

wo=men

vrouw=man

holebi=hetero

jong=oud

zwart=wit

gelijk=anders

nationaal=internationaal



= Meerjarenplan

2018 – 2021

WO=MEN Dutch Gender Platform

Inhoudsopgave

Leden en Partners	3
Individueel	3
Institutioneel	4
Partners	4
Afkortingen	5
1. Terugblik en toekomst	6
1.1 Successen	7
1.2 Uitdagingen	8
1.3 Geleerde lessen	8
2. Theory of Change	10
2.1 Actorenkwadrant en ring van invloed	11
2.2 Impact lange termijn en middellange termijn	13
2.3 Outcomes	17
2.4 Veranderpaden en Output	18
2.5 Sleutels van verandering en aannames	19
2.6 Interventies	21
3. Uitvoering en sturing	24
3.1 Werkgroepen, programma's en allianties	24
3.2 Sturing	27
3.3 Risicoanalyse	28
4. Bedrijfsvoering en organisatie	30
4.1 Leden en Algemene Leden Vergadering	30
4.2 Raad van Toezicht	31
4.3 Ambassadeurs	32
4.4 Secretariaat en visie op de organisatie	32
5. Indicatieve Jaarbegroting	36
5.1 Toelichting op de begroting	37
Annex 1 Duurzame ondersteuning	
Annex 2 Gelijke rechten natuurlijke hulpbronnen	
Annex 3 Gelijke rechten in en invloed op vredesprocessen	

Leden en Partners

Individueel

Jolein Baidenmann
Peri Bakr
Marieke Bemelman
Kitty Bentvelsen
Noura van den Berg
Fenna ten Berge
Conny Bergé
Leontine Bijleveld
Indra Biseswar
Babs Bissumbhar
Marly Boonman
Sophie van den Bosch
Klaas Breetvelt
Lotte Coosen
Anouk Creusen
Inemarie Dekker
Sieth Delhaas
Loeky Drogen
Ireen Dubel
Suzanne Edelkamp
Anouka van Eerdewijk
Ine van den Emmerik
Erica van Engel
Marjan van Es
Emma Feenstra
Yvonne Floor
Joke Florax
Floor Frank
Froukje Gaasterland
Pepijn Gerrits
Leonie van Gils
Esther Goedendorp
Verona Groverman
Jyotsna Gupta-Agnihotri
Laura de Haan
Lucy Hall
Karen Hammink
Joke Hartmans
Reina Hekman
Irene Hemelaar
Godelieve van Heteren
Jos Hoenen
Sanne Holtslag
Joke Hoogerbrugge
Lucy Hoogland
Liesbeth van der Hoogte
Lily Hutjes-Boelaars
Saskia Ivens

Emma Jansen
Bernadette Jansen
Maaïke Jongepier
Sophieke Kappers
Ceronne Kastelein
Mariël van Kempen
Marthe Kervers
Ina Keuper
Koos Kingma
Clementine Klijberg
Jeanette Kloosterman
Margot Klute
Isabelle Kooij
Tamara Kool
Suman Korenhof-Taneja
Marleen Korver
Anne Kwakkenbos
Esther Langen
Miriam Langeveld
Lucy Maarse
Joke Manders
Anne Marinussen
Lin McDevitt-Pugh
Gea Meijers
Monique Mekenkamp
Blanca Méndez
Pepita Mol
Patricia Muñoz Cabrera
Matilda Nahabedian
Alexandra Nuijen
Anouk van Nuland
Lisa Nussy
Joke Oranje
Els den Os
Thera van Osch
Lilian Peters
Fleur Posthumus
Nina Pouls
Cornelie Quist
Marjolein Quist
Marina de Regt
Marie-Anne van Reijen
Jan Reynders
Els Rijke
Nina de Roo
Emma Ross
Lieke Ruijschoot
Madeleine de Ruiten

Joni van de Sand
Floor van Schagen
Loes Schenk-Sandbergen
Ellettha Schoustra
Hans Schweers
Petra Seelen
Juultje Seinhorst
Manoesjka Sniijders
Ellen Stam
Hillie van de Streek
Tilly Stroosnijder
Kayleigh Tervooren
Wilko Tieben
Jens van Tricht
Karin Verbaken
Christine Verheijden
Han Verhoeven

Angélique Verweij
Marieke de Vries
Catherine van der Wees
Maaïke de Weijer
Anneke Wensing
Annemarie Westendorp
Gerard Wieffer
Anje Wiersinga
Antia Wiersma
Masha Wight
Kidist Woldegabriel
Petra Ybeles Smit
Filip Zoetewij
Nicolien Zuijdgeest

Institutioneel

ActionAid
Amref Flying Doctors
bevraag
Both Ends
Briljante Ondernemster
CARE
Choice for youth & sexuality
CNV Internationaal
Cordaid
Defence for Children
Defensie Vrouwen Netwerk
Fem4All
Global Network of Women's Shelters
HIVOS
Hollaback! Nederland
ICCO
Karama
Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT)
Light for the World
MamaCash
Multicultural Women's Peacemakers Network
(MWPN)
Oxfam Novib
Palestine Link
PAX (voorheen IKV Pax Christi)
PBI Nederland

Plan Nederland
Rights4change
Rutgers
Schone Kleren Campagne
Simavi
Stichting CENDDOW (Centre for Diasporas
Development Work)
Stichting IWEE
Stichting Mukomeze
Stichting Sundjata
Stichting Vrouwenorganisatie Nederland Darfur
(VOND)
Stichting Wadi
Storybureau WYS
Support Trust for African Development (STAD)
Tosangana
Unie van Soroptimistclubs
Vereniging Prisma
White Ribbon NL
Women Engage for a Common Future (WECF)
Women on Waves
Women's Initiatives Network
Women's International League for Peace and
Freedom Dutch Section (WILPF NL)
WomenWin
YWCA Nederland

Partners

Nederlandse Vrouwen Raad
Partos

Platform Vrouwen & Duurzame Vrede (VDV)
Women In Development Europe+ (WIDE+)

Afkortingen

1GNC	First German/Netherlands Corps
ALV	Algemene Leden Vergadering
AO	Algemeen Overleg Tweede Kamer
BMO	Breed Mensenrechtenoverleg
BuHaOs	Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
BuZa	Buitenlandse Zaken
CBI	Centrum tot Bevordering van de Import uit ontwikkelingslanden
CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women
CMI!	Count Me In!
CONCORD	European NGO Confederation for Relief and Development
CSW	Commission on the Status of Women
ECHO	European Civil Protection & Humanitarian Aid Operations
EU	Europese Unie
EZK	Economische Zaken en Klimaat
FB	Facebook
FPIC	Free, prior and informed consent
fte	Fulltime equivalent
GMPI	Gender Meerpartijen Initiatief
GR32	General Recommendation 32
IDH	Initiatief Duurzame Handel
ILO	International Labour Organisation
IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
IOB	Internationaal Onderzoek en Beleidsevaluatie
IASC	UN Inter-Agency Standing Committee
MFS	Medefinancieringsstelsel
NAP 1325	Nationaal Actie Plan 1325
NGO	non-gouvernementele organisatie
NVR	Nederlandse Vrouwen Raad
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
ROC	Regionaal opleidingscentrum
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
RvT	Raad van Toezicht
SDG	Sustainable Development Goals
SMART	Specifiek - Meetbaar - Acceptabel - Realistisch - Tijdsgebonden
SRGR	Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten
ToC	Theory of Change
VN	Verenigde Naties
VNVR	Verenigde Naties Veiligheidsraad
Wide+	Women In Development Europe+
WO=MEN	Women Equals Men
WPP	Women Peacemakers Program
WPS	Women, Peace and Security

1

Terugblik en toekomst

Voor u ligt het Meerjarenplan 2018-2021 van WO=MEN, Dutch Gender Platform: het grootste genderplatform in Nederland en uniek in zijn soort in Europa. WO=MEN zet zich in Nederland en wereldwijd in voor gelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen, ongeacht seksuele oriëntatie en genderidentiteit.

De samenstelling is uniek: circa 50 organisaties en 125 professionals hebben zich verbonden aan WO=MEN: ontwikkelings- en vredesorganisaties, vrouwen- en genderrechtenorganisaties, diaspora, vakbonden, politie, journalisten, kennisinstituten, academici, militairen, ondernemers, studenten en opiniemakers. Samen zetten wij ons in voor een rechtvaardige wereld waarin gendergelijkheid en de rechten van vrouwen en meisjes worden gerespecteerd.

UN Secretary-General Antonio Guterres: 'You never realise gender equality if you don't aim for women empowerment.'

WO=MEN doet wat een platform moet doen: invloed uitoefenen op beleid in Nederland en wereldwijd, beleid monitoren, kennis delen, krachten bundelen en mensen verbinden en mobiliseren. We zetten ons daarbij specifiek in op de thema's Duurzame Steun voor Gendergelijkheid & Vrouwenrechten, Duurzame Economische Ontwikkeling en Gender, Vrede & Veiligheid, waarin we de verbinding maken tussen internationaal en nationaal genderbeleid.

**MAAK GENDERGELIJKHEID
EN VROUWENRECHTEN
PRIORITEIT IN ONS
(INTER)NATIONALE BELEID!**



**VOOR IEDEREEN & WERELDWIJD ONGEACHT SEKSE, GENDER
IDENTITEIT, SEKSUELE VOORKEUR, LEEFTIJD, ACHTERGROND,
RELIGIE, ETNICITEIT OF POLITIEKE VOORKEUR**

1.1 Successen

De afgelopen jaren heeft WO=MEN als platform, samen met de wereldwijde gendergelijkheids- en vrouwenrechtenbeweging, de nodige successen geboekt:

- = We realiseerden dat gender in de verkiezingsprogramma's kwam en in het nieuwste regeerakkoord is aangegeven dat het speerpuntenbeleid wordt voortgezet als onderdeel van het Nederlands ontwikkelingsamenwerkings- en buitenlandsbeleid;
- = We droegen proactief bij aan een stijging van het genderbudget met meer dan € 15 miljoen euro in de afgelopen 3 jaar. Ook is er budget voor NGO's en NAP 1325 geormerkt;
- = We realiseerden de oprichting van een Gender Meerpartijen Initiatief (GMPI) met PvdA, CDA, GL, VVD, D66, CU, SP, PvdD en 50+;
- = We realiseerden de coördinatie van een geslaagde internationale lobby voor extra geld - € 60 miljoen - voor vrouwenrechtenorganisaties in het Zuiden;
- = We realiseerden een Pilotfonds voor diasporaorganisaties en kleine NGO's binnen het NAP 1325;
- = We realiseerden dat minstens 25% van projecten in het Dutch Good Growth Fund moet bijdragen aan gendergelijkheid en vrouwenrechten;
- = We realiseerden dat vrouwenrechten één van de prioritaire thema's is voor de IMVO sectorconvenanten die in 2015-2018 worden afgesloten tussen bedrijfsleven, brancheorganisaties, NGO's en overheid;
- = We droegen bij aan meer gelijkwaardige samenwerking tussen ontwikkelingsamenwerkings-, vrijwilligers- en diasporaorganisaties;
- = We lanceerden de Gelijk=Anders agenda met een unieke samenwerking van organisaties die zich samen richten op de nationale en internationale gendergelijkheidsagenda van de toekomst;
- = We mobiliseerden met partners als Doetank Peer, Fem4All, PAX, Women Peacemakers Program, Hollaback! en Mama Cash ruim 20.000 vrouwen en mannen, jong en oud, tijdens de Women's March Nederland;
- = We coördineerden de inbreng en lobby richting de CSW en SDG agenda;
- = Bovenal: we realiseerden met elkaar een dynamisch en sterk platform dat aan collectieve belangenbehartiging en beïnvloeding werkt.



