heeft afgegeven. Ik ben heel blij dit jaar af te kunnen sluiten met een positief financieel resultaat.

Dat sterkt ons in het vertrouwen dat WO=MEN met al zijn leden een vast/centraal middelpunt blijft voor alle gender vraagstukken in Nederland waarin we kunnen werken in een cultuur die zich kenschets door solidariteit, openheid en transparantie en professionaliteit en empowerment.

Directeur WO=MEN, Dutch Gender Platform,

Edith van der Spruit
Den Haag, 2 februari 2017

¹ WO=MEN Dutch Gender Platform gevestigd aan de Korte Poten 9b in Den Haag, ingeschreven bij de kamer van koophandel in Den Haag onder dossiernummer 27293385

² Ongeacht de seksuele oriëntatie en gender identiteit (SOGI)

1. Wat is het doel van WO=MEN, Dutch Gender Network?

WO=MEN, Dutch Gender Platform is een vereniging waarin we met een steeds groter groeiende unieke samenstelling van organisaties en individuen de ongelijke (machts) verhoudingen tussen vrouwen en mannen³ wereldwijd op de kaart zetten. (Machts) ongelijkheid op het gebied van gender is zowel een schending van de mensenrechten als een belemmering voor duurzame ontwikkeling.

Onze missie is een rechtvaardige wereld waarin geen plaats is voor genderongelijkheid en discriminatie van vrouwen en minderheden.

1.1 Hoe werkt WO=MEN?

We doen dat op vijf manieren:

- = WO=MEN **verbindt, coördineert en ondersteunt** institutionele en individuele leden
- = WO=MEN **monitort** in de rol van waakhond, advocaat en diplomaat het inter- en nationale beleid
- = WO=MEN **agendeert** belangrijke onderwerpen op de politieke inter- en nationale agenda
- = WO=MEN **deelt gerichte kennis en informeert** rondom de thema's Gender, Vrede en Veiligheid en Duurzame Economische Ontwikkeling
- = WO=MEN **legt actief** stereotypering in genderrollen **bloot**.

women
Dutch Gender Platform

**GELIJK=
ANDERS**

VROUWEN
MOTOR VAN
ONTWIKKELING

Gender
MPI

1325 / DUTCH
NAP
PARTNERSHIP

1.2 Wat is de kracht WO=MEN?

WO=MEN, het grootste gender netwerk in Europa, zet zich al tien jaar in voor zowel een sterk en onafhankelijk genderbeleid binnen het Nederlandse buitenland beleid, als voor de noodzakelijke aandacht voor gender mainstreaming op andere beleidsterreinen. Door de brede samenstelling is



WO=MEN beter geïnformeerd en kan als netwerk beter en efficiënter invloed uitoefenen op de besluitvorming dan 'stand-alone' organisaties. WO=MEN heeft een heel uniek en divers netwerk van individuele leden en organisaties zoals: bedrijven, ondernemers en ZZP'ers, organisaties voor internationale samenwerking (NGO's), militairen, politie, vrouwenrechtenorganisaties en -activisten, diaspora- en migrantenorganisaties, mannenorganisaties en -bewegingen, kennisinstituten, academici en studenten, vakbonden, media en opiniemakers. Individuele leden zijn jong en oud, van diverse culturele achtergrond, mannen en vrouwen.

³ Ongeacht de seksuele oriëntatie en gender identiteit. (SOGI)

2. Wat heeft WO=MEN in 2016 bereikt?

2.1 Lobby algemeen

Het is inmiddels duidelijk dat voor het doorbreken van bestaande (machts) verhoudingen echte transformatie nodig is. In 2016 heeft WO=MEN zich ingezet op deze transformatie, het duurzaam aanpakken van onderliggende oorzaken van (machts) ongelijkheid op het gebied van gender. Ongelijke machtsverhoudingen op basis van sekse, ras, klasse, leeftijd liggen ten grondslag aan structurele armoedeproblematiek. WO=MEN heeft zich ingezet voor vergroting en versterking van genderkennis door het kritisch volgen en voeren van actoren, onder andere de VN, op het terrein van vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid. Daarnaast heeft WO=MEN zich ingespannen voor diepere bewustwording en begrip van gender thema's en het betrekken van vrouwen vroeg in het proces op alle vlakken van internationale samenwerking (defensie, economie en handel, vrede en veiligheid, etc.).

Minister Ploumen:

'Vrouwen hebben als geen ander inzicht in sociale verhoudingen en kunnen vaak beter de verbinding leggen met de andere partij. Zo toont onderzoek bijvoorbeeld aan dat de inzet van vrouwen bij verzoeningsprocessen na een conflict bijdraagt aan meer verdraagzaamheid in gemeenschappen en dus duurzame vrede'.

WO=MEN heeft zich ook ingezet voor de toegankelijkheid van financiering voor alle gender justice organisaties. Geregeld komt het voor dat fondsen voor bepaalde groepen/organisaties ontoegankelijk zijn. Wij voeren campagne als bepaalde gender justice organisaties dan het onderspit dreigen te delven.

Resultaten 2016:

- = Directe financiering van vrouwenorganisaties, € 60 miljoen, waarvan € 40 miljoen direct uitgevoerd door 4 vrouwenorganisaties in de regio voor 4 jaar. Motie Van Laar, Van Veldhoven d.d. 9 maart 2016, Funding Leadership and Opportunities for Women (FLOW) vanaf 2017 te verhogen met € 10 miljoen per jaar
- = Genderanalyse wordt uitgevoerd op alle projecten, beleidsvoorstellen en sectorconvenanten. (Motie Van Laar, 31 maart 2016. Genderstrategie naar aanleiding van de evaluatie van de Inspectie Ontwikkelingssamenwerking en Beleidsevaluatie (IOB evaluatie) en mondelinge toezegging Minister Ploumen tijdens het AO IMVO op 6 december 2016.
- = 10 amendementen en tekstaanpassingen overgenomen in diverse verkiezingsprogramma's voor de Tweede Kamer (o.a. CDA, CU, D66, GL, PvdA, VVD)
- = Bewustzijn van Tweede Kamerleden, met name woordvoerders internationaal beleid, is vergroot op het gebied van gender en specifiek door het vanaf het begin betrekken van vrouwen bij

vredeonderhandelingen en waterprojecten (Gender Meer Partijen Initiatief).

- = Internationale Alliantie is opgericht waarbij Tweede Kamer leden hier en mensenrechtenactivisten (vooralsnog alleen) in de Midden Oosten en Noord Afrika (MENA) regio elkaar op de hoogte houden van relevantie politieke ontwikkelingen en kennis uitwisselen met betrekking tot inclusieve statenopbouw.



2.2 Lobby internationaal

WO=MEN heeft op verschillende manieren de internationale agenda op gendergelijkheid, van onder andere de Verenigde Naties beïnvloedt, de Nederlandse internationale agenda op gendergelijkheid verbonden met de nationale emancipatie agenda en de gendergelijkheidsbeweging laten groeien via de volgende activiteiten:

- = Coördineren en versterken van het proces rondom de Commission on the Status of Women (CSW).
- = Agenderen en monitoren van Sustainable Development Goals (SDG) raamwerk, waarbij we gendergelijkheid en het bereiken van SDG 5 in Nederland en wereldwijd op de kaart zetten

2.2.1. Coördineren CSW proces



WO=MEN heeft samen met Atria en de NVR de rol als intermediair tussen de Nederlandse overheidsdelegatie (die de onderhandelingen namens NL tijdens de CSW onderneemt) en het Nederlands maatschappelijk middenveld. WO=MEN heeft jarenlange ervaring met het reilen en zeilen van de CSW. WO=MEN onderhoudt daartoe contacten met actoren in Nederland, Europa en wereldwijd, zoals in Latijns-Amerika, de MENA regio, Azië en Afrika, alsook in de Verenigde Staten. WO=MEN maakt deel uit van een wereldwijde beweging voor genderrechtvaardigheid en vrouwenrechten. Door het onderhouden van goede relaties met leden en partner organisaties in Nederland en internationaal vormt WO=MEN een verbindende factor in het maatschappelijk middenveld. Daarnaast is WO=MEN door politiek strategisch inzicht, kennis en actuele informatie in staat om de Nederlandse regeringsdelegatie te ondersteunen. Door actieve inzet van sociale media en goede contacten met opiniemakers, informeert WO=MEN de achterban in Nederland en versterkt kennis en bewustzijn onder een breder publiek.

