

^f **Mid-Term Evaluatie: WO=MEN**
Meerjarenprogramma 2022-2026

Eindrapport



MDF
EMPOWERING PEOPLE,
CREATING IMPACT

**In opdracht van: Taskforce Gendergelijkheid en
Vrouwenrechten, Ministerie van Buitenlandse
Zaken**

februari 2025

Lise Paaskesen en Saskia Ivens

Mid-Term Evaluatie: WO=MEN Meerjarenprogramma 2022- 2026

Eindrapport

MDF Training & Consultancy

Bennekomseweg 41

6717 LL Ede

The Netherlands

mdf@mdf.nl

+ 31 318 650060

Trade register 09073461

VAT NL800182923B01

ISO 9001:2015 Certified

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen.....	1
-----------------------------------	----------

Samenvatting: Mid-Term Evaluatie WO=MEN Meerjarenprogramma (2022-2026)..	2
---	----------

Eindrapport	7
--------------------------	----------

1 Introductie

1.1 Doel van de evaluatie	7
1.2 Benadering, methodologie en methoden	7
1.3 Beperkingen van de evaluatie.....	11

2 Achtergrondinformatie: Actoren en het WO=MEN Meerjarenprogramma 13

2.1 Beschrijving van actoren en het Meerjarenprogramma.....	13
2.2 Beschrijving van het M&E raamwerk en het resultatenkader	15

3 Bevindingen..... 17

3.1 Beleidsrelevantie	17
3.2 Relevantie van de ToC.....	21
3.3 Coherentie en toegevoegde waarde.....	27
3.4 Effectiviteit	32
3.5 Efficiëntie	37

4 Kernfactoren van succes, geleerde lessen en goede praktijkvoorbeelden ... 41

4.1 Succesfactoren, goede praktijken en geleerde lessen	41
---	----

5 Conclusies en aanbevelingen.....44

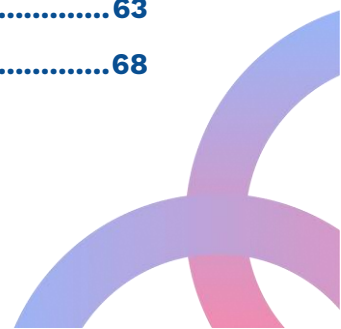
5.1 Beleidsrelevantie	44
5.2 Relevantie van de ToC.....	44
5.3 Coherentie en toegevoegde waarde.....	45
5.4 Effectiviteit	46
5.5 Efficiëntie	47

Bijlage A: Terms of Reference.....48

WO=MEN Dutch Gender Platform	50
Selection Criteria.....	59
Risks	60

Bijlage B: Evaluatiematrix63

Bijlage C: Samenvatting CMO-configuraties.....68



Lijst van afkortingen

CoP	Conferentie van de Partijen
CSDDD	Corporate Sustainability Due Diligence Directive
CSW	Commissie voor de Status van Vrouwen
EU	Europese Unie
FBB	Feministisch Buitenlandbeleid
GDE	Gender en Duurzame Economie en Klimaat
IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
IOB	Internationaal Onderzoek en Beleidsevaluatie
IUCN	International Union for Conservation of Nature
MDF	MDF Training & Consultancy
MDG	Millennium Development Goals
M&E	Monitoren en Evaluatie
MEL	Monitoren, Evaluatie en Leren
MinBZ	Ministerie van Buitenlandse Zaken
MinDEF	Ministerie van Defensie
MinJenV	Ministerie van Justitie en Veiligheid
MinOCenW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
MPI	Meer-Partijen Initiatief
MTE	Mid-Term Evaluatie
NAP1325-IV	Vierde Nationaal Actieplan 1325 over Vrouwen, Vrede en Veiligheid
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RDS	Ruimte voor Duurzame Steun
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
SDG	Sustainable Development Goals
ToC	Theory of Change
ToR	Terms of Reference
VMM	Versterking Maatschappelijk Middenveld
VN	Verenigde Naties
VRG	Vrouwenrechten en gendergelijkheid
WPS	Women, Peace and Security
WRGE	Women's Rights and Gender Equality

Samenvatting: Mid-Term Evaluatie WO=MEN Meerjarenprogramma (2022-2026)

MDF Training & Consultancy werd gevraagd om de Mid-Term Evaluatie (MTE) van het WO=MEN Meerjarenprogramma (2022-2026) uit te voeren voor het Ministerie van Buitenlandse Zaken (MinBZ). De evaluatie vond plaats in de periode juni 2024 tot en met januari 2025.

De MTE focust op activiteiten/interventies van het door MinBZ gefinancierde Meerjarenprogramma, die hebben plaats gevonden vanaf het begin van 2022 tot Q3 2024. Na afloop van de evaluatie heeft het programma nog ongeveer twee jaar te gaan. Het doel van de MTE is het beoordelen van de relevantie, effectiviteit en toegevoegde waarde van de inspanningen van WO=MEN in relatie tot de realisatie van het internationaal vrouwenrechten- en genderbeleid van MinBZ. De evaluatie gaat ook in op de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN.

Het evaluatierapport geeft een overzicht van de resultaten van het Meerjarenprogramma, met de nadruk op de bevindingen, geleerde lessen, conclusies en aanbevelingen. WO=MEN en MinBZ worden aangemoedigd het rapport te gebruiken om te leren, met als doel het Meerjarenprogramma bij te sturen en gewenste resultaten te bereiken.

De evaluatievragen zijn in lijn met de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) evaluatiecriteria. Relevantie is onderverdeeld in beleidsrelevantie en relevantie van de Theory of Change (ToC). Andere criteria zijn coherentie, effectiviteit en efficiëntie. MDF heeft de vragen over relevantie en effectiviteit beantwoord door de realist evaluation methodologie te gebruiken. Interviews, participatieve groepsdiscussies en een vragenlijst, alsook literatuurstudie gaven ons inzichten in wat er verwezenlijkt is en wat actoren ervan vonden.

14 soorten bronnen zijn meegenomen in het evaluatieproces, inclusief MinBZ, WO=MEN, institutionele- en individuele leden, alsook externe bronnen, zoals academici en maatschappelijke organisaties die niet lid zijn van WO=MEN. In totaal zijn 68 actoren bevroegd. MDF sprak met 55 actoren, waaronder 18 externe actoren, en 13 individuele leden vulden de vragenlijst in. Eerste bevindingen werden tijdens een sensemaking en validatie workshop gedeeld op welke basis eerste bevindingen werden gevalideerd en getest, en bijgeschaafd, daar waar nodig.

MDF had te maken met de realiteit dat veel werkgroepleden enorm druk waren, mede i.v.m. politieke ontwikkelingen in binnen- en buitenland. De deelname van de leden van de Gender, Vrede en Veiligheids-werkgroep was hierdoor zeer beperkt. De kwalitatieve vragenlijst werd beperkt ingevuld door individuele leden, wellicht i.v.m. beperkte tijd.

Beschrijving van WO=MEN

WO=MEN is een netwerkorganisatie die in 2006 door leden is opgericht vanuit de behoefte om de lobby en beleidsbeïnvloeding die zij al deden beter te coördineren. De behoefte kwam voort uit de realisatie dat gendergelijkheid en vrouwenrechten vaak van de agenda verdween wanneer er druk ontstaat, bv. tijdens een crisis. Sindsdien is WO=MEN uitgegroeid tot een breed platform waarin leden bepalen welke richting WO=MEN opgaat.

Lidmaatschap van WO=MEN bestaat uit institutionele leden (organisaties) en individuele leden. Hoofdzakelijk institutionele leden die op structurele basis deel willen uitmaken van de gezamenlijke lobby en beleidsbeïnvloeding, zijn werkzaam in een van de drie werkgroepen van WO=MEN:

- Gender, Vrede en Veiligheid (GVV)
- Gender, Duurzame Economie (GDE) en Klimaat
- Politieke lobby

SDG 5 (gender equality) is een overkoepelend thema dat in alle werkgroepen wordt meegenomen.

Beschrijving van het Meerjarenprogramma

Het Meerjarenprogramma ondersteunt het Nederlandse buitenlandbeleid op gendergelijkheid en vrouwenrechten door 1. de politieke participatie en het leiderschap van vrouwen te vergroten; 2. de economische empowerment van vrouwen en het economische klimaat voor vrouwen te versterken; 3. geweld tegen vrouwen en meisjes te voorkomen en bestrijden; en 4. de rol van vrouwen bij conflictpreventie en vredesprocessen en het verzekeren van hun bescherming in conflictsituaties te versterken (VN-Veiligheidsraadresolutie 1325).

Het Meerjarenprogramma heeft drie lange termijn outcomes:

- Een samenleving waar een eerlijke economie, klimaat, en genderrechtvaardigheid centraal staan.
- Betere veiligheid, gelijke rechten in en inclusieve deelname aan preventie van conflict en crisis, alsook duurzame vredes-, veiligheids- en humanitaire processen.
- Toegenomen ruimte en steun voor voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Het Meerjarenprogramma belicht 4 interventiestrategieën die WO=MEN uitvoert om lange-termijn resultaten te behalen:

- Lobby & Advocacy
- Waakhond
- Verbinden & Versterken
- Kennis verzamelen & delen

Context van het Meerjarenprogramma

De evaluatie werd uitgevoerd in de context van het Nederlandse buitenland- en genderbeleid met focus op het werk van WO=MEN vanuit Nederland en daarbuiten. Deze context wordt mede gekenmerkt door het krimpen van ruimte voor gendergelijkheid en vrouwenrechten in Nederland en beperkte bescherming van gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten wereldwijd.

De Nederlandse context is gedurende de uitvoering van het Meerjarenprogramma erg veranderd. Er zijn meerdere Kabinetswisselingen geweest, en voorvechters in Nederland krijgen meer tegendruk van eigen overheid, specifieke belangengroepen en toenemende intimidatie online. Een recente Kamerbrief en beslisnota over de toekomst van de samenwerking met maatschappelijke organisaties in ontwikkelingshulp (11 november 2024) geeft aan dat ten opzichte van het huidige beleidskader dit Kabinet naar verwachting ongeveer EUR900-1.100 miljoen op ontwikkelingshulp zal bezuinigen.

Conclusies en aanbevelingen

1. Beleidsrelevantie

WO=MEN draagt doelgericht bij aan het internationaal vrouwenrechten- en genderbeleid. Dit doet ze door kennis te delen, informatie te verstrekken en actoren bij elkaar te brengen op 3 verschillende thema's. Subdoelen van het Meerjarenprogramma, jaarlijkse activiteitenplannen en thema-specifieke werkgroepen helpen hen hierbij. Daarbij ondersteunt het Meerjarenprogramma en WO=MEN een unieke bijdrage van de overheid en het maatschappelijk middenveld.

De lange termijn doelen van het Meerjarenprogramma zijn nog steeds relevant. De doelen zijn ambitieus, maar dat motiveert om eraan te werken. WO=MEN heeft de targets voor de basketindicatoren van MinBZ al ruimschoots gehaald en kan deze, net als de onderliggende aannames van de ToC, herzien.

Door met haar leden samen te werken benadrukt WO=MEN de link tussen het nationaal en internationaal niveau, alsook de link tussen Kamerleden en het maatschappelijk middenveld d.m.v. het organiseren van Meer-Partijen Initiatieven (MPI) en door leden te vertegenwoordigen tijdens Commissie van de Status van de Vrouw (CSW) en te

Aanbeveling:

Belangrijk: WO=MEN moet targets voor basketindicatoren herzien. Ze moet aan goede scenarioplanning doen n.a.v. de mogelijke en zeer uiteenlopende kabinetten en de trends in de Europese Unie (EU). Het is nuttig om na te denken over welke rol er is voor WO=MEN binnen Nederland.

coördineren en te faciliteren tijdens de Conferentie van de Partijen (COP) van het Klimaatverdrag. WO=MEN werkt succesvol samen met haar diverse leden en legt relaties tussen onderwerpen en weet zo de kennis en ervaring binnen het netwerk optimaal in te zetten voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Er zal bezuinigd worden op Ontwikkelingshulp, de pushback op gendergelijkheid, vrouwenrechten en ontwikkelingshulp van uit de samenleving en in de politiek groeit, en er wordt meer ingezet op defensie, aldus WO=MEN. Het laatste leidt mogelijk tot een onevenredige verdeling van middelen dat ten koste kan gaan van gendergelijkheid en vrouwenrechten. **WO=MEN houdt het maatschappelijk middenveld open en toegankelijk** door bv. een Feministisch Buitenlandbeleid (FBB)-festival te organiseren voorafgaand aan de FBB-conferentie.

2. Relevantie van de ToC

De onderliggende aannames van de ToC zijn nog ten dele valide. De aanname dat in het post-COVID 19 tijdperk de bewustwording is vergroot dat gerichte gender- en conflict sensitieve interventies noodzakelijk zijn voor Building Better Forward is niet valide gebleken. Het blijft wel belangrijk om naar de effecten van de pandemie te kijken, omdat negatieve effecten op vrouwen, meisjes en gemarginaliseerde mensen van de pandemie in ontwikkelingslanden nog niet zijn teruggedraaid. **Er zijn 2 onderliggende aannames die nog steeds valide zijn.** De aanname dat de Nederlandse beweging voor de realisatie van gendergelijkheid en vrouwenrechten actief blijft is valide en nog steeds relevant. Hoewel het Nederlands bedrijfsleven kritisch is om gender mee te nemen blijft de aanname dat het Nederlandse bedrijfsleven gendergelijkheid en vrouwenrechten wil bevorderen nog valide.

Er zijn 2 onderliggende aannames die in mindere mate valide zijn. De aanname dat een politieke meerderheid in Nederland en de EU grotendeels voorstander is van gendergelijkheid en vrouwenrechten lijkt in de huidige politieke context in twijfel te worden getrokken door het maatschappelijk middenveld. Het perspectief hangt af van hoe de huidige politieke context wordt gezien, zijnde dat er wel nog mogelijkheden zijn om vrouwenrechten te bevorderen, ook op Europees-niveau. Nederlandse burgers blijven zich inzetten voor gendergelijkheid en vrouwenrechten en het maatschappelijk middenveld blijft een voorstander.

Er zijn verschillende visies over de mate waarin WO=MEN zelf de publieke opinie en het maatschappelijk debat moet opzoeken. Aan de ene kant is het uitrollen van publiekscampagnes heel duur. Anderzijds kan WO=MEN zich meer inzetten op communicatie en outreach, ook naar het publiek toe. Daarnaast is het een discussie met welk doel WO=MEN zich moet inzetten in de media.

WO=MEN lidmaatschap is relevant voor individuele leden in haar rol als een netwerkorganisatie en in het faciliteren van leren.

Aanbevelingen:

Belangrijk: WO=MEN moet onderliggende aannames herzien, om het Meerjarenprogramma beter in de huidige context te laten passen. Hierbij moet worden nagedacht over welke kansen WO=MEN ziet in de huidige politieke context, alsook wat haar rol is.

Wenselijk: WO=MEN kan zich meer inzetten op beleidsbeïnvloeding binnen de EU, zelfstandig en in samenwerking met internationale organisaties; ook kan ze zich meer expliciet richten op ambtenaren werkend voor EU en de Europese Commissie.

Wenselijk: WO=MEN kan nog meer de discussie met organisaties en academici aangaan en leren van ervaringen in andere landen waar de veranderende politieke context zich al eerder openbaarde rondom het terugdraaien van democratische processen en de promotie van gendergelijkheid en vrouwenrechten om zo proactiever in te kunnen spelen op veranderingen.

Wenselijk: WO=MEN kan reflecteren op de aanbevelingen van individuele leden, denk aan het meer expliciet bijdragen aan een beter begrip in de samenleving van gendergelijkheid in de zin van gelijkstelling/ gelijke behandeling en het bieden van meer hybride mogelijkheden voor individuele leden om te kunnen deelnemen aan activiteiten.

3. Coherentie en toegevoegde waarde

MDF concludeert dat WO=MEN een grote toegevoegde waarde heeft voor leden, Kamerleden en Ministeries. Dit blijkt uit haar samenwerking met leden en andere actoren op verschillende niveaus en haar coördinerende rol. WO=MEN werkt goed samen met alle actoren en weet daarbij haar waarde op een constructieve manier toe te voegen. Dat blijkt o.a. uit haar grote toegevoegde waarde voor geïnterviewde Kamerleden, zoals de contacten die zij leggen tussen Kamerleden en (vrouwen)organisaties in het Zuiden en het bieden van gerichte en goede informatie.

WO=MEN faciliteert gesprekken en de samenwerking tussen de overheid en het maatschappelijk middenveld goed. Hierdoor kan zij het belang van gendergelijkheid en vrouwenrechten steeds benadrukken en samen strategisch blijven nadenken. WO=MEN heeft al verschillende kabinetswisselingen meegemaakt, alsook veranderingen van wacht bij Ministeries. Zij heeft de noodzakelijke lange adem om resultaten en doelen te behalen.

WO=MEN is een uniek platform, omdat zij als enige netwerk werkzaam is op gendergelijkheid en vrouwenrechten en vanuit Nederland ook internationaal werkt en lobby en beleidsbeïnvloeding doet. Zij is een waardige kennispartner, sterke lobbyist met ingangen in de Eerste en Tweede Kamers, en gespecialiseerd in gender. Zij is Kabinet- en organisatie overstijgend en daarom in een unieke positie om Kamerleden wakker te schudden, trends te analyseren en het maatschappelijk middenveld te laten horen. **Ze is niet enkel in Nederland uniek, maar ook op Europees niveau.** Ook is WO=MEN bekend als een netwerk dat andere netwerkorganisaties ondersteunt en persoonlijk bijstaat.

Er zijn **verschillende meningen over de rol die WO=MEN zal kunnen of moet spelen** binnen de nationale feministische of vrouwenbeweging en in hoeverre een focus op het bevorderen van gendergelijkheid en vrouwenrechten in Nederland belangrijk is om steun op internationaal niveau te onderschrijven.

Aanbeveling:

Wenselijk: WO=MEN kan zich bewuster positioneren als een diverse inclusieve organisatie. WO=MEN moet in samenwerking met haar leden een duidelijkere visie op feminisme ontwikkelen.

De **samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN komt heel dicht in de buurt van een optimale samenwerking** waarin er ruimte is voor dialoog, er een duidelijke structuur is voor de samenwerking, elkaars rollen en mandaten gerespecteerd worden en dit niet tot verwarring leidt. Geen van beiden trekt te veel richting hun eigen belang of enkel dat van de ander, maar trekken juist naar een plek waar er voor iedereen iets te winnen valt.

4. Effectiviteit

WO=MEN heeft actief aan alle geplande korte termijn doelen en geplande interventies gewerkt, met nog in mindere mate een specifieke focus op bedrijven. De GDE-werkgroep wist de nationale wetgeving voor de Wet Internationaal Verantwoord Ondernemen (WIVO) positief te beïnvloeden. Daadwerkelijke effecten zullen zichtbaar worden zodra de wetgeving in 2027 ingaat. Met het vooralsnog positieve resultaat heeft WO=MEN de mogelijkheid om de komende jaren meer in te zetten op werk met het bedrijfsleven. Nationale en internationale bindende wetgeving rond WPS worden actief verankerd in beleid en praktijk.

Het Nationaal Actieplan (NAP) 1325-IV is een instrument dat Ministeries en het maatschappelijk middenveld richtlijnen geeft om goede resultaten te behalen. **WO=MEN speelt een cruciale rol in het medecoördineren met MinBZ van het NAP1325-IV en de samenwerking van verschillende actoren hierin.**

Aanbevelingen:

Noodzakelijk: Binnen de veranderende politieke context in Nederland, en in veel landen in het buitenland, zal WO=MEN samen met haar leden moeten reflecteren over hoe ze toekomstgericht kan werken, bv. door bredere alliantievorming, te praten met 'unusual suspects', door zich meer op de publieke opinie te richten en zich prominenter op te stellen.

Belangrijk: WO=MEN kan de nieuwe nationale wetgeving voor CSDDD gebruiken om zich in de resterende jaren actief in te zetten op werk met bedrijven.

Ministeries en het maatschappelijk middenveld ontmoeten elkaar structureel in de Oversight Board en signatory events. Contacten worden gelegd tussen Ministeries en leden van WO=MEN.

De implementatie van het NAP1325-IV door Ministeries is niet evenredig, omwille van verschillen in capaciteit. Het Ministerie van Defensie heeft een Defensie Actieplan (DAP) 1325 opgezet en het Ministerie van Justitie en Veiligheid heeft een structurele dialoog tussen vrouwen vluchtelingenorganisaties, COA, IND opgezet voor een beter asielbeleid met een genderperspectief en met vrouwen vluchtelingenorganisaties. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is het minst betrokken.

5. Efficiëntie

Als klein secretariaat en als platform is WO=MEN efficiënt in het behalen van resultaten. **WO=MEN gebruikt haar financiële middelen efficiënt**. Wel is WO=MEN sterk afhankelijk van financiering van ministeries: op dit moment is ongeveer 40% van haar financiering afkomstig van MinBZ. Het is niet vanzelfsprekend dat de financiering blijft, mede door geplande bezuinigingen op ontwikkelingshulp. Dat maakt dat **WO=MEN financieel fragiel** is.

WO=MEN heeft een klein, flexibel en gelijkwaardig secretariaat waarbij **de kwaliteiten van de medewerkers goed en op efficiënte wijze gebruikt worden**. WO=MEN medewerkers hebben allen hun eigen inhoudelijke of andere expertise. Deze wordt ingezet maar bovenal wordt er samengewerkt,

overlegd en samen geleerd. WO=MEN maakt weinig gebruik van externe technische ondersteuning. Dit lijkt ook niet nodig. Ook de flexibiliteit waarmee WO=MEN inspringt op de continu veranderende context komt de efficiëntie ten goede.

Resultaten worden gemonitord met de outcome harvesting methodologie. Mede gezien beperkte expertise op Monitoren en Evaluatie is **Outcome Harvesting een geschikte tool**, inclusief voor het vieren van successen. Het nodigt uit tot strategisch nadenken, bv. tijdens strategiedagen georganiseerd met leden om te leren en naar de toekomst te kijken.

Aanbeveling:

Noodzakelijk: Maak een goede mapping van alternatieve en innovatieve financieringsbronnen; mogelijkheden uit de filantropische hoek, legaten, via sociale ondernemingen, “crowd funding” en kan bijvoorbeeld gekeken worden naar (ethische) banken en initiatieven als het Canadese “Equality Fund”.