Minister Kaag: 'We can give the space to societies to transform. Gender equality is one of the critical keys: we are not a sector, we are 50% of the population'.

1.2 Uitdagingen

WHY IS WOMEN'S EQUALITY SO IMPORTANT?



Women work **2/3 of the world's hours** yet earn **1/10 of the world's income.**

WOMEN IN POWER = GREATER OPPORTUNITIES FOR GIRLS' EDUCATION, HEALTH, AND EQUALITY

De komende jaren zien we grote uitdagingen tegemoet voor de Nederlandse en wereldwijde gendergelijkheids- en vrouwenrechtenbeweging. Denk aan de nieuwe geopolitieke wereldorde, de keuzes van het nieuwe kabinet op het gebied van ontwikkelings samenwerking, migratie en veiligheid.

Denk ook aan de groei van gewelddadig extremisme tegen vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en de negatieve impact van antiterrorwetgeving op

vrouwenorganisaties. We zien, ook in Europa, reactionaire sociale en politieke ideologieën waarin gendergelijkheid wordt afgebroken. De groeiende kloof tussen arm en rijk. Klimaatverandering waarvan vrouwen en andere genderidentiteiten dan mannen extra nadelige gevolgen ervaren.

De uitdagingen waar gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten mee te maken krijgen zijn groot, ook in Nederland. In 2017 is Nederland nog verder gezakt op de Gender Gap Index en staan we nu op de 32^{ste} plaats. De helft van de vrouwen in Nederland zijn economisch afhankelijk. Werk- en zorgtaken zijn niet gelijk verdeeld, evenals de vertegenwoordiging van cruciale besluitvormingsposities. Een sterk, divers en zeker ook solidair platform, waarin maatschappelijke organisaties en activisten elkaar steunen en in haar diversiteit de rol van onder andere waakhond, advocaat en adviseur kan aannemen, is dan ook meer dan ooit nodig om de uitdagingen aan te kunnen gaan en nieuwe kansen te grijpen.

1.3 Geleerde lessen

Veel van de uitdagingen die we tegemoet zien, zijn niet nieuw of onverwacht. Als platform hebben we de afgelopen 10 jaar te maken gehad met het wegvallen van MFS-I en II, waardoor leden minder draagkrachtig werden en genderexperts, gewenst en ongewenst, ZZP-er werden. Ook hebben vrouwenorganisaties met jarenlange ervaring en opgebouwde kennis de deuren moeten sluiten. En ieder jaar weer kampen onze leden en partners wereldwijd met repressieve maatregelen tegen kritische organisaties en activisten.

We kennen de druk die dit met zich meebrengt op een netwerk waarin niet ieder lid dezelfde capaciteit (in personeel, tijd, geld of zelfs kennis) heeft. Maar ook waar soms belangen botsen en vaak de balans moet worden gezocht tussen activisme versus stille diplomatie. Tussen direct acteren versus een lange termijn strategie.

Als platform proberen we ons dan ook steeds verder te ontwikkelen en te scherpen. Een recente evaluatie van het ministerie van Buitenlandse Zaken met leden, partners en secretariaat bevestigt dat WO=MEN een sterk merk is met korte lijnen richting bestuur en politiek. Een dynamisch en breed maatschappelijk netwerk waar strategie- en kennisuitwisseling plaatsvindt op het gebied van vrouwenrechten en gendergelijkheid.

Tegelijk bevestigt de evaluatie dat we als platform moeten blijven focussen op de fundamentele aspecten van vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid en het blootleggen van verschillen en

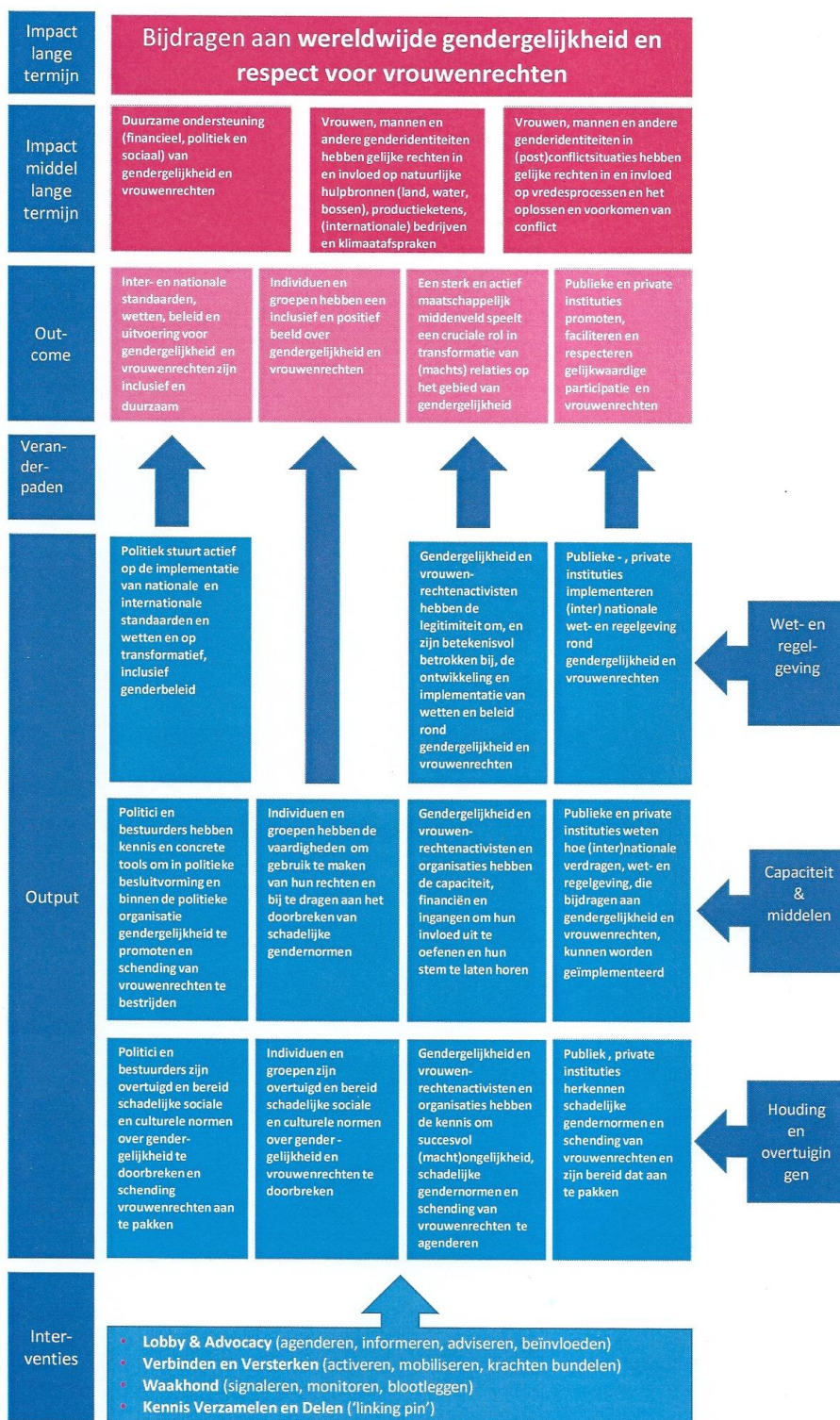
diversiteit. Hierin bewandelen we ook de dunne lijn tussen waakhond, activist, politieke lobbyist en het zijn van adviseur van de overheid. Het vergt een team en ledennetwerk dat continue verbinding legt tussen 'de macht en de marge'. Met deze geleerde lessen in het achterhoofd schreven we dit Meerjarenplan 2018-2021.

vrouwen rechten

2

Theory of Change

WO=MEN Theory of Change



Figuur 1: Theory of Change WO=MEN 2018-2021

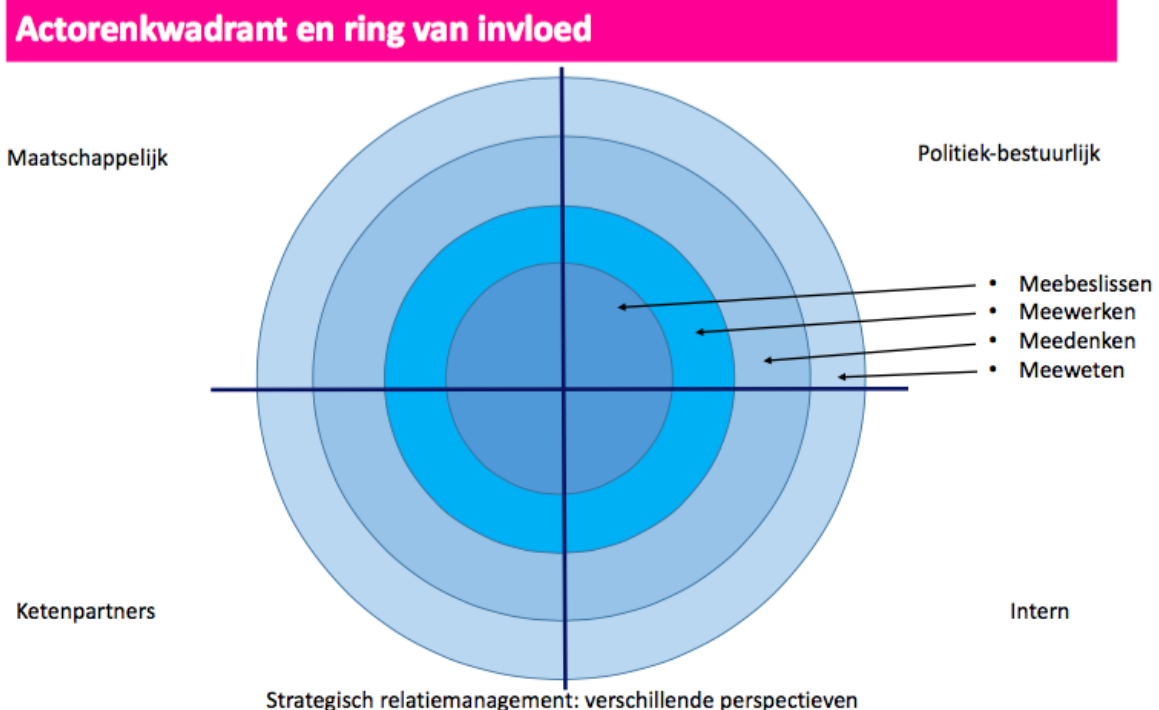
Om te kunnen komen tot een heldere koersbepaling en concrete visie voor de komende jaren, hebben we heidagen en groepsgesprekken gevoerd met onze werkgroepen, gesprekken gevoerd met individuele leden en met diverse externe stakeholders. We hebben een stakeholderanalyse uitgevoerd waarin we hebben gekeken naar de invloed van de diverse stakeholders (zie figuur 2). Uit deze acties komt een aangescherpte Theory of Change (ToC, zie figuur 1) voort, waarbij we onze thematische focus, waarin WO=MEN de afgelopen jaren een uitgebreid *track record* heeft ontwikkeld, voortzetten.