Regeringsdelegaties uit conservatieve landen (onder andere Polen en Hongarije) en conservatieve NGO's (onder andere African group en Save Soul) laten zich steeds meer horen tijdens de CSW en vertragen de onderhandelingen. Er is geen achteruitgang, maar deze laatste CSW in 2016 sprak ook zeker geen nieuwe ambities uit.

Om tegenwicht te bieden aan de steeds sterker wordende lobby vanuit de conservatieve delegaties is WO=MEN zich meer gaan richten op het versterken van de netwerken en lobby op EU niveau.

Resultaten 2016:

- = Goed geïnformeerde Nederlandse delegatie vanuit Nederlands maatschappelijk middenveld om lobby te voeren bij CSW op de thema's als Klimaat & Gender, Vluchtelingen & Gender, sexual and reproductive health and rights (SRHR), sexual orientation and gender identity (SOGI).
- = WO=MEN is lid van de gender reference group van CONCORD (European Confederation of Relief and Development NGO's) om zo de lobby op EU niveau te versterken richting de Europese Commissie op het Gender Action Plan. Dit is ook van invloed op de onderhandelen tijdens de CSW die de EU namens de 28 landen voert in. Daarnaast zijn de banden aangehaald met WIDE+ (Feminist network transforming global economy and development), de European Womens lobby, EIGE (European Institute for Gender Equality), de Raad van Europa en Europeans People Party (EPP) WOMEN en houden we elkaar op de hoogte van ontwikkelingen in eigen land en andere Europese landen om zo de lobby tijdens de CSW goed in te zetten en elkaar te versterken.

2.2.2. Sustainable Development Goals Raamwerk

Doel is dat WO=MEN, samen met andere vrouwenrechten- en genderorganisaties, genderongelijkheid in alle SDG doelen zichtbaar maakt. Ondanks dat **gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes'** nu een 'stand-alone' goal is, maakt gender deel uit van alle SDG's. WO=MEN is verheugd te zien dat de Nederlandse overheid de SDG's een belangrijk raamwerk vindt om ontwikkeling te monitoren en te meten. Bij het ministerie van Buitenlandse Zaken is een coördinator benoemd om zowel binnen het ministerie als op de ambassades en tussen de verschillende ministeries een goede organisatiestructuur op te zetten voor een effectieve samenwerking, nationaal en wereldwijd.

Nederland wordt vrijwillig gereviewed door de VN op de voortgang van verschillende SDG's op het High Level Political Forum dat plaatsvindt medio 2017. SDG 3 en SDG 5 maken zeker deel van deze review.



Resultaten 2016

Eind februari 2017 gaan Rutgers en WO=MEN met onder andere het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport in gesprek over verdere samenwerking tussen het Nederlands Maatschappelijk Middenveld en de verschillende ministeries te bespreken met als doel om SDG5 te bereiken, en zowel gender en SRGR 'gemainstreamed' te krijgen in andere doelen. Dit is een resultaat van de workshop die Rutgers en WO=MEN hebben gegeven tijdens de 'Transform Your World' conferentie op 8 december aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Doel van de bijeenkomst is verder te gaan om successen, uitdagingen/leemtes te definiëren en concrete vervolgstappen te definiëren.



- = Bewustzijn vergroot van Tweede Kamerleden tijdens onder andere een Rondetafelgesprek in juni dat gender in de SDG's meer is dan een stand-alone goal maar juist ook als cross-cutting issue hoog op de politieke agenda moet staan. Daarnaast hebben we gepleit voor verdere uitwerking van SDG 5 in het Nederlands binnen- en buitenlandbeleid.
- = Successen, uitdagingen/leemtes en vervolgstappen voor nationaal en internationaal beleid zijn geformuleerd en gepresenteerd aan verschillende ministeries.

2.3 Gelijk=Anders

Gelijk=Anders is een gelegenheidscoalitie van ongeveer 10 vrouwenrechtenorganisaties, gelijkheidsorganisaties en diasporaorganisaties die naar aanleiding van Beijing+20, een terugblik op de Wereld Vrouwen Conferentie in Beijing in 1995 waar de rechten van vrouwen op de kaart werden gezet, de handen ineen hebben geslagen om deze vrouwenrechten in the picture te houden. In 2015 is er met ongeveer 40 betrokken organisaties een festival georganiseerd om terug te kijken op de afgelopen 20 jaar, maar ook om te bepalen hoe we de vrouwenrechten en gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de toekomst nog meer kunnen bewerkstelligen en waarborgen. Hiervoor is de Agenda voor de Toekomst opgesteld. Deze bestaat uit tien ambities op het gebied van vrouwenrechten en gelijkheid die we binnen tien jaar willen verwezenlijken.

2.3.1 Talkshow

In een volle zaal in Dudok Den Haag, vond op 26 januari de succesvolle talkshow 'Gelijke rechten voor mannen en vrouwen anno 2016' van Gelijk=Anders plaats. De talkshow, georganiseerd in samenwerking met het Ministerie van Buitenlandse Zaken, stond onder leiding van presentatrice Zarayda Groenhart. De talkshow werd onder andere georganiseerd ter ere van het bezoek van UN WOMEN directeur Phumzile Mlambo-Ngcuka aan Nederland.

Onderwerpen van de talkshow:



SDG 5 'Gelijke rechten voor mannen en vrouwen en de empowerment van vrouwen en meisjes' en de economische zelfstandigheid en zelfredzaamheid van vrouwen en meisjes in Nederland en wereldwijd. Nergens in de wereld is gendergelijkheid bereikt. Wat zijn de uitdagingen in Nederland en in de wereld? Wie zijn onze voorbeelden? De schending van de rechten van vrouwen, die op de vlucht zijn voor oorlogen en andere rampen. Dit geldt voor vrouwen in conflictgebieden, in vluchtelingenkampen, op reis naar Europa en in de opvang in Europa.

Resultaten 2016

- = Grotere zichtbaarheid en elan van de Gelijk=Anders beweging en haar gendergelijkheid agenda voor de toekomst.
- = Vergroten van de betrokkenheid van jonge vrouwen
- = Vernieuwing van de gender agenda

2.3.2 MBO platform workshop

In september 2016 verzorgde Gelijk=Anders een workshop voor ± 100 docenten van de MBO-Raad. De workshop genaamd **'Hoe genderstereotiep geef ik les en waarom zou ik dat veranderen?'** had als doel docenten bewust te maken van genderstereotypering in huidig onderwijsmateriaal en de eigen lessen.

De workshop bestond uit een korte introductie van Gelijk=Anders, een korte discussie over mannelijkheid en vrouwelijkheid en het bespreken van de beeldvorming rondom mannen en vrouwen in de PR van ROC's zelf. Tijdens de gesprekken is ingegaan op hoe docenten zelf stereotypering in het onderwijs ervaren en wat ze daar zelf van vinden. Tot slot hebben docenten kennis kunnen maken met verschillende apps, tools en ander materiaal van de Gelijk=Anders partner organisaties die kunnen inspireren tot genderbewust(er) lesgeven.



Resultaten 2016

- = Vergroten van inzicht in de belevingswereld van docenten en waar ze tegenaan lopen op het

gebied van genderstereotypering in het onderwijs door onder andere geografische aspecten, opleidingsniveau (en –richting) en culturele en etnische achtergrond.