Eindrapport

1 Introductie

Dit rapport betreft de mid-term evaluatie (MTE) van het WO=MEN Meerjarenplan 2022-2026 gefinancierd door het Nederlands Ministerie van Buitenlandse Zaken (MinBZ). Dit hoofdstuk geeft een overzicht van het doel van de MTE evenals de aanpak, methodologie en evaluatiemethoden.

1.1 Doel van de evaluatie

De MTE focust op activiteiten/interventies van het door MinBZ gefinancierde Meerjarenprogramma, die hebben plaats gevonden vanaf het begin van 2022 tot Q3 2024. Na afloop van de evaluatie heeft het programma nog ongeveer twee jaar te gaan. Het doel van de MTE is het beoordelen van de relevantie, effectiviteit en toegevoegde waarde van de inspanningen van WO=MEN in relatie tot de realisatie van het internationaal genderbeleid van MinBZ. De evaluatie zal ook ingaan op de algehele samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN. De evaluatie zal uitdagingen belichten, geleerde lessen en aanbevelingen formuleren.

1.2 Benadering, methodologie en methoden

Dit deel van het rapport biedt informatie over de benadering van de evaluatie, de methodologie, alsook de dataverzamelmethode.

1.2.1 Aanpak van de evaluatie

De evaluatie bouwt op de MDF-principes voor evaluatie: participatie, inclusie en lerend, alsook de feministische benadering. Actoren werden meegenomen in het evaluatieproces om zo bij te dragen aan gezamenlijk leren, om tot gedeelde doelen en plannen voor de toekomst te komen en eigenaarschap te nemen.

Gedurende de inceptiefase zette MDF een korte vragenlijst uit via de WO=MEN nieuwsbrief. Het doel van de vragenlijst was om bij de leden te peilen welke evaluatievragen zij belangrijk vinden en welke aspecten/vragen zij misten. Om de prioriteiten van de respondenten, en daarbij WO=MEN leden, te behartigen worden successen en uitdagingen belicht op een constructieve manier d.m.v. voorbeelden en rigoureuze analyse.

MDF streefde ernaar een dialoog met verschillende actoren om tot (gezamenlijk) leren en tot (gezamenlijke) doelen en plannen voor de toekomst te komen. Hiervoor werd een veilige omgeving gecreëerd waarin alle actoren en participanten hun mening en inzichten vrij konden delen zonder het gevoel te krijgen dat ze beoordeeld worden. Hierbij werd uitdrukkelijk ruimte gegeven voor een diversiteit aan inzichten op grond van verschillende ervaringen en van machtsverschillen tussen actoren en actoren. De voertaal van de evaluatie was Nederlands op een enkele keer na wanneer MDF met een Engelstalige belanghebbende sprak.

MDF respecteert en hanteert de richtlijnen voor evaluaties die door UNEG zijn uitgezet en de Do No Harm principes. Bevindingen zijn geanonimiseerd gepresenteerd zodat data niet direct aan een persoon kunnen worden gelinkt. Het evaluatierapport voldoet aan de Internationaal Onderzoek en Beleidsevaluatie (IOB)-kwaliteitscriteria.

1.2.2 Evaluatievragen

De evaluatievragen zijn verdeeld per Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) evaluatiecriteria. Oorspronkelijke evaluatievragen waren in Engels. Deze zijn

terug te vinden in bijlage A. MDF vertaalde de evaluatievragen naar Nederlands. De evaluatievragen¹ zijn:

Beleidsrelevantie: *Om te evalueren of de interventies logisch passen bij de beoogde doelstellingen van het beleid.*

- In hoeverre spelen het programma, de interventiestrategieën en het ontwerp in op en dragen zij bij aan de realisatie van de beleidsdoelen van het internationale genderbeleid van het MinBZ met betrekking tot de huidige kwesties op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten?
- Zijn programma-activiteiten en resultaten in lijn met en relevant voor specifieke lange termijn doelen?

Relevantie van de Theory of Change (ToC): *Om te evalueren of de interventies logisch passen bij de beoogde doelstellingen van het programma.*

- In hoeverre zijn de WO=MEN ToC en haar onderliggende aannames relevant en valide?
- In hoeverre is de netwerkfunctie van WO=MEN relevant voor individuele leden van het netwerk?

Cohherentie en toegevoegde waarde: *Om de systematische samenhang van het programma te evalueren.*

- Hoe samenhangend is het programma en hoe complementair, harmoniserend en coördinerend is het met andere vergelijkbare platformen/actoren die actief zijn op VRG en hoe wordt overlapping van inspanningen (ook met betrekking tot de eigen leden) vermeden?
- Wat is de toegevoegde waarde van WO=MEN als netwerkorganisatie t.o.v. andere actoren die actief zijn op gendergelijkheid en vrouwenrechten?
- Hoe kan de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN omschreven worden in de context van de uitvoering van het Meerjarenplan 2022-2026.

Effectiviteit: *Om het proces te vergelijken met de gewenste programmaresultaten.*

- In hoeverre is het waarschijnlijk dat de gewenste outputs en resultaten behaald zullen worden en in hoeverre zijn deze al behaald?

Efficiëntie: *Om het vermogen om taken en activiteiten uit te voeren te evalueren.*

- Zijn middelen (financieel, werkkraft, technische ondersteuning) efficiënt ingezet om de gewenste resultaten van het programma te behalen?
- Zijn er adequate systemen voor programmabeheer en -administratie aanwezig en is er een passend monitoring- en evaluatiesysteem aanwezig?

Andere

- Wat zijn de kernfactoren van succes, goede praktijkvoorbeelden en geleerde lessen tot nu toe?
- Welke aanbevelingen kunnen worden gemaakt?

1.2.3 Methodologie en methoden

Om de evaluatievragen m.b.t. effectiviteit en relevantie te beantwoorden paste MDF de *realist evaluatie methodologie* toe. De stappen van de methodologie zijn:

- Theoretische oorzaak-gevolg bijdragen worden opgesteld
- Data wordt verzameld langs resultaatgebieden in de interventietheorie

¹ Bevindingen n.a.v. evaluatiecriteria worden in hoofdstuk 3 uitgewerkt. Kernfactoren van succes, goede praktijkvoorbeelden en geleerde lessen worden staan in hoofdstuk 4. Conclusies en aanbevelingen staan in hoofdstuk 5.

- Causale ketens van de interventietheorie worden geverifieerd
- Een overbruggende en complete analyse wordt gemaakt van de interventietheorieën

De door MDF geformuleerde hypothesen zijn gelinkt aan de interventiestrategieën (zie sectie 2.2.2) die de ToC en relevante thema's onderbouwen, m.n. Gender en Duurzame Economie (GDE), Gender, Vrede en Veiligheid (GVV) en Ruimte voor Duurzame Steun (RDS). Hypothese 1 is gelinkt aan de interventiestrategie lobby en beleidsbeïnvloeding en hypothese 2 is gelinkt aan interventiestrategie verbinden en versterken. De derde hypothese is gelinkt aan de strategie waakhond. De laatste hypothese is gelinkt aan de strategie kennis verzamelen en delen. De hypothesen die MDF toetste zijn voortgebouwd op Context (C), Mechanisme (M) en Outcome (O):

Als, in de huidige politieke/beleidsrealiteit (C), WO=MEN voldoende agendeert, informeert, beïnvloedt en een 'safe space' creëert voor dialoog (M) wordt beleid beïnvloedt ten voordele van vrouwenrechten en gendergelijkheid (O).

In de Nederlandse context (C) ontstaat er door verbinding en versterking door activeren, mobiliseren, krachten bundelen en programma's ontwikkelen (M) een verbeterde strategische samenwerking en beleidsbeïnvloeding van georganiseerde voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten (O).

Door wereldwijde genderongelijkheid en schendingen van vrouwenrechten te monitoren en ongelijke machtsrelaties bloot te leggen (M), kan op de Nederlandse context (C) toegespitste relevante actie worden ondernomen (O).

In de Nederlandse context (C) wordt er een bijdrage geleverd aan de verankering van gendergelijkheid en vrouwenrechten in het Nederlandse overheidsbeleid (O) door informatie en kennis te delen en advies te geven (M).

Om evaluatievragen te beantwoorden verzamelde MDF data d.m.v. onderstaande methoden:

- **Literatuurstudie** gaf MDF inzicht in wie wat doet, waar overlap plaats vindt en waar gaten vallen in het Meerjarenprogramma. Gedeelde documenten waren het Meerjarenplan, monitoring data, jaarverslagen, factsheets, stukken voor beleidsbeïnvloeding, technische briefings en relevante communicatie tussen MinBZ en WO=MEN. Deze bevindingen werden tijdens participatief kwalitatief onderzoek verder belicht.
- **Interviews** stonden MDF toe om een gesprek te voeren met individuen die een belang hebben in het uitvoeren en de uitvoering van het Meerjarenprogramma. Het bood hun ruimte om hun verhaal te vertellen en de mogelijkheid te reflecteren. MDF stelde feitelijkheden en reflectieve vragen ter verrijking van de evaluatie en versterking van het gevoel van betrokkenheid en eigenaarschap over de evaluatieresultaten. De interviews werden ook gebruikt om data te valideren, te toetsen en te checken op correctheid door actoren te bevragen en door hen eerder verzamelde data voor te leggen voor verdere discussie. Medewerkers van MinBZ, WO=MEN, netwerken en andere maatschappelijke organisaties en netwerken werden geïnterviewd, alsook academici.
- **Participatieve groepsdiscussies** boden een mogelijkheid om met voornamelijk institutionele leden van WO=MEN in gesprek te gaan, om discussies onderling te faciliteren, en om hen gezamenlijk te laten reflecteren. Om zoveel mogelijk actoren mee te kunnen nemen in het evaluatieproces voerde MDF hybride groepsdiscussies met participatieve methoden. MDF's ervaring is dat een combinatie van participatieve methoden en reflectiemomenten waardevol zijn voor participanten, omdat ze de mogelijkheid krijgen om kritisch te kijken naar wat er is gebeurd, hoe zich dat verhoudt tot het oorspronkelijk plan, en ze van anderen kunnen leren. Werkgroepenleden werden meegenomen in participatieve groepsdiscussies.
- Een **kwalitatieve vragenlijst** hielp in het verzamelen van inzichten, ervaringen en ideeën. WO=MEN zette op verzoek van MDF de vragenlijst onder hun individuele leden uit.

MDF gebruikte de cirkel van coherentie als tool om de vitaliteit en de samenwerking tussen WO=MEN en MinBZ te omschrijven. De focusgebieden zijn dialoog en ruimte om te leren, balans tussen geven en nemen, structuur aan samenwerking en complementariteit.

1.2.4 Evaluatiematrix

MDF maakte voor deze evaluatie een evaluatiematrix. Deze biedt een overzicht over hoe MDF de evaluatievragen zou beantwoorden en welke bronnen zij gebruikte om relevante data te verzamelen. Zie de evaluatiematrix in bijlage B.

1.2.5 Steekproef

De evaluatie nam interne en externe actoren mee in de diverse fasen van het evaluatieproces. Deze betrokkenheid werd toegespitst op de voor hen relevante interventie strategieën van het Meerjarenprogramma. Zo kon MDF data toetsen, valideren en trianguleren. De steekproef is in consultatie met MinBZ en WO=MEN bepaald. MinBZ droeg namen van collega's aan. WO=MEN gaf specifiek aan met welke politici MDF kon spreken. Voor veel andere type actoren droeg zij contactgegevens aan n.a.v. de door MDF aangedragen lijst van maatschappelijke organisaties en netwerken. MDF keek kritisch naar de evaluatievragen en bood advies over de steekproef.

WO=MEN stelde dat het belangrijk was om actoren te spreken die geïnformeerd antwoord kunnen geven, dus dat actoren inzicht en kennis moeten hebben van het Meerjarenprogramma, WO=MEN en/of het werk dat zij doet. IOB-kwaliteitscriteria geven aan dat externe actoren juist belangrijk zijn om data te toetsen en om een beter beeld te krijgen van vooruitgang, zonder kennis te hebben of beïnvloed te zijn door het werk of activiteiten die onder het geëvalueerde programma vallen.

MDF is het tot een bepaald punt eens met WO=MEN én IOB. Actoren bevragen die geen kennis hebben van WO=MEN, het Meerjarenprogramma of haar activiteiten heeft enkel zin wanneer het gaat om de bredere sector of veranderingen. Zo zijn bv. academici een goede bron van informatie, omdat zij een overkoepelend perspectief hebben die anders kan zijn dan de praktijk. Wanneer het bijvoorbeeld gaat over de efficiëntie van de managementstructuur van WO=MEN is het niet nuttig academici hierover te bevragen. Het punt van verzadiging is daarbij bij sommige vragen sneller bereikt dan bij anderen.

MDF heeft 68 actoren bevestigd voor evaluatiedoelinden. Hiervan waren 18 externe actoren. Interne bronnen zijn iedereen die een sleutelrol spelen in het Meerjarenprogramma, inclusief MinBZ, WO=MEN en haar leden. Alle anderen zijn extern. Zie hieronder een overzicht van de soorten bronnen en het aantal bevestigd:

Soort bron	Aantal bevestigd	Van wie externen
MinBZ	4	
WO=MEN	9	1 ²
Institutionele leden	20	
Individuele leden	13	
Andere maatschappelijke organisaties en netwerken	6	6
Eerste Kamerleden	2	2
Tweede kamerleden	3	3
Europees Parlement	2	2
Strategische partners	2	
MinDEF	1	
MinJenV	2	

² Deze externe bron werkte bij WO=MEN, maar was er tijdens de MTE niet meer werkzaam.

Bedrijven/semi-overheidsinstelling	2	2
Academici	2	2
Totaal	68	18

Tot slot: MDF heeft naast huidige ook met voormalige Eerste- en Tweede Kamerleden en Europarlementariërs gesproken. In dit rapport maakt MDF geen onderscheid tussen huidige en voormalige Kamerleden en Europarlementariërs i.v.m. het garanderen van anonimiteit van actoren.

1.2.6 Sensemaking, validatie en leren

Na datacollectie nodigde MDF actoren uit voor een sensemaking en validatie workshop. De doelen van de workshop waren om (i) data te valideren en onderling te toetsen, (ii) om gezamenlijk te kijken naar wat wel/niet werkt en om (iii) het leren te bevorderen door met elkaar in gesprek te gaan. De 2.5-uur durende workshop vond hybride plaats zodat iedereen kon meedoen met het doel om met name WO=MEN medewerkers en institutionele leden te laten deelnemen evenals individuele leden en MinBZ. De workshop was beperkt toegankelijk voor andere respondenten, met name geïnterviewden van andere organisaties. In totaal waren er 7 participanten; 2 van MinBZ en 5 van WO=MEN.

1.3 Beperkingen van de evaluatie

De MTE had enkele beperkingen. Eén daarvan is MDF's bias en de bias van actoren. Als evaluatie deskundige was MDF geïnteresseerd in het uitvoeren van deze evaluatie, mede omdat zij het thema belangrijk vindt en ze een bijdrage wil leveren aan het bevorderen van gendergelijkheid en vrouwenrechten. Gezamenlijk en apart hebben evaluatie teamleden meerdere evaluaties gedaan en hebben zij, net zoals actoren, een stukje (subjectieve) voorkennis.

MDF is bewust omgegaan met haar (voor)kennis van thematieken vanuit andere evaluaties en zorgde dat zij zo open mogelijk de datacollectie in ging, open vragen stelde, en anderen de ruimte bood om zelf input te leveren die zij belangrijk vonden. Ook is MDF zich bewust van de verschillen tussen organisaties in het algemeen en het grote verschil tussen netwerk- en andere maatschappelijke organisaties inclusief de controle die zij kunnen uitvoeren.

Verder was er de mogelijkheid dat de verschillende belangen van actoren en respondenten de resultaten beïnvloedden als met name degenen die WO=MEN graag in een goed licht zetten en/of die met meer invloed zich uitspreken. MDF heeft dialogen gefaciliteerd op een manier waarop participanten aangemoedigd werden om verschil van inzicht te waarderen en echt naar elkaar te luisteren.

De lijst van actoren en documenten die werden meegenomen in datacollectie methoden is grotendeels door WO=MEN en MinBZ aangedragen. Er bestond dus een kans dat er een bias ontstond, omdat de actoren die zijn aangedragen niet alomvattend zijn of onafhankelijk gekozen zijn. Dit gold met name voor de Eerste- en Tweede Kamerleden en Europarlementariërs. I.v.m. de persoonlijke relaties die worden opgebouwd was het niet verstandig dat MDF zelf collega's van hen benaderde. MDF zorgde ervoor dat de kwalitatieve vragenlijst met een ondersteunende mail aan leden werd gestuurd en dat zij voor andere bronnen ook zelf organisaties aandroeg. Dit geldt met name voor actoren die verder af stonden van het Meerjarenprogramma om te zorgen dat er een goede balans werd gevonden in soorten actoren.

MDF had te maken met een context waarbinnen degenen met de meeste kennis van WO=MEN, naast medewerkers ook institutionele leden, allen als interne actoren gelden. MDF heeft hierdoor maar beperkt met institutionele leden gesproken, namelijk alleen gedurende de werkgroepsdiscussies of telefonisch. MDF had voorzien dat meerdere institutionele leden bij de sense-making workshop zouden zijn, om zo alsnog hun visies te delen.

De MTE werd uitgevoerd in een steeds veranderende context. De realist evaluatie methodologie en evaluatiemethoden boden genoeg ruimte om ook andere/niet geplande interventies of mechanismen te onderzoeken, alsook de mate waarin zij de interventies en de doelen hebben ondersteund of belemmerd. Dit betrof bv. het testen of de aannames nog juist waren.

MDF had ook te maken met de realiteit dat veel werkgroep leden enorm druk waren, mede i.v.m. politieke ontwikkelingen in binnen- en buitenland. De deelname van de leden van de GVV-werkgroep was hierdoor zeer beperkt. Ondanks goede samenwerking met WO=MEN moest de workshop twee keer last minute worden geannuleerd. MDF hebben dit ondervangen door 2 leden telefonisch te spreken. MDF heeft constructieve sessies met de andere 2 werkgroepen gehad waardoor zij goede inzichten van een variëteit aan institutionele leden heeft gekregen.

De animo van individuele leden bleek beperkt bij het invullen van de kwalitatieve vragenlijst. MDF had de vragenlijsten in het Nederlands en het Engels aangeboden. MDF kreeg enkel reacties van Nederlandstalige individuele leden. De reden hiervoor is onbekend. Het niet behalen van de beoogde response van 30 respondenten voor de kwalitatieve vragenlijst betekent dat MDF een minder compleet beeld heeft van wat individuele leden vinden van het Meerjarenprogramma en kon daardoor geen overkoepelende bevindingen formuleren.

2 Achtergrondinformatie: Actoren en het WO=MEN Meerjarenprogramma

Dit hoofdstuk geeft achtergrondinformatie voor iedereen die minder bekend is met het werk van WO=MEN en haar Meerjarenplan, evenals een link met het Nederlandse en MinBZ genderbeleid. Ook geeft het hoofdstuk informatie over het M&E raamwerk van WO=MEN wat gebaseerd is op de Theory of Change (ToC) in haar Meerjarenplan.

2.1 Beschrijving van actoren en het Meerjarenprogramma

2.1.1 Nederlandse buitenlandbeleid op gendergelijkheid en vrouwenrechten

MinBZ richt zich op vier prioriteiten:

1. Vergroten van vrouwelijk leiderschap en deelname van vrouwen aan (politieke) besluitvorming.
2. Economische zeggenschap en een verbeterde economische positie voor vrouwen.
3. Tegengaan van geweld tegen vrouwen en meisjes.
4. Versterking van de rol van vrouwen in conflictpreventie en vredesopbouw, en bescherming in conflictsituaties.

MinBZ draagt hieraan bij middels:

- Genderspecifieke programma's: Nederland steunt maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor vrouwenrechten en gendergelijkheid op landen-, regionaal en internationaal niveau.
- Gendermainstreaming: bevorderen van gendergelijkheid als een integraal onderdeel van het buitenlands beleid. Waarbij de OESO-DAC gendermarkers worden toegepast alle ODA financieringen.
- Gender diplomatie: het bevorderen van vrouwenrechten en gendergelijkheid inclusief seksuele en reproductieve gezondheid en rechten in internationale en regionale verdragen, resoluties en afspraken.
- Sinds 2022 voert MinBZ een Feministisch Buitenlandbeleid (FBB).

2.1.2 WO=MEN en het Meerjarenprogramma

WO=MEN is een netwerkorganisatie die op 2 november 2006 door leden is opgericht vanuit de behoefte om de lobby en beleidsbeïnvloeding die zij al deden beter te coördineren. De behoefte kwam voort uit de realisatie dat gendergelijkheid en vrouwenrechten vaak van de agenda verdween wanneer er druk ontstaat, bv. tijdens een crisis. Sindsdien is WO=MEN uitgegroeid tot een breed platform waarin leden bepalen welke richting zij opgaan.

Lidmaatschap van WO=MEN bestaat enerzijds uit institutionele leden en anderzijds uit individuele leden. Individuele leden zijn vaak lid om kennis te delen en te leren, hun netwerk te vergroten, om financiële steun te leveren, omdat zij aansluiting zoeken e.d. Dit geldt ook voor verschillende institutionele leden. Leden zijn al dan niet actief lid. Andere hoofdzakelijk institutionele leden die op structurele basis deel willen uitmaken van de gezamenlijke lobby en beleidsbeïnvloeding, zijn werkzaam in een van de drie werkgroepen van WO=MEN:

- Gender, Vrede en Veiligheid (GVV)
- Gender, Duurzame Economie (GDE) en Klimaat
- Politieke lobby

SDG 5 (gender equality) is een overkoepelend thema dat in alle werkgroepen wordt meegenomen.

2.1.3 Context van het Meerjarenprogramma

De evaluatie werd uitgevoerd in de context van het Nederlandse buitenland- en genderbeleid met focus op het werk van WO=MEN in Nederland en daarbuiten. Deze context wordt mede gekenmerkt door het krimpen van ruimte en bescherming van gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten die invloed hebben op meisjes en vrouwen wereldwijd.