De ToC laat zien dat we volgens verschillende interventies werken om onze doelstellingen te bereiken. Dit zal helpen om duidelijke keuzes te maken, een scherper mandaat aan te geven en om een eigen agenda op te stellen die verdergaat dan lobbydoeleinden. Een stapsgewijze uitleg van de ToC van WO=MEN beschrijven we in dit hoofdstuk.

2.1 Actorenkwadrant en ring van invloed

WO=MEN is ervan overtuigd dat de beste resultaten worden bereikt door samenwerking en kennisuitwisseling met en tussen diverse actoren. Voor een duidelijk overzicht van onze **stakeholders** (actoren) en hun strategische **belang** en **invloed** op ons (gezamenlijke) werk, hebben we in onderstaande **actorenkwadrant** deze stakeholders ingedeeld in 4 kwadranten (Maatschappelijk, Politiek-Bestuurlijk, Intern en Ketenpartners). De **ringen van invloed** laten zien wat hun invloed is, en de wijze van betrokkenheid bij het behalen van resultaten (Meebeslissen, Meewerken, Meedenken en Mee weten). Zie figuur 2.

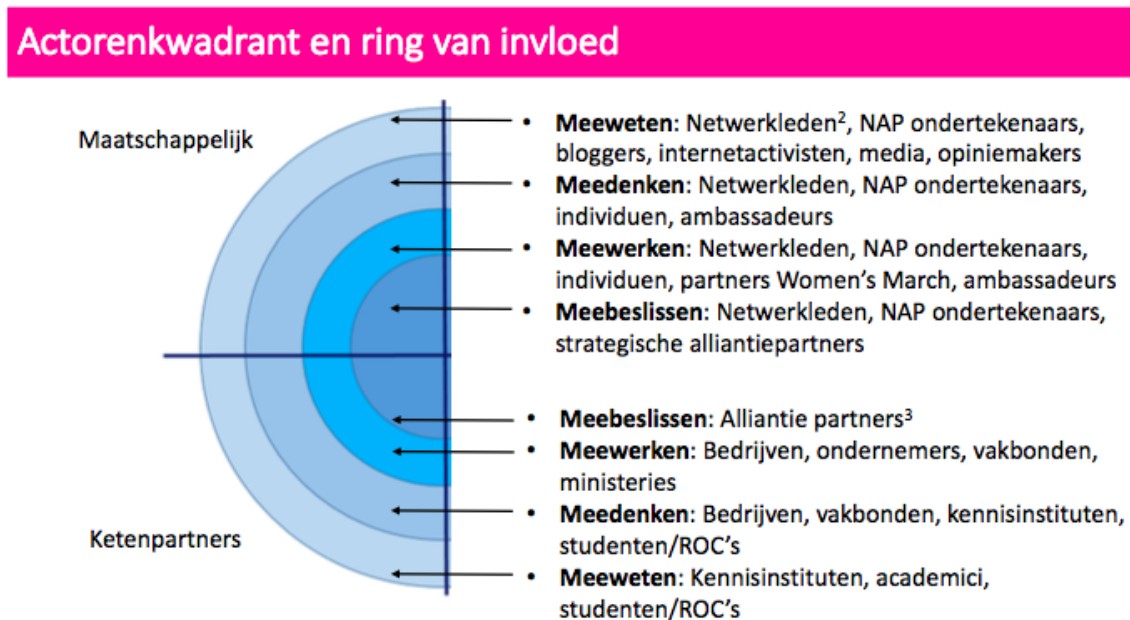
Figuur 2: Actorenkwadrant en ring van invloed WO=MEN 2018-2021



Figuur 2.1: Politiek-bestuurlijk



Figuur 2.2: Maatschappelijk

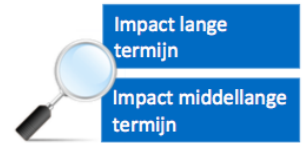


² Ontwikkelings- en vredesorganisaties, vrouwen- en genderrechtenorganisaties inclusief mannenorganisaties, diaspora, vakbonden, politie, journalisten, kennisinstututen, academici, militairen, ondernemers, studenten, opiniemakers en andere netwerken met vergelijkbare doelen zoals Cordaid, Partos, WIDE+ en AWID.

³ Alleen meebeslissen bij specifieke programma's

2.2 Impact lange termijn en middellange termijn

Ons **lange termijn doel** is bij te dragen aan wereldwijde gendergelijkheid en respect voor vrouwenrechten. Daar is een sterke wereldwijde beweging voor nodig, die een stevige stem heeft tegen vastgeroeste rolpatronen, racisme en uitsluiting. Een beweging die aandacht vraagt voor de impact van conflict, klimaat en milieu. En die de sluitende ruimte van gendergelijkheid- en vrouwenrechtenactivisten blijft bevechten.

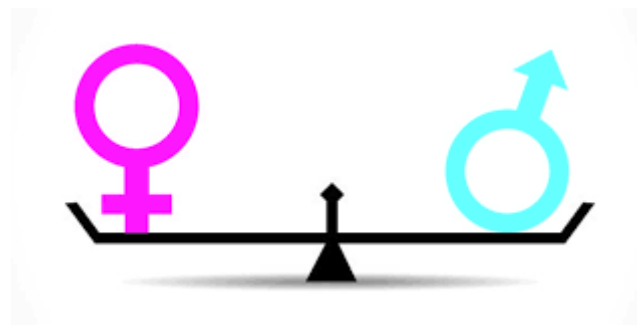


Om op betekenisvolle manier bij te kunnen dragen aan gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd, focussen we op **een drietal thematische middellange termijn doelen (impact)**:

1. Duurzame sociale, politieke en financiële steun voor gendergelijkheid en vrouwenrechten;
2. Vrouwen, mannen en andere genderidentiteiten hebben gelijke rechten in en invloed op natuurlijke hulpbronnen (land, water, bossen), productieketens, (internationale) bedrijven en klimaatafspraken;
3. Vrouwen, mannen en andere genderidentiteiten in (post)conflictsituaties hebben gelijke rechten in en invloed op vredesprocessen en het oplossen en voorkomen van conflict.

Daarmee zetten we de lijn en thematische focus van WO=MEN van de voorgaande jaren voort. Tegelijk zullen we de komende jaren meer sturen op concrete resultaten in plaats van op onze interventies, zoals dat in de voorgaande Theory of Change het geval was. Waarbij de kanttekening dat we bezig zijn met sociale transformatie om gelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen en andere genderidentiteiten te bewerkstelligen. Dit vraagt om een lange termijn proces waarbij onderliggende mechanismes van uitsluiting en macht worden blootgelegd. Een proces van adaptatie dat niet altijd lineair plaatsvindt en als zodanig niet precies vast te leggen is in korte termijn meetbare resultaten.

Zie hieronder een uitleg per thema.



2.2.1 Duurzame sociale, politieke en financiële steun voor gendergelijkheid en vrouwenrechten
 Gendergelijkheid en de implementatie van gelijke rechten van vrouwen, mannen, meisjes, jongens en andere genderidentiteiten staat al geruime tijd op de politieke en maatschappelijke agenda. Nederland heeft zich in 2015 gecommitteerd aan de wereldwijde ‘sustainable development agenda’ *to end poverty, protect the planet and ensure prosperity for all*.

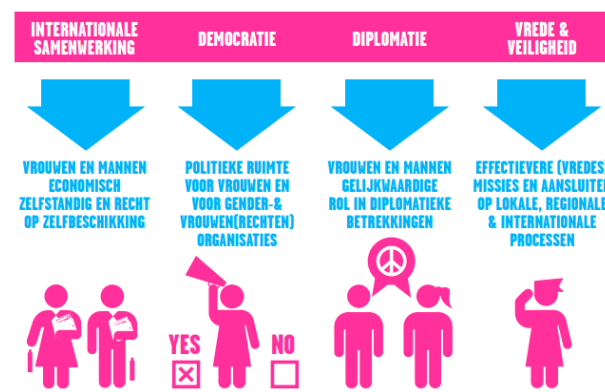


Met het Duurzame Ontwikkelingsdoel 5 **Achieve gender equality and empower all women and girls** (SDG 5) en de **Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women** (CEDAW) zijn er belangrijke internationale standaarden gecreëerd voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes wereldwijd.

Om gendergelijkheid te bewerkstelligen blijft maatschappelijk draagvlak cruciaal en is het steeds weer nodig beslissers én beleidsmakers in Nederland, Europa én op VN niveau, eraan te herinneren dat ‘aandacht voor’ meer is dan ‘denken aan’.

Bij iedere wisseling van Kamerleden, bewindslieden, ambtenaren en bij ieder politiek en maatschappelijk debat, moet opnieuw de nut en noodzaak van ‘gendered’ beleid of besluiten worden aangetoond. Net als het gegeven dat complexe vraagstukken rond ongelijke machtsverdeling en welvaart vragen om diepteanalyse van onderliggende factoren waaronder sekse, klasse, etniciteit, religie, seksuele geaardheid, huidskleur beperking en leeftijd. En dat toegankelijke financiering en coherent buitenlandbeleid voor gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten en hun organisaties van levensbelang is om de transformatieve resultaten te behalen.

Gendergelijkheid- en vrouwenrechtenorganisaties kampen met een snel sluitende maatschappelijke, politieke en financiële ruimte waarin zij hun werk moeten doen. Door aan de ene kant het steeds wegzakkende gevoel voor urgentie bij medestanders en anderzijds de actieve repressie van gendergelijkheid en vrouwenrechten door extremistische politieke en religieuze regimes en gewelddadige groepen. Dit geldt voor organisaties in ontwikkelingslanden, maar ook in Nederland, Europa en de VS.