- = Inzicht bij MBO leerkrachten over gender/ versus sekse en stereotypering
- = Ontwikkeling van cursus materiaal dat te gebruiken is in het onderwijs

2.4 Gender, Vrede Veiligheid

2.4.1 Kennisontwikkeling en Kennisdeling

In 2016 hebben we weer stevig ingezet op kennisdeling en informeren over de nieuwste trends en ontwikkelingen rond Gender, Vrede & Veiligheid en relevante resoluties en richtlijnen van onder andere de VN Veiligheidsraad, het CEDAW Committee en de NAVO. Via het verzamelen, faciliteren, delen van kennis en expertise tussen Gender, Vrede & Veiligheidsexperts binnen het WO=MEN netwerk, maar ook richting het breder maatschappelijk middenveld, Tweede Kamerleden, ministers en richting Nederlandse delegaties, in en naar het buitenland, is er bekendheid met nieuwe onderzoeksresultaten en signalen uit het veld rond gender en conflict, fragiele staten, ontwikkelingssamenwerking, noodhulp, de impact van militaire missies op vrouwen, mannen, meisjes en jongens, anti-terrorisme maatregelen, en de rol van gender justice organisaties bij conflict transformatie en -preventie. Maar ook over trends van uitsluiting en een sluitende politieke, financiële en maatschappelijke ruimte die zowel internationale als nationale leden en partners merken en die tevens zorgen voor de nodige ‘eye openers’.



Resultaten 2016

- = Tweede Kamerleden en andere relevante actoren zijn zodanig goed geïnformeerd via bilaterale gesprekken, brieven, social media en bijeenkomsten georganiseerd door WO=MEN, dat actuele GVV-thema's, zoals de noodzaak van een geïntegreerde benadering van vredesoperaties, de cruciale betrokkenheid van vrouwenorganisaties bij conflictpreventie en -resolutie, het belang van specifieke noodhulp aan vluchtelingenvrouwen en –meisjes, en het standaard integreren van genderkennis bij missies op de politieke agenda kwamen of bleven en dat deze genderkennis in beleidskaders wordt meegenomen.
- = Op internationaal niveau en bij de Nederlandse permanente vertegenwoordiging in New York is aandacht voor en kennis over succesvolle implementatie evenals van monitoring & evaluation van VN Veiligheidsraadsresolutie 1325 en zuster resoluties.

- = Minister Ploumen heeft de input van WO=MEN in samenwerking met haar leden CARE en Rutgers over gender sensitieve humanitaire hulp ingezet in de World Humanitarian Summit. Tweede Kamerleden monitoren de Nederlandse toezeggingen die zijn gedaan op deze summit.
- = Er bestaat Kamerbrede aandacht voor de repressie van vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en er is brede aandacht gegeneerd o.a. samen met lid Women Peacemakers Program en het Human Security Collective voor de mogelijke negatieve gevolgen van (financiële) antiterrorisme maatregelen op vrouwelijke mensenrechtenactivisten. Dit leidt mogelijk tot aanpassing in de beleidskaders.
- = De Gender, Vrede & Veiligheidsexperts en -betrokkenen binnen het WO=MEN netwerk zijn op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen rond GVV. Ook werden zij in staat gesteld trends te signaleren en visies en good practices met elkaar te delen. Zo hebben veel diaspora leden nu het inzicht dat onnodige 'de-risking' praktijken van banken de oorzaak kan zijn dat zij geen transfers kunnen doen naar partners in conflictgebieden. Vrouwenorganisaties zoeken nu oplossingen die niet transparant zijn, bijvoorbeeld door het meenemen van contant geld.
- = Inzicht bij zowel jonge vredes & veiligheidsactivisten van UNOY als de 'oudere' gender, vrede & veiligheidsactivisten in nieuwe advocacy technieken en lessons learned.



2.4.2 Solidariteit & Platform

Veel vrouwelijke mensenrechtenactivisten en gender justice organisaties kampen met een sluitende politieke, financiële en maatschappelijke ruimte. Het zijn omstandigheden waarin de solidariteit tussen organisaties onder druk kan komen te staan. In 2016 is ingezet op een brede en solidaire Gender, Vrede & Veiligheidsbeweging. Door organisaties aan elkaar te matchen en kennis en strategieën om met de

sluitende ruimte om te gaan, te delen. Door te strijden voor toegankelijkheid van financiering voor álle vrouwenrechten en gender justice organisaties. Ook het weg nemen van drempels voor organisaties en activisten om deel te kunnen nemen aan nationale en internationale besluitvormingsprocessen draagt bij aan gender gelijkheid, duurzame vrede en inclusieve veiligheid. Zo hebben we geïnvesteerd in directe betrokkenheid van leden en hun internationale partners bij politieke besluitvorming rond Gender, Vrede & Veiligheid. Maar hebben we ook nadrukkelijk de fysieke ruimte geboden om samen te komen bij WO=MEN in de vorm van werkgroepoverleggen en themasessies.



Resultaten 2016

- = Er is een quickscan uitgevoerd naar de effecten van de bezuinigingen op de Nederlandse Gender, Vrede & Veiligheidsbeweging. De resultaten vormen argumenten voor meer gender- en organisatie sensitieve financieringsstromen.
- = Uit de werkgroep Gender, Vrede & Veiligheid met 120 leden is een slagvaardiger binnenring opgezet met circa 20 organisaties. Zij zetten met het secretariaat strategieën uit voor (inter)nationale lobby op GVV thema's, stellen gezamenlijk positon papers op, signaleren politieke en maatschappelijke trends en kansen, enzovoorts.
- = Het secretariaat heeft tussen ruim 20 leden en niet-leden matches gefaciliteerd. Daarbij ging het om linken van organisaties om ervaringen te delen, lezingen te geven, kennis te maken met activisten, beleidsmakers, politici, militairen, politie, academici, enzovoorts.
- = 5 keer kwam de GVV werkgroep bijeen en 6 keer organiseerden we met werkgroepleden en internationale partners themasessies. In deze sessies werden gezamenlijke strategieën uitgewisseld over het omgaan met de sluitende financiële, politieke en maatschappelijke ruimte van activisten. Er werden maatschappelijke en politieke trends uitgewisseld en geanalyseerd. Er werden kennis, visies en ideeën uitgewisseld tussen (diaspora)vrouwenrechtenactivisten, jongeren, ontwikkelingssamenwerkingsorganisaties, militairen, politie, academici en anderen over

Gender, Vrede & Veiligheid.



= Campagnes zoals:

- o Solidariteit voor vrouwen die in IS gebied worden onderdrukt (augustus 2016),
- o Het Colombiaanse volk oproepen te stemmen voor vrede met FARC (september 2016),
- o Samen met onze Turkse zusters opstaan tegen een controversieel wetsvoorstel dat verkrachters die trouwen met hun slachtoffers amnestie zou verlenen (november 2016)

2.4.3 Defensie- en Veiligheidsbeleid

Een belangrijk onderdeel van de werkzaamheden van de Gender, Vrede & Veiligheidswerkgroep van WO=MEN is het beïnvloeden van het Defensie- & Veiligheidsbeleid, zodanig dat deze gendersensitief is. Dat doen wij door directe lobby, maar nog veel vaker door Gendertrainingen en inhoudelijk advies te geven aan ministeries, militairen, politie en ook diverse NAVO eenheden. Door onze nauwe betrokkenheid is gender niet meer weg te denken uit het Nederland Defensie- en Veiligheidsbeleid. Zowel politiek als ambtelijk is gender een structureel thema en wordt er nu ook op gemonitord. De positieve effecten van een gendersensitief beleid worden nu serieus genomen.

Zo zijn wij door onze deelname aan het Civil Society Advisory Panel van de NAVO in staat kennis te

leveren voor een GVV-beleid dat geldt voor missies over de hele wereld en dat geldt voor alle NAVO-landen en partners. Bovendien is het een platform waarin naast WO=MEN nog 24 GVV-experts (CSO's) hun expertise en kennis bundelen. Het maakt het eenvoudiger internationale en nationale trends met elkaar te bundelen en in te zetten op wet- en regelgeving, maar ook sociale normen die gender gelijkheid mogelijk maken.



Voor het ministerie van Defensie en de NAVO is het noodzakelijk om te voldoen aan de NAVO UNSCR1325 standaarden en daarvoor accreditaties te krijgen als eenheid. WO=MEN zorgt ervoor dat bij de oefeningen van Defensie en 1 German Netherlands Corps (1GNC) genderthema's in operaties worden geoefend. Door onze civiele achtergrond en expertise over civil

society in conflictgebieden wordt geoefend met het omgaan en betrekken van civil society in de planning en uitvoer van een missie. Ook blijkt dat het delen van 'insider perspectieven' tussen militairen en gender justice organisaties tijdens de verschillende trainingen voor beiden een helder inzicht geeft in de noodzaak om op deze punten samen te werken.