De Nederlandse context is afgelopen paar jaar erg veranderd. Er zijn meerder Kabinetswisselingen geweest en de term gendergelijkheid wordt steeds meer als problematisch gezien. Het huidige kabinet heeft het voornemen de steun aan ontwikkelingsorganisaties af te bouwen en recente Kamerbrief en beslisnota over de toekomst van de samenwerking met maatschappelijke organisaties in ontwikkelingshulp (11 november 2024) vat de huidige politieke en mogelijke toekomstige context in Nederland goed samen. Voorgenomen beleidsprioriteiten zijn:

- Op het gebied van gezondheid:
 - Bestrijden HIV/aids epidemie
 - Tegengaan schadelijke praktijken
- Op het gebied van handel:
 - Stimuleren vrouwelijk ondernemerschap
 - Bevorderen schone en eerlijke handel
- Op het gebied van mensenrechten:
 - Tegengaan geweld tegen vrouwen en steun aan vrouwenrechtenverdedigers
 - Beschermen en promoten van mensenrechten en fundamentele vrijheden

Ten opzichte van het huidige beleidskader bezuinigt het huidig Kabinet naar verwachting ongeveer EUR900-1.100 miljoen. In het nieuwe beleidskader is de voorgenomen kern de samenwerking tussen Nederlandse maatschappelijke organisaties en hun partners in lage- en middeninkomenslanden op een manier dat lokaal eigenaarschap het uitgangspunt is. Hierin staat de rol van de Nederlandse maatschappelijke organisaties eerder de rol van een ondersteuner en een sparringpartner op zich neemt. Voorgenomen is dat er geen financiering meer komt voor lobby en beïnvloeding in Nederland of op internationaal niveau. Voor het betrekken van vrouwen bij vredesbesprekingen is voorgenomen dat alle financiering verdwijnt.³

2.1.4 Aannames van het Meerjarenprogramma

Ten tijde van de ontwikkeling van haar Meerjarenprogramma nam WO=MEN aan dat de volgende aspecten golden voor de context waarin ze werkt:

1. Er is een politieke meerderheid in Nederland en de EU blijft voorstander van verdere promotie gendergelijkheid en vrouwenrechten in Nederlands buitenlandbeleid en waar relevant in internationale, Europese en nationale beleidsprocessen.
2. Nederlandse burgers en overheid blijven ontwikkelingsorganisaties en andere organisaties in het maatschappelijk middenveld die zich inzetten voor vrouwenrechten en gendergelijkheid ondersteunen, politiek en financieel.
3. De Nederlandse beweging voor de realisatie van vrouwenrechten en gendergelijkheid wereldwijd actief blijft doordat individuen, groepen en organisaties hieraan willen werken in gezamenlijkheid en solidariteit. Dit ondanks de verschillende stromingen in de feministische beweging.
4. De private sector in Nederland is bereid haar werkwijzen aan te passen door een actieve inzet te leveren de rechten en emancipatie van vrouwen in internationale economische ketens beter te bewerkstelligen en diversiteit en inclusie te bevorderen.
5. Dat in het post-COVID 19 tijdperk de bewustwording is vergroot dat gerichte gender- en conflict sensitieve interventies noodzakelijk zijn voor Building Better Forward.

³ In de [kamerbrief](#) dd 21 januari 2025 staat dat er nader onderzoek gedaan zal worden naar het voortzetten van het WPS-instrument na 2025.

2.2 Beschrijving van het M&E raamwerk en het resultatenkader

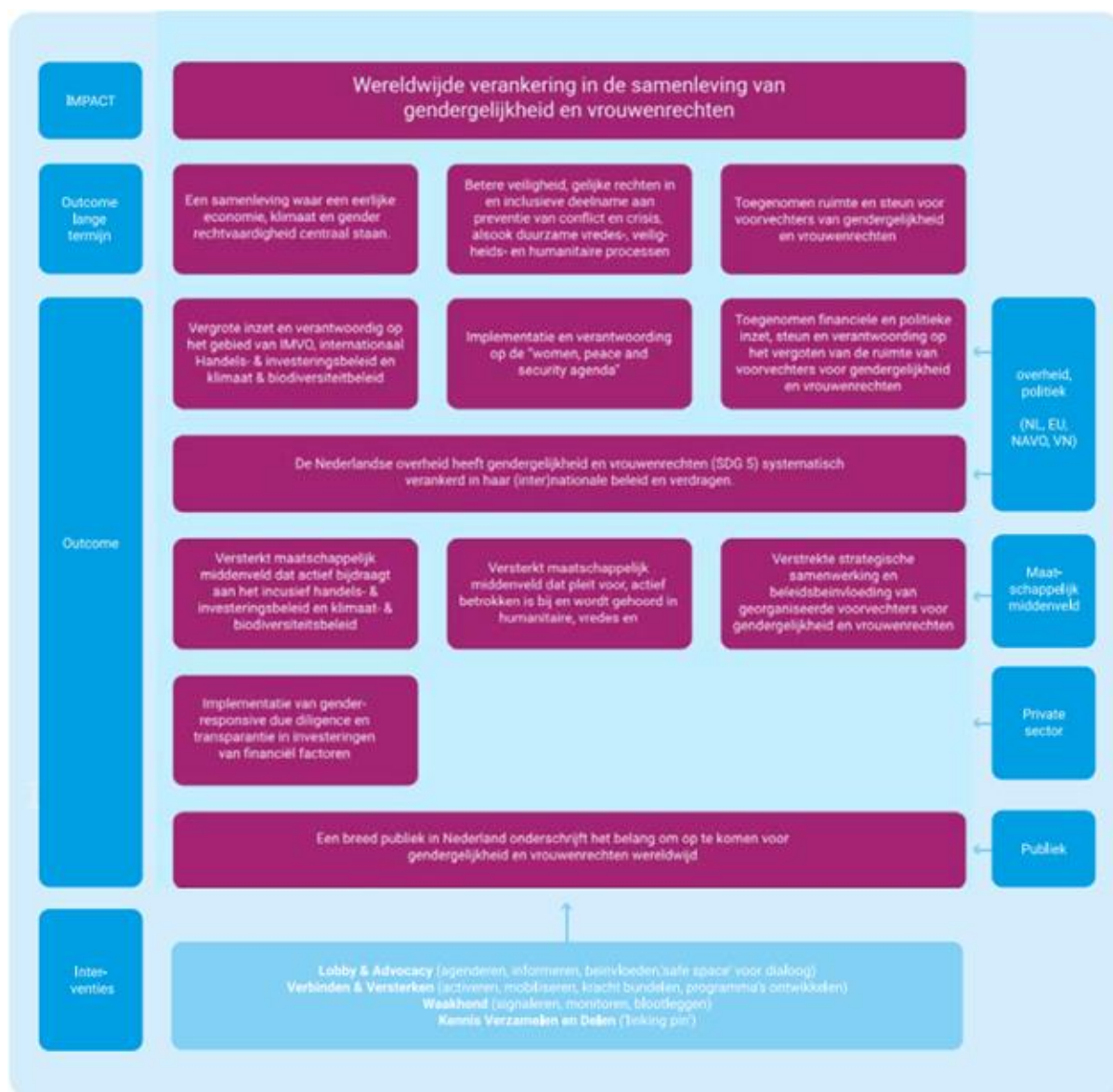
De ToC zoals beschreven vormt het M&E raamwerk en resultatenkader van WO=MEN. Het bestaat uit lange termijn outcomes, in deze evaluatie de lange termijn doelen genoemd. Ook zijn er outcomes, in deze evaluatie veelal als doelen bestempeld, en interventies die als activiteiten worden beschreven.

2.2.1 Doelen van het Meerjarenplan

WO=MEN heeft 3 lange termijn uitkomsten waar zij naar streeft:

- Een samenleving waar een eerlijke economie, klimaat, en genderrechtvaardigheid centraal staan.
- Betere veiligheid, gelijke rechten in en inclusieve deelname aan preventie van conflict en crisis, alsook duurzame vredes-, veiligheids- en humanitaire processen.
- Toegenomen ruimte en steun voor voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

De doelen van het Nederlandse buitenlandbeleid op gendergelijkheid en vrouwenrechten en het WO=MEN Meerjarenprogramma zijn meegenomen in de ToC:



WO=MEN heeft sommige van haar eigen indicatoren voor succes gekoppeld aan basketindicatoren van het MinBZ Women's Rights and Gender Equality (WRGE)/VRG-resultatenkader en voor het meten van effectiviteit. Deze zijn gelinkt aan volgende basketindicatoren:

- WRGE indicator 2.1. # of laws, policies and strategies blocked, adopted or improved to promote women's voice, agency, leadership, and representative participation in decision-making processes in public, private and civic sphere. (link SCS2).
- WRGE-indicator 3.1. # of laws, policies and strategies blocked, adopted or improved to promote women's economic rights, empowerment and entrepreneurship (link SCS2).
- WRGE indicator 4.2. # of times that CSOs succeed in creating space for CSO demands and positions on promote women's meaningful and equal participation and leadership in conflict prevention and peace- and state-building and protecting women's and girls' rights in crisis and (post-)conflict situations, through agenda setting, influencing the debate and/or movement building (link SCS3).

2.2.2 Sleutelactiviteiten en interventiestrategieën

Het Meerjarenprogramma belicht 4 interventiestrategieën die WO=MEN uitvoert om lange-termijn doelen te behalen. Deze zijn:

- Lobby & Advocacy: het agenderen, informeren, adviseren en beïnvloeden van samenleving, Ministeries, instituties en politiek.
- Verbinden & Versterken: het activeren en mobiliseren van individuen, groepen en maatschappelijke organisaties, het motiveren en bundelen van krachten, het linken van leden aan relevante actoren, het delen van strategieën en het verbinden van de internationale en nationale gendergelijkheids- en vrouwenrechtenagenda en -beweging.
- Waakhond: signaleren van genderongelijkheid en schending van vrouwenrechten wereldwijd. WO=MEN signaleert diverse vormen van krimpemde ruimte voor het maatschappelijk middenveld. Daarnaast monitoren zij de ontwikkeling en uitvoering van wetten en beleid en letten op de consistentie daarvan. MDF legt ongelijke machtsrelaties bloot, is alert op vormen van stereotypering, maatschappelijke en politieke trends.
- Kennis verzamelen & delen: het beschikbaar maken van onderzoek en adviezen voor beleid, zichtbaar maken van maatschappelijke en politieke trends, toegankelijk maken van de geleerde lessen en goede praktijkvoorbeelden, het vertalen van kennis, onderzoek en ervaring van leden naar advies voor relevante Ministeries, een position paper of een expertsessie voor het Nederlands Parlement.


3 Bevindingen

In dit hoofdstuk wordt verzamelde data gepresenteerd, waarop MDF haar bevindingen baseert. Bevindingen zijn samengevat in de tabellen en zijn eronder uitgewerkt.

3.1 Beleidsrelevantie

Dit deel van het evaluatierapport evalueert beleidsrelevantie. Dit betreft m.n. de doelen van het Meerjarenprogramma en de activiteiten.

3.1.1 Relevantie van het programma, de interventiestrategieën en het ontwerp voor het behalen van het internationale genderbeleid van het MinBZ

	<p>Bevinding: WO=MEN streeft ernaar structureel bij te dragen aan het Nederlands genderbeleid, alsook d.m.v. het Nationaal Actieplan (NAP) 1325-IV mede te coördineren. Bevinding: Het Meerjarenprogramma ondersteunt SDG5 en het Nederlands genderbeleid op een gespecialiseerde, doch diverse, manier. De doelen en gewenste resultaten ondersteunen elkaar. Bevinding: Het maatschappelijk middenveld, publiek en de overheid en politiek dragen bij aan het Nederlands genderbeleid. Bijdragen aan basketindicatoren komen al ver boven gezette targets uit. WO=MEN had ambitieuzere targets kunnen zetten.</p>
---	--

WO=MEN streeft ernaar structureel bij te dragen aan het Nederlands genderbeleid, alsook d.m.v. het mede-coördineren van het NAP1325-IV. De plannen hiervoor worden in het Meerjarenplan (2022-2026) gepresenteerd. In eerste instantie werd goedkeuring verleend voor en financiering toegezegd voor de duur van 1 jaar; een verder aangepast voorstel en Meerjarenprogramma is uiteindelijk goedgekeurd voor de volgende 4 jaar.

Deze beschikking werd voor een jaar gegeven omdat het Meerjarenplan nog op een aantal punten tekortschoot. WO=MEN werd gevraagd om voor de beschikking voor 2023-2026 op basis van al ontvangen stukken additionele informatie aan te leveren, waaronder het jaarplan 2022, het nader uitgewerkte Monitoren, Evaluatie, en Leren (MEL) Framework en het linken van WO=MEN's eigen indicatoren aan de basketindicatoren uit het MinBZ Vrouwenrechten en Gendergelijkheid (VRG) Resultatenkader. Op 27 juni 2022 ontving WO=MEN de beschikking.

Het Meerjarenprogramma benadrukt specifieke focus op drie gebieden, nl. (i) gender, duurzame economie en klimaat, (ii) gender, vrede, veiligheid, en (iii) ruimte en duurzame steun. Deze worden ondersteund door drie werkgroepen, dat gefaciliteerd wordt door een WO=MEN medewerker. In het jaarplan dat ieder jaar wordt opgesteld staat het overzicht met concrete inzet/activiteiten te bereiken resultaten. WO=MEN dient te rapporteren op de WRGE-basketindicatoren raamwerk van MinBZ. Dit was in het voorgaande gesubsidieerde Meerjarenprogramma geen vereiste, maar is nu in lijn met het VMM-subsidie kader een vereiste geworden.

Het Meerjarenprogramma ondersteunt SDG5 en het Nederlands internationale vrouwenrechten- en gendergelijkheidsbeleid op een gespecialiseerde, doch diverse, manier. De doelen en gewenste resultaten ondersteunen elkaar. Het Meerjarenplan heeft drie lange termijn doelen die gericht zijn op de 3 hoofdthema's. WO=MEN ziet in dat, om deze doelen te behalen, ze hun werk breed moeten uitzetten en dat ze samen met leden de beste resultaten kunnen behalen. SDG5 is een dwarsdoorsnijdend thema.

Het maatschappelijk middenveld, publiek en de overheid en politiek dragen bij aan het Nederlands internationaal vrouwenrechten en gendergelijkheidsbeleid. WO=MEN benadrukt het belang van een nauwe samenwerking met deze actoren d.m.v. het versterken van het maatschappelijk middenveld door kennissessies te organiseren, het koppelen van organisaties,

het schrijven van policy papers en het koppelen van haar leden aan relevante actoren. In het Meerjarenplan staat dat WO=MEN de bijdragen van bedrijven aan SDG5 zal adresseren.

Het Meerjarenprogramma stelt targets richting de basketindicatoren. Deze zijn: (i) in tenminste 5 beleidsnota's, fondsen en/of actie-/implementatie-plannen is ruimte en steun gecreëerd voor gendergelijkheid en vrouwenrechten, en/of voorvechters ervan en (ii) tenminste 3 keer is het maatschappelijk middenveld erin geslaagd om ruimte te creëren voor de eisen en standpunten van organisaties uit het maatschappelijk middenveld bij conflictpreventie e/o vredesprocessen, inclusief handel- en investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteit door agenda bepaling, beïnvloeding van het debat en/of het bouwen van een beweging.

Bijdragen aan basketindicatoren komen al ver boven gezette targets uit. WO=MEN had ambitieuzere targets kunnen zetten. De basketindicatoren zijn op zo een manier opgesteld dat er op veel verschillende manieren aan kan worden bijgedragen. Een positief resultaat hiervan is dat WO=MEN grotendeels vrij is om te beslissen hoe ze eraan wil bijdragen. Zie hieronder een overzicht van de bijdragen aan de basketindicatoren in 2022 en 2023:

Outcomes	WO=MEN OH 2022		WO=MEN OH 2023	
	Totale bijdrage basketindicatoren		Totale bijdrage basketindicatoren	
DE- Overheid en politiek Ergrote inzet op het gebied van IMVO, internationaal handels- n investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteits beleid [WRGE asket indicator 3.11	2		6	
DE - Overheid en politiek Extra outcomes WRGE basket indicator 3.1]	1		0	
. Op maatschappelijk middenveld niveau: versterkt maatschappelijk middenveld dat actief bijdraagt aan een inclusief handel & investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteit WRGE basket indicator 3.21	1		1	
VV/NAP 1325 - Overheid en politiek Implementatie van en verantwoording op de WPS agenda. WRGE basket indicator 4.1]	5		9	
VV/NAP 1325 - Maatschappelijk middenveld. Versterkt mmv dat pleit voor en actief betrokken bij en wordt eheard bij hum process, vredes- en veiligheidsbeleid. WRGE basket indicator 4.21	3		4	
Publiek [WRGE basketindicator 2.3]	0		3	

MinBZ vroeg pas net voor de toekenning van financiering om basketindicatoren een onderdeel te maken van het Meerjarenprogramma. Daardoor, vertelde WO=MEN, was het onduidelijk wat de bedoeling was, wat het zou betekenen voor WO=MEN en hoe MinBZ deze zou gebruiken. Ook was het bij het schrijven van het plan onduidelijk hoe de politiek in Nederland zich zou ontwikkelen.

De basketindicatoren lenen zich goed naar de werkwijze van WO=MEN en hun core business, nl. door zich structureel in te zetten voor een betere samenwerking en zich continu in te zetten voor lobby en beleidsbeïnvloeding. Dit wetende had WO=MEN hogere targets kunnen zetten in 2021. Mede door meerdere Kabinetwisselingen kon WO=MEN zich verschillende keren en meer dan in eerste instantie gedacht inzetten op het beïnvloeden van beleid.

Het target voor 2026 was gericht op lobby en beleidsbeïnvloeding, dus op het beïnvloeden van wetgeving en het creëren van ruimte voor het maatschappelijk middenveld ten voordele van het beïnvloeden van preventiemaatregelen in conflict en het beschermen van de rechten van vrouwen en meisjes in conflictgebieden. MDF ziet een stijgende lijn in de meeste bijdragen. De grootste stijging is in de overheid en de politiek, m.n. op het vergrootte inzet op het gebied van (i) IMVO, internationale handels- en investeringsbeleid en klimaat en biodiversiteitsbeleid, (ii) implementatie van en verantwoording op de GVV-agenda. Ook in het (iii) publiek is een stijging te zien.

Activiteiten ter ondersteuning van de basketindicator voor gender, duurzame economie en klimaat centreren rond dialoog met beleidsmakers in Nederland, op Europees niveau en internationaal, zoals tijdens de Conference of the Parties 28 (COP 28; 2023). Onder geboekte successen is:

- het opnemen van gender als thema in het convenant voor verzekeringen (2022),
- het ondersteunen van ontwikkelen van een vaak gestelde vragen bij de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) over gender-responsive due diligence
- dat verschillende Tweede Kamerleden en de Minister zich uitspraken over een onevenredige impact van klimaatverandering op mannen en vrouwen.


Vooruitgang m.b.t. gender, vrede en veiligheid is zichtbaar door het NAP1325-IV wat MinBZ voor het eerst op de implementatie van het NAP1325-IV richting de Tweede Kamer rapporteerde.

De inzet van WO=MEN om het brede publiek te informeren heeft zij o.a. gerealiseerd door het geven van een interview aan Vrij Nederland over het FBB, het schrijven van een opiniestukken over overlevenden van seksueel geweld tijdens oorlog en conflict voor de Volkskrant en over de link tussen klimaat en gendergelijkheid voor Trouw.

Resultaten op het maatschappelijk middenveld dragen bij aan een inclusief handel- en investeringsbeleid, klimaat en biodiversiteit door de link met gendergelijkheid te benadrukken. In 2022 organiseerde WO=MEN samen met haar leden een side event tijdens het Feminist Foreign Policy Summit in Berlijn. In 2023, droeg WO=MEN bij aan een samenwerkingsverband van Nederlandse organisaties die zich inzet voor klimaatrechtvaardigheid. Hierdoor namen leden gendergelijkheid consequenter mee in hun lobbyactiviteiten.

Er is 1 basketindicator waaraan in 2023 minder is bijgedragen dan in 2022. De indicator waarop MDF een daling ziet in bijdragen zijn de maatregelen die zijn opgenomen ten behoeve van gendergelijkheid en COVID 19 herstelplannen van de Nederlandse overheid door samen te werken met het maatschappelijk middenveld. Toch is dit een ongepland positief resultaat in 2022. De andere indicator waarop er een gelijke bijdrage is geleverd in 2023 als in 2022 is op het maatschappelijk middenveld dat actief bijdraagt aan een inclusief handel en investeringsbeleid, klimaat en biodiversiteit.

3.1.2 Relevantie van programma-activiteiten voor specifieke lange termijn doelen

	<p>Bevinding: WO=MEN is consistent in het uitvoeren van hun activiteiten. Alle activiteiten die WO=MEN heeft ondernomen zijn relevant voor het behalen van de lange termijn doelen, hoewel externe factoren soms belemmerend zijn. Bevinding: Het Meerjarenprogramma is relevant, omdat zij de politiek en het maatschappelijk middenveld bij elkaar brengt. Bevinding: Activiteiten leiden tot kennisvergroting en expertise van WO=MEN wat een meerwaarde is voor Kamerleden en leden.</p>
---	---

WO=MEN is consistent in het uitvoeren van haar activiteiten. Alle activiteiten die WO=MEN heeft ondernomen zijn relevant voor het behalen van de lange termijn doelen, hoewel externe factoren soms belemmerend zijn. WO=MEN creëert mogelijkheden voor het maatschappelijk middenveld en Kamerleden, om elkaar te ontmoeten, bv. door bijeenkomsten te organiseren. Dit ziet MDF terug in alle activiteiten die voor het behalen van de doelen van het Meerjarenprogramma worden uitgezet.

Het doel 'een samenleving waar eerlijke economie, klimaat en gender rechtvaardigheid centraal staan' is nog steeds relevant, zeggen institutionele leden. Ze zeggen dat het een stip is op de horizon en dus een ambitieus plan is waar je aan wil werken. De economie zorgt voor ongelijkheid en de klimaatcrisis is een gevolg van economische keuzes. De klimaatcrisis verergert dan weer de ongelijkheid, omdat niet iedereen dezelfde rechten en positie heeft. De GDE-werkgroep legt een duidelijke link tussen klimaat, economie, en (gender)ongelijkheid. Hoewel WO=MEN zegt dat er goede initiatieven zijn genomen in de wetgeving, ziet WO=MEN dat de Nederlandse economie en groei nog steeds een drijfveer is voor de regering.