Het komt naar voren tijdens de jaarlijkse vergadering van de **Commission on the Status of Women** (CSW), waar repressieve regimes steeds meer grip krijgen op de internationale standaarden rond

vrouwenrechten. Opvallend zijn ook de felle publieke reacties op vrouwen die ongelijke machtsverdeling aan de orde stellen, of die opkomen voor zelfbeschikking. Evenals de maatregelen die worden opgesteld om activiteiten van maatschappelijk organisaties te sturen en te beheersen. Soms bewust om hen de mond te snoeren, soms onbewust maar met hetzelfde effect. Zoals we steeds vaker zien dat de maatregelen die fondsen nemen om alleen nog grote programma's te financieren, omdat het financieren van veel kleine activiteiten onbeheersbaar zou zijn. Terwijl met het wegvallen van de netwerken van activisten op de grond ook de binding van overheden met de samenleving verdwijnt.

Duurzame sociale, politieke en financiële steun in Nederland, Europa en op VN niveau is dus van cruciaal belang voor de implementatie van het werk op gendergelijkheid en vrouwenrechten. Waarbij vanuit het *'nothing about us without us – principe'* wordt ingezet op maatschappelijke steun, toegankelijke financieringsmechanismen, de verankering van internationale standaarden en een inclusief en coherent buitenlandbeleid.

2.2.2 Vrouwen, mannen en andere genderidentiteiten hebben gelijke rechten in en invloed op natuurlijke hulpbronnen (land, water, bossen), productieketens, (internationale) bedrijven en klimaatafspraken

Een genderrechtvaardige economie, als ook duurzame (economische) ontwikkeling dragen in belangrijke mate bij aan een wereld waarin machtsrelaties gelijk zijn verdeeld en er respect is voor vrouwenrechten. In het huidige economisch systeem leveren vrouwen wereldwijd een cruciale bijdrage aan zowel de formele als de informele economie, maar profiteren zij daar minimaal van, omdat zij vaak laag betaald en laag gewaardeerd werk doen. Vrouwen hebben – in vergelijking met mannen – minder recht en toegang tot land, technologie en financiële middelen. Voorts hebben vrouwen daarnaast een verhoogd risico op seksuele intimidatie op het werk.

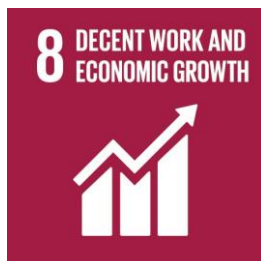


Hivos - WO=MEN lid: 'Een groene economie is een eerlijke economie, zonder uiterste houdbaarheidsdatum.'



Het grootste deel van de informele economie en onbetaald werk wereldwijd wordt gedaan door vrouwen. De informele sector heeft zwaar te lijden onder handelsafspraken en loopt ver achter als het gaat om financiering. Daarmee raken veranderingen in de formele economie vrouwen heel hard, juist omdat de informele economie verder in de verdrukking komt. Het is van groot belang deze ongelijkheid aan te pakken, zowel om de rechten van vrouwen te waarborgen en als voorwaarde voor een inclusieve en duurzame economie.

Vrouwen zijn in hun formele en informele (zorg)taken veelal afhankelijk van natuurlijke hulpbronnen (zoals land, water, bossen) en een stabiel klimaat. Klimaatveranderingen maar ook investeringen van private en publieke instanties hebben vaak negatieve effecten op deze natuurlijke hulpbronnen. Mensenrechtenactivisten die zich actief inzetten voor de rechten van inheemse volkeren en milieu worden bedreigd of vermoord. Zo werd in 2016 de Hondurese Berta Cáceres vermoord omdat zij opkwam voor kleine boeren en rechten van inheemse volkeren tegen schadelijke projecten gefinancierd door private en publieke instanties.



Er ligt ook een groot transformatief potentieel op het gebied van duurzame economische ontwikkeling door te investeren in en het promoten van transformatieve modellen die bijdragen aan duurzamere en genderrechtvaardigere financiële-, handels- en economische systemen. Tijdens het High Level Political Forum 2019 vindt er een review plaats van SDG 8: ***'Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all'***.

2.2.3 Vrouwen, mannen en andere genderidentiteiten in (post)conflictsituaties hebben gelijke rechten in en invloed op vredesprocessen en het oplossen en voorkomen van conflict

Ongelijke machtsverhoudingen en genderrollen zijn niet zelden oorzaak van conflict. Bijvoorbeeld als mensen op basis van hun sekse, klasse, etniciteit, religie, seksuele geaardheid, huidskleur, beperking en leeftijd geen gelijke toegang hebben tot onderwijs, werk of land. Of als jonge mannen zonder baan, niet kunnen voldoen aan de sociale en culturele voorwaarden om te kunnen trouwen en een gezin te stichten, zoals ten tijde van de Arabische Lente speelde. Tegelijk zijn veel vredesonderhandelingen, zoals in Syrië, Afghanistan en Zuid-Soedan, vaak sterk gepolitiseerd en niet gericht op de onderliggende oorzaken van het conflict. De behoeften van de lokale bevolking worden niet of nauwelijks meegenomen bij (inter)nationale vredesprocessen.

Bovendien is vaak onvoldoende aandacht voor de verschillende impact van conflict op vrouwen, mannen en andere genderidentiteiten. Impact die wordt bepaald door je gender. Zoals het relatief aantal hoge doden en gewonden onder jongens en mannen, omdat zij in de frontlinie moesten staan. Meisjes en vrouwen die dag en nacht in touw zijn omdat zij - naast hun traditionele zorgtaken - moeten werken zodat het gezin rond kan komen. Vrouwen en meisjes die niet zonder mannelijke begeleiding mogen uitreizen en interseks en trans mensen die geen identiteitsbewijs, dus reispapieren, kunnen krijgen. Vrouwelijke militie, zoals in Colombia, Irak en de Oekraïne, maar die geen onderdeel uitmaken van reconciliatie afspraken voor militieleden omdat hun rol over het hoofd wordt gezien.

Ondanks oproepen vanuit de internationale gemeenschap en zelfs vastgelegd in Resoluties van de



VN Veiligheidsraad (onder andere VNVR 1325), worden vrouwengroepen en maatschappelijk middenveld, waaronder gendergelijkheid- en vrouwenrechtenorganisaties en vredesorganisaties, niet structureel geconsulteerd bij de planning, implementatie en evaluatie van politieke en militaire

missies. Ook lokale mediationprocessen van vrouwenorganisaties worden nauwelijks meegenomen in het internationale vredesproces. Er ontstaat daardoor een kloof tussen wat mensen op de grond willen en de belangen van de mensen aan de onderhandelingstafel.

Het is cruciaal dat er aandacht is voor de aanleiding van deze conflicten, de diverse manieren waarop mensen daarin onderdeel zijn (geweest) én de manier waarop zij slachtoffer zijn (geweest). Om (herhaling van) (gewapende) conflicten te kunnen voorkomen, tot duurzame vrede te kunnen komen, maar ook om te kunnen starten met de wederopbouw van een land en de reconciliatie van een volk.

Er ligt ook een groot transformatief potentieel: investeren in gendergelijkheid en vrouwenrechten bij het voorkomen of oplossen van conflicten, en bij de wederopbouw van een regio of land, draagt bij aan het creëren van hernieuwde standaarden en normen, en daarbij aan wereldwijde



gendergelijkheid en respect voor vrouwenrechten. Om die reden is het cruciaal dat de internationale gemeenschap aanstuurt op transformatie van genderrollen en machtsrelaties. Die gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten steunt en indien nodig beschermt bij hun activiteiten, zoals in Burundi, Yemen en Egypte waarin juist vrouwen die hun stem laten horen, regelmatig focus zijn van gewelddadig extremisme. Tijdens het High Level Political Forum in 2019 vindt een review plaats op **SDG 16: 'Promote just, peaceful and inclusive societies'**.

Ambassador Marriet Schuurman, Head Taskforce UN Security Council for the Kingdom of the Netherlands: 'It is not a favor to women but it is a core security interest.'

2.3 Outcomes

Om bij te kunnen dragen aan gendergelijkheid en respect voor vrouwenrechten wereldwijd en specifiek aan de bovengenoemde 3 thematische middellange termijn doelen, is een systeemverandering nodig in de politiek, publieke en private sector, maatschappelijke organisaties en op individueel niveau. Een systeemverandering waarbij vrouwen en mannen, meisjes en jongens en andere genderidentiteiten, maar ook (religieuze) leiders, overheid, bedrijfsleven en maatschappelijk middenveld allemaal werken aan gendergelijkheid en vrouwenrechten.



In onze ToC identificeren we daarom per niveau een beoogde *outcome*. Concreet gaat het om vier beoogde outcomes:

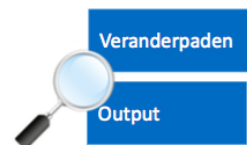
- = De nationale en internationale standaarden, wetten, beleid en uitvoering voor gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn inclusief en duurzaam;
- = Individuen en groepen hebben een inclusief en positief beeld over gendergelijkheid en vrouwenrechten;
- = Een sterk en actief maatschappelijk middenveld speelt een cruciale rol in transformatie van (machts)relaties op het gebied van gendergelijkheid;
- = Publieke en private instituties promoten, faciliteren en respecteren gelijkwaardige participatie en vrouwenrechten.

Deze outcomes dragen alle vier bij aan het behalen van de drie eerder beschreven thematische middellange termijn doelen (impact).



2.4 Veranderpaden en Output

Om te kunnen komen tot de vier outcomes, is het nodig dat er per outcome verschillende stappen worden gezet. Zo'n stap noemen we de *output*. Dit is het niveau waarop WO=MEN met haar leden en partners *input* levert via interventies. Gezamenlijk vormen deze stappen het *veranderpad* om tot de gewenste outcome te komen.



Er bestaat geen volgorde of prioriteit tussen de veranderpaden. Het maken van verbindingen tussen de paden is essentieel voor het bereiken van de langdurige maatschappelijke veranderingen en transformatie. Dit betekent niet dat we continue op alle paden werken, maar wel dat er communicatie en verantwoording over en weer moet bestaan tussen de paden om de gewenste outcome te bereiken.

In de ToC tonen we welke algemene stappen nodig zijn per outcome. Een voorbeeld is dat politici en bestuurders kennis en concrete tools hebben om in politieke besluitvorming en binnen de politieke organisatie gendergelijkheid te promoten en schending van vrouwenrechten te bestrijden. Deze stap is essentieel om uiteindelijk te kunnen komen tot de outcome '*Nationale en internationale standaarden, wetten en uitvoering voor gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn inclusief en duurzaam*'. Input van WO=MEN om politici en bestuurders die kennis en tools aan te reiken kan zijn een informatiesessie met Kamerleden, bijvoorbeeld in het Gender MeerPartijen Initiatief. Of een adviesbrief voor beleid richting het Ministerie van Buitenlandse Handel en Ontwikkelings-samenwerking.