Civil Society Advisory Panel on Women, Peace & Security of the NATO

Resultaten 2016

= Grote bewustwording over de positieve uitkomsten van gendersensitief beleid in het Nederlandse Defensie en Veiligheidsbeleid. Zowel politiek als ambtelijk is gender een structureel thema en wordt er nu ook op gemonitord.

- = Mede naar aanleiding van onze input de lancering van een Defensie Actieplan 1325.
- = Extra politieke aandacht voor een goed diversiteitsbeleid binnen het ministerie van Defensie.
- = Bewustwording bij Tweede Kamerleden voor de positie van vrouwen in vredes- en trainingsmissies waaraan Nederland bijdraagt, waaronder MINUSMA, in Colombia en in Libië.
- = Toezeggingen van minister Koenders en Plasschaert om goede gender adviseurs in missies te plaatsen en te blijven focussen op een 3-D benadering van missies.
- = Internationale en nationale trends worden gebundeld en ingezet op wet- en regelgeving, maar ook op sociale normen die gender gelijkheid mogelijk maken.
- = Kennis en kunde bij Defensie en de eerste Duits/Nederlandse eenheid van de NAVO (1 GNC) hoe gender kan worden toegepast in de praktijk via scripting en role play van en in de oefeningen Truthfull Sword en Ultimate Sword.
- = Versterking van genderkennis en -sensitiviteit in de gezamenlijke oefening Common Effort en in de Gender in Operations Course van Defensie, in samenwerking met leden zoals African Sky, Stichting VOND, Stichting Wadi en Stichting STAD.

2.5 Nationaal Actie Plan (NAP) 1325

WO=MEN was ook in 2016, in samenwerking met de Gender Taskforce (GTF) van het ministerie van Buitenlandse zaken, één van de coördinatoren van het derde Nationale Actieplan 1325. Gezamenlijk zetten ruim 70 organisaties zich in voor de rol van vrouwen in conflict. Dit doen ze voornamelijk in de



8 landengroepen van de focus van het Derde Nationale Actieplan: Afghanistan, Colombia, Irak, Syrië, Libië, Yemen, Zuid Soedan en de Democratische Republiek Congo. 2015 stond in het teken van de ontwikkeling van het derde NAP en 2016 stond in het teken van de start van het nieuwe NAP. Na een inspirerende presentatie van het derde NAP zijn veel NAP ondertekenaars druk aan de slag gegaan met de tender die werd uitgezet door het ministerie van Buitenlandse Zaken

en zijn de landengroepen langzaam van start gegaan. De verantwoordelijkheid voor de tender van 15 miljoen ligt volledig bij het ministerie van Buitenlandse Zaken maar WO=MEN heeft actief geprobeerd zoveel mogelijk leden met elkaar kennis te laten maken via de landengroepen. De basis werd gecreëerd voor de samenwerkingen in de komende 4 jaar.

Daarnaast zet WO=MEN zich in voor additionele fondswerving/campagnes wanneer leden het onderspit dreigen te delven. WO=MEN maakt de problemen waar kleine(re) organisaties mee kampen inzichtelijk en onderzoekt hoe het WO=MEN platform hierop het beste kan anticiperen.

Resultaten 2016:

- = Plan voor voortzetting pilotfonds 'Small Seeds for Big Baobabs' ter beoordeling bij het ministerie

voor Buitenlandse Zaken, presentatie eerste pilotfonds. (januari 2017 uitsluitel)

- = Succesvolle en goed bezochte presentatie NAP 3
- = Presentaties over NAP ontwikkeling vanuit Civil Society perspectief in Ottawa (Canada) en New York (Verenigde Staten) en over de resultaten bij London School of Economics
- = Start 8 landengroepen
- = Training Afghaanse activisten
- = Uitwisselingen tussen internationale partners NAP ondertekenaars uit o.a. Afghanistan en DRC
- = Uitwisseling mediators Clingendael en NAP ondertekenaars
- = Workshop NAP ontwikkeling EU voorzitterschap

2.6. Duurzame Economische Ontwikkeling

Het WO=MEN netwerk heeft zich in 2016 via de werkgroep Gender & Duurzame Economische Ontwikkeling (DEO) wereldwijd actief ingezet op het snijvlak van gender en duurzame economische ontwikkeling door een diversiteit aan lobby-, kennis en platformactiviteiten op het gebied van:

- = Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
- = Vrouwelijk ondernemerschap
- = Werkgroep DEO en leden



2.6.1 Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

De werkgroep zet sinds een aantal jaren in op genderproblematiek en schendingen van de rechten van vrouwen binnen Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO). In 2014 heeft KPMG de MVO Sector Risico Analyse uitgevoerd. Dankzij de gezamenlijke inspanning van de werkgroep DEO zijn vrouwenrechten als een *prioritair* risico erkend: in relatie tot land, biodiversiteit en voedselvoorziening, alsook als apart overkoepelend punt van aandacht. In de periode 2015-2017 worden sectorconvenanten gesloten tussen het bedrijfsleven, de overheid, vakbonden en het maatschappelijk middenveld op het gebied van IMVO. Deze sectorconvenanten IMVO moeten de ergste misstanden in de Nederlandse sectoren uitbannen.

WO=MEN heeft in 2016 diverse lobbyactiviteiten uitgevoerd om gender en vrouwenrechten te borgen in de sectorconvenanten.

Resultaten 2016

- = WO=MEN wordt gezien als kritische waakhond als het gaat om borging van gender en vrouwenrechten binnen de IMVO sectorconvenanten.
- = Vrouwenrechten is één van de prioritaire thema's gebleven binnen de IMVO sectorconvenanten.
- = IMVO sectorconvenanten die in 2015 en 2016 zijn opgestart, hebben vrouwenrechten en gender sneller als centraal thema meegenomen.
- = Binnen Tweede Kamer is er meer kennis over nut en noodzaak van vrouwenrechten en gender binnen de IMVO sectorconvenanten. Tijdens diverse Algemene Overleggen over IMVO hebben

partijen vragen gesteld aan Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking en haar aangespoord om extra aandacht te hebben voor gender en vrouwenrechten.

- = Kennisuitwisseling van gender in relatie tot specifieke thema's binnen IMVO zoals decent work, landrechten en living wage (als universeel recht van de mens). WO=MEN was in 2016 aangesloten bij onder andere het MVO Platform⁴ en Living Wage Lab⁵.
- = Actief betrokken bij lobby ILO standaard geweld op de werkvloer in samenwerking met CNV internationaal. Samen met CNV Internationaal is in het najaar een expertmeeting georganiseerd over Gender Based Violence at Work

Convenant Duurzame Kleding & Textiel

Op 4 juli 2016 ondertekenden ruim 50 Nederlandse kledingbedrijven, hun brancheorganisaties, de Rijksoverheid, vakbonden FNV en CNV en een aantal maatschappelijke organisaties het Convenant Duurzame Kleding & Textiel. Het convenant heeft een looptijd van 5 jaar en heeft als doel de verschillende misstanden in de kledingindustrie tegen te gaan. WO=MEN zet zich al lange tijd in om de positie van (jonge) vrouwen die werkzaam zijn in de kledingsector te verbeteren. De lobby van WO=MEN heeft er onder andere toe geleid dat er binnen dit convenant specifieke aandacht is voor:

- Discriminatie & gender
- Leefbaar loon
- Vrijheid van vakvereniging
- Veiligheid en gezondheid op de werkplek



2.6.2 Vrouwelijk ondernemerschap

De werkgroep zet zich sinds een aantal jaren ook in om kansen en obstakels voor vrouwelijke ondernemers inzichtelijk te maken bij Kamerleden en beleidsmakers. Zo zijn vrouwelijke ondernemers tot een van de prioritaire doelgroepen van het Dutch Good Growth Fund (DGGF) gekozen. Vrouwelijke ondernemers zijn als één van de drie specifieke doelgroepen gedefinieerd binnen het fonds. Er is zelfs een streefcijfer van 15% voor vrouwelijke ondernemers in het fonds. Ook gaat er specifieke aandacht uit naar investeringen die de positie van vrouwen daadwerkelijk versterken. In zowel de financiering aan Nederlandse MKBers die internationaal willen ondernemen als aan MKBers in het Globale Zuiden wordt hier rekening mee gehouden.