Institutionele leden gaven aan dat WO=MEN ter voorbereiding van bv. de Commissie voor de Status van Vrouwen (CSW) en UNFCCC COP met hen in gesprek gaat om na te denken over aanbevelingen en sleutelargumenten voor input aan de Nederlands delegatie. Ook erna, komen

institutionele leden samen en brieft WO=MEN, zo mogelijk samen met de delegatie, over wat zij daar hebben gehoord, hoe het is gegaan en wat er is gezegd. Dit vinden institutionele leden een meerwaarde, omdat zij zo zelf niet hoeven te reizen, maar hun argumenten namens hen worden meegenomen en zij alsnog op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen. MDF observeerde een heleboel vertrouwen in WO=MEN bij institutionele leden.

Ook organiseerde WO=MEN Meer-Partijen Initiatieven (MPI) in de Tweede Kamer en met Eerste- en Tweede Kamerleden; in 2024 organiseerde WO=MEN 1 MPI over politieke participatie i.s.m. Alliantie Politica en 1 over veiligheid op de werkvloer. In 2023 was er een gender MPI gericht op de Tweede Kamerverkiezingen. Hier werd ruimte gecreëerd voor ervaringsdeskundigen om in gesprek te gaan met Kamerleden. Dit ervaren Kamerleden als positief, omdat zij daar collega-Kamerleden tegenkwamen, het maatschappelijk middenveld meedeed en omdat het onderwerp apolitiek werd gemaakt, waardoor het makkelijker was om over te praten. Volgens Tweede Kamerleden zorgde dat voor het makkelijker behalen van een politieke meerderheid in de Kamer.

Een recent voorbeeld⁴ van een bijdrage van de GDE-werkgroep is het coördineren van een samenwerking tussen 6 leden van de groep in het schrijven van een paper met concrete aanbevelingen voor de Nederlandse overheid voor een inclusief klimaat- en biodiversiteitsbeleid. De boodschap van de paper was dat genderongelijkheid, klimaatverandering en biodiversiteit nauw samenhangen en daarom ook een geïntegreerde aanpak vereisen. Aanbevelingen gaven een boodschap aan beleid. De paper boden leden gezamenlijk op 24 september 2024 aan NSC, GL/PvdA, SP, PvdD en D66 Kamerleden.

Een mooi resultaat is dat een aanwezig Kamerlid tijdens een opvolgend debat zei dat ze gendergelijkheid als speerpunt zal nemen in hun inzet voor de klimaattop. Over het algemeen ziet MDF dat er stappen worden gezet richting het integreren van klimaat in de werkgroep. GDE-werkgroepleden zeggen dat de focus van het werk vooralsnog ligt op gendermainstreaming in organisaties die werkzaam zijn op klimaat. WO=MEN kan hierop verder bouwen.

Onder het doel *'Betere veiligheid, gelijke rechten en een inclusieve deelname aan preventie van conflict en crisis, alsook duurzame vredes-, veiligheids- en humanitaire processen'* heeft WO=MEN goede resultaten geleverd. De GVV-werkgroep functioneert deels als een waakhond: zij houden implementatie van de Nederlandse afspraken op GVV en ook de ontwikkeling van gewapend conflict en/of escalatie van geweld tegen vrouwen en meisjes in de gaten en maken vervolgens plannen om daarop in te springen. Zo lobbyde de werkgroep rond (financiële) anti-terreurmaatregelen op het gebied van humanitaire hulp.

Ook staat de samenwerking institutionele leden toe om gender meer in hun werk te integreren, zeggen ze. Een positief resultaat van het Meerjarenprogramma is het toevoegen van een genderlens in humanitaire groepen. Zij leerden dat er een verschil is tussen vrouwen en mannen bij toegang tot hulp. Dutch Relief Alliance startte naar aanleiding van een sessie met WO=MEN in 2022-2023 zelf een genderwerkgroep, heeft dit thema meegenomen in hun strategisch plan en heeft gender opgepakt in hun lobby en beleidsbeïnvloeding.

Als belemmerend wordt genoemd dat er aan de ene kant gesneden wordt in het budget voor ontwikkelingshulp en dat aan de andere kant de pushback uit de samenleving en politiek groter wordt. Ook wordt er meer ingezet op defensie, waaronder wapenhandel. Een positief resultaat van het Meerjarenprogramma is dat WO=MEN erin is geslaagd om artikel 7.4 van het Arms Trade Treaty in het NAP1325-IV te krijgen. Hierin staat dat een land dat wapens verkoopt aan een land in conflict eerst een genderanalyse moet doen en maatregelen moet nemen om negatieve impact op vrouwen te beperken. Helaas, zegt WO=MEN, doet Nederland dit nog te oppervlakkig en worden niet de juiste maatregelen genomen om vrouwen te beschermen in conflictlanden.

⁴ Zie nieuwsberichten:

<https://www.wo-men.nl/nieuwsbericht/overhandiging-paper-eerlijk-duurzaam-en-effectief-gendergelijkheid-als-basis-voor-klimaat-en-biodiversiteitsbeleid-aan-tweede-kamerleden>

Ter ondersteuning van het doel ‘toegenomen financiële en politieke inzet, steun en verantwoording op het vergroten van de ruimte van voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten’ werd in 2021 een FBB-werkgroep opgesteld met bestaande leden van de politieke lobby-werkgroep, de GDE-werkgroep, individuele leden en de GVV-werkgroep. Zij leverden input voor het FBB-handboek.

WO=MEN en institutionele leden zijn voornamelijk beperkt door beperkte beschikbare uitvoerende middelen van MinBZ. Een voorbeeld hiervan is dat het ministeriële Shaping Feminist Foreign Policy beperkte plekken had, vertellen WO=MEN en netwerken. WO=MEN, samen met CARE Nederland, Cordaid, Oxfam en Hivos, nam het heft in eigen handen en organiseerde zelf een FBB-festival. Zij lieten daarbij zien dat zij ook zonder de ondersteuning van externe financiële middelen zich kunnen organiseren en een statement kunnen maken. Dit toont de kracht van WO=MEN en hun bijeenroepende kracht.

Het Meerjarenprogramma is relevant, omdat zij de politiek en het maatschappelijk middenveld bij elkaar brengt. WO=MEN wordt over het algemeen als een sterke partner gezien die inhoudelijke kennis en een goede reputatie heeft bij Kamerleden in Den Haag. Eerste- en Tweede Kamerleden zijn het erover eens dat WO=MEN goede kennis heeft over de nieuwste ontwikkelingen en dat ze daarom een goede bron van informatie is. WO=MEN heeft een sterke reputatie bij Kamerleden in Den Haag, observeerden Tweede Kamerleden. Zij zeggen dat WO=MEN weet wanneer lobby en beleidsbeïnvloeding effect heeft, kent de beleidscyclus goed en weet op een constructieve manier te lobbyen. Dit doen ze voornamelijk door ongevraagd en gevraagd informatie en inzichten te delen op een constructieve manier: ze gaan uit van wat de relevante instantie/persoon al doet en bouwt daarop voort.


Activiteiten leiden tot kennisvergroting en expertise van WO=MEN dat een meerwaarde is voor Kamerleden en leden. Uit de evaluatie is gebleken dat WO=MEN aan een multistakeholder overleg bouwt tussen beleidsmakers en ervaringsdeskundigen en daarin sparringpartners tracht te zijn voor Ministeries. Zij bouwt aan bewustwording van organisaties, waakt over gendergelijkheid en vrouwenrechten, versterkt capaciteiten van haar leden m.b.t. lobby en beleidsbeïnvloeding, levert input en kennis, bundelt krachten en voert gesprekken in nationale en internationale fora. Verder is gebleken dat WO=MEN kennissessies organiseert voor leden, haar contacten gebruikt om te pleiten in verschillende arena's, leden koppelt aan relevante stakeholders, kennis van leden verenigt, trainingen en follow-up ondersteuning biedt, netwerkbijeenkomsten organiseert en moeilijke punten bespreekbaar maakt. Zie voor meer informatie en inzichten punt 3.4.

Uit de MTE is gebleken dat WO=MEN zich professioneel inzet voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. Hoewel de lange termijn doelen op zichzelf niet haalbaar zijn in de tijdsspanne van het Meerjarenprogramma, is de weg erheen even belangrijk als de positieve resultaten die ze al heeft bereikt. Door mogelijkheden te creëren voor samenwerking en een omgeving te bieden waarin iedereen, van Kamerleden tot het maatschappelijk middenveld en individuele leden, zich veilig voelen en vertrouwen. Een lid benadrukte dat: “Bij WO=MEN is 1+1 meer dan 3.”

3.2 Relevantie van de ToC

In dit deel van het evaluatierapport beschrijft MDF de relevantie van de ToC. Dit betreft m.n. de onderliggende aannames van de ToC en de relevantie van het WO=MEN netwerk voor individuele leden.

3.2.1 Relevantie en validiteit van de ToC en haar onderliggende aannames

	<p>Bevinding: Eén van de onderliggende aannames van het Meerjarenprogramma is niet valide gebleken; 2 aannames bevinden zich op een kantelpunt of ze nog valide zijn. Deze aannames moeten worden aangepast of meer specifiek gemaakt worden voor relevantie in de huidige context. Bevinding: Er is tegenstrijdigheid in</p>
---	---

	hoeverre respondenten vinden dat WO=MEN een rol binnen de nationale vrouwenbeweging moet spelen. Bevinding: Er wordt verschillend gekeken naar de mate waarin WO=MEN zelf de publieke opinie en het maatschappelijk debat op moet zoeken in de huidige context.
--	--

Eén van de onderliggende aannames van het Meerjarenprogramma is niet valide gebleken; 2 aannames bevinden zich op een kantelpunt of ze nog valide zijn. Deze aannames moeten worden aangepast of meer specifiek gemaakt worden voor relevantie in de huidige context. Het valt hierbij op te merken dat tijdens het ontwikkelen van het Meerjarenprogramma niet verwacht werd dat er eind 2023 al vervroegde verkiezingen zouden zijn in Nederland. Hieronder zijn de aannames en hun validiteit verder belicht:

Aanname 1: Er is een politieke meerderheid in Nederland en de EU blijft voorstander van verdere promotie van gendergelijkheid en vrouwenrechten in Nederlands buitenlandbeleid en waar relevant in internationale, Europese en nationale beleidsprocessen. Deze aanname bevindt zich op een kantelpunt of deze valide is. WO=MEN werkgroepleden geven aan dat er al geen politieke meerderheid meer is in Nederland die voorstander is van de verdere promotie van gendergelijkheid en vrouwenrechten. Andere interne en externe bronnen praten over een meerderheid die er nóg is en een externe netwerkorganisatie geeft aan dat het hierbij om een 'stille' meerderheid gaat.

Een medewerker van WO=MEN geeft aan dat het huidige MinBZ beleid dit nog steunt maar dat het de vraag is wat gaat komen. Het lijkt erop dat vrouwenrechten nog wel steun krijgen maar dat de term gendergelijkheid als problematisch wordt gezien. Daarnaast lijkt er veel te veranderen in het gehele buitenlands beleid en met name wordt de steun aan ontwikkelingsorganisaties afgebouwd waardoor substantieel minder vrouwenrechtenorganisaties gefinancierd zullen worden.⁵ Een Eerste Kamerlid geeft aan dat het goed is in detail te kijken welke thema's wel en welke niet meer worden ondersteund.

Ook in de rest van de EU spelen veelal vergelijkbare trends. Volgens een academicus kan WO=MEN baat hebben te spreken met organisaties in landen waar deze trends zich al eerder openbaarden. Zo kan zij bijvoorbeeld bewust een rol spelen in het geven van een 'safe space' voor degenen die zich uitspreken voor deze thematiek. Ook kan WO=MEN baat hebben te spreken met politieke partijen met een ander standpunt over de bevordering van gendergelijkheid en vrouwenrechten of hun achterban om in te zien waar hun weerstand zit. Uit onze gesprekken met WO=MEN blijkt dat dat eerste al enigszins bewust is gebeurd terwijl over het laatste gedeeltelijk anders is besloten in consultatie met institutionele leden en nog verder over wordt nagedacht.

Aan het eind van het najaar 2024 sprak de Nederlandse overheid zich in de EU en internationaal nog expliciet uit voor de bevordering van vrouwenrechten aldus een WO=MEN medewerker. Een andere academicus vermoedt dat de Nederlandse overheid haar sterke positie op vrouwenrechten bij internationale processen zal willen blijven behouden.

Aanname 2: Nederlandse burgers en overheid blijven ontwikkelingssamenwerkingsorganisaties en andere organisaties in het maatschappelijk middenveld die zich inzetten voor vrouwenrechten en gendergelijkheid ondersteunen, politiek en financieel. Ook hier zeggen de werkgroepen dat de aanname niet meer klopt terwijl anderen aangeven dat hier sprake is van een kantelpunt of deze aanname nog valide is. Op de GDE-werkgroep en een Europarlementariër na is er overeenstemming door interne en externe bronnen dat burgers zich blijven inzetten voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. Zoals bij aanname 1 al is aangegeven, wordt de politieke en financiële steun voor ontwikkelingsorganisaties en andere organisaties in het maatschappelijk middenveld aanzienlijk minder. Het is daarom relevant om deze aanname te herzien.

⁵ Kamerbrief Toekomst samenwerking met maatschappelijke organisaties in ontwikkelingshulp, 11 november 2024

Tweede Kamerleden en MinBZ spraken over het verschil tussen diplomatie en politiek: het is niet omdat de politiek minder gunstig is, dat de diplomatie er hetzelfde over denkt. Ook in moeilijke tijden zijn voorvechters te vinden in de overheid en in Ministeries. Maatschappelijke organisaties zelf zullen voorstander blijven van gendergelijkheid en vrouwenrechten. Volgens iemand van een externe maatschappelijke organisatie hangt de mate waarin wel van de organisatie af en zal er minder werk verricht worden zodra er minder financiële middelen zijn. Op het gebied van de EU raadt een Europarlementariër aan om met overheden samen te werken die voorstander zijn van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Aanname 3: De Nederlandse beweging voor de realisatie van vrouwenrechten en gendergelijkheid wereldwijd blijft actief doordat individuen, groepen en organisaties hieraan willen werken in gezamenlijkheid en solidariteit. Dit ondanks de verschillende stromingen in de feministische beweging. Er is overeenstemming dat de Nederlandse beweging voor de realisatie van gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd actief blijft binnen Nederland. De aanname is valide. Ter illustratie, WO=MEN heeft recentelijk twee maatschappelijke organisaties met een grote achterban, die zich in het verleden niet expliciet bezighielden met gendergelijkheid en vrouwenrechten, als nieuw lid mogen verwelkomen. Ook spraken meerdere institutionele leden zich bij de aankondiging van de bezuinigingen op ontwikkelingsorganisaties expliciet uit voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Zoals in hoofdstuk 3.1 aangegeven wordt er positief naar de capaciteit van WO=MEN gekeken als verbinder van de vrouwenbeweging die zich met name op Nederland zelf richt maar wordt er door respondenten **verschillend gedacht in hoeverre WO=MEN een rol binnen de nationale vrouwenbeweging moet spelen**. Hoewel een focus op Nederland niet het mandaat is van WO=MEN, heeft het NAP1325-IV ook een nationale focus. Hierdoor neemt het werk van WO=MEN op nationaal niveau toe. Mogelijk sluit de nationale focus van het NAP1325-IV goed aan bij de beslisnota⁶ en de huidige veranderende politieke context in Nederland.

Wat betreft **de mate waarin WO=MEN zelf de publieke opinie en het maatschappelijk debat op moet zoeken, wordt verschillend gedacht**. Er is overeenstemming dat hier bewuste keuzes over gemaakt moeten worden en dat echte publiekscampagnes financieel (te) veel vragen. Een Eerste Kamerlid noemt dat WO=MEN minder bescheiden moet zijn binnen de huidige politieke context en idealiter meer moet gaan inzetten op communicatie en outreach, inclusief het publieke debat. Daar waar WO=MEN volgens het Kamerlid juist succesvol was door niet erg zichtbaar te zijn over haar bijdrage aan en contact met bijvoorbeeld Kamerleden denkt dit Kamerlid dat WO=MEN binnen de huidige context juist net als de anti-genderbeweging meer zichtbaar en vocaal moet gaan worden omdat er meer tegengas moet komen.

Volgens een academicus is het goed na te denken of WO=MEN meer direct in contact met burgers zou moeten of willen staan. WO=MEN kan volgens de academicus met maatschappelijke organisaties spreken die zelf als burgerinitiatief zijn gestart. Aan de andere kant vermoedt de academicus niet dat WO=MEN zich als burgerbeweging moet en wil gaan organiseren aangezien ze een organisatie is die zich met name op institutionele actoren richt, ondanks dat ze ook individuele leden heeft.

In tegenstelling tot WO=MEN ziet de academicus de anti-genderbeweging als een burgerbeweging en zou dat een beweegreden kunnen zijn om meer richting een burgerbeweging te gaan. Daarentegen ziet WO=MEN zelf de anti-gender beweging niet zo en meer als goed gefinancierde lobbygroepen die bewust desinformatie verspreiden mede ondersteund door de techsector.

Zowel een Eerste Kamerlid als een academicus suggereren dat juist de charismatische verhalen een plek moeten kunnen krijgen in de huidige media. Ze wijzen op het feit dat er met 'schokkende verhalen' en bv. podcasts een groter publiek bereikt kan worden dan met inhoudelijke

⁶ Kamerbrief Toekomst samenwerking met maatschappelijke organisaties in ontwikkelingshulp, 7 november 2024

krantenartikelen. Het is hierbij belangrijk uit te leggen waarom het belangrijk is dat Nederland gendergelijkheid internationaal steunt en hoe WO=MEN als facilitator de positie van vrouwen, meisjes en non-binaire personen versterkt. Ook kan hierbij aandacht zijn voor inclusieve taal en ton en mensen interesseren die staan voor verbondenheid en medemenselijkheid.

Aanname 4: De private sector in Nederland is bereid haar werkwijzen aan te passen door een actieve inzet te leveren door de rechten en emancipatie van vrouwen in internationale economische ketens beter te bewerkstelligen en diversiteit en inclusie te bevorderen. De aanname is valide, wel met de kanttekening dat het bedrijfsleven kritisch is om gender mee te nemen. Waar sommige bedrijven een voorlopers rol spelen is het voor andere bedrijven vooral vanwege de nieuwe IMVO-wetgeving dat ze hun werkwijze willen aanpassen. Hierbij wordt opgemerkt door de GDE-werkgroep dat er mede door het werk van WO=MEN in Nederland meer bereidheid is dan bij andere EU-bedrijven, ondanks de nieuwe Europese wetgeving, en voert iemand van een internationale externe netwerkorganisatie aan dat in landen met meer corrupte overheden bedrijven veel meer weerstand hebben tegen het aanpassen van hun werkwijze.

Volgens een Europarlementariër is er met de nieuwe IMVO-wetgeving een groeiende aandacht van bedrijven voor gender en zou WO=MEN zich binnen de veranderende politieke context juist meer op het bedrijfsleven kunnen gaan richten. Daarvoor moet WO=MEN, aldus een andere externe organisatie, wel de taal van bedrijfsleven spreken om met hen te kunnen samenwerken en liever een Guide Dog i.p.v. een Watch Dog rol spelen.

Aanname 5: Dat in het post-COVID 19 tijdperk de bewustwording is vergroot dat gerichte gender- en conflict sensitieve interventies noodzakelijk zijn voor Building Better Forward. Het Meerjarenprogramma werd tijdens de COVID-19 pandemie ontwikkeld. De pandemie en gerelateerde restricties brachten nieuwe inzichten zoals het feit dat er, mede met de verbetering van platformen zoals Teams en Zoom, goed internationaal gewerkt kon worden door minder te vliegen en dat er na de pandemie veel in de gerelateerde werkwijze zou worden veranderd.

Er was daarnaast veel aandacht voor gender-gerelateerd geweld tegen vrouwen, meisjes, LHBTQI+ en non-binaire personen. Geweld dat er altijd al was maar nu veelal toenam. Met dit in het achterhoofd nam WO=MEN binnen de tijdsgeest van toen aan dat de vergrote bewustwording voor gender- en conflict sensitieve interventies positief zou bijdragen.

Er is overeenstemming door interne en externe actoren dat deze Covidaanname niet valide is gebleken. Wel blijft het relevant naar de effecten van de pandemie te kijken. Nog steeds zijn de negatieve effecten van toen op vrouwen, meisjes en meest gemarginaliseerden niet teruggedraaid. Met name in meer autoritaire landen zijn veel rechten teruggedraaid of meer beperkt en is de ruimte voor maatschappelijke organisaties, inclusief voor degenen die werken aan gendergelijkheid en vrouwenrechten, beperkt. Ook gender-gerelateerd geweld is niet afgenomen.

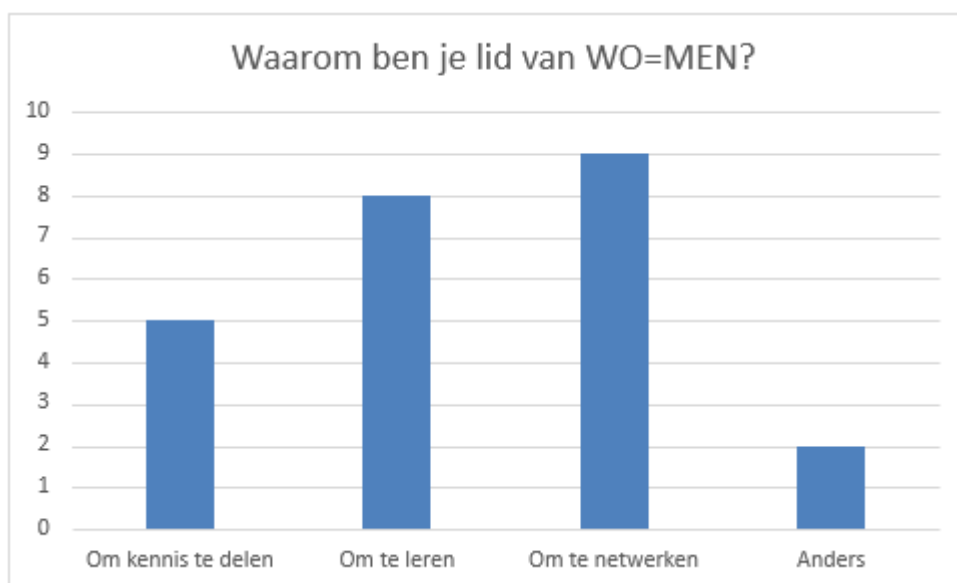
Daarentegen is er binnen WO=MEN en ook in vergelijkbare organisaties meer aandacht gekomen voor bijvoorbeeld interne beleidsdocumenten op gebied van thuiswerken, inclusief work-life balance en collective care.