Voor de 3 thematische middellange termijn doelen hebben we een vertaling gemaakt van het algemene output niveau naar specifieke output en SMART geformuleerde outputindicatoren. Deze vertaling staat in Annexes 1, 2 en 3. In de jaarlijkse activiteitenplannen concretiseren we deze output

nog verder en beschrijven we hoe (via welke input, ofwel interventies) we inzetten op het behalen van die output. De concretisering per jaar is belangrijk om mee te kunnen bewegen op de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen in dat jaar. Zo zal vanzelfsprekend in 2018 het Nederlands lidmaatschap in de VN-Veiligheidsraad een belangrijke rol spelen in onze beoogde output en daarmee op onze input. Maar ook nieuwe verkiezingen drukken een cruciale stempel op onze beoogde output.

2.5 Sleutels van verandering en aannames

Onderliggend aan de stappen die we beogen te zetten (ofwel de output die we willen realiseren), is een reeks factoren waarvan wij stellen dat die aanwezig of gerealiseerd moet zijn om bestaande ongelijke (machts)verhoudingen te veranderen. Deze zogenaamde 'sleutels van verandering' gaan over interne empowerment van mensen, organisaties en groepen en over het creëren van een vruchtbare voedingsbodem voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. Concreet zijn dat:

- = **De verandering van schadelijke houding en overtuigingen rond gendergelijkheid en vrouwenrechten.** De onderliggende (sociaal-psychologische) aanname voor deze 'sleutel van verandering' is dat als individuen, beslissers en organisaties schadelijk gedrag (of beleid) herkennen en ook erkennen als iets waarin zijzelf aandeel hebben, dit een eerste stap is om het eigen gedrag (of beleid) te veranderen.

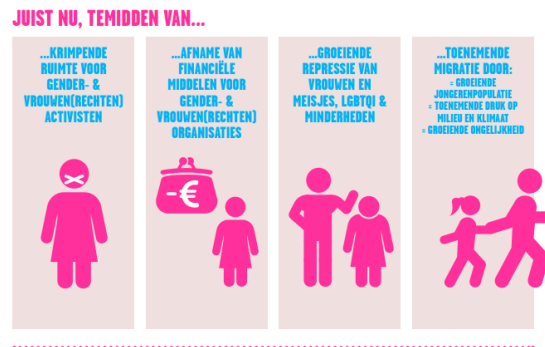
Het doel van WO=MEN is dan ook dat individuen, maatschappelijke organisaties, politici en de publieke en private sector bewust zijn en kennis hebben over schadelijke gendernormen in een samenleving en de invloed die zij hebben op dit gedrag. Bijkomend is nodig dat allen bewust zijn van het krachtenveld en de machtsrelaties tussen mannen, vrouwen en andere genderidentiteiten en hoe dit kan resulteren in gedrag dat mensen uitsluit.

De drijvende kracht achter deze eerste stap zijn vaak de groepen die zelf ongelijkheid of onderdrukking ervaren. Niet voor niets kwam CEDAW voort uit jarenlange lobby van de vrouwenbeweging en waren jongeren de drijvende kracht achter VN-Veiligheidsraad resolutie 2250. Vrouwen en jongeren zijn daarmee vaak de drijvende kracht voor het doorbreken van restrictieve gendernormen die een belangrijke basis zijn van ongelijkheid in onze samenlevingen. Om te komen tot brede maatschappelijke verandering heb je vervolgens een diversiteit van vrouwen, mannen en andere genderidentiteiten nodig, die diverse ideeën, perspectieven en energie met zich meebrengen.

- = **Het versterken van capaciteit en middelen om bij te kunnen dragen aan gendergelijkheid en de implementatie van vrouwenrechten.** De onderliggende aanname is dat als individuen, organisaties en beslissers, naast kennis en overtuiging, voldoende middelen en vaardigheden hebben om bij te dragen aan gendergelijkheid en de implementatie van vrouwenrechten, zij dit op een betekenisvolle manier zullen doen. Bovendien is het versterken en vitaal houden van maatschappelijke en zelforganisaties (*grassroots organisaties*) belangrijk om feeling te blijven houden met de samenleving en vanuit de haarvaten ervan aan te kunnen sturen op sociale verandering.

Wij doelen daarmee specifiek op het versterken van de vaardigheden van individuen, beslissers, organisaties om met de opgedane kennis ook daadwerkelijk bij te dragen aan gendergelijkheid en de implementatie van vrouwenrechten. Maar ook op lokale gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties en activisten die kunnen beschikken over voldoende middelen

(zowel financieel als personeel) en over ingangen om op (inter)nationale fora hun stem te laten horen of deel te nemen aan besluitvorming.



- = **De (ontwikkeling & implementatie van) wetten en beleid rond gendergelijkheid en vrouwenrechten.** De onderliggende aanname is dat wetten en beleid kunnen bijdragen aan een sociaal, economisch en juridisch kader waarin gendergelijkheid ruimte krijgt en schadelijke gendernormen worden aangepakt. Bovendien geven wetten en beleid sturing aan de implementatie van vrouwenrechten.
- Daarom doelen wij op de ontwikkeling, monitoring, aanpassing en daadwerkelijke implementatie van wetten en beleid door organisaties en beslissers, die bijdragen aan gendergelijkheid en de implementatie van vrouwenrechten. Ook doelen wij op het actief creëren van een veilige omgeving voor activisten en hun organisaties om deel te kunnen nemen aan besluitvormingsprocessen. Evenals op het opzetten van toegankelijke financieringsmechanismen ter ondersteuning van het werk van vrouwenrechten- en gendergelijkheidsorganisaties.

**Kirsten van den Hul, Tweede kamerlid PvdA:
'I try to influence our politics with a more feminist approach. I know how important it is that female human rights defenders, women's rights activists, land rights activists and environmental activists get the platform and the funding they deserve.'**

2.6 Interventies

Om onze gewenste output te realiseren maakt WO=MEN met haar leden en strategische partners gebruik van vier typen *interventies*. Deze interventies komen direct voort uit de rollen en taken van WO=MEN: de lobbyist & adviseur, het netwerk, de waakhond & activist en de 'linking pin', namelijk:



- = **Lobby & Advocacy:** met name het agenderen, informeren, adviseren en beïnvloeden van maatschappij, ministeries, instituties en politiek. Hieronder valt het adviseren van ministeries, het adviseren en beïnvloeden van onder andere het Nederlands Parlement en leden van de Verenigde Naties, zoals tijdens de jaarlijkse vergadering van de Commission on the Status of Women. De adviesfunctie van WO=MEN richting onder andere de ministeries van Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Defensie, Veiligheid & Justitie en Onderwijs, Cultuur & Wetenschap komt ook specifiek terug bij onze coördinatie van het Nationaal Actieplan 1325. Ook het agenderen van thema's en trends bij maatschappelijke organisaties, media, onderwijsinstellingen (ROC's) en bedrijven valt onder deze interventiestrategie, zoals de onderhandelingen voor de IMVO sectorconvenanten.

Een belangrijke rol spelen hierbij onze leden, die participeren in thematische werkgroepen, waaronder een strategische lobbycoördinatiegroep. Met leden en secretariaat bepaalt WO=MEN de inhoud en strategie van onze lobby en advocacy. Waar mogelijk trekken we op en/of stemmen we acties af met partners zoals PARTOS, CONCORD, het Count Me In! consortium, het Breed Mensenrechtenoverleg (BMO), het Netwerk VN-Vrouwenverdrag, WOMEN Inc, Atria, de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR), het Global Network of Women Peacebuilders, de NGO Workinggroup, WIDE+ en European Women's Lobby.

- = **Verbinden & Versterken:** met name het activeren en mobiliseren van individuen, groepen en maatschappelijke (vrouwenrechten- en gendergelijkheid)organisaties, het motiveren en bundelen van krachten, het linken van leden aan andere relevante actoren, het delen van strategieën en ook het verbinden van de internationale gendergelijkheid en vrouwenrechtenagenda en -beweging met de nationale agenda en -beweging.



Centraal staat hierin de netwerkfunctie van ons platform. In eerste instantie verbinden en versterken we onze leden en strategische partners door hen met elkaar en met relevante activisten, organisaties, academici of bedrijven in contact te brengen. Zoals in de programma's Samen Werkt Het, dat we uitvoeren met WOMEN Inc, Clara Wichmann, NVR en Movisie, en in het Nationaal Actieplan 1325 dat we coördineren met het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

- = **Waakhond:** met name signaleren van genderongelijkheid en schending van vrouwenrechten, maar ook van de sluitende civiele ruimte, het monitoren van (ontwikkeling en implementatie van) wetten en beleid, het blootleggen van ongelijke machtsrelaties, stereotypering,

maatschappelijke en politieke trends, of van hiaten en inconsistentie van beleid.

Ook hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor de leden en het secretariaat van WO=MEN. Het vergt een voortdurend monitoren en analyseren van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen en debatten, maken van machtsanalyses en aan de voorkant betrokken zijn bij ontwikkelingen in het veld. De leden, partners en secretariaat van WO=MEN zitten in de haarvaten van het maatschappelijk middenveld en zijn de ogen en oren van de internationale gendergelijkheids- en vrouwenrechtenbeweging. Ze hebben nauwe banden met activisten in onder andere conflictregio's en hebben de kennis en ervaring uit het veld.

In de werkgroepen en op het secretariaat vertalen we de informatie die we verzamelen naar advies voor beleid, position papers, sociale media boodschappen of andere acties richting bijvoorbeeld bedrijven, de publieke sector, relevante ministeries en Kamerleden.

- = **Kennis verzamelen & delen:** met name het beschikbaar maken van onderzoek en adviezen voor beleid, zichtbaar maken van maatschappelijke en politieke trends, toegankelijk maken van de geleerde lessen en goede voorbeelden uit het veld, het vertalen van kennis, onderzoek en ervaring van leden naar advies voor relevante ministeries, of een position paper of expertsessie voor het Nederlands Parlement.

De leden van WO=MEN, maar ook de ondertekenaars van het Nationaal Actieplan 1325 en strategische partners, spelen een centrale rol in het proactief beschikbaar maken van expertise. Voor een belangrijk deel gebeurt het consulteren van leden en partners en delen van kennis binnen ons netwerk door het secretariaat. Kennis wordt dan beschikbaar gemaakt via de Member Update, expertsessies, trainingen voor externen zoals het First German/Netherlands Corps (1GNC) en de NAVO's Civil Society Advisory Panel on Women, Peace & Security (WPS) waar we onafhankelijk advies geven op het NAVO WPS beleid en actieplan.

Day 2 of #commoneffort2017: fine tuning the #comprehensive #approach!



Per output kunnen een of meerdere interventietypen worden ingezet. Een voorbeeld is hoe ons lid Women Peacemakers Program (WPP) signaleerde dat vrouwenorganisaties wereldwijd kampen met negatieve gevolgen van financiële antiterreurmaatregelen. Zij voerden een quickscan uit en deelden hun resultaten met het WO=MEN netwerk. Op basis hiervan verzamelden we vergelijkbare signalen en agendeerden we gezamenlijk deze problematiek onder andere bij het ministerie van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking en Kamerleden.