Resultaten 2016

- = Binnen de Tweede Kamer is er verhoogde aandacht voor de (tussentijdse) resultaten van DGGF op gender als gevolg van de lobbyactiviteiten van WO=MEN.
- = Meer aandacht bij beleidsmakers en uitvoerders van DGGF (Ministerie van Buitenlandse Zaken, RVO en PwC) voor de gendereffecten van DGGF.
- = Toegenomen kennis en inzichten leden WO=MEN op het gebied van vrouwelijk ondernemerschap.

⁴ Netwerk van Nederlandse maatschappelijke organisaties en vakbonden dat actief is op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

⁵ Platform voor co-creatie en experimenten op het gebied van leefbaar loon in de agro-food industrie.

Het heeft er onder andere toe geleid dat leden initiatieven hebben ondernomen om vrouwelijk ondernemerschap verder te versterken.

Inhoudelijke kennissessie over DGGF

De werkgroep DEO organiseerde in 2016 een kennisbijeenkomst over de (tussentijdse) resultaten van het Dutch Good Growth Fund. Vertegenwoordigers van de directie Duurzame Economische Ontwikkeling van het Ministerie van Buitenlandse Zaken en PwC waren uitgenodigd om inhoudelijk in te gaan op de genderresultaten tot nu toe. Naast de presentaties was er voor de leden tijd en ruimte gereserveerd voor een inhoudelijke discussie. De bijeenkomst leidde tot nieuwe inzichten maar ook tot veel onduidelijkheid over wat nu precies de gevolgen zijn voor vrouwelijke ondernemers en vrouwen in de productieketen. Conclusie was dat WO=MEN samen met de leden de rol als kritische waakbond moeten blijven vervullen om ervoor te zorgen dat de doelen op het gebied van gender worden behaald.

2.6.3. Werkgroep DEO en leden

De werkgroep DEO bestaat uit circa 50 individuele en institutionele leden. WO=MEN heeft in 2016 diverse bijeenkomsten voor de werkgroep georganiseerd met als doel kennisontwikkeling en -uitwisseling. Daarnaast is ook specifieke aandacht geweest voor lobbyactiviteiten op het thema Duurzame Economische Ontwikkeling. Zo is tijdens de reguliere themabijeenkomsten in 2016 ingezet op kennisontwikkeling en -uitwisseling op specifieke thema's; zijn zes bijeenkomsten georganiseerd; is de samenstelling van de werkgroep DEO in 2016 evenwichtiger geworden met een actievere bijdrage van een aantal institutionele leden en zijn een aantal nieuwe leden aan de werkgroep toegevoegd.

Resultaten 2016

- = Toegenomen kennisontwikkeling en -uitwisseling op specifieke thema's die nu kunnen worden toegepast in de eigen praktijk, zoals female leadership to achieve economic empowerment, Europese handelsverdragen en Gender & fair trade.
- = Evenwichtigere samenstelling van de werkgroep DEO door een actievere bijdrage van een aantal (nieuwe) institutionele leden zoals Oxfam Novib, Both Ends en CNV Internationaal
- = Vergroten bewustwording van beleidsmakers en Tweede Kamerleden door samen met leden kennissessies te organiseren zoals de ronde tafelgesprekken die in de Tweede Kamer hebben plaatsgevonden over SDG's en landrechten.

3. Hoe is WO=MEN georganiseerd?

3.1 Algemene ledenvergadering

Het WO=MEN netwerk telt ruim 150 individuele leden en 50 institutionele organisaties.

Tweemaal per jaar vindt er een Algemene Leden Vergadering plaats (ALV). De ALV is dé plek om gezamenlijk na te denken over de richting en prioriteiten van WO=MEN en om lacunes te signaleren, nieuwe initiatieven te starten en collega's te wijzen op interessante ontwikkelingen.

In toenemende mate wordt de ALV ook gebruikt voor matchmaking en kennisuitwisseling. Tevens worden er verdiepende sessies georganiseerd.



Tijdens de ALV in het voorjaar heeft het voormalige bestuur verantwoording afgelegd over het jaarverslag en jaarrekening 2015 en het jaarverslag is vervolgens goedgekeurd.

Daarnaast zijn ook het werkplan en de begroting 2017 goedgekeurd met als aantekening dat in het eerste kwartaal een nieuwe Theory of Change wordt opgesteld die meer past bij de huidige manier van werken.

Verder is een verhoging van de ledenbijdrage vastgesteld met dien verstande dat over de juiste invulling hiervan met de leden verder wordt besproken en uitkomsten worden voorgelegd in de voorjaarsvergadering van 2017.

3.2 Raad van Toezicht

In 2015 is er gestart met een overgangsfase naar een bestuursmodel met een Raad van Toezicht (RvT). De keuze voor een herziening van het bestuursmodel is gedaan om tegemoet te komen aan de toegenomen complexiteit en de behoefte om daadkrachtig en flexibel in te kunnen blijven spelen op diverse ontwikkelingen. De leden van de Raad van Toezicht, geselecteerd op achtergrond en professie, dragen bij aan het ontwikkelen van nieuwe aandachtsgebieden van WO=MEN. In oktober 2016 zijn de wijziging van de statuten officieel gepasseerd.

De Raad van Toezicht bestaat uit de volgende personen:

- = Elise Kant, voorzitter
- = Wilko Brink
- = Elisa de Groot
- = Irene Hemelaar
- = Jeanine Kok
- = Filip Zoetewij

In 2016 hebben er 6 vergaderingen plaatsgevonden van de Raad van Toezicht.

Belangrijkste aandachtspunten in 2016 waren:

- = Overdracht oud Bestuur naar RvT
- = Rollen en taakverdeling RvT
- = Reglement RvT
- = Benoeming Directeur/ bestuurder
- = Financiële situatie van de vereniging/ jaarrekening

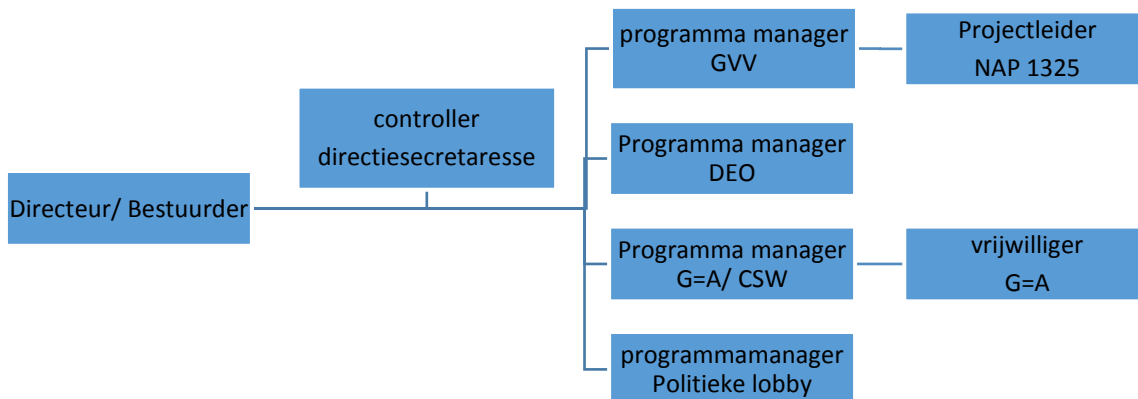
3.3 WO=MEN bureau

In september 2016 is een nieuwe Directeur aangetrokken die verantwoordelijk is voor het besturen van de organisatie. Eén van haar taken is om in samenwerking met de leden van de vereniging en met de Raad van Toezicht een meerjarenplan en begroting op te stellen om de koers en strategie uit te zetten, de voortgang te bewaken en de resultaten te evalueren. Belangrijk aandachtspunt voor de nieuwe directeur is het weer financieel op orde brengen van de organisatie en procedures aan te scherpen.