3.2.2 Relevantie van de netwerkfunctie van WO=MEN voor individuele leden



Bevinding: Individuele leden vinden lidmaatschap van WO=MEN relevant. Dit is met name het geval voor de mogelijkheid om te leren en netwerken. **Bevinding:** Individuele leden vinden de lange termijn doelen van het Meerjarenprogramma relevant. **Bevinding:** Individuele leden benadrukken dat het belangrijk is om ambitieus te zijn.

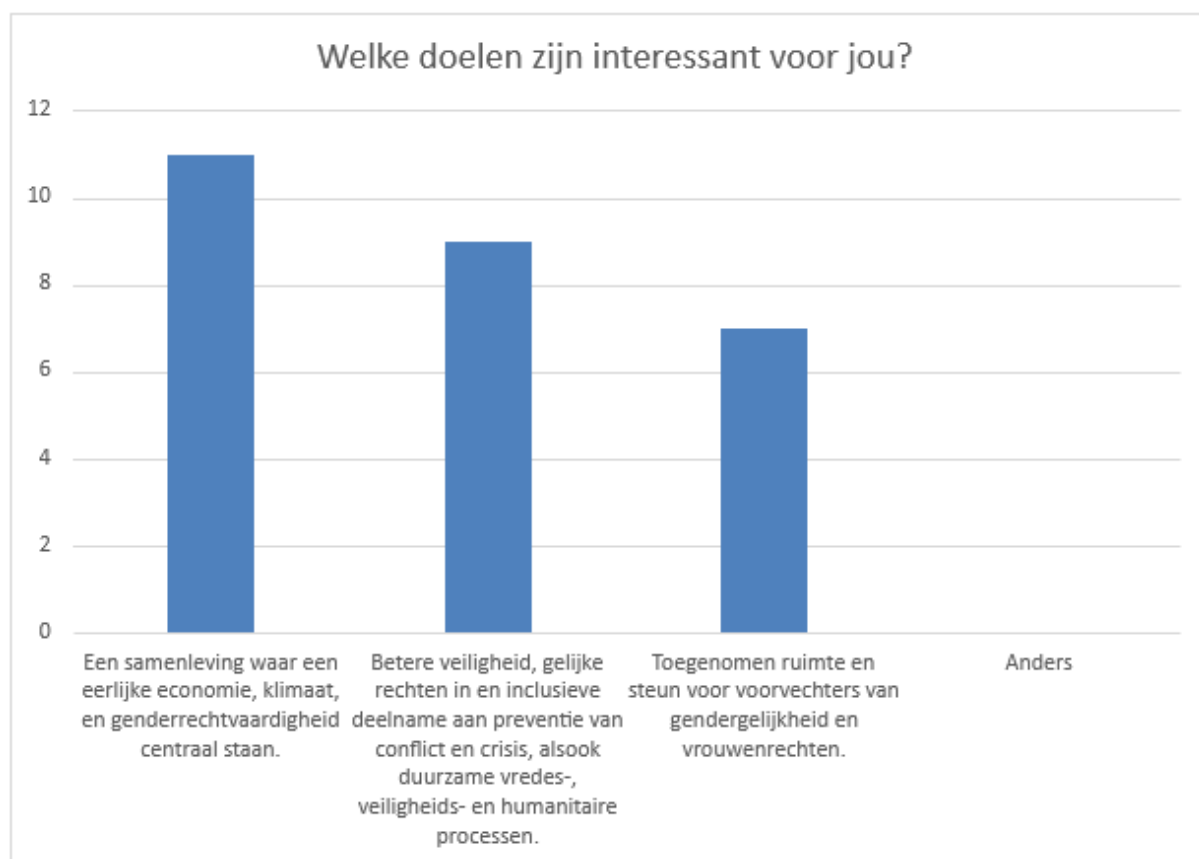
Individuele leden vinden lidmaatschap van WO=MEN relevant. Dit is met name het geval voor de mogelijkheid om te leren en te netwerken. Zelf kennis delen wordt door minder respondenten aangegeven als een prioriteit:



Grafiek 1: Waarom individuele leden lid zijn van WO=MEN

Meerdere leden geven aan dat hun netwerk verrijkt is en dat ze nieuwe kennis hebben opgedaan: 3 leden verwijzen naar kennis van ontwikkelingen en trends en het debat in Nederland; 2 leden geven expliciet aan dat ze baat hebben bij de opgedane kennis over gender en klimaat; 2 leden verwijzen naar de toegenomen kennis op gebied van vrouwenrechten wereldwijd. Anderen noemen kennis van vrede en veiligheid en politiek. Veel leden noemen dat ze het nieuwe netwerk of de nieuwe kennis hebben toegepast in hun werk.

Individuele leden vinden de lange termijn doelen van het Meerjarenprogramma relevant. In hun antwoord (zie grafiek 2 hieronder) hebben ze zich hierbij vooral laten leiden door het veld waarin ze zelf actief zijn. Hieruit blijkt dat de meeste leden die de vragenlijst hebben ingevuld actief zijn op het GDE-thema of dat het meest interessant vinden en het minst actief zijn op het gebied van het thema voorvechters. Meerdere leden geven echter aan dat ze alle 3 de thema's belangrijk vinden, meer dan 1/3 van de respondenten heeft ook alle thema's aangevinkt, en het thema voorvechters juist in de veranderende context extra belangrijk zijn gaan vinden.



Grafiek 2: Doelen die interessant zijn voor individuele leden

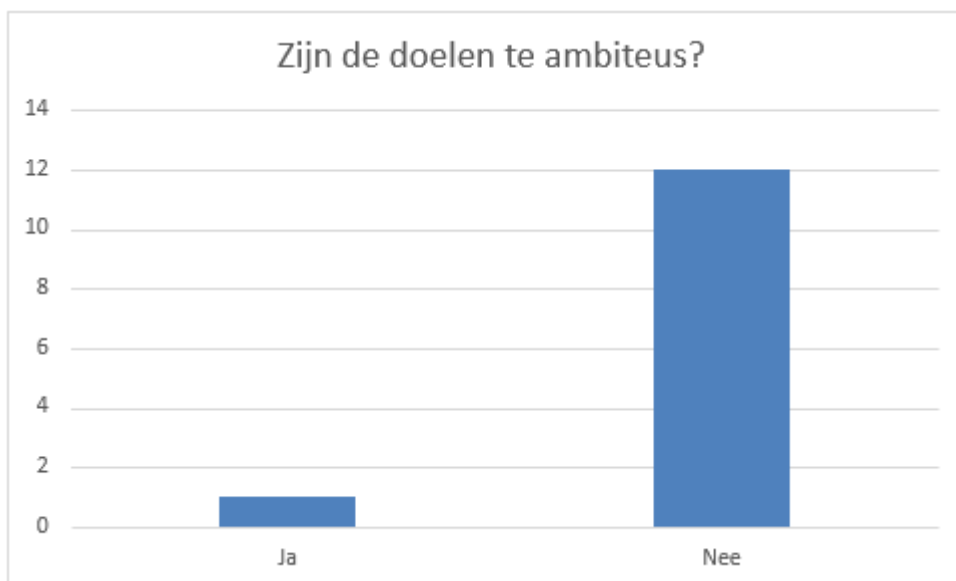
De helft van de respondenten is geen lid van een ander netwerk dat op het thema gendergelijkheid en vrouwenrechten werkt. 1 lid is lid van 2 andere netwerken. De anderen zijn allen lid van 1 ander netwerk dat op dit thema werkt. Geen enkele van deze 7 respondenten is van hetzelfde netwerk lid. De netwerken zijn netwerken internationaal en nationaal, veelal op thema's vallend onder GDE of GVV.

Leden zien geen onnodige overlap tussen de netwerken maar juist aanvulling. In veel gevallen zijn de netwerken heel specifiek actief op een bepaald specifiek thema waar WO=MEN niet of in mindere mate mee bezig is.

Het merendeel van de leden geeft aan dat WO=MEN goed werk doet en dat ze geen suggesties hebben hoe WO=MEN anders zou kunnen werken of wat WO=MEN beter zou kunnen doen. Een aantal suggesties werden door respondenten gegeven over heel verschillende aspecten:

- WO=MEN kan wellicht vaker actieve support vragen van haar individuele leden
- Nog beter linken met en voortbouwen op initiatieven van andere netwerken
- Uitnodigingen minder last minute sturen (nu vaak te last minute om nog deel te nemen vanwege andere verplichtingen)
- Meer online mogelijkheid bieden om deel te nemen aan bijeenkomsten i.v.m. reisafstand
- Meer publiciteit rondom het belang van vrouwenrechten wereldwijd
- Iets "hardere" actie richting een nationaal regime of internationaal bedrijf, wel de 'professionele aanpak als activistische diplomaat'.

Individuele leden benadrukken dat het belangrijk is om ambitieus te zijn (zie grafiek 3). Geen enkel lid vindt de gestelde doelen, zoals verwoord in het Meerjarenprogramma, te ambitieus. Een lid geeft aan dat ze te ambitieus zijn maar ook weer niet. Meerdere leden geven hierbij aan dat de doelen op zich niet te bereiken zijn op de termijn van het meerjarenprogramma maar dat het goed is dat daaraan gewerkt wordt.



Grafiek 3: overzicht of individuele leden gestelde doelen te ambitieus vinden

Een klein aantal leden geeft suggesties ter versterking van de doelen en subdoelen:

- Ook meisjes expliciet opnemen in de doelen aangezien hun positie anders is dan die van volwassen vrouwen
- Ook opnemen hoe energieconsumptie te verminderen
- Een duidelijk verschil maken tussen de ambitie op binnenlands versus buitenlands beleid
- Idee om een denktank netwerk op te zetten
- Meer expliciet bijdragen aan een beter begrip van (het belang van) gendergelijkheid in de zin van gelijkstelling/ gelijke behandeling in de Nederlandse samenleving (ter voorkoming dat alleen aan genderidentiteit of "genderideologie" gedacht wordt waar veel onbegrip over is), zodat er meer draagkracht komt.

3.3 Coherentie en toegevoegde waarde

Dit deel van het rapport geeft inzichten in de toegevoegde waarde van het WO=MEN platform onder het VRG-kader en t.o.v. leden en andere netwerken die actief zijn in de gendersector. Als laatste presenteert MDF hier haar bevindingen en data die de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN beschrijven.

3.3.1 Complementariteit, harmonie en coördinatie met andere vergelijkbare platformen/actoren die actief zijn op VRG

	<p>Bevinding: De lobbystrategie van WO=MEN is duidelijk: ze werkt grotendeels met voorvechters. Bevinding: WO=MEN is een goede coördinator. Zij neemt daarbij vaak een faciliterende rol en weet daarmee een unieke rol te spelen. Zij heeft de noodzakelijke lange adem.</p>
--	---

De lobbystrategie van WO=MEN is duidelijk: ze werkt grotendeels met voorvechters. Tweede Kamerleden geven aan dat zij weinig tijd hebben en dat daarom gerichte en goede informatie nuttig is. Geïnterviewde Tweede Kamerleden vonden daarbij dat de connectie die WO=MEN bood aan Kamerleden met vrouwen(organisaties) in het Zuiden een grote meerwaarde. Ze vertellen dat Kamerleden een heel ander soort netwerk hebben dan WO=MEN; één waar vrouwen(organisaties) in het Zuiden niet per se deel van uitmaken. Een positieve bevinding is dat WO=MEN politiek en praktijk dicht bij elkaar brengt; hetgeen wat nodig is om effectief op elkaar af te stemmen.

De huidige politieke context en het huidige Kabinetsbeleid is beperkend in hoeverre gender nog kan worden ondersteund. Het is niet alleen bedroevend, zoals voorvechters in de Tweede Kamer het noemden, maar het biedt ook nieuwe kansen en mogelijkheden. Zo stellen Tweede Kamerleden en externe netwerken voor om ook met anderen te praten om zo beter te begrijpen hoe zij denken, zonder de noodzaak te voelen hen te overtuigen van het genderargument.

WO=MEN is een goede coördinator. Zij neemt daarbij vaak een faciliterende rol en weet daarmee een unieke rol te spelen. Ministeries zijn het erover eens dat WO=MEN een goede coördinator en facilitator is. Een Ministerie zegt: “WO=MEN is een bruggenbouwer, met inhoud.’ WO=MEN coördineert niet alleen met haar eigen leden, maar ook de NAP ondertekenaarsgroep en de CSW-groep. WO=MEN weet goed complexe overlappende structuren te hanteren.

MinBZ benadrukt de meerwaarde van WO=MEN, omdat zij gendergelijkheid en vrouwenrechten op de agenda houdt. Eerste Kamerleden benadrukken dat WO=MEN goed luistert naar haar leden en dat zij ook de stemmen vanuit het Zuiden naar voren brengt. WO=MEN en haar leden houden zich vast aan het idee dat diversiteit sterk maakt en dat ze samen sterker staan. Door samen te werken met verschillende soorten actoren, leveren zij een bijdrage aan het behouden van het maatschappelijk middenveld en probeert zij zo het maatschappelijk middenveld zo groot en sterk mogelijk te houden. Het laatste doet WO=MEN d.m.v. kennis te delen, o.a. door het delen van een nieuwsbrief, door kennissessies te organiseren, en door trainingen te organiseren, bv. trainingen aan leden over lobby in de Tweede Kamer. Verder speelt WO=MEN (on)gevraagd informatie door naar Eerste- en Tweede Kamerleden.

Door een goede relatie op te bouwen met Kamerleden, weet WO=MEN duurzame steun voor voorvechters te krijgen en zo puzzelstukken te bouwen die ze later ten voordele van gendergelijkheid en vrouwenrechten bij elkaar kan zetten. Dit doen ze in de werkgroepen en op internationaal niveau, zoals bij CSW en het COP. Leden beamen dat WO=MEN tijdens deze events contact houdt met leden zodat zij op elkaar kunnen inspelen en wat ze daar leren weer kunnen inzetten op nationaal niveau.

WO=MEN heeft maandelijks overleg met de werkgroepen. Dit zorgt voor de mogelijkheid om strategisch te overleggen met het maatschappelijk middenveld. Samen gaan ze bv. volgend jaar een publiekscampagne uitzetten in Nederland. De campagne laat zien dat gender iedereen aangaat. Er zijn stappen ondernomen om met de private sector te werken, maar de resultaten hiervan zijn nog minder zichtbaar. Dit is verder uitgewerkt onder punt 3.4.

WO=MEN noemde de personeelwisselingen bij MinBZ, bij andere Ministeries en in de Kamers als een belemmerende factor. Dit betekent dat WO=MEN vaak opnieuw moet inzetten op relaties opbouwen, informeren en het gesprek voorzetten. Gebleken is dat WO=MEN **de noodzakelijke lange adem** heeft om resultaten en doelen te behalen: zij heeft bv. al met meerdere Kabinetten gewerkt in een korte tijd. Daarbij observeerde MDF dat WO=MEN haar werkzaamheden voortzet en dicht bij haar leden blijft staan.

3.3.2 De waarde van WO=MEN als netwerkorganisatie t.o.v. leden en andere actoren/netwerken die actief zijn op gendergelijkheid en vrouwenrechten



Bevinding: WO=MEN is uniek in dat zij vanuit Nederland internationaal actief is én gespecialiseerd is in gendergelijkheid en vrouwenrechten. **Bevinding:** WO=MEN is bekend als een sterk professioneel platform bij veel verschillende soorten netwerken in Nederland en om verschillende kwaliteiten.

WO=MEN is uniek in dat zij vanuit Nederland internationaal actief is én gespecialiseerd is in gendergelijkheid en vrouwenrechten. Naast andere actoren sprak MDF met 6 externe netwerkorganisaties die WO=MEN kennen. Netwerken geven allen aan dat WO=MEN hen steunt, maar dat ze elkaar niet in de weg staan. WO=MEN stemt met netwerken af wanneer het gaat over gezamenlijke interesses, lobby-thema's, het ontwikkelingshulp-budget en locally-led

development. Hoewel WO=MEN nauw contact houdt, staat ze andere netwerken niet in de weg, maar laat ze hen juist in hun waarden, aldus netwerken. Ook zeggen sommige netwerken dat hun eigen leden meer divers zijn. WO=MEN heeft baat bij haar gespecialiseerde achterban, omdat het helpt gerichte en thema-specifieke argumenten uit te zetten, zonder prioriteiten van haar leden dwars te liggen.

Volgens netwerken die ook lobby en beleidsbeïnvloeding doen, zijn de ingangen die WO=MEN heeft bij de Eerste Kamer uniek. Een netwerk dat grotendeels op vrijwilligers leunt geeft aan dat de indruk wordt gewerkt dat Ministeries het liefst met bekende organisaties werken. WO=MEN heeft hier een voordeel dat bv. het Netwerk VN Vrouwen Verdrag niet heeft. Daarbij werkt het Netwerk VN Vrouwen Verdrag meer met vrijwilligers en een kleiner netwerk, en heeft WO=MEN meer actieve institutionele leden.

Een extern kennisplatform geeft aan dat WO=MEN een waardige kennispartner is en dat de input en tips van WO=MEN waardevol zijn bij het bouwen van hun eigen verhaal. Mede door haar slagkracht heeft WO=MEN, samen met partners in Nederland, financiering voor het Alliantie Politica programma gekregen.

Het kennisplatform integreert gender in haar werk, maar specialiseert zich er niet in. De rol van WO=MEN in lobby en beleidsbeïnvloeding is een meerwaarde voor deze organisatie. Mede door de samenwerking kan het kennisplatform ook meedenken over de toekomst van gendergelijkheid en vrouwenrechten. Het platform heeft samen met WO=MEN een schaduwrapport geschreven, 'Supporting us by tying our hands', over de impact van financieringsmaatregelen om terrorisme tegen te gaan op vrouwenorganisaties in het Zuiden. Dit rapport biedt een ingang voor verdere discussie over dit onderwerp.

Externe netwerken, andere interne en externe organisaties en Europarlementariërs zeiden dat er op nationaal niveau een daadkrachtige netwerkorganisatie mist. Met name de NVR speelde deze in het verleden maar alle op nationaal actieve organisaties werken op projectmatige basis en veelal thema specifiek. Financiering voor een netwerkorganisatie lijkt niet beschikbaar waardoor de slagkracht mist. Daarnaast is er binnen het Nederlandse netwerk meer verschil tussen organisaties die vanuit een meer binaire hoek naar gendergelijkheid kijken en organisaties die een meer intersectioneel perspectief hanteren. Dit maakt samenwerking tussen hen soms lastiger.

Er wordt positief gekeken naar de capaciteit van WO=MEN als verbinder van de vrouwenbeweging bestaande uit organisaties die zich met name op nationaal beleid richten. WO=MEN is zich bewust van de verschillende feministische stromingen en speelt hierin een verbindende rol naar een meer inclusieve vrouwenbeweging. Er is tegenstrijdigheid in hoeverre respondenten vinden dat WO=MEN een rol binnen de nationale vrouwenbeweging moet spelen. Aan de ene kant zegt een netwerkorganisatie meer gericht op Nederlands beleid dat dit niet binnen het mandaat van WO=MEN valt. Aan de andere kant wordt ook erkend dat de Nederlandse organisaties in Alliantie Politica welvaren dankzij WO=MEN.

Een academicus geeft aan dat WO=MEN niet weg kan kijken bij wat er in Nederland gebeurt, doelend op het meer gehoorde argument dat Nederland internationaal beter aan gendergelijkheid werkt dan nationaal. Ook zal Nederlandse internationale steun verminderen als er niet ook nationaal meer gebeurt.

Een punt waar WO=MEN aan zou kunnen werken is het betrekken en samenwerken met de private sector. Externe netwerken zeggen dat de private sector degene zal zijn die grotendeels de positie van de vrouwen in de economie zal bepalen.

MinBZ geeft aan dat WO=MEN soms te bescheiden is en dat, hoewel ze steeds constructief meedenkt en dat goed is, het soms belangrijk is om de vuisten op tafel te slaan zodat actoren schrikken en daardoor misschien sneller de ernst van de zaak inzien. Dit punt wordt gesteund door een Eerste Kamerlid. Externe netwerken dringen ook aan dat het belangrijk is om op zoek te gaan naar bredere verbanden; dat WO=MEN juist in de veranderende politieke context baat

kan hebben bij het opzoeken van netwerken en/of actoren die niet werkzaam zijn op het thema gendergelijkheid en vrouwenrechten om zo krachten te bundelen voor één democratische vuist.

Externe netwerken en een Europarlementariër roepen WO=MEN op tot meer diversiteit in kleur en gender in het secretariaatsteam en dat ze steeds en actief de macht moet blijven delen met vrouwen(organisaties) in het Zuiden. Volgens diverse respondenten, inclusief een Strategisch Partner, stelt WO=MEN zich wel dekoloniaal op, ook naar organisaties en mensen uit andere landen: niet zeggen wat anderen moeten doen maar ruimte creëren voor anderen en hun punten meenemend bij beleidsbeïnvloeding. Ook kan WO=MEN mogelijk een meer intersectionele benadering nemen of die duidelijker communiceren, aldus een MinBZ medewerker. De belangrijkste vraag hierbij is, zeggen externe netwerken: "Wie beslist mee, en wie nodigt uit tot gesprek?"

Expliciet dekoloniaal en feministisch werken is ook belangrijk in de samenwerking met kleinere, financieel minder daadkrachtige institutionele leden, waaronder diasporaorganisaties, zoals grotere institutionele leden aangeven. Een WO=MEN medewerker zegt daarop dat dit aandacht vergt en dat het belangrijk is deze leden, die veelal maar beperkt tijd hebben om aan de werkgroepen deel te nemen, af en toe te bellen of bijvoorbeeld op de ALV aan te spreken om zo van hen te horen, een persoonlijke relatie op te bouwen en hen genoeg te kunnen vertegenwoordigen.