Ook gaven we met WPP advies voor aangepast beleid, onder andere dat vrouwenorganisaties betrokken moeten worden bij derisking maatregelen van banken. Daarmee leverden we via de interventies 'Waakhond', Kennis verzamelen & delen' en 'Lobby & Advocacy', input gericht op de output *'Gendergelijkheid- en vrouwenrechtenactivisten hebben legitimiteit en zijn betekenisvol betrokken bij de ontwikkeling en implementatie van wetten en beleid rond gendergelijkheid en vrouwenrechten.'*



3

Uitvoering en sturing

Na de uitleg over onze ToC in het vorige hoofdstuk, beschrijven we hier op welke manier WO=MEN met haar leden en strategische partners inzet op de realisatie van de beoogde outcome en output, hoe we dat meten en hoe we sturing geven aan de uitvoer ervan.

3.1 Werkgroepen, programma's en allianties

Om onze doelen te bereiken werkt WO=MEN in verschillende structuren: onze werkgroepen, programma's met strategische partners en gelegenheidsallianties.

3.1.1 Werkgroepen

De leden van WO=MEN organiseren zich in thematische werkgroepen. Afhankelijk van de expertise van het (institutioneel of individueel) lid en afhankelijk van de capaciteit nemen leden in een of meerdere groepen plaats. We kennen drie werkgroepen:

- = Duurzame Ondersteuning/ Politieke coördinatie;
- = Duurzame Economische Ontwikkeling en klimaat;
- = Gender, Vrede & Veiligheid.

Jaarlijks stellen de werkgroepen plannen op met onderwerpen waarop zij zich willen richten binnen het desbetreffende thema, welke ook aansluiten bij de drie middellange termijn impact thematische doelen van ons platform. Iedere werkgroep wordt gecoördineerd en ondersteund door een lid van het secretariaat. Gestreefd wordt naar (roulerend) voorzitterschap van een werkgroep door een lid, hoewel dat niet altijd mogelijk is vanwege bijvoorbeeld capaciteitsgebrek van leden.

De werkgroepen komen regelmatig (vaak eens per 2 maanden) bijeen. Het uitwisselen van kennis, het delen van signalen en trends en het bepalen van lobby en advocacy strategieën en doelen zijn belangrijke interventies die in de werkgroepen worden uitgevoerd. De werkgroepen bieden ook belangrijke 'pools' van expertise en ervaring voor consultaties rond een specifiek vraagstuk. Ook wanneer adviesstukken voor een themadirectie van bijvoorbeeld het ministerie van Buitenlandse Zaken of Defensie worden opgesteld, of wanneer een position paper voor een Kamerlid wordt geschreven.

Naast de vaste activiteiten of focusonderwerpen, die zijn benoemd in de jaarlijkse activiteitenplannen, worden actuele maatschappelijke en politieke ontwikkelingen besproken en kan – waar nodig – snel een reactie, actie, etc. worden uitgedacht en gezamenlijk opgepakt. Deze flexibiliteit is nodig om als platform onze rol als activist, lobbyist, waakhond en verbinder te kunnen blijven spelen.

Naast de 3 thematische werkgroepen hebben we ook 'tijdelijke' werkgroepen.

- = Coördinatie input Maatschappelijke Middenveld voor de CSW
- = Leveren van input op de SDG agenda
- = Diverse actiegroepen voor Social Movement, zoals o.a. Women March.



3.1.2 Programma's

WO=MEN voert de komende jaren ook diverse programma's uit met strategisch partners. Soms als coördinator of penvoerder, soms als onderaannemer of strategisch partner. Deze programma's dragen eveneens bij aan de lange termijn en middellange termijn impact doelen van WO=MEN. Op dit moment is WO=MEN betrokken bij vier programma's:

- = **Nationaal Actieplan 1325-III:** samen met het ministerie van Buitenlandse Zaken coördineert WO=MEN dit derde Nationaal Actieplan dat zich richt op de implementatie van VN-Veiligheidsraad Resolutie 1325 gericht op Vrouwen, Vrede & Veiligheid. WO=MEN coördineert en steunt de ruim 60 maatschappelijke ondertekenaars en uitvoerders van dit plan. Het NAP 1325 loopt van 2016-2019;
- = **Count Me In!** is een feministisch consortium van Mama Cash (penvoerder), Urgent Action Fund, CREA, AWID en JASS. Het consortium richt zich op drie thema's:
 - 1) het tegengaan van *Gender Based Violence*,
 - 2) het verbeteren van Economische Rechtvaardigheid voor gemarginaliseerde vrouwen en
 - 3) Duurzame Financiële Ondersteuning van vrouwenrechtenactivisten en vrouwelijke mensenrechtenverdedigers.
 WO=MEN fungeert als strategisch lobby & advocacy partner in dit consortium. CMI! loopt van 2016 – 2020;
- = **Samen Werkt Het** is een alliantie van WOMEN Inc, Clara Wichmann, de Nederlandse VrouwenRaad, Movisie en WO=MEN. De Alliantie zet zich in op het doorbreken van stereotype beeldvorming en het bevorderen van de gelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, op gebied van inkomen en onbetaalde zorgtaken. WO=MEN vormt hierbij de link tussen de nationale en internationale agenda, ofwel maatschappelijke en politieke ontwikkelingen op onder andere EU en VN niveau en hoe die kunnen bijdragen aan verbetering van gendergelijkheid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit programma loopt van 2018 – 2021;
- = **Commission on the Status of Women en de CEDAW schaduwrapportage:** WO=MEN in samenwerking met Atria en het Netwerk VN-Vrouwenverdrag voert de procescoördinatie maatschappelijk middenveld voor **internationaal emancipatiebeleid** uit. In dit project zorgen we ervoor dat Nederland kan voldoen aan haar inspannings- en monitoringsverplichtingen omtrent het CEDAW Verdrag. Het Netwerk VN-Vrouwenverdrag produceert schaduwrapportage(s) en

samen zorgen we voor een kritisch ‘tegen’ geluid vanuit het maatschappelijk middenveld. Daarnaast coördineren we de inbreng vanuit het maatschappelijk middenveld voor de jaarlijkse vergadering van de UN Commission on the Status of Women in New York en ondersteunen we de regeringsdelegatie in New York.



3.1.3 (Gelegenheids)Allianties

WO=MEN is onderdeel van een wereldwijde gendergelijkheid en vrouwenrechtenbeweging. Dat uit zich onder andere door de diverse gelegenheidsallianties die wij met mede-activisten, organisaties en netwerken sluiten, zoals de **Nederlandse Women's March**. Dit biedt ons de gelegenheid – als maatschappelijke of politieke ontwikkelingen daarom vragen – flexibel in te zetten op specifieke doelen. Leidraad blijft daarbij altijd onze beoogde lange en middellange termijn doelen.



We zijn daarnaast lid van en werken samen met platforms en netwerken zoals Partos, het Netwerk VN Vrouwenverdrag, MenEngage, WIDE+, de Nederlandse VrouwenRaad en het Breed Mensenrechten Overleg. Ook participeert WO=MEN in coalities als de Common Effort Community waarin (I)NGO's, ministeries en militairen werken aan een verbeterde integrale benadering van conflictoplossing. Voorts maken we deel uit van het onafhankelijke NAVO Civil Society Advisory Panel on Women, Peace & Security. Verder bewaakt WO=MEN, in samenwerking met de SDG Charter, SDG 5 en gendermainstreaming in de overige 16 doelen. In het kader van het project 'adopteer een SDG' adviseren en ondersteunen wij de Tweede Kamerleden op SDG 5.

3.2 Sturing

3.2.1 Plannen, monitoren, evaluatie en leren

Met dit Meerjarenplan zetten we in op sociale transformatie ofwel maatschappelijke verandering. Vanwege de complexiteit van dit soort veranderprocessen, zijn deze moeilijk te **plannen** of in lineaire meetsystemen te vatten. Een regering in een land kan het ene jaar toezeggingen doen op de implementatie van vrouwenrechten, om er het jaar daarna weer op terug te komen omdat conservatieve groepen meer invloed hebben gekregen in een Parlement. Werken aan gendergelijkheid en vrouwenrechten, is dus geen lineair proces.

Het soort werk dat WO=MEN verricht is per definitie gericht op enerzijds transformatie op de lange termijn en anderzijds op hedendaagse, externe, ontwikkelingen. Het is de reden dat wij ieder jaar een activiteitenplan opstellen, dat uiteraard bijdraagt aan de vastgestelde output, maar ook flexibiliteit inbouwt. Het geeft secretariaat en leden de mogelijkheid aan te blijven sluiten op de dagelijkse werkelijkheid en snel te reageren op veranderingen in plaats van op dichtgetimmerde meerjarenresultaten waarin iedere flexibiliteit onmogelijk is. Het vergt wel van het secretariaat dat zij in staat is goed te scannen wat er in de samenleving en nationale en internationale politieke arena gebeurt. Dat betekent dat we nauwe banden met activisten en grassroots organisaties in het veld onderhouden. Net als dat we blijvend feeling houden met de private en publieke sector. Over de implicaties daarvan meer in hoofdstuk 4, Bedrijfsvoering en Organisatie.

Ondanks de uitdagingen die werken aan sociale transformatie met zich meebrengt voor effectmeting, zullen we extra aandacht besteden aan een eenduidige methode van **monitoren en rapportage** van onze activiteiten en resultaten. Op basis van de specifieke output die we per thematische middellange termijn impact beogen, stellen we daarom kwantitatieve indicatoren op, waarop wij aan het eind van de vier jaar rapporteren. Daarnaast stellen we sub indicatoren op in onze jaarlijkse activiteitenplannen waarop we jaarlijks rapporteren. Uiteraard dienen die eveneens bij te dragen aan de in dit Meerjarenplan vastgestelde specifieke output.

Omdat we als platform niet in isolatie werken en ook sterk afhankelijk zijn van de maatschappelijke en politieke context, evenals van de mogelijkheden van onze leden om bij te dragen, zullen we bovendien halverwege de vier jaar (*midterm review*) en aan het eind van de vier jaar kwalitatieve monitoring en **evaluatie**methoden inzetten om de processen waaraan we bijdroegen inzichtelijk te maken. Denk aan:

- = Surveys onder stakeholders;
- = Focusgroepbijeenkomsten met onze leden;
- = Statistieken van onder andere CBS/ EIGE/ VN;
- = Storytelling.

De midterm review dient er ook toe om halverwege de koers van WO=MEN te **evalueren**, ervan te **leren** en tijdig **bij te sturen**. Zowel het Meerjarenplan, de jaarlijkse activiteitenplannen, als de (voortgangs)rapportages met een uitleg over de financiële bestedingen, moet worden goedgekeurd door onze Algemene Leden Vergadering. Met deze set aan methoden sluiten we ruim aan bij onder andere de IOB evaluatie (2015), waarin wordt benadrukt dat de focus van rapportages moet liggen op het outcome niveau in plaats van het outputniveau, om flexibiliteit te waarborgen en ook de doelstellingen op procesniveau mee te kunnen nemen.