De Raad van Toezicht heeft in haar vergadering van september 2016 opdracht gegeven tot nader onderzoek naar de stand van zaken met betrekking tot de huidige cao en de verplichting te voldoen aan een verbindend verklaarde cao. Een voorstel daartoe wordt in januari 2017 ter besluitvorming voorgelegd aan de RvT. De invoering van de cao Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening zal zorgen voor:

- = Duidelijkheid van rechten en plichten werkgever en werknemer
- = Marktconforme functies

De structuur van de Organisatie is eind 2016 als volgt vormgegeven.



Het bureau bestaat in 2016 uit 8 medewerkers en 1 vrijwilliger:

Directeur/ bestuurder:	Edith van der Spruit		36 uur
programma managers:	Laila Ait Baali	Politiek coördinator	36 uur
	Anne Floor Dekker	GVV	32 uur
	Carina Bos	DEO	24 uur
	Margriet van der Zouw	Gelijk= Anders/ CSW/ SDG	32 uur
Projectleider	Anne Kwakkenbos	NAP 1325	32 uur
Controller	Hans Schweers		36 uur
Directie secretaresse/com	Ans Laven		32 uur
Vrijwilliger	Ceronne Kastelein	G=A, communicatie	8 uur

Per 15 januari 2017 zal een van de medewerkers de functie van senior fondsenwerver/ relatiebeheerder op zich nemen voor 12 uur per week om ervoor te zorgen dat ook andere fondsen voor WO=MEN beschikbaar komen en daarnaast dat de leden van de vereniging voldoende worden gehoord. De overige uren blijven beschikbaar voor de werkgroep DEO.

4 Hoe ziet de continuïteit eruit van WO=MEN?

4.1. Belangrijkste afwijkingen 2016

In de begroting van 2016 was een positief resultaat geprognoseerd van € 6.000,--. Dit hebben we kunnen uitbouwen naar een positief resultaat van € 17.707,--.

De belangrijkste afwijkingen van de inkomsten ten opzichte van de begroting zijn:

Leden individueel	-€ 1130,--	Lagere inkomsten dan begroot door het niet verhogen van de lidmaatschapsgelden 2016
Leden institutioneel	-€ 20.000,--	Verschuiving projectbijdrage naar duurzame ontwikkeling en aanpassing bijdragen diverse leden
Min van OC&W	€ 39.000,--	Extra budget CSW
Min. Van Defensie	- € 53.000	Begroting niet conform contracten
Samenwerking op maat:		
Vrede veiligheid	€ 30.500,--	Extra bijdrage NAP 1325
Duurzame Ontwikkeling	-€ 25.000	Minder inkomsten dan begroot
Lobby	€ 75.000	m.n. niet begrote bijdrage Count me In!
Gelijk is Anders	-€ 40.000,--	Geen subsidie toegekend in 2016
SOM	- € 65.000,--	Minder SOM opdrachten dan begroot
Verschil	- € 59.630,--	

De kosten van dit verschil aan begrootte inkomsten van € 60.000,-- hebben we, door scherpere controle op uren inzet op projecten en geen directe invulling van vacatures, kunnen beheersen en zelfs om kunnen buigen naar een positief resultaat.

4.2 Continuïteit

Het positieve resultaat van 2017 van € 17.707,-- wordt ingezet om het negatieve eigen vermogen te verkleinen. Door het verlies in 2015 van € 190.967,-- is het eigen vermogen van de vereniging per 31 december 2016 € 78.861,-- negatief. Het voortbestaan van de vereniging is afhankelijk van de bereidwilligheid van donoren om subsidies te verstrekken en het realiseren van maatregelen ter verbetering van het resultaat over komende jaren. Op basis van de jaarrekening 2016, de verwachte toekomstige positieve resultaten en de veronderstelling dat donoren en leden bereid zijn de vereniging financieel te blijven steunen, zijn de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling gebaseerd op continuïteit van de vereniging.

Hiermee is een goed herstel tot kostenbeheersing ingezet waardoor we weer afkoersen op een gezond eigen vermogen zoals we dat kenden van de jaren vóór 2015. De organisatie heeft een toereikende programma- en activiteiten portefeuille en is in overleg met donoren over financiering van meerjarenplannen en projectsubsidies die kostendekkend zijn voor de ureninzet van WO=MEN.

De doelstelling voor 2016 en 2017 is een kostenvermindering van 20 % ten opzichte van 2015. De volgende maatregelen hebben inmiddels in 2016 tot 17 % minder uitgaven geleid, welke ook doorwerking zullen hebben in 2017.

- = Uitgavenbeheersing van de kosten door scherpere controle op ureninzet. Door te focussen op de kern activiteiten, zijn de besteedde uren dit jaar beter toe te wijzen
- = Geen directe invulling van vacatures, besparing van 18% op de totale loonkosten.
- = Verandering van de organisatieaansturing met het aantreden van de nieuwe directeur,
 - o Effectieve inzet van uren: 1 x goed, geen controle op controle.
 - o Bewustwording vergroten van de medewerkers door ze te betrekken en verantwoordelijk te maken voor de financiële gang van zaken in de organisatie, kostendekkende programma's, inclusief personele uren, reiskosten, telefoonkosten, overhead, etc. Dit heeft over 2016 geleid tot een besparing van 13%.
 - o Procedure tijdschrijven extern gefinancierde programma's aanscherpen.
 - o Geen inhuur derden tenzij noodzakelijk bij projecten waar financiering tegenover staat
 - o Vergroten van de samenwerking tussen de medewerkers en vermindering overlapping van werkzaamheden op inhoudelijk gebied.
 - o Donoren bewust maken van de kostprijs van WO=MEN
- = Het verder afronden van de herstructurering van de administratieve processen, projectmanagement en -administratie en handhaving daarvan.

Inkomsten vergroten middels Samenwerking op Maat en programma's waarvan de voorbereidingen al in 2016 zijn gestart en worden ingediend in 2017.

- = Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OC&W) heeft de regels gepubliceerd met betrekking tot de Subsidieregeling Gender- en LHBTI-gelijkheid 2017–2022. WO=MEN maakt deel uit van twee consortia, waarvan WO=MEN de lead van het eerste consortium heeft en WOMEN Inc de lead van het tweede. De conceptnota's met Theory of Change en trackrecord moeten 1 maart ingediend zijn bij OC&W. Inmiddels is gestart met beide consortia om te komen tot 2 concept nota's.
- = Discussie met het ministerie van Buitenlandse Zaken over taken pakket van WO=MEN 2017, de evaluatie van het meerjarenplan en de verwachtingen met betrekking tot een nieuw strategisch meerjarenplan.
- = Voortzetting van het Gelijk=Anders programma op meer structurele wijze, conform de wens van de ministeries OC&W en BuZa, waarin wordt ingezet op jongeren. De projectgroep is gevormd en de eerste bijdragen hiervoor zijn toegezegd of al ontvangen. Vanuit het ministerie OC&W is aangegeven dat een projectvoorstel ingediend kan worden voor extra projectsubsidie.
- = Contacten te leggen met de bedrijven die ook moeten voldoen aan de doelstelling de SDG van gendergelijkheid.
- = Vergroting aantal leden, verhoging ledenbijdrage, afronding discussie inzet van WO=MEN tijdens ALV van voorjaar 2017.
- = Implementatie en effectuering Samenwerking op Maat, advies en productontwikkeling op maat

tegen kostendeekkende tarieven:

- o Gender- en betrokkenheid civil society trainingen militairen van NAVO
 - o Lobbytrainingen ambassades voor vrouwelijke ondernemers
 - o Lobby trainingen voor lokale gender justice activisten
 - o Trainingen, events en support diverse organisaties
 - o Ontwikkeling knowledge hub, waaronder onderzoek, publicatie, kennisverzameling
 - o Het uitvoeren van gender-, stakeholder en conflictanalyses
- = Inbreng van genderexpertise in private sector convenanten
 - = Implementatie na goedkeuring van een tweetal ingediende programmavoorstellen:
 - o Global Threats, Local Solutions, Ministerie van Binnenlandse Zaken
 - o International Gender Multi Party Initiative via de ambassade van Tunesië. De contacten zijn inmiddels gelegd voor indiening begin 2017. Financiering van de Nederlandse ambassade is beschikbaar vanuit ministerie van Buitenlandse zaken.
 - = Ontwikkeling nieuwe projectvoorstellen in samenwerking met de leden en in lijn met de doelstellingen van de vereniging.