WO=MEN is bekend als een sterk professioneel platform bij veel verschillende soorten netwerken in Nederland en om verschillende kwaliteiten. WO=MEN biedt niet enkel ondersteuning aan netwerkorganisaties, maar ook persoonlijke ondersteuning. Een netwerk vertelt dat WO=MEN met een organisatie die geen geld kon ontvangen via de bank naar de relevante bank ging om te helpen het probleem op te lossen. Ook vertelt een andere netwerkorganisatie dat WO=MEN recent een bijeenkomst heeft opgezet om het verlies van financiering van MinBZ bespreekbaar te maken, steun te zoeken bij elkaar, en om mogelijk tot een actieplan te komen.

WO=MEN is uniek in dat zij een sterk netwerk heeft en haar leden meeneemt in alles wat ze doet. Een extern netwerk en MinBZ vertellen dat WO=MEN de link die zij legt tussen het nationaal en internationaal niveau, alsook tussen de politiek en het maatschappelijk middenveld, voor balans zorgt wat vervolgens weer bijdraagt aan een gezonde samenleving.

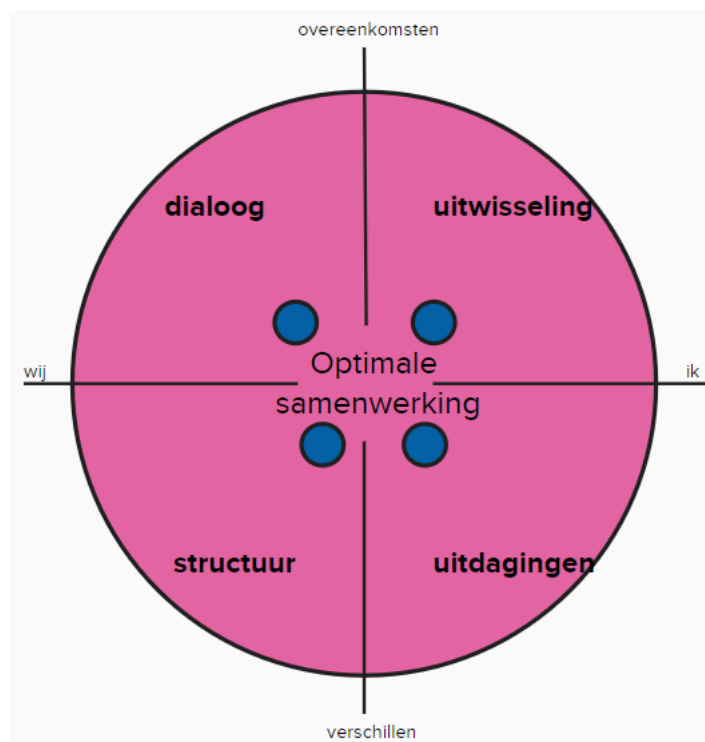
WO=MEN is daarbij de enige gekende organisatie die Kabinet- en organisatie overstijgend is. Zij heeft zo de unieke positie om de politiek wakker te schudden, het maatschappelijk middenveld te laten horen, trends te analyseren en die te belichten. Het laatste komt voort uit haar bredere blik.

3.3.3 Een omschrijving van de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN



Bevinding: De samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN komt heel dicht in de buurt van een optimale samenwerking. Beiden trekken naar een plek waar er voor iedereen iets te winnen valt.

De cirkel van coherentie biedt structuur voor het beoordelen van de ruimte voor dialoog, uitwisseling, structuur en uitdagingen. MDF paste de cirkel van coherentie toe op de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN en ziet dat **de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN heel dicht in de buurt komt van een optimale samenwerking**. Hieronder een visuele representatie van de beschrijving van de samenwerking, waarin de blauwe cirkels de samenwerking aangeeft in elk kwadraat:



MinBZ en WO=MEN zijn het erover eens dat ze open en eerlijk met elkaar in dialoog kunnen gaan. Binnen de eigen mandaten en verantwoordelijkheden wordt een constructief gesprek gevoerd, met het doel om elkaar te versterken in hun werk. Ook beamen beide partijen dat er korte lijntjes worden gehouden en dat ze regelmatig met elkaar uitwisselen. Dit doen ze niet enkel in officiële meetings, maar ook tijdens events en wanneer de noodzaak er is.


De structuur van de samenwerking is duidelijk daar er vaste overlegmomenten zijn: een periodiek algemeen strategisch overleg in het kader van de implementatie van het Meerjarenprogramma en de samenwerking daarop; een toegespitst periodiek overleg in het kader van de NAP1325-IV implementatie en gezamenlijke coördinatie; en vervolgens de interdepartementale periodieke bijeenkomsten van de NAP1325-IV-Oversight Board. Daarbij geeft MinBZ aan dat alles bespreekbaar is en kunnen er, indien nodig, nieuwe afspraken worden gemaakt. Duidelijke afspraken, in samenspraak, biedt een gevoel van veiligheid aan beide partijen.

MDF ziet een goede samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN; een samenwerking die centreert rond constructieve communicatie, respect voor elkaars rol, duidelijke afspraken en openheid. **Beiden trekken naar een plek waar er voor iedereen iets te winnen valt.** Er zijn geen grote verschillen merkbaar tussen MinBZ en WO=MEN over hoe zij over gendergelijkheid en vrouwenrechten denken: ze vinden elkaar in het thema.

3.4 Effectiviteit

Hier kijkt MDF naar de effectiviteit van de uitvoering van het Meerjarenprogramma. Het eerste deel gaat over het behalen van de korte termijn doelen⁷ en realiseren van geplande activiteiten.⁸ Ook kijkt MDF naar de mate waarin de interventies van WO=MEN volgens diverse actoren succesvol zijn. In hoofdstuk 4 zijn de succesfactoren, goede praktijken en geleerde lessen van en voor WO=MEN opgenomen die met name op effectiviteit ingaan. Een overzicht van de CMO-configuraties, d.w.z. de geteste hypothesen en outcomes, zijn samengevat in bijlage C.

3.4.1 Waarschijnlijkheid dat gewenste outputs en resultaten behaald zullen worden en of ze al gehaald zijn

	<p>Bevinding: WO=MEN werkte tot nu toe actief aan alle geplande korte termijn uitkomsten en geplande interventies behalve GDE-werk met het bedrijfsleven.</p> <p>Bevinding: WO=MEN heeft de mogelijkheid om in de resterende jaren ook actief in te zetten op werk met het bedrijfsleven nu relevante nationale wetgeving in de maak is. Bevinding: Vooruitgang in de implementatie van het NAP1325-IV door Ministeries is niet evenredig, echter de inzet van WO=MEN wordt door actoren gewaardeerd.</p>
---	--

In sectie 3.1 zijn reeds veel voorbeelden opgenomen van behaalde resultaten ten opzichte van de basketindicatoren. Deze voorbeelden worden hier niet herhaald. Wel worden andere voorbeelden aangehaald die betrekking hebben op de geplande resultaten. Het gaat hier met name om voorbeelden waarop veel is ingezet, zoals samen met werkgroep leden, om verandering teweeg te brengen.

De geplande interventies en korte- en lange termijn doelen zoals opgenomen in het WO=MEN Meerjarenprogramma zijn relevant wel met de kanttekening dat WO=MEN alleen een bijdrage kan leveren aan het behalen van de lange termijn doelen zoals verwoord in het programma. Het is hierbij mogelijk te kijken of WO=MEN haar faciliterende rol van beleidsbeïnvloeding speelt op deze lange termijn doelen en op een effectieve manier een bijdrage levert. Voor het daadwerkelijk behalen van de lange termijn doelen is ze afhankelijk van andere actoren en de mate van openheid voor de bevordering van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

In verband met veranderingen door de tijd heen, inclusief in de mate van externe belemmerende factoren vanuit de bredere context, kan het behalen van resultaten dan ook niet gezien worden als lineair. Het is in werkelijkheid vaak vallen en opstaan en in de woorden van WO=MEN vaak weer opnieuw beginnen als er nieuwe Kamerleden of bij MinBZ nieuwe medewerkers aantreden. Meerdere respondenten geven gezien de veranderende context ook aan dat ‘maintaining the status quo’ een resultaat in zichzelf kan zijn.

Waarbij de hoofdfocus in dit hoofdstuk ligt op effectiviteit is het nuttig te refereren aan sectie 3.1 waarin al werd aangegeven dat WO=MEN haar targets gesteld voor 2026 reeds ruim gehaald heeft. Uit onderstaande tabellen blijkt eveneens dat **WO=MEN werkte tot nu toe actief aan alle geplande korte termijn outcomes en geplande interventies, behalve het GDE-werk met het bedrijfsleven**. WO=MEN heeft veel activiteiten ondernomen om aan haar korte- en daarmee ook lange termijn doelen te werken:

	WO=MEN OH 2022	WO=MEN OH 2023
--	-------------------	-------------------

⁷ Dit zijn geplande uitkomsten of outcomes in het Meerjarenprogramma

⁸ Dit zijn interventies in het Meerjarenprogramma

Outcomes	Totaal activiteiten	Totaal activiteiten
GDE- Overheid en politiek Vergrote inzet op het gebied van IMVO, internationaal handels- en investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteits beleid	7	25
GDE - Overheid en politiek Extra outcomes	4	6
2. Op maatschappelijk middenveld niveau: versterkt maatschappelijk middenveld dat actief bijdraagt aan een inclusief handel & investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteit	1	7
GDE - Private sector Private sector partijen, in het bijzonder financiële actoren, implementeren gender-responsive due diligence en transparantie in waardeketens en investeringen.	3	0
GVV/NAP 1325 - Overheid en politiek Implementatie van en verantwoording op de WPS agenda.	18	22
GVV/NAP 1325 - Maatschappelijk middenveld. Versterkt mmv dat pleit voor en actief betrokken bij en wordt gehoord bij hum process, vredes- en veiligheidsbeleid.	17	13
RDS - Overheid en politiek Toegenomen financiële en politieke inzet, steun en verantwoording op het vergroten van de ruimte voor voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten. [WRGE basket indicator 2.1]	6	88
RDS - Maatschappelijk middenveld Versterkte strategische samenwerking en beleidsbeïnvloeding van voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten op (inter) nationale thema's.	7	69
Overkoepelend - Overheid en politiek De NLse overheid heeft gendergelijkheid en vrouwenrechten (SDG5) systematisch verankerd in haar (inter)nationale beleid en verdragen.	39	72
Publiek	3	18

Gender, Duurzame Economie en Klimaat

Outcome 1: Op beleid en overheid: Vergrote inzet en verantwoording op het gebied van IMVO, Internationale handels & investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteits beleid. WO=MEN werkte tot nu toe actief aan alle geplande korte termijn uitkomsten (outcomes in het Meerjarenprogramma) en geplande interventies behalve GDE-werk met het bedrijfsleven.

GDE-werkgroepleden noemden een lange lijst aan geïmplementeerde activiteiten sinds de start van het Meerjarenprogramma, de meesten vallen onder outcome 1. Hier wordt ingegaan op een

aantal van WO=MEN's voornaamste aandachtspunten binnen GDE waarbinnen de GDE-werkgroep een belangrijke rol speelde.

Een van de voornaamste interventies waarop is ingezet is de beïnvloeding van de nationale wetgeving van de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Dankzij de input van WO=MEN en werkgroepleden zal iets over gendergelijkheid en vrouwenrechten worden opgenomen in de memorie van toelichting. Werkgroepleden zijn enthousiast over hun gezamenlijke bijdrage en de rol van WO=MEN daarin. Wel merken ze op dat hun beïnvloeding op beleidsniveau plaats vond en dat er tot op heden geen daadwerkelijke effecten van dit beleid bewerkstelligd zijn (zie ook outcome 3 hier direct onder) omdat de wetgeving pas in 2027 ingaat.

Op het gebied van gender, duurzame economie en klimaat is vooruitgang geboekt met een paper over gender, klimaat en biodiversiteit. De paper en een presentatie over het thema werden erg gewaardeerd door MinBZ. Dit was nuttige input voor de COPs over klimaat en biodiversiteit. Er blijft niettemin het risico dat gender in een apart hoofdstukje blijft, aldus MinBZ.

Daarnaast is door WO=MEN onder andere ingezet op het bevorderen van gendergelijkheid in handelsbeleid. De input en sessies georganiseerd door WO=MEN op dit thema worden gewaardeerd door MinBZ. Hiermee is vooral bewustwording gecreëerd. Het daadwerkelijk meenemen van input in onderhandelingen met de EU zal langer op zich laten wachten. MinBZ suggereert dat mogelijk een samenwerking met andere Europese of expliciet op EU gerichte platformen belangrijk is om daadwerkelijk iets over gendergelijkheid en vrouwenrechten in EU-handelsakkoorden te krijgen. Op het gebied van GDE wordt momenteel concreet met de EU gewerkt.

Outcome 2: Op maatschappelijk middenveld niveau: Versterkt maatschappelijk middenveld dat actief bijdraagt aan een inclusief handel & investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteitsbeleid.

Ook voor deze outcome kwam de GDE-werkgroep met meerdere activiteiten. De voornaamste is de deelname van WO=MEN aan de Nederlandse internationale klimaatcoalitie, een informeel netwerk van het maatschappelijk middenveld van groene en ontwikkelingsorganisaties gecoördineerd door CARE Nederland. Positieve effecten zijn waargenomen. Milieudefensie en Mercy Corps zijn recent lid geworden van WO=MEN en brengen een rijke achterban met zich mee. De organisaties IUCN en WNF, beiden geen lid van WO=MEN maar wel van de internationale klimaatcoalitie, ondertekenden daarnaast het rapport van WO=MEN over de link tussen klimaatverandering, biodiversiteit en gendergelijkheid.

Outcome 3. Op private sectorniveau: Implementatie van gender-responsive due diligence en transparantie bij investeringen van financiële actoren.

Aan deze outcome is in de periode tot aan de MTE maar beperkt gewerkt. Belangrijke redenen zijn volgens WO=MEN dat er kansen lagen om aan nationale wetgeving te werken en dat leden minder direct met het bedrijfsleven bezig zijn. Met de komst van de nationale wetgeving voor CSDDD **heeft WO=MEN de mogelijkheid om in de resterende jaren ook actief in te zetten op werk met het bedrijfsleven**. Overigens is er wel recent met Friesland Campina gewerkt en is al gekeken welke bedrijven benaderd zouden kunnen worden.

Een WO=MEN medewerker geeft aan dat de samenwerking zoeken met het bedrijfsleven en werkgeversorganisaties niet altijd makkelijk is. Wel heeft WO=MEN goed contact met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) en met vakbonden die volgens een MinBZ medewerker kunnen functioneren als goede entry points. Overigens worden vooral kansen gezien op het gebied van gender-responsive due diligence. Er worden niet direct kansen gezien om aan transparantie bij investeringen te werken.

Gender, Vrede, Veiligheid

Outcome 1. Op beleid en overheid: Implementatie en verantwoording op 'The Women Peace Security agenda' (WPS)

Binnen deze outcome heeft WO=MEN een belangrijke bijdrage geleverd aan de volgende uitkomsten sinds de start van het Meerjarenplan en veelal in samenwerking met anderen:

- Aanneming van resolutie 2450 door de Raad van Europa voor een FBB in alle landen ten behoeve van de implementatie van de GVV-agenda (2022)
- Ontwikkeling en lancering van de publieke NAP1325 website met een database met kennis- en inspiratieproducten (2022)
- Eerste overheidsvoortgangsrapportage op NAP 1325 (2022) door de diverse Ministeries en een coördinerende rol voor de separate rapportage door maatschappelijke organisaties
- Ondersteuning van het MinDEF door WO=MEN in het vertalen van het NAP1325 naar een Defensie Action Plan (DAP) 1325 (2023)
- De link naar het NAP1325 in de MinBZ Afrikastrategie (2023)
- NAP 1325 landengroepen vaker gevonden door overheidsinstanties als platform van GVV-landenexperts (2023)

Met deze en andere resultaten heeft WO=MEN verdere verantwoording voor de veiligheid van vrouwen, meisjes en non-binaire personen in conflictgebieden vergroot. Ze levert hier met name een bijdrage aan door het vertalen van internationale en nationale wetgeving naar beleid zodat er tot uitvoering wordt overgegaan.

Niettemin is **de vooruitgang in de implementatie van het NAP1325-IV niet evenredig**. Ondanks dat het voortgangsrapport 2021⁹ laat zien dat het NAP1325-IV erg actief wordt ingezet, ziet MDF een verschil tussen Ministeries en de mate waarin ze het NAP1325-IV hebben geïmplementeerd. Het MinOCenW is het minst betrokken bij de implementatie van het NAP1325-IV en de invulling door de andere Ministeries is divers.

Uit de evaluatie is echter gebleken dat de **inzet van WO=MEN door actoren gewaardeerd wordt**. MinBZ, MinJenV en MinDEF geven aan dat de samenwerking met WO=MEN over het algemeen positief is. Dit blijkt ook uit de volgende voorbeelden:

- Het MinDEF stelt dat WO=MEN hen heeft ondersteund in de vertaling van de NAP1325-IV indicatoren voor het werk van het Ministerie. Het Ministerie vertaalde dit naar een eigen DAP1325 dat intern steeds meer gedragen wordt, aldus het Ministerie. Een positief onderdeel van het DAP1325 is dat het Ministerie voor elke missie een genderanalyse moet maken.
- Ook geeft het MinDEF aan dat ze dankzij WO=MEN effectiever is tijdens missies in het buitenland doordat militairen de positie van vrouwen in conflictgebieden beter begrijpen dankzij advies en training van leden van WO=MEN aan militairen voor vertrek op missie.
- Het MinJenV zegt dat het COA baat heeft gehad van trainingen door vrouwenvluchtelingenorganisaties n.a.v. structurele dialoogsessies over een beter asielbeleid met een genderperspectief. De sessies gaan onder andere over het beter signaleren van GBV en trauma door medewerkers werkend in asielcentra. Deze dialoogsessies zijn opgezet door MinJenV, in samenwerking met WO=MEN. Ook het COA, IND en vrouwenvluchtelingenorganisaties nemen deel.

Ook denkt WO=MEN goed mee over hoe de Ministeries constructief kunnen communiceren met het maatschappelijk middenveld. Betrokken Ministeries ontmoeten elkaar in de Oversight Board, waar ook twee actoren van het maatschappelijk middenveld roulerend deel van uitmaken. Deze constructie wordt gewaardeerd door alle betrokkenen. Ministeries vinden het goed om zo in contact te komen met het maatschappelijk middenveld. Ook leden van WO=MEN zeggen dat zij het contact met de Ministeries waarderen en dat zij zo makkelijker bij hen een voet in de deur krijgen. Er wordt bij de signatory events, die twee keer per jaar georganiseerd worden door de Oversight Board, veel geleerd, uitgewisseld en lobby en beleidsbeïnvloeding wordt met een

⁹ Zie het rapport hier: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2022/11/09/voortgangsrapportage-implementation-nationaal-actieplan-over-vrouwen-vrede-en-veiligheid>

grotere groep gecoördineerd en afgestemd. Wel vertelt het MinJenV dat ze spanning voelt bij bijeenkomsten. Het maatschappelijk middenveld vindt soms dat de Ministeries niet genoeg doen en er is altijd wel spanning wanneer gelobbyd wordt. Hier zijn vooralsnog geen negatieve resultaten uitgekomen.

Outcome 2. Op maatschappelijk middenveld niveau: Versterkt maatschappelijk middenveld dat pleit voor, actief betrokken is bij en wordt gehoord in humanitaire, vredes- en veiligheidsprocessen.

WO=MEN wordt door geïnterviewde maatschappelijke organisaties gewaardeerd voor de coördinatie van het NAP1325-IV. Ze wordt daarbij met name gewaardeerd voor het bundelen van krachten en als sparring-partner voor Ministeries.

WO=MEN heeft de krachten gebundeld met onder andere de externe organisaties HSC, Partin, Partos en SBF om anti-terreurmaatregelen die nadelig uitpakken voor ontwikkelingsorganisaties op de kaart te zetten bij banken en andere betrokken actoren. Als gevolg van anti-terreurmaatregelen hebben veel institutionele leden van WO=MEN moeite om geld over te maken naar landen in conflict en/ of om zelf actief te zijn in deze regio's. Als gevolg hiervan worden vrouwen, meisjes en gemarginaliseerde groepen in het Globale Zuiden niet of minder goed bereikt. WO=MEN zelf informeerde ons dat er eerste successen geboekt zijn leidend tot uitzonderingsposities voor ontwikkelingsorganisaties. Dit blijkt ook uit een bericht van een samenwerkende organisatie.

Voorvechters van vrouwen- en mensenrechten

Outcome 1. Op beleid en overheid: Toegenomen financiële en politieke inzet, steun en verantwoording op het vergroten van de ruimte voor voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Voor een gedeelte onderneemt WO=MEN activiteiten vallend onder dit outcome die geen onderdeel uitmaken van deze evaluatie. Dit gaat met name om de deelname van WO=MEN in Strategische Partnerschappen en haar inzet op internationale processen zoals CSW. Uit gesprekken met Strategische Partners en WO=MEN medewerkers bleek dat hier goede resultaten geboekt worden, die MDF hier echter niet zal bespreken, omdat die niet in het kader van de evaluatie passen.

Niettemin noemde de Politieke Lobbywerkgroep een groot aantal gezamenlijke activiteiten. Hierbij werden Kamerleden ofwel ondersteund met input voor hun werk op gendergelijkheid en vrouwenrechten ofwel werd contact gelegd met Kamerleden en veelal op een leuke informele manier kennis met hen gedeeld. Dit heeft onder andere geleid tot aangenomen Kamermoties, aldus werkgroepleden. Ook werd SDG5 geadopteerd door Kamerleden. Daarnaast is de aanneming van het FBB een duidelijk resultaat met daarin onder andere de aanneming van het feministische principe om lokale vrouwenrechtenorganisaties betekenisvol te betrekken bij beleid en het nemen van beslissingen.

Outcome 2. Op maatschappelijk middenveld niveau: Versterkte strategische samenwerking en beleidsbeïnvloeding van georganiseerde voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Voor een groot gedeelte vallen activiteiten onder dit outcome onder bijvoorbeeld de CSW, activiteiten die geen onderdeel uitmaken van deze evaluatie. Niettemin blijkt uit diverse voorbeelden dat de strategische samenwerking die bijvoorbeeld voor het werk rondom de CSW wordt ingezet op andere momenten wordt benut. Dit blijkt bijvoorbeeld uit voorbeelden van WO=MEN en Strategische Partners over de lobby op het gebied van duurzaamheid en klimaat en voor het versterken van de veiligheid van organisaties.