3.3 Risicoanalyse

Inherent aan goede planning en sturing is het doen van een risicoanalyse. In de tabel hieronder beschrijven we een aantal risico's die effect kunnen hebben op het netwerk én secretariaat van WO=MEN en daarmee onze beoogde doelen kunnen beïnvloeden. We beschrijven er ook de stappen die we erop zullen ondernemen om de beheersbaarheid te vergroten.

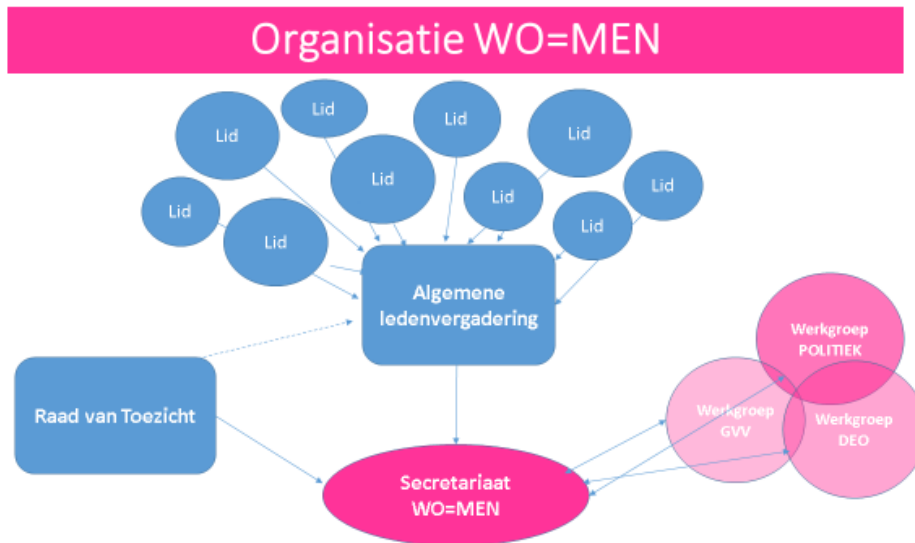
Risico's	Kans	Maatschappelijke impact	Beheersbaarheid
<p>Als Nederlandse politieke en financiële steun voor vrouwenrechten- en gendergelijkheidsorganisaties (gebaseerd in Nederland en werkend wereldwijd) afneemt:</p> <ul style="list-style-type: none"> = kunnen leden van WO=MEN niet meer bijdragen aan onze gezamenlijke doelen = hebben lokale activisten minder laagdrempelige kanalen om signalen van schending van vrouwenrechten en genderongelijkheid te uiten = krimpt ook de financiële en personele ruimte voor het secretariaat = en krimpt het maatschappelijk middenveld dat strijd voor gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd 	Midden	Hoog	WO=MEN en leden zetten diverse advies- en lobbyactiviteiten in ten behoeve van blijvende steun en toegankelijke en directe financieringsstructuren voor gendergelijkheid en vrouwenrechtenorganisaties richting Nederlandse ministeries, politici, EU, en VN
Als gevolg van toenemende druk op financiering neemt de onderlinge concurrentie toe en dreigt een afname van solidariteit tussen organisaties die werken op gendergelijkheid en vrouwenrechten	Midden	Midden	WO=MEN faciliteert een Platform-breed debat over fundamentele aspecten van vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid met als doel de verschillen bloot te leggen en zet methoden in om kracht te halen uit de diversiteit van het netwerk
Sociaal/ culturele normen bij Tweede Kamerleden op het gebied van gendergelijkheid zijn hardnekkiger dan gedacht.	Hoog	Hoog	WO=MEN ontwikkelt een mediastrategie om stereotypering bloot te leggen en zet in samenwerking met WOMEN Inc rolmodellen in.
Het afgelopen jaar heeft WO=MEN flink moeten bezuinigen, onder andere vanwege afnemende financiële capaciteit van leden. Het secretariaat heeft daardoor met minder personeel dezelfde hoeveelheid werk moeten doen. Het ondermijnt onder andere onze advies- en waakhondfunctie als secretariaat en leden 'niet naar buiten kunnen' en het nauwe contact met activisten en grassroots organisaties in het veld kan onderhouden. We moeten immers weten wat er op de grond speelt.	Midden	Hoog	WO=MEN zet op diverse manieren in op extra fondswerving
Op dit moment is WO=MEN voor een groot deel financieel afhankelijk van 2 ministeries (BZ en OC&W).	Hoog	Laag	WO=MEN bouwt contacten op met strategische actoren binnen het Nederlandse speelveld als mogelijke partners voor financiering en samenwerking.



4

Bedrijfsvoering en organisatie

In dit hoofdstuk beschrijven we de manier waarop WO=MEN Dutch Gender Platform is georganiseerd. Ook geven we inzicht in onze bedrijfsvoering en (toekomst)visie voor de organisatie.



4.1 Leden en Algemene Leden Vergadering

4.1.1 Leden

Zoals aangegeven telt het WO=MEN netwerk ruim 125 individuele leden en circa 50 institutionele organisaties. Onze leden zijn cruciaal en bepalend voor de keuze voor strategieën en (sub)thema's. Zoals eerder aangestipt werken zij op functionele wijze samen in werkgroepen, sub-netwerken, gelegenheidscoalities, tijdens bijeenkomsten, voor specifieke vragen of gelegenheidsacties op actuele thema's. De verschillende werkgroepen stemmen regelmatig de strategische agenda af. Uit interne evaluaties is naar voren gekomen dat leden graag nog meer ruimte krijgen voor het uitwisselen van nieuwe ideeën en debatten binnen het platform. Dat wil het secretariaat via de werkgroepen, heidagen en tijdens de Algemene Leden Vergaderingen (ALV's) nog meer faciliteren, waarbij een proactieve houding van leden uiteraard cruciaal is. Een belangrijk terugkerend thema is daarbij de positie van het WO=MEN platform binnen de mondiale beweging voor vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid.

4.1.2 Algemene Leden Vergadering

Tweemaal per jaar vindt er een ALV plaats. De ALV is het moment om gezamenlijk na te denken over de richting en prioriteiten van WO=MEN. Tijdens het ochtendgedeelte van de ALV in het voorjaar legt de directeur-bestuurder verantwoording af over het afgelopen jaar en beoordeelt de ALV het jaarverslag en de jaarrekening. De ALV in het najaar staat in het teken van strategische plannen, het jaarlijkse activiteitenplan en de begroting voor het komende jaar.

Het middagprogramma van de ALV is gewijd aan debat en discussie over verschillende thema's zoals de fundamentele aspecten van vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid maar ook de kracht en diversiteit van het netwerk. Het doel hiervan is om platform breed te komen tot gefundeerde positiebepaling en focus op diverse thema's waarop WO=MEN actief is.



4.2 Raad van Toezicht

Om tegemoet te komen aan de toegenomen complexiteit en de behoefte om daadkrachtig en flexibel in te kunnen blijven spelen op diverse ontwikkelingen, werkt WO=MEN met een Raad van Toezicht. De voorzitter en leden van de Raad van Toezicht, geselecteerd op achtergrond en professie, houden toezicht op het beleid van het Bestuur en de uitvoering daarvan en op de algemene gang van zaken binnen de vereniging. De RvT staat het Bestuur met advies terzijde. Bij de werving van nieuwe leden wordt gekeken naar een grotere diversiteit van de voorzitter en leden van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht bestaat momenteel uit de volgende personen:

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

De Raad van Toezicht ziet de organisatie van WO=MEN zich ontwikkelen als:

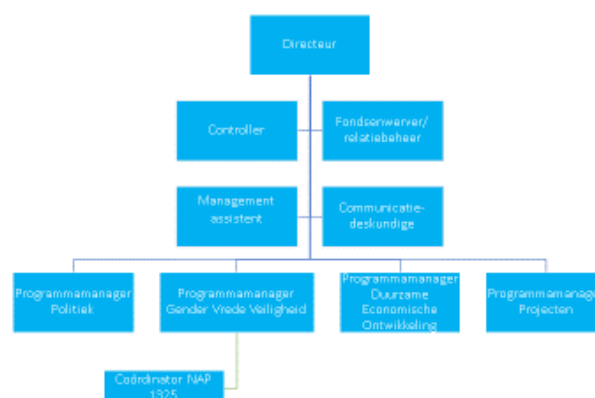


4.3 Ambassadeurs

In 2018 wil WO=MEN starten met de specifieke ambassadeursfunctie. WO=MEN wordt gezien als het platform dat op gerichte en transformatieve wijze (machts)ongelijkheid op het gebied van gender agendeert. Met een drietal ambassadeurs willen we samenwerken om dit werk op een groter, breder en hoger niveau onder de aandacht te brengen, ons te voeden met inzichten en ideeën en het Dutch Gender Platform te profileren. Naast het werk van onze leden zullen deze ambassadeurs naar evenementen en bijeenkomsten gaan namens en voor WO=MEN. Zij doen dit op uitnodiging of op eigen initiatief. Het proces van voordracht en selectie van de ambassadeurs wordt begin 2018 verder uitgewerkt.

4.4 Secretariaat en visie op de organisatie

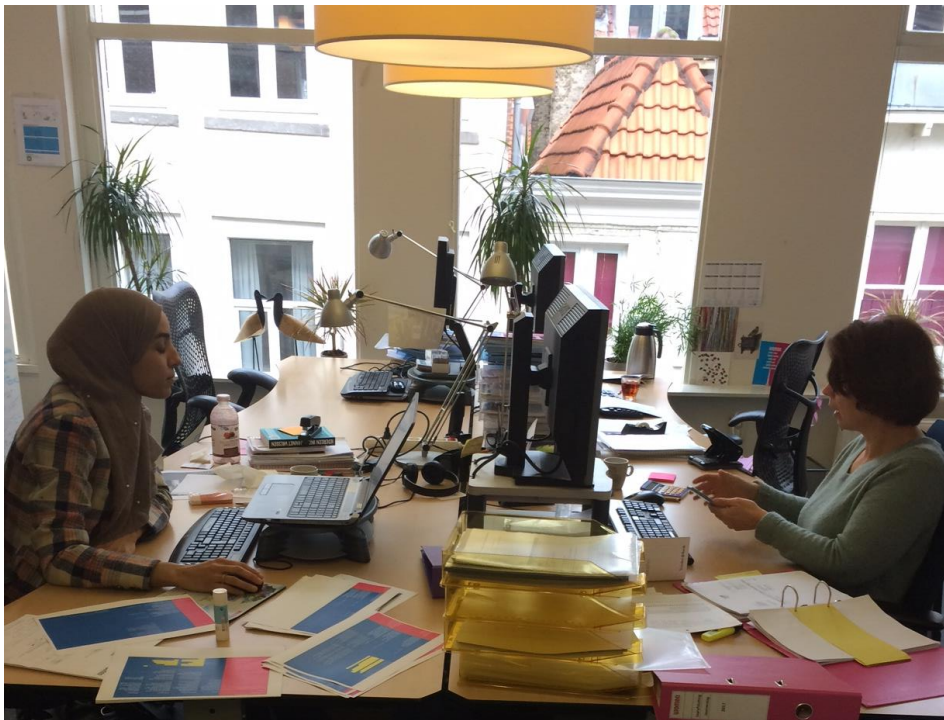
Organigram Secretariaat WO=MEN



4.2.1 Ontwikkelingen secretariaat

Het secretariaat van WO=MEN bestaat momenteel, inclusief de directeur-bestuurder, uit 5,6 fte. Het team bestaat uit een controller, inhoudelijk programma managers Duurzame Economische

Ontwikkeling, Gender, Vrede & Veiligheid, Coördinatie Politiek en programma coördinator NAP1325, fondswerver en de secretariële ondersteuning. We hebben een team van ervaren, senior posities, maar hebben het afgelopen jaar ook scherp aan de wind moeten varen. Dit was nodig omdat we moesten bezuinigen door een opgelopen tekort in de jaren voor 2016. Met dit relatief kleine team hebben we – om ons werk toch naar behoren te kunnen doen en te voldoen aan de wensen en verwachting van leden, partners en donoren – meer uren gemaakt dan eigenlijk beschikbaar waren en verantwoord was. Dit kan slechts voor een korte periode en kan niet voortduren zonder roofofbouw te plegen en in te boeten op kwaliteit.