5 Acties accountantsverslag 2015

Een aantal punten uit het accountantsverslag 2015 vragen nadere aandacht:

- = Voeren van een project administratie
In 2016 beschikten we over onvoldoende middelen. De kosten van de benodigde software worden opgenomen in nieuwe projectaanvragen in 2017.
- = Periodieke management rapportages
In oktober 2016 is de jaarrekening 2015 afgerond met daarbij een uitgebreide stand van zaken 2016.
De managementrapportage van kwartaal 1 wordt in april 2017 behandeld in de agenda van de Raad van Toezicht
- = Facturatie contributies
Voor 2016 heeft de facturatie van de contributie volgens de goedgekeurde staffel aan de hand van ledenadministratie plaatsgevonden.
- = Procedure betalingen
Gezien de omvang van de organisatie is het betalingsproces gescheiden in het klaarzetten van de betalingen door de controller. De goedkeuring en uitvoering van de betaling ligt in de handen van de directeur.
- = Goedkeuren uitgaven directeur
Het proces van goedkeuren van de kosten facturen loopt van het registeren in de administratieve software en het controleren op juistheid door de controller, via een akkoord door de project verantwoordelijke naar de directeur voor uiteindelijke goedkeuring.
Declaraties van de directeur gaan naar de voorzitter van de Raad van Toezicht voor goedkeuring.
- = Data protection officer.
Aangezien de vereniging gebruik maakt van een externe organisatie voor het hosten van de data, is er bij WO-MEN geen actieve data protection officer in dienst. Wel is er het gebruikelijke contact met de externe hosting organisatie om de veiligheid van het data beheer te evalueren.

6 Financiële jaarrekening

BALANS PER 31 DECEMBER 2016

(in euro's)

(na resultaat bestemming)

ACTIVA	31-12-2016	31-12-2015
Vaste activa		
Materiële vaste activa	6.651	9.851
	-----	-----
	6.651	9.851
Vlottende activa		
Debiteuren	12.703	10.990
Lening u/g	0	35.000
Overige vorderingen en overlopende activa	36.448	41.576
	-----	-----
	49.151	87.566
Liquide middelen	235.609	99.255
	-----	-----
	291.411	196.672
	=====	=====

PASSIVA	31-12-2016	31-12-2015
Eigen vermogen		
Reserves		
Overige reserve	-78.861	-96.568
	-----	-----
	-78.861	-96.568
 Kortlopende schulden		
Leveranciers	3.788	43.588
Belasting en sociale lasten	31.759	47.190
Overige schulden en overlopende passiva	334.725	202.462
	-----	-----
	370.272	293.240
	-----	-----
	291.411	196.672
	=====	=====

REKENING VAN BATEN EN LASTEN OVER HET JAAR 2016

(in euro's)

BATEN	begroting 2016	resultaat 2016	resultaat 2015
Subsidies/bijdrage	411.000	393.696	542.755
Project subsidies	240.000	216.421	260.800
Contributie leden	135.000	116.416	31.578
Overige eigen inkomsten	0	31	0
	-----	-----	-----
Totale baten	786.000	726.564	835.133
	=====	=====	=====
LASTEN			
Personeelskosten	482.500	434.338	535.429
Organisatie- en bureaunkosten	147.500	193.955	223.974
Activiteiten	150.000	77.393	245.458
Overige baten en lasten	0	3.021	21.203
	-----	-----	-----
Totale lasten	780.000	708.707	1.026.064
	=====	=====	=====
Rente lasten	0	-150	-36
	-----	-----	-----
Totale rente	0	-150	-36
	=====	=====	=====
Totaal exploitatieresultaat	6.000	17.707	-190.967
	=====	=====	=====
<u>Als volgt te onttrekken:</u>			
Algemene reserve	6.000	17.707	-190.967
	-----	-----	-----
Resultaat na bestemming	0	0	0
	=====	=====	=====

JAARREKENING

GRONDSLAGEN VOOR DE FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Algemeen

De financiële verslaggeving is opgesteld volgens de bepaling van RJ 640.

De opbrengsten en kosten worden, voor zover niet anders is vermeld, toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen kostprijs onder aftrek van een 5 jarige lineaire afschrijving.

Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen de nominale waarde, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de vereniging.

Pensioenregeling

De vereniging heeft voor haar werknemers een externe pensioen regeling getroffen, die gekwalificeerd wordt als een pensioenregeling, waarbij de toezegde pensioenuitkeringen gebaseerd zijn op het middelloon. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij de St Pensioenfonds Zorg en Welzijn en wordt - conform de in de Richtlijnen van de Jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

De risico's die niet door de verzekering zijn afgedekt (met name prijsindexatie) komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

De pensioenen zijn onder gebracht bij Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De dekkingsgraad per 31 december 2016 bedraagt 90,1 % (2015: 97 % en 2014 102%).

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen.

Resultaten worden verantwoord in het jaar waarin een overschot is gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn.

De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten.

De financiële baten en lasten betreffen het afschrijven van oninbare bedragen uit voorgaande jaren, tevens de aan derden betaald (te betalen) interest.

Vorderingen

De opgenomen debiteuren bestaan uit openstaande facturen voor geleverde diensten, welke nog niet vervallen zijn. Tevens een restant van nog niet ontvangen contributie gelden van individuele leden. Dit laatste is volledig voorzien. De overige vorderingen bestaan uit een nog te ontvangen bijdrage van het Min van OC&W over 2016 en vooruitbetaalde kosten voor het komend boekjaar.

Continuïteitsparagraaf

In de begroting van 2016 was een positief resultaat geprognoseerd van € 6.000,--. Dit hebben we kunnen uitbouwen naar een positief resultaat van € 17.707,--. Het positieve resultaat zal worden ingezet om het negatieve eigen vermogen te verkleinen. Hierdoor komt het eigenvermogen van de vereniging per 31 december 2016 op € 78.861,-- negatief. Het voortbestaan van de vereniging is afhankelijk van de bereidwilligheid van donoren om subsidies te verstrekken en het realiseren van maatregelen ter verbetering van het resultaat over komende jaren. Op basis van de jaarrekening 2016, de verwachte toekomstige positieve resultaten en de veronderstelling dat donoren en leden bereid zijn de vereniging financieel te blijven steunen, zijn de grondslagen voor waardering en resultaatbepaling gebaseerd op continuïteit van de vereniging.

De organisatie heeft een toereikende programma- en activiteiten portefeuille en is in overleg met donoren voor financiering van meerjarenplannen en projectsubsidies die kostendekkend zijn voor de ureninzet van WO=MEN.

De doelstelling voor 2016 en 2017 is een kostenvermindering van 20 % ten opzichte van 2015. Dit heeft inmiddels in 2016 tot 17 % minder uitgaven geleid, welke ook doorwerking zullen hebben in 2017. Inkomsten vergroten middels Samenwerking op Maat en programma's waarvan de voorbereidingen al in 2016 zijn gestart en worden ingediend in 2017.

TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2016

In euro's

ACTIVA

Vaste activa

Website

Stand per 1 januari

Aanschafwaarde 0

Cumulatieve afschrijving 0

Boekwaarde per 31 december 2016 0

Afschrijvingen in 2015 0

saldo mutaties 0

Stand per 31 december

Aanschafwaarde 5.000

Cumulatieve afschrijving -5.000

Boekwaarde per 31 december 2016 0

Afschrijvingspercentage 33,33%

Overige vaste bedrijfsmiddelen

Stand per 1 januari

Aanschafwaarde 27.383

Cumulatieve afschrijving -17.532

Boekwaarde per 01 januari 2016 9.851

Investeringsgedurende 2016 0

Afschrijving 2016 3.200

Saldo mutaties 3.200

Stand per 31 december

Aanschafwaarde 27.383

Cumulatieve afschrijving -20.732

Boekwaarde per 31 december 2016 6.651

Afschrijvingspercentage 20%

TOELICHTING OP VLOTTENDE ACTIVA
ACTIVA

	31-12-2016	31-12-2015
<u>Handelsdebiteuren</u>		
Handels debiteuren	13.233	12.770
Dubieuze debiteuren	-530	-1.780
	-----	-----
	12.703	10.990
	=====	=====
 <u>Lening u/g</u>		
Kamara	0	35.000
	-----	-----
	0	35.000
	=====	=====
 <u>Overige vorderingen en overlopende activa</u>		
Nog te ontvangen subsidie ministerie OCW	13.000	0
Vooruit ontvangen facturen	7.448	18.556
Nog te factureren diensten Hivos	0	3.020
Nog te factureren lidmaatschap Plan Nederland	0	10.000
Nog te factureren diensten Min van Defensie	0	10.000
	-----	-----
	20.448	41.576
	=====	=====
 Liquide middelen		
Kas	193	402
Triodos	235.417	98.761
SNS	0	93
	-----	-----
	235.609	99.256
	=====	=====

TOELICHTING OP VLOTTENDE PASSIVA

PASSIVA

	31-12-2016	31-12-2015
Eigen vermogen		
<u>Overige reserves</u>		
Saldi per 1 januari	0	0
Resultaat bestemming	17.707	-190.967
Bestemmingsreserve dotatie	-17.707	94.399
	-----	-----
Saldo per 31 december	0	-96.568
	=====	=====
<u>Bestemmingsreserves</u>		
<i>Personeel</i>		
Saldo per 1 januari	-96.568	94.399
Resultaat onttrekkingen / toevoeging	17.707	-94.399
	-----	-----
Saldo per 31 december	-78.861	0
	=====	=====
Kortlopende schulden		
<u>Schulden aan leveranciers</u>		
Leveranciers	3.788	43.588
	=====	=====
<u>Belastingen en sociale lasten</u>		
Loonbelasting en sociale premies	20.118	22.234
Af te dragen OB 21%	820	
Pensioenpremies	10.820	24.956
	-----	-----
	31.759	47.190
	=====	=====
<u>Overige schulden en overlopende passiva</u>		
Vooruitbetaalde subsidie Min van Buitenlandse zaken	159.995	135.000
Vooruit ontvangen subsidie Mama Cash	100.000	0
Vakantie toeslag en - dagen	26.926	32.688
Nog te betalen bedragen	0	17.858
Nog te betalen accountantskosten	15.750	10.000
Overlopende passiva	32.054	6.917
	-----	-----
	334.725	202.463
	=====	=====

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Huurovereenkomst

Het huurcontract voor de Korte Poten 9b is aangegaan tot met 15 oktober 2017 met een verplichting van ca € 21.667,--. Tevens is er een huurovereenkomst voor het in gebruik zijnde kopieerapparaat. Dit contract is aangepast voor een periode van 1 jaar, met een waarde van € 588,--.

TOELICHTING OP BATEN EN LASTEN**OVER HET JAAR 2016**

(in euro's)

Baten	begroting 2016	resultaat 2016	resultaat 2015
Subsidies			
Min van Buitenlandse Zaken	270.000	270.000	270.000
Min van OCW / Commission Status of Women	65.000	104.000	26.000
NAVO / Sword / Comm Effort oefeningen	70.000	17.146	10.271
Overige	6.000	2.550	2.984
	-----	-----	-----
	411.000	393.696	309.255
	=====	=====	=====
Projectsubsidies			
Lobby	30.000	105.000	0
Vrede en Veiligheid	40.000	30.596	0
NAP- Events		40.000	27.495
Duurzame Economische Ontwikkeling	50.000	25.000	32.000
Verenigde Naties		0	13.000
The World We Want / Gelijk = Anders	40.000	0	177.652
Peace of Mind		0	10.653
Samenwerking op maat	80.000	15.825	0
	-----	-----	-----
	240.000	216.421	260.800
	=====	=====	=====
Contributie leden			
<u>Institutionele leden</u>			
CARE	8.000	8.000	10.000
Cordaid	20.000	20.000	76.000
Hivos	25.000		90.000
ICCO	8.000	8.000	30.000
Mama Cash	10.000	10.000	2.500
Oxfam Novib	5.000	5.000	0
Plan	10.000	10.000	10.000
Rutgers WPF	5.000	5.000	5.000
Simavi	5.000	5.000	10.000
Overige	34.000	41.546	24.320
<u>Individuele leden</u>	5.000	3.870	7.258
	-----	-----	-----
	135.000	116.416	265.078
	=====	=====	=====
Overige eigen inkomsten			
Dienstverlening	0	31	0
	-----	-----	-----
	0	31	0
	=====	=====	=====

Lasten	begroting 2016	resultaat 2016	resultaat 2015
Personeelskosten			
Lonen en salarissen	408.000	363.649	419.739
Sociale lasten	35.500	57.875	63.275
Pensioenpremie	45.000	25.541	55.120
Ontvangen ziekengeld	-6.000	-12.727	-2.705
	-----	-----	-----
	482.500	434.338	535.429
	=====	=====	=====
Organisatie kosten			
Opleiding	3.000	0	0
Afschrijvingskosten inventaris	3.000	3.200	3.331
Huisvestingskosten	27.500	34.842	26.518
Bestuurskosten	1.000	9.339	5.395
Accountantskosten	10.000	26.428	20.319
Administratie	2.500	5.397	11.191
Advieskosten		1.162	43.181
Automatisering / ICT	30.000	23.257	39.928
Porti en papier		4.838	4.709
Inhuur derden	7.000	37.016	10.843
Telefoon	7.500	7.577	0
Reiskosten	23.000	14.910	21.849
Verzekering	21.000	8.558	11.733
Kantoorkosten	4.000	1.174	2.717
Overige personeelskosten	6.000	12.225	16.268
Overige	2.000	4.414	3.930
Mutatie voorziening vorderingen		-380	2.062
	-----	-----	-----
	147.500	193.955	223.974
	=====	=====	=====

**TOELICHTING OP ACTIVITEITEN
OVER HET JAAR 2016**

	begroting 2016	resultaat 2016	resultaat 2015
Activiteiten			
Gender, Vrede en Veiligheid	13.000	4.062	4.826
VN / Internationaal	10.000	8.406	14.350
Maatschappelijk verantwoord ondernemen		0	256
NAP 1325	10.000	12.990	40.643
NAP 1325 Events		25.045	0
Algemene lobby	15.000	1.712	18.550
Communicatie & Voorlichting	25.000	1.175	11.146
Social Media	2.000	0	0
Algemene Leden Vergadering & bijeenkomsten	5.000	7.603	11.315
Samenwerking Op Maat	5.000	5.436	23.044
Opkomende / actuele thema's	5.000	301	759
Matchmaking	15.000	169	77
Duurzame ontwikkeling en landbouw	5.000	2.575	0
The World We Want	25.000	1.814	108.222
PME	5.000	0	
Fondsenwerving	5.000	291	87
Diverse	5.000	5.814	12.183
	----- 150.000	----- 77.393	----- 245.458
	=====	=====	=====

Gemiddeld aantal werknemers.

Gedurende 2016 waren er gemiddeld 7 medewerkers werkzaam bij de vereniging op basis van een volledig dienstverband. (2015:8).

Bezoldiging bestuur.

Onder bestuurskosten is een bezoldiging voor het bestuur opgenomen van € 9.000,--.

Overige gegevens.

Statutaire bestemming.

Vooruitlopend op een besluit van de Algemene Leden Vergadering is het positieve resultaat over 2016 ad € 17.707,-- aan de overige reserves toegevoegd.

Het vorenstaande is reeds verwerkt in de financiële verantwoording voor 2016