Overkoepelende uitkomsten

Outcome 1. Op beleid en overheid: De Nederlandse overheid heeft gendergelijkheid en vrouwenrechten systematisch verankerd in haar (inter)nationaal beleid.

Ook hier onderneemt WO=MEN activiteiten die geen onderdeel uitmaken van deze evaluatie. Dit gaat met name om de deelname van haar inzet op internationale processen zoals CSW.

De aanname van het FBB kan gezien worden als een belangrijk resultaat vallend onder het mandaat van deze evaluatie. Met het FBB, waarvoor WO=MEN gelobbyd heeft, heeft Nederland zich gecommitteerd om gendergelijkheid en vrouwenrechten als een kernelement mee te nemen in al het buitenlandwerk van het Ministerie.

Outcome 2. Op breed publiek niveau: Een breed publiek in Nederland onderschrijft het belang om op te komen voor gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd.

Zoals in hoofdstuk 3.1 al beschreven zet WO=MEN zich in om regelmatig een bijdrage te leveren aan het publiek debat via krantenartikelen en opiniëartikelen. Daarnaast is WO=MEN actief op sociale media en heeft daarbij meer dan een gemiddeld aantal volgers voor een ontwikkelingsorganisatie aldus werkgroepleden. WO=MEN, gesteund door meerdere andere actoren, geeft daarbij aan dat inzetten op het publiek debat tijdsintensief is en een echte campagne financieel en in menskracht veel vraagt.

Ook doet WO=MEN actief aan het bouwen van een beweging. Zij ziet dit als het betrekken, verbinden, mobiliseren, en activeren van mensen en organisaties en niet als het opzetten van een (politiek gedreven) burgerbeweging waar eerder door een academicus naar werd gerefereerd. Zoals in hoofdstuk 3.2 aangegeven, zijn de diverse actoren verdeeld wat een beweging is en is het antwoord in hoeverre WO=MEN deze rol moet spelen daarmee verschillend.

3.5 Efficiëntie

In deze sectie gaat MDF in op de vraag in hoeverre WO=MEN efficiënt werkt: of beschikbare middelen efficiënt worden gebruikt om resultaten te behalen en of er goede systemen aanwezig zijn om efficiënt te kunnen werken.

3.5.1 Efficiënte inzet van middelen om gewenste resultaten te behalen



Bevinding: WO=MEN gebruikt haar financiële middelen efficiënt, echter de financiële toekomst van WO=MEN is fragiel ondanks diversificatie van fondsen.
Bevinding: WO=MEN heeft een klein, flexibel en gelijkwaardig secretariaat, waarbij de kwaliteiten van de medewerkers goed en op efficiënte wijze gebruikt worden.
Bevinding: Het ontbreken van een constante financiële kracht zorgde voor uitdagingen. **Bevinding:** WO=MEN heeft weinig technische ondersteuning van buiten. Dat lijkt niet nodig.

WO=MEN gebruikt haar financiële middelen efficiënt. De begroting bestaat hoofdzakelijk uit personeelskosten en WO=MEN bereikt haar resultaten met een klein secretariaat dat marktconform wordt betaald. **De financiële toekomst van WO=MEN is fragiel ondanks diversificatie van fondsen.** WO=MEN is sterk afhankelijk van Ministeries, inclusief MinBZ, voor haar financiering zoals blijkt uit recente financiële rapportages van WO=MEN. Net als voor de gemiddelde NGO is het niet vanzelfsprekend dat deze financiering blijft, zeker niet nu grote bezuinigingen op ontwikkelingshulp zijn aangekondigd. Daarnaast zullen de lidmaatschapsbijdrages van veel institutionele leden afnemen als zij minder financiering ontvangen.

Ondanks grote afhankelijkheid van overheidsfinanciering heeft WO=MEN goed ingezet op diversificatie van fondsen en ontvangt bijvoorbeeld ook financiering middels de Strategische Partnerschappen en van MinOCenW. Op grond van gegevens uit het jaarverslag van 2023 lijkt

grofweg 40% van de financiering afkomstig van de MinBZ financiering voor het Meerjarenprogramma. Daarnaast ontvangt WO=MEN kleine bijdrages uit een legaat en van individuele leden. WO=MEN gaf zelf aan recent ook ingezet te hebben op EU-financiering wat helaas niet succesvol was. Andere netwerkorganisaties geven aan dat de kans op EU-financiering laag is. Ook is WO=MEN in contact geweest met de Nederlandse Postcodeloterij.

Hieronder een overzicht van de financiën uit het jaarverslag 2023:

Inkomsten	Resultaat 2023	Begroting 2023	Resultaat 2022
Subsidies	516.287	514.500	492.190
Programma's	666.398	753.764	378.775
Overige baten	15.676	6.500	8.573
Ledenbijdragen	129.196	124.000	125.237
Totale inkomsten	1.327.557	1.398.764	1.004.775
Uitgaven			
Personeelskosten	900.231	996.592	699.508
Totale uitgaven	1.260.016	1.374.951	995.369
Organisatiekosten *	189.976	149.515	127.789
Projectkosten	169.809	228.844	168.072
Resultaat	67.541	23.813	9.406
Bestemming:			
Continuïteitsreserve	67.541	23.813	9.406
Resultaat na bestemming	-	-	-

* Organisatiekosten zijn inclusief overige lasten (afschrijvingen en bankkosten).

Het eigen vermogen (€ 67.541, - per eind 2023) van WO=MEN is mogelijk voldoende voor een (zeer) korte overbrugging maar biedt geen toekomstbestendigheid. WO=MEN heeft een verzekering voor langdurige uitval van medewerkers.

Volgens een academicus is het nuttig naar alternatieve financieringsbronnen te kijken, bijvoorbeeld naar sociale ondernemingen die een gedeelte van hun winst voor organisaties als WO=MEN kunnen inzetten of hun achterban kunnen wijzen op WO=MEN. Zij geeft hierbij aan dat de onderliggende vraag belangrijk is bij het benaderen van deze ondernemingen: "Wil je investeren in de samenleving? Als Nederland een gezonde samenleving wil, is het noodzakelijk om organisaties die op gendergelijkheid en vrouwenrechten werken te ondersteunen."


WO=MEN heeft een klein, flexibel en gelijkwaardig secretariaat waarbij de kwaliteiten van de medewerkers goed en op efficiënte wijze gebruikt worden. WO=MEN medewerkers hebben allen hun eigen inhoudelijke of andere expertise maar zijn ook goed in staat werk van elkaar over te nemen zoals blijkt uit gesprekken met WO=MEN en diverse andere geïnterviewden. Deze expertise wordt ingezet maar bovenal wordt efficiënt samengewerkt door korte lijnen tussen medewerkers, wkelijks overleg en samen leren van lessen.

Volgens zowel medewerkers, institutionele leden als Kamerleden stelt WO=MEN zich flexibel op wat efficiëntie ten goede komt. Dit is mede te danken aan het kleine secretariaat waarbij de lijnen tussen medewerkers kort zijn en flexibel wordt ingesprongen op de continu veranderende context. Aldus WO=MEN medewerkers is deze flexibiliteit ook de voornaamste reden waarom WO=MEN het secretariaat klein wil houden. Ze geven aan dat er sprake is van gelijkwaardigheid binnen het team en met leden en andere actoren.

Het ontbreken van een constante financiële kracht zorgde voor uitdagingen. Het duurde lang voordat de vacature voor een financieel controller vervuld kon worden. Een netwerkorganisatie beschrijft dat dit leidde tot vertraagde betalingen, onduidelijkheid en herhaaldelijk opnieuw uitleggen van de samenwerking en financiële afspraken. Dit kwam tijdelijk de efficiëntie niet ten goede.

WO=MEN maakt weinig gebruik van technische en niet-technische ondersteuning van buiten, zoals IT en aanvullende communicatie. **Dit lijkt niet nodig** aangezien ze de kennis grotendeels zelf in huis heeft. Er wordt gebruik gemaakt van een externe salarisadministratie. Alleen incidenteel wordt expertise ingehuurd voor IT en communicatie. Daarnaast wordt volop input van leden gevraagd. Er worden bv. samen activiteitenplannen gemaakt met de werkgroepen. Gezien de contextuele veranderingen kan WO=MEN denken aan ondersteuning voor lobby en beleidsbeïnvloeding op EU-niveau. Een Kamerlid sprak bv. over het nut van een medewerker in Brussel. Ook kan worden overwogen of meer kennis van het bedrijfsleven of incidentele kennisdeling gunstig kan zijn in de samenwerking met bedrijven.

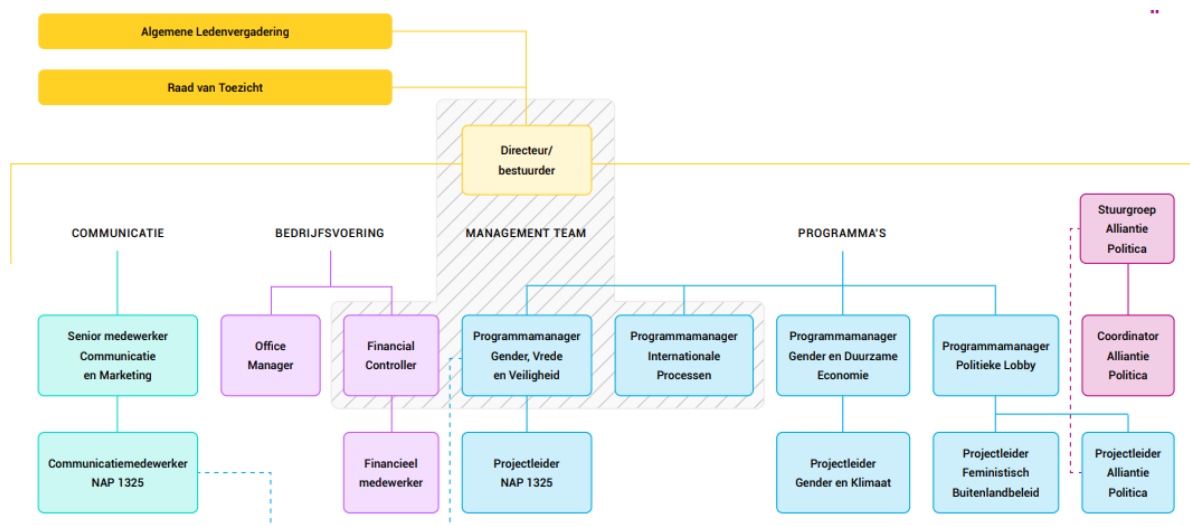
3.5.2 Aanwezigheid van geschikte systemen voor programmabeheer, -administratie en monitoring- en evaluatiesysteem



Bevinding: WO=MEN heeft een efficiënte bedrijfsvoering met simpele mechanismes en een duidelijke simpele organisatiestructuur. **Bevinding:** Mede gezien beperkte expertise/fte op M&E is Outcome Harvesting een geschikte tool, inclusief voor het vieren van successen.

WO=MEN heeft een efficiënte bedrijfsvoering met simpele mechanismes en een duidelijke en simpele organisatiestructuur (zie figuur hieronder). Ze heeft een klein managementteam voor bedrijfsvoering (niet in onderstaande figuur aangegeven) bestaande uit de directeur-bestuurder en twee seniormedewerkers. Dit wordt, aldus WO=MEN zelf, vooral bedrijfsmatig gebruikt voor sparring over belangrijke beslissingen waardoor de directeur-bestuurder die niet in haar eentje neemt, en zo verantwoording ten goede komt. Er is daarnaast wekelijks overleg tussen de inhoudelijk medewerkers van WO=MEN om uit te wisselen en duplicatie te voorkomen. Aangezien deze evaluatie over kernfinanciering is niet expliciet naar de systemen voor programmabeheer gekeken.

WO=MEN heeft een Raad van Toezicht voor strategisch inzicht als beslissingen en 2 keer per jaar een Algemene Leden Vergadering waarbij zowel institutionele als individuele leden aanwezig zijn.



Bron: Jaarverslag, 2023

WO=MEN gebruikt Outcome Harvesting om de voortgang op haar outcomes te monitoren. Per thema bestaat het systeem uit een excel met plannen, gelinkt aan basketindicatoren en de begroting en financiën. Twee keer per jaar houden medewerkers gezamenlijk een systematische interne review van bereikte resultaten. Ze monitoren dan in hoeverre WO=MEN voortgang heeft geboekt op de geplande uitkomsten zoals opgenomen in het Meerjarenprogramma, inclusief de

basketindicatoren. Ze kijken kritisch naar het belang van deze resultaten en de bijdrage van WO=MEN en haar leden hieraan.

WO=MEN heeft geen M&E medewerker in dienst en daar ook niet de financiële middelen voor gekregen. **Mede gezien beperkte expertise/fte op M&E is Outcome Harvesting een geschikte tool, inclusief voor het vieren van successen.** Het systeem is professioneel opgezet met een M&E consultant. Medewerkers zelf zijn enthousiast over de eenvoud van het systeem en het nut van reflectie, juist omdat ze continu op de waan van de dag moeten inspelen en dit hen scherp houdt de doelen in het oog te houden. Vaak is er meer bereikt dan medewerkers hadden verwacht. Geleerde lessen worden meteen geïmplementeerd, aldus WO=MEN medewerkers.

Daarnaast wordt geleerd van evaluaties. Ook worden er regelmatig strategiedagen gehouden met leden. Deze staan ook gepland naar aanleiding van deze MTE.

4 Kernfactoren van succes, geleerde lessen en goede praktijkvoorbeelden

In dit hoofdstuk staan successen, geleerde lessen en goede praktijkvoorbeelden centraal. Deze komen voort uit dataverzameling.

4.1 Kernfactoren voor succes, goede praktijken en geleerde lessen



Bevinding: Veel succesfactoren en goede praktijken dragen bij aan de effectiviteit van WO=MEN. **Bevinding:** WO=MEN werkt effectief. De meeste geleerde lessen zijn aspecten voor reflectie over de veranderende politieke context.

Succesfactoren en goede praktijken

Interne en externe respondenten zijn enthousiast over de werkwijze van WO=MEN. Er worden nauwelijks suggesties voor verbetering gedeeld omdat men vindt dat WO=MEN haar werk goed doet. **Veel succesfactoren en goede praktijken dragen bij aan de effectiviteit van WO=MEN.** De voornaamste succesfactoren en goede praktijken worden hieronder weergegeven. Enkele van deze punten zijn in eerdere hoofdstukken al toegelicht met concrete voorbeelden:

- Coördinatie en bundelen van input leidend tot een constructieve inhoudelijke bijdrage gestoeld op kennis:
 - o De coördinatie en het bundelen van input van leden is een meerwaarde die wordt gewaardeerd door zowel institutionele leden als Kamerleden en MinBZ
 - o De proactieve aanjagersrol die WO=MEN hierbij speelt en de goede afstemming met leden wordt gewaardeerd door zowel institutionele leden als netwerkorganisaties, evenals de manier waarop de boodschap wordt overgedragen en de goede contacten met relevante Kamerleden en beleidsmakers
 - o Kamerleden en Europarlementariërs waarderen de toegang tot onafhankelijke informatie gesteund door een breed scala aan organisaties
 - o Zowel Kamerleden als MinBZ medewerkers waarderen de praktische voorbeelden die door WO=MEN worden aangedragen om zo enerzijds kennis begrijpelijk te maken en anderzijds effectiever mensen mee te krijgen
 - o Werkgroepleden geven aan dat door de bundeling van input een gedeelte van het huiswerk van Kamerleden en beleidsmakers al is gedaan. MinBZ geeft aan dat het hen ook helpt aangezien ze zelf niet de tijd heeft.
 - o Enkele institutionele leden waarderen het spreken met één stem waardoor een krachtiger geluid wordt gemaakt. Ook waarderen ze het feit dat deze gezamenlijke stem soms door meer gespecialiseerde leden verkondigd wordt namens WO=MEN en haar leden dan door WO=MEN zelf.
- Schakelen tussen politieke partijen
 - o Kamerleden geven aan dat WO=MEN goed meedenkt vanuit hun eigen politieke affiliatie bij het ontwikkelen van Kamervragen.
- Begrijpen van de rol van de ambtenaar en mogelijkheden binnen de beleidscyclus
 - o MinBZ medewerkers geven aan dat WO=MEN de rol van ambtenaren begrijpt
 - o Een Kamerlid geeft ook aan dat WO=MEN de beleidscyclus goed kent, geïllustreerd door een voorbeeld van een ander netwerk dat een nog betere brief stuurt maar die op de dag van de Kamervragen deelt in plaats van als aan beantwoording van vragen vanuit het ministerie gewerkt wordt
- Sisterhood/ geen competitie, maar samenwerking

- Kamerleden waarderen dat WO=MEN goed snapt hoe samenwerking kan leiden tot effectieve politiek en dat WO=MEN zich daarbij bescheiden opstelt vanuit een Sisterhood gedachte zonder competitie
- Ook waarderen ze de eerdergenoemde dekoloniale houding van WO=MEN
- Snel reageren en flexibel inspelen op nieuwe prioriteiten
 - Kamerleden, Europarlementariërs en MinBZ waarderen de snelheid waarmee WO=MEN reageert op verzoeken
 - Ook werkgroepleden benaderen dat WO=MEN een goed systeem heeft waardoor ze snel kan reageren en ook input kan verzamelen van de werkgroepen
 - WO=MEN geeft hierbij aan dat de korte lijntjes tussen WO=MEN medewerkers zelf helpen om snel te kunnen reageren
- Processen en organisaties en mensen aan elkaar koppelen
 - Kamerleden en Europarlementariërs waarderen dat WO=MEN hen in contact brengt met relevante maatschappelijk middenveldorganisaties, ook in het Globale Zuiden als ze daar om vragen
- WO=MEN, ondersteund door enkele werkgroepleden en MinBZ, beschrijft zelf hoe ze middels korte lijntjes, een lange adem en institutioneel geheugen goed processen koppelen zoals bv. uitkomsten van de CSW over klimaat met de input voor de CoP voor het wereldwijde klimaatverdrag.

Geleerde lessen en aspecten voor reflectie

Zoals aangegeven dragen interne en externe respondenten maar weinig geleerde lessen aan, aangezien WO=MEN haar werk goed doet. **De meeste geleerde lessen zijn aspecten voor reflectie over de veranderende politieke context.** Het betreft daarbij vooral de rol die WO=MEN kan spelen en hoe haar werkwijzen en eventuele verwachtingen aan te passen. Aspecten voor reflectie zijn:

- Rol voor WO=MEN binnen Nederland en het nationale werk
 - Zoals aangegeven in sectie 3.2, denken niet alle respondenten hetzelfde of WO=MEN meer een rol binnen het Nederlandse nationale beleid moet gaan spelen wat mede te maken heeft met de internationale of nationale focus van de respondent zelf.
 - Binnen de veranderende context kan deze vraag opnieuw gesteld worden en is het belangrijk dat institutionele leden uit de box, en zonder focus op het mandaat van hun organisatie, hierover kunnen reflecteren.
 - WO=MEN en een enkele netwerkorganisatie geven wel aan dat de financiële mogelijkheden voor effectief werk binnen de Nederlandse nationale context al langere tijd beperkt zijn.
- Beleidsbeïnvloeding binnen de EU
 - Zoals ook reeds aangegeven in sectie 3.2, geven enkele respondenten aan dat meer werk gericht op de EU nuttig kan zijn voor de bevordering van gendergelijkheid en vrouwenrechten, enerzijds vanwege de veranderende politieke context in Nederland en andere landen, en anderzijds omdat er veel in de EU besloten wordt.
 - Expliciete financiering voor werk binnen de EU is volgens zowel WO=MEN als diverse netwerken beperkt. MDF is niet op de hoogte in hoeverre WO=MEN de huidige MinBZ financiering mag gebruiken om meer binnen EU-verband te gaan doen.
- Bredere alliantievorming en 'unusual suspects'
- Zoals in sectie 3.3 aangegeven, suggereren enkele netwerken dat bredere alliantievorming nuttig kan zijn bij een veranderende politieke context om samen sterker te staan. Dit hoeft niet te betekenen dat het netwerk van WO=MEN verandert maar dat er voor meer onderwerpen wordt samengewerkt met andere netwerken en organisaties, om aandacht op mensenrechten in het algemeen te behouden. De actieve bijdrage van WO=MEN voor de aanpassing van de antiterrorwetgeving is een mooi voorbeeld van hoe WO=MEN dit al enigszins doet.

- Daarnaast geven een Kamerlid en academicus aan dat WO=MEN zich ook nog kan beraden om meer met de ‘unusual suspects’ te spreken, met name ook de politieke partijen in het kabinet waar nog niet veel mee gewerkt wordt of hun achterban. Het idee is om zo weerstand tegen gendergelijkheid en vrouwenrechten beter te begrijpen en daar effectiever op in te kunnen spelen. WO=MEN is zich al bewust dat het ook een mogelijkheid is alleen gericht met enkele Kamerleden te werken aangezien opvattingen niet hetzelfde zijn voor een gehele partij.
- Publieke opinie en bescheidenheid
 - Zoals aangegeven in hoofdstuk 3.2 denken niet alle respondenten hetzelfde of WO=MEN zich meer op de publieke opinie moet gaan richten dan ze al doet en als wel, of dat mogelijk is. Binnen de veranderende context kan deze vraag opnieuw gesteld worden.

De lessen laten ook zien dat WO=MEN inspeelt op geleerde lessen en zich actief aanpast aan de veranderde context van meer weerstand tegen gendergelijkheid en vrouwenrechten. De volgende voorbeelden laten dit zien:

- WO=MEN vermeldt zelf dat ze met de toename van agressie tegen mensenrechtenverdedigers, ook in Nederland, in een aantal weken tijd gezorgd heeft voor concrete aanpassingen binnen WO=MEN zelf. Ze heeft daarbij geleerd van de aanpak en maatregelen van hun leden in Nederland en van partners in andere landen, inclusief het Globale Zuiden, en kan volgens een Strategisch Partner nog meer leren over ‘feminist holistic protection’, een transformatieve groep, in plaats van individuele benadering met aandacht voor praktische, emotionele en psychologische aspecten.
- WO=MEN medewerkers hebben zich aangemeld voor een training over hoe meer in de media te komen. Daarnaast is WO=MEN actief aan het leren omgaan met nepinformatie en de anti-genderbeweging.
- WO=MEN kan goed toelichten wanneer ze spreekt over vrouwen en meisjes en ook expliciet naar non-binaire personen verwijst. Ze heeft advies gevraagd bij het COC voor gebruik van de beste terminologie en past op grond van nieuwe inzichten en internationale ontwikkelingen haar terminologie aan. MinBZ geeft aan graag van WO=MEN te leren over gender en een non-binaire lens en de opname van genderdiverse terminologie in internationale declaraties. Ook geeft ze aan graag de framing van de anti-gender beweging te leren kennen.

5 Conclusies en aanbevelingen

Conclusies zijn geformuleerd op basis van de bevindingen die gepresenteerd zijn in hoofdstuk 3. Onderstaande aanbevelingen zijn gecategoriseerd volgens de schaal: **Noodzakelijk**, **Belangrijk** en **Wenselijk**. Sommige aanbevelingen zijn relevant voor meerdere onderwerpen. MDF trekt de volgende conclusies in antwoord op de evaluatie vragen:

5.1 Beleidsrelevantie

Een conclusie is dat **WO=MEN doelgericht bijdraagt aan gendergelijkheid en vrouwenrechten**. Dit doen ze door kennis te delen, informatie te verstrekken en actoren bij elkaar te brengen op 3 verschillende thema's. Subdoelen van het Meerjarenprogramma, jaarlijkse activiteitenplannen en thema-specifieke werkgroepen helpen haar hierbij. Daarbij ondersteunt het Meerjarenprogramma en WO=MEN de unieke bijdrage van de overheid en het maatschappelijk middenveld.

De **lange termijn doelen van het Meerjarenprogramma zijn nog steeds relevant**. De doelen zijn ambitieus, maar dat motiveert om eraan te werken. WO=MEN heeft de targets voor de basketindicatoren van MinBZ al ruimschoots gehaald en kan deze, net als de onderliggende aannames van de ToC, herzien.

Door met leden samen te werken **benadrukt WO=MEN de link tussen het nationaal en internationaal niveau, alsook tussen Kamerleden en het maatschappelijk middenveld** d.m.v. het organiseren van MPIs en door leden te vertegenwoordigen tijdens CSW en COP. WO=MEN werkt succesvol samen met haar diverse leden en legt relaties tussen onderwerpen en zo de kennis en ervaring binnen het netwerk optimaal weet in te zetten voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.

WO=MEN houdt het maatschappelijk middenveld open en toegankelijk door, bv. een FBB-festival te organiseren in parallel met de FBB-conferentie. Er wordt bezuinigd op OS en GVV, de pushback op gendergelijkheid, vrouwenrechten en ontwikkelingshulp van uit de samenleving en in de politiek groeit, en er wordt meer ingezet op defensie. Het laatste kan leiden tot een onevenredige verdeling van middelen dat ten koste kan gaan van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Aanbeveling: WO=MEN moet ambitieuzere targets voor basketindicatoren zetten; ze kan bewust blijven werken met ambtenaren en de diplomatie, ook en juist als de politieke context verandert. Doe aan goede scenarioplanning n.a.v. de mogelijke en zeer uiteenlopende kabinetten en de trends in de EU. Het is nuttig om na te denken over welke rol er is voor WO=MEN binnen Nederland.

5.2 Relevantie van de ToC

Alhoewel de lange termijn doelen nog steeds relevant zijn zijn de onderliggende aannames van de ToC nog maar ten dele valide. De aanname dat in het post-COVID 19 tijdperk de bewustwording is vergroot dat gerichte gender- en conflict sensitieve interventies noodzakelijk zijn voor Building Better Forward is niet valide gebleken. **Het blijft wel belangrijk om naar de effecten van de pandemie te kijken**, omdat negatieve effecten op vrouwen, meisjes en gemarginaliseerde mensen van de pandemie in ontwikkelingslanden nog niet zijn teruggedraaid.

Er zijn 2 onderliggende aannames die nog steeds valide zijn. De aanname dat de Nederlandse beweging voor de realisatie van vrouwenrechten en gendergelijkheid actief blijft is valide en nog steeds relevant. Ook de aanname dat het Nederlandse bedrijfsleven gendergelijkheid wil bevorderen is nog valide, hoewel zij kritisch is om gender mee te nemen. Er lijkt grotere interesse bij Nederlandse bedrijven dan bij Europese bedrijven om gender op te nemen, mede door de nieuwe IMVO-wetgeving.

Er zijn 2 onderliggende aannames die in mindere mate valide zijn. De aanname dat er een politieke meerderheid is in Nederland en de EU grotendeels voorstander is van gendergelijkheid en vrouwenrechten lijkt in de huidige politieke context in twijfel te worden getrokken. Het

perspectief hangt af van hoe de huidige politieke context wordt gezien, zijnde dat er wel nog mogelijkheden zijn om vrouwenrechten te promoten, ook op EU-niveau. Burgers blijven zich inzetten voor gendergelijkheid en vrouwenrechten en het maatschappelijk middenveld blijft een voorstander. De term gendergelijkheid wordt steeds als problematischer gezien binnen de overheid en er lijkt veel te veranderen in het buitenlandbeleid.

Er zijn verschillende visies over de mate waarin WO=MEN zelf de publieke opinie en het maatschappelijk debat moet opzoeken. Aan de ene kant is het uitrollen van publiekscampagnes heel duur. Anderzijds kan WO=MEN zich meer inzetten op communicatie en outreach, ook naar het publiek toe. Daarnaast is het een discussie met welk doel WO=MEN zich moet inzetten in de media.

WO=MEN lidmaatschap is relevant voor individuele leden in haar rol als een netwerkorganisatie en in het faciliteren van leren. Er zijn enkele suggesties gedaan ter versterking van het platform, zoals vaker ondersteuning vragen van individuele leden, meer online mogelijkheden bieden voor deelname aan bijeenkomsten en een hardere actie nemen richting een nationaal regime of internationaal bedrijf. Individuele vinden **het goed dat WO=MEN aan de ambitieuze lange termijndoelen van het Meerjarenprogramma werkt.**

Aanbeveling: WO=MEN moet onderliggende aannames herzien, om het Meerjarenprogramma beter in de huidige context te laten passen. Hierbij moet worden nagedacht over welke kansen WO=MEN ziet in de huidige politieke context, alsook wat haar rol is.

Aanbeveling: WO=MEN kan zich meer inzetten op beleidsbeïnvloeding binnen de EU, zelfstandig en in samenwerking met internationale organisaties; ook kan ze zich meer expliciet richten op ambtenaren werkend voor EU en de Europese Commissie inclusief Eurocommissaris Wopke Hoekstra die het FBB tekende.

Aanbeveling: WO=MEN kan nog meer de discussie met organisaties en academici aangaan en leren van landen waar de veranderende politieke context zich al eerder openbaarde en leren van patronen rondom het terugdraaien van democratische processen en de promotie van gendergelijkheid en vrouwenrechten om zo beter te weten wat te doen en proactiever in te kunnen spelen op veranderingen.

Aanbeveling: WO=MEN kan reflecteren op de aanbevelingen van individuele leden, denk aan het meer expliciet bijdragen aan een beter begrip in de samenleving van gendergelijkheid in de zin van gelijkstelling/ gelijke behandeling waar gender voor te veel onbegrip zorgt en het bieden van meer hybride mogelijkheden voor individuele leden om te kunnen deelnemen aan activiteiten.

5.3 Coherentie en toegevoegde waarde

MDF concludeert dat WO=MEN een grote toegevoegde waarde heeft. Dat blijkt uit haar samenwerking met diverse actoren op verschillende niveaus en haar coördinerende rol. Zij werkt goed samen met alle actoren en weet daarbij een haar waarde op een constructieve manier toe te voegen. Dat blijkt uit o.a. uit **haar grote toegevoegde waarde voor Kamerleden**, zoals de contacten die zij leggen tussen Kamerleden en (vrouwen)organisaties in het Zuiden en het bieden van gerichte en goede informatie.

WO=MEN faciliteert gesprekken en de samenwerking tussen de overheid en het maatschappelijk middenveld goed. Door samen te werken staat iedereen sterker. Hierdoor kan zij het belang van gendergelijkheid en vrouwenrechten steeds benadrukken en samen strategisch blijven nadenken. WO=MEN heeft al verschillende kabinetswisselingen meegemaakt, alsook veranderingen van wacht bij Ministeries. **Zij heeft de noodzakelijke lange adem om resultaten en doelen te behalen.**

WO=MEN is een uniek platform, omdat zij als enige netwerk werkzaam is op gendergelijkheid en vrouwenrechten en vanuit Nederland ook internationaal werkt en lobby en beleidsbeïnvloeding doet. Zij is een waardige kennispartner, sterke lobbyist met ingangen in de Eerste en Tweede Kamers, en gespecialiseerd in gender. Ze is niet enkel in Nederland uniek, maar ook op Europees niveau. Ook is WO=MEN bekend als een netwerk dat andere netwerkorganisaties ondersteunt en

persoonlijk bijstaat. Zij is Kabinet- en organisatie overstijgend en daarom in een unieke positie om Kamerleden wakker te schudden, trends te analyseren en het maatschappelijk middenveld te laten horen.

Er zijn verschillende meningen over de rol van WO=MEN binnen de nationale vrouwenbeweging en in hoeverre een focus op het bevorderen van gendergelijkheid en vrouwenrechten in Nederland belangrijk is om steun voor gendergelijkheid internationaal te onderschrijven.

De samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN komt heel dicht in de buurt van een optimale samenwerking waarin er ruimte is voor dialoog, er een duidelijke structuur is voor de samenwerking, elkaars rollen en mandaten gerespecteerd worden en dit niet tot verwarring leidt. Geen van beiden trekt te veel richting hun eigen belang of enkel dat van de ander, maar trekken juist naar een plek waar er voor iedereen iets te winnen valt.

Aanbeveling: WO=MEN moet verder bouwen op haar goede werk en kan zich nog bewuster te positioneren als een diverse inclusieve organisatie n.a.v. meer aandacht voor gendergelijkheid en vrouwenrechten in Nederland en lobby en beleidsbeïnvloeding in Nederland en op EU-niveau. WO=MEN moet in samenwerking met haar leden een richting voor feminisme ontwikkelen waarin de succesfactoren van WO=MEN zoals sisterhood, verbondenheid, “self-care”, dekolonisatie, medemenselijkheid, en “shifting the power” verder geïntegreerd worden in hun werk.

5.4 Effectiviteit

WO=MEN heeft actief aan alle geplande korte termijn doelen en geplande interventies gewerkt, met nog in mindere mate een specifieke focus op bedrijven. De nationale wetgeving wist de GDE-werkgroep te beïnvloeden, daadwerkelijke effecten zullen zichtbaar worden zodra de wetgeving in 2027 ingaat. Met het positieve resultaat heeft WO=MEN de mogelijkheid om de komende jaren meer in te zetten op werk met het bedrijfsleven, voor de implementatie van gender-responsive due diligence. Nationale en internationale bindende wetgeving op WPS worden actief verankerd in beleid en praktijk. Een duidelijk resultaat in de lobby en beleidsbeïnvloeding is de contacten en relaties die WO=MEN heeft opgebouwd met Kamerleden en de aanneming van het FBB. WO=MEN zet zich in om regelmatig een bijdrage te leveren aan het publieke debat met krantenartikelen en opinieartikelen. Daarnaast is WO=MEN actief op sociale media.

Het NAP1325-IV is een instrument dat Ministeries en het maatschappelijk middenveld toelaat goede resultaten te behalen. WO=MEN speelt een cruciale rol in het mede-coördineren met MinBZ van het NAP1325-IV en de samenwerking van verschillende actoren hierin. Ministeries en het maatschappelijk middenveld ontmoeten elkaar structureel, bv. in de Oversight Board en signatory events. Contacten worden gelegd tussen Ministeries en leden van WO=MEN, alsook vrouwenorganisaties in conflictlanden. **De implementatie van het NAP1325-IV door Ministeries is niet evenredig, omwille van verschillen in capaciteit.** Het MinDEF heeft een DAP1325 opgezet en het MinJenV heeft een structurele dialoog tussen COA, IND en vrouwen vluchtelingenorganisaties opgezet voor een beter asielbeleid met een genderperspectief en met vrouwen vluchtelingenorganisaties. Het MinOCenW is het minst betrokken.

Aanbeveling: Binnen de veranderende politieke context in Nederland en in veel landen in het buitenland zal WO=MEN moeten reflecteren, samen met haar leden, over de volgende aspecten om er zo zeker van te zijn dat ze toekomstgericht werkt:

- Is het nuttig en mogelijk om (nog) meer aan bredere alliantievorming te werken en met ‘unusual suspects’ te praten?
- Moet WO=MEN zich meer gaan richten op de publieke opinie en zich prominenter opstellen? Als wel, kan WO=MEN een manier vinden om haar charismatische real life verhalen meer in de media te krijgen en zo mede een inclusieve taal bevorderen in het publieke debat en draagvlak te creëren door uit te leggen waarom gendergelijkheid zo belangrijk is?

Aanbeveling: WO=MEN kan de nieuwe nationale wetgeving voor CSDDD gebruiken om zich in de resterende jaren actief in te zetten op werk met bedrijven.

5.5 Efficiëntie

Als klein secretariaat en platform is WO=MEN efficiënt in het behalen van resultaten. WO=MEN gebruikt haar financiële middelen efficiënt. De begroting bestaat hoofdzakelijk uit personeelskosten en WO=MEN bereikt haar resultaten met een klein secretariaat dat marktconform wordt betaald. WO=MEN is sterk afhankelijk van financiering van Ministeries: op dit moment is ongeveer 40% van haar financiering afkomstig van MinBZ. Het is niet vanzelfsprekend dat de financiering blijft, mede door geplande bezuinigingen op ontwikkelingshulp en GVV. **Dat maakt dat WO=MEN financieel fragiel is.** WO=MEN zet goed in op diversificatie van fondsen.

WO=MEN heeft **een klein, flexibel en gelijkwaardig secretariaat waarbij de kwaliteiten van de medewerkers goed en op efficiënte wijze gebruikt worden.** WO=MEN medewerkers hebben allen hun eigen inhoudelijke of andere expertise. Deze wordt ingezet maar bovenal wordt samengewerkt, overlegd en samen geleerd. WO=MEN maakt weinig gebruik van externe technische ondersteuning. Dit lijkt ook niet nodig. Ook de flexibiliteit waarmee WO=MEN inspringt op de continu veranderende context komt de efficiëntie ten goede.

Resultaten worden gemonitord met de outcome harvesting methodologie. **Mede gezien beperkte expertise/fte op M&E is Outcome Harvesting een geschikte tool, inclusief voor het vieren van successen.** Het nodigt uit tot strategisch nadenken en vieren van behaalde resultaten. Ook worden strategiedagen georganiseerd met leden om te leren en naar de toekomst te kijken.

Aanbeveling: Kijk naar alternatieve en innovatieve financieringsbronnen; naast diversificatie van traditionele fondsen kan WO=MEN zich blijven inzetten voor het maken van een goede mapping van mogelijkheden uit de filantropische hoek, legaten, via sociale ondernemingen, “crowd funding” en kan bijvoorbeeld gekeken worden naar (ethische) banken en initiatieven als het Canadese “Equality Fund”.

Bijlage A: Terms of Reference

Contents

1	Introduction	49
2	Background MFA gender policy	49
3	WO=MEN Multi Annual Program 2022-2026	50
3.1	WO=MEN Dutch Gender Platform	50
3.2	Goals and outcomes of the multi-annual program	51
4	Purpose and research questions	53
4.1	Purpose MTE.....	53
4.2	Research questions.....	54
5	Scope & Budget.....	55
5.1	Scope and time frame.....	55
5.2	Reference material.....	55
5.3	Regions/countries.....	55
5.4	Budget.....	55
6	Methods	55
6.1	Research methods	55
6.2	Ethics	56
7	Planning.....	56
7.1	Milestones.....	56
7.2	Products	58
7.3	Indication of the desired expertise consultant.....	59
7.4	Requirements	59
7.5	Selection Criteria.....	59
7.6	Risks	60
8	Organization.....	61
8.1	The Evaluator	61
8.2	MFA- team	61
8.3	Reference Group.....	61
	Annex A: Theory of Change/Women's Rights and Gender Equality (WRGE) Results Framework.....	Error! Bookmark not defined.
	Annex B: IOB evaluation quality criteria	Error! Bookmark not defined.

1. Introduction

The aim of this MTE is to gain more insight into the results, effectiveness and added value of WO=MEN Dutch Gender Platform through its multi annual program 2022-2026 in relation to the international gender policy of the Ministry of Foreign Affairs.

The NL has a strong reputation when it comes to promoting women's rights and gender equality worldwide, made even more visible by introducing a feminist foreign policy¹⁰ in 2022. The focus of the NL feminist foreign policy are rights, representation, resources and reality check:

- women all over the world must be able to claim their universal rights and know that they are safeguarded from violence (rights);
- they must be represented and take part in political decisions (representation);
- there must be sufficient resources to achieve these goals (resources);
- circumstances differ around the world, and a particular approach will not have the same effect everywhere. We therefore have to implement our policy goals in a way that is appropriate to the local context (reality check).

The MFA implements its FFP and gender policies through a) funding gender-specific programs; b) gender mainstreaming: integrating women's rights and gender equality into all aspects of foreign policy and subsidies; and c) gender diplomacy.

One of the organizations funded by the MFA is WO=MEN Dutch Gender Platform (WO=MEN).

WO=MEN has existed since 2006 and has since then grown into an important and professional gender platform in the Netherlands. The main goal of the organization is to contribute to and promote global gender equality and women's rights. WO=MEN is a membership organization with more than 58 institutional organizations and 120 individual members. To date, two multi-annual programs have been subsidized by MFA: 2018-2021 and 2022-2026 (ongoing).

These Terms of Reference (ToR) contain a description of the objectives, expectations, scope and planning of the Mid Term Evaluation (MTE) regarding the implementation of the WO=MEN multi-annual program 2022-2026. The MTE report will outline the achievements realized, challenges and lessons learned. The results of the research can, among other things, contribute to possible interim adjustments and improvements to the current program.

2. Background MFA gender policy

Gender equality and women's rights are still not self-evident, and they are still not structurally guaranteed in (inter)national legislation and regulations. Existing international treaties and agreements are not consistently implemented; certain governments turn away from earlier agreements or (re)create restrictive national measures and legislation; declining support, conservative political movements and counter-pressure pose a structural challenge. Achieved results on gender equality and women's rights appear vulnerable and are in danger of being watered down or abolished. This requires continuous attention and commitment to maintaining rights that have already been achieved and established, a commitment to creating space for women's rights organizations and advocates for gender equality and women's rights, including LGBTIQ+ and other structurally excluded people or groups, and a continuous commitment to ensure that gender perspective and a gender-transformative approach is guaranteed in virtually all areas of society. This includes the commitment of governments and international/multilateral institutions to enhance the necessary, meaningful involvement of civil society organizations in (inter)national policy processes.

¹⁰ [Letter to the Parliament on feminist foreign policy | Parliamentary document | Government.nl](#); [Feminist foreign policy explained | News item | Government.nl](#)

The Dutch Ministry of Foreign Affairs (MFA) has a strong reputation when it comes to promoting women's rights and gender equality worldwide, made even more visible by introducing a feminist foreign policy in 2022. The Netherlands invests in a world in which all genders have equal rights and opportunities, because women's rights are human rights and because development lags behind if half the population is disadvantaged. MFA invests in the rights of women and girls in all their diversity worldwide because gender equality is a condition for achieving the Sustainable Development Goals (SDGs). With a budget of € 500 million (2021-2025) the Netherlands' SDG 5 Fund¹¹ is one of the biggest funds for women's rights and gender equality in the world.

The four objectives of Dutch international gender policy are: (1) increasing women's political participation and leadership; (2) strengthening women's economic empowerment and the economic environment for women; (3) preventing and combating violence against women and girls; and (4) strengthening the role of women in conflict prevention and peace processes and ensuring their protection in conflict situations (UN Security Council Resolution 1325). MFA contributes to these four objectives through three tracks: a) funding gender-specific programs as well as integrating gender markers in all ODA-programs and subsidies, supporting women's organizations and other organizations committed to the goal of gender equality; b) gender mainstreaming: integrating women's rights and gender equality into all aspects of foreign policy and subsidies, and since 2022 by pursuing a feminist foreign policy; c) gender diplomacy: international cooperation (including EU, UN, CoE) with other countries and international organizations; standing firm for universal human rights and international agreements and commitments; and strongly encouraging all member states to respect and implement these international agreements and work towards our common goals. These different strategies are reflected in the Theory of Change/Women's Rights and Gender Equality (WRGE) Results Framework (see annex A).

3. WO=MEN Multi Annual Program 2022-2026

WO=MEN Dutch Gender Platform

The aim of WO=MEN Dutch Gender Platform is the global anchoring of gender equality and respect for women's rights. WO=MEN is a membership organization with around 58 organizations and 120 professionals active in different fields: development, humanitarian and peace building organizations, women's and gender rights organizations, diaspora organizations, trade unions, police, journalists, knowledge institutes, academics, military personnel, entrepreneurs, students and opinion-makers.

WO=MEN receives funds through membership fees, the participation in a number of strategic partnerships, the Ministry of Foreign Affairs (MFA), the Ministry of Education, Culture and Science and at times through small grants from private foundations. The funding by MFA of the Multi-annual plan WO=MEN Dutch Gender Platform 2022-2026 amounts to EUR 2.572.501.

WO=MEN is committed to the realization of three main goals/themes:

1. A society in which a fair economy and climate and gender justice are central;
2. Better security, equal rights and inclusive participation in conflict and crisis prevention, as well as sustainable peace, security, and humanitarian processes; and
3. Increased space and support for advocates for gender equality and women's rights.

¹¹ [SDG 5 Fund](#)

To realize these goals, WO=MEN monitors policy, shares knowledge, joins forces and connects and mobilizes people.

Through *lobby & advocacy*: WO=MEN advocates and promotes, places issues on the agenda, informs, advises and influences society, ministries, institutes and Kamerledenans. WO=MEN aims its joint efforts on the Dutch Parliament, Members of the European Parliament and the United Nations. They advise relevant ministries; coordinate the input of civil society during the annual meeting of the UN Commission on the Status of Woman (CSW); and coordinate with the MFA the