Uit de recent gehouden evaluatie van WO=MEN door het ministerie van Buitenlandse Zaken kwamen daarnaast nog de volgende aandachtspunten voor de organisatie naar voren:

- = Netwerk faciliterende rol op kennisuitwisseling en -verdieping om te komen tot gefundeerde positiebepaling op de thema's waarop WO=MEN actief is;
- = Ruimte en duidelijker rol voor leden in de uitvoering van de lobbyfunctie;
- = Profileren van WO=MEN in Nederland en in de genderbeweging wereldwijd;
- = Verbinding met diversiteit aan netwerken in Nederland en wereldwijd;
- = Constructieve en gelijkwaardige samenwerkingsrelaties tussen ministeries en WO=MEN en voldoende ruimte hebben voor een gevraagde en ongevraagde adviesrol;
- = Verbinden met andere donoren om afhankelijkheid van 2 donoren te verkleinen.

Terwijl het ons uitgangspunt blijft om het secretariaat zo klein en functioneel mogelijk te houden en op alle thema's samen te werken met onze leden, moeten we ons nog beter profileren. We moeten tegemoet komen aan de eisen en wensen van de leden, de samenwerkende partners en donoren, de veranderingen in de samenleving en de politiek. Klein en functioneel, maar wel op sterkte zodat we voldoende uren hebben voor de bestaande taken en ook onderkennen dat een grotere diversiteit aan taken nodig is.

Om effectief en daadkrachtig te kunnen opereren, zien we dat WO=MEN binnen het secretariaat minimaal de volgende functies nodig heeft:

- = Directeur, algemeen management
- = Programmamanagement:
 - o Duurzame ondersteuning / Coördinatie Politiek
 - o Duurzame Economische Ontwikkeling en Klimaat
 - o Gender Vrede en Veiligheid
- = Programmamanager projecten, CSW/ CEDAW, Samen Werkt het!, CMI!
- = Coördinator NAP 1325
- = Communicatie/ mediastrategie:
 - o Met de daarbij behorende middelen, zoals vernieuwing website, events, sociale media, etc.
- = Ondersteunde functies:
 - o Managementassistent/ ledenadministratie
 - o Controller/ manager bedrijfsvoering
 - o Fondsenwerver/ relatiebeheer

Dit betekent dat we voor de komende jaren een minimale bezetting moeten hebben van 8 fte's om ons werk kwalitatief goed te doen.

4.2.2 Diversiteitsbeleid

De komende periode willen we nieuw talent en extra expertise op cruciale posities aantrekken om een groter vermogen tot vernieuwen te bereiken. Het personeelsbestand van het secretariaat WO=MEN bestaat de laatste jaren voornamelijk uit vrouwen. Bij de invulling van nieuwe vacatures kijken we de komende periode expliciet naar een grotere diversiteit binnen ons team om onze signatuur als genderplatform beter tot uiting te laten komen. Vrouwen, mannen, jongeren en andere genderidentiteiten en medewerkers met een functiebeperking of met een andere culturele achtergrond, waarbij gelijkwaardigheid voorop staat. Belangrijkste drijfveren voor medewerkers zijn een organisatiecultuur waarin op de kracht van medewerkers wordt vertrouwd en waarin ze ruimte hebben voor het maken van eigen keuzes.

WO=MEN streeft ernaar om ook als netwerk divers en inclusief te zijn, zodat de intersectionaliteit van identiteiten inhoudelijk voor het voetlicht wordt gebracht in onze lobby en activiteiten. We zoeken actief naar leden die zulke verschillende perspectieven inbrengen.



4.2.3 Communicatie en profilering

WO=MEN heeft zich altijd gekenmerkt door heldere communicatie en verfrissende mediastrategieën. Dat willen we voortzetten en zeker nog meer verbeteren. De komende jaren zetten we in op het formuleren van heldere boodschappen zonder jargon. Met positieve, actuele en moderne beelden.

Met een aansprekende en toegankelijke website, nieuwsbrieven, Gendernet en sociale media bereiken we vooral de groep van de meer geïnteresseerde mensen en organisaties. Om ook de andere groepen te bereiken zetten we, naast actieve agendering van onderwerpen op de (inter)nationale politieke agenda, in op verbinding met andere partners, waaronder opiniemakers, scholen, ROC's en bedrijven. Zoals we dat met Gelijk=Anders en de Women's March succesvol deden. Het is een expliciet doel van WO=MEN om, met onze leden, Tweede Kamerleden, Ministeries, het brede (Nederlandse) publiek en jongeren, kennis te delen, krachten te bundelen en mensen te verbinden en te mobiliseren.



5

Indicatieve Jaarbegroting

WO=MEN

INKOMSTEN

Bijdrage leden		€ 101.500
Individueel	€ 6.500	
Institutioneel	€ 95.000	
Donoren		€ 400.000
Ministerie van Buitenlandse Zaken	€ 400.000	
Programma's		€ 340.584
Procescoördinatie Maatschappelijk Middenveld (OC&W)	€ 73.984	
Count me In! (Mama Cash)	€ 100.000	
Samen werkt het! 2018-2022 (WOMEN Inc.)	€ 101.600	
Duurzame Economische Ontwikkeling (HIVOS)	€ 40.000	
Gelijk = anders	€ 25.000	
Overige inkomsten		€ 5.000
Overige (trainingen e.d.)	€ 5.000	
Totaal inkomsten		€ 847.084

UITGAVEN

Personeelskosten		€ 545.000
Indirecte algemene kosten		€ 147.500
Afschrijvingskosten	€ 3.000	
Huisvesting	€ 25.000	
Bestuur kosten & RvT	€ 8.000	
Accountantskosten jaarverslag	€ 15.000	
Salaris/administratie	€ 3.000	
Advies	€ 3.000	
Communicatie	€ 5.000	
ICT/Hosting	€ 20.000	
Porti en Papier	€ 4.000	
Inhuur derden	€ 5.000	
Reiskosten woon- werkverkeer	€ 12.000	
Verzekering	€ 12.000	
Kantoor	€ 2.500	
Overige personeelskosten	€ 10.000	
Overige onvoorziene kosten	€ 15.000	

Mutatie voorziening vorderingen	€ 5.000	
Directe kosten		€ 143.570
Zaalhuur en catering (ALV april en december)	€ 8.000	
Reis- en verblijfkosten	€ 5.000	
Reis- en verblijfkosten New York	€ 9.000	
Inhuur derden	€ 5.000	
Representatie	€ 2.000	
Digitale mailings	€ 2.000	
Drukwerk	€ 2.000	
Financiële rapportages/Accountantskosten	€ 3.570	
Vernieuwing websites	€ 15.000	
Events	€ 67.000	
Communicatie-uitingen	€ 25.000	
Overige lasten		€ 1.000
Totaal lasten		€ 837.070
Resultaat		€ 10.014

5.1 Toelichting op de begroting

In de begroting gaan we uit van gemiddelde kosten per jaar voor de periode van 2018-2021. Substantiële verschillen zullen worden toegelicht in de jaarlijkse activiteitenplannen.

Om ervoor te zorgen dat WO=MEN niet afhankelijk is van een enkele donor, wordt er ingezet op het aanwerven van nieuwe fondsen. Hiervoor is een fondsenwervingsplan opgesteld. Daarin wordt ingezet op:

- = Aantrekken van nieuwe institutionele en individuele leden;
- = Crowdfunding voor specifieke campagnes;
- = Grote fondsen zoals VSB, Bill en Melinda Gates, etc.;
- = Trainingen en workshops voor het bedrijfsleven in samenwerking met bedrijfs-vrouwennetwerken;
- = Nalatenschappen.

Gezien de onzekerheid van de hoogte van de inkomsten, zijn deze bedragen nog niet meegenomen in de begroting. Zodra er meer duidelijkheid is over de exacte bedragen zal dit worden opgenomen in de jaarlijkse activiteitenplannen.

Ten aanzien van de personeelskosten gaan we uit van een gemiddelde jaarlijkse toename van circa 2,5%, met name door cao verhogingen en individuele verhogingen. Sinds 1 januari 2017 volgt WO=MEN de CAO voor Welzijn en Maatschappelijke dienstverlening (nu: cao voor Sociaal Werk). Per 1 juli 2018 stijgen de salarissen conform de cao met 2%.

Ten aanzien van de algemene indirecte kosten gaan we uit van een gemiddelde jaarlijkse stijging van de kosten van circa 2%. Door middel van een goede beheersing van de uitgaven zullen de indirecte algemene kosten nagenoeg gelijk blijven.

Het verbeteren van de administratieve organisatie en interne controle is een doorlopende activiteit binnen WO=MEN. Als gevolg hiervan zal WO=MEN over moeten gaan op een nieuw financieel systeem dat beter aansluit bij de activiteiten en een verbeterd inzicht geeft in de behaalde resultaten. Dit leidt tot extra automatiserings- en advieskosten. Hiertoe is een reservering opgenomen onder Overige onvoorziene kosten.

Zoals opgenomen in de begroting streeft WO=MEN de komende jaren naar een positief resultaat van circa euro 10.000 per jaar met als doel het negatieve eigen vermogen in te lopen.

'Gender equality isn't just the right thing to do, it is the smart thing to do'.

wo=men

Dutch Gender Platform

WO=MEN, Dutch Gender Platform

Korte Poten 9b
2511 EB Den Haag
T: 070 392 3106
E: info@wo-men.nl
www.wo-men.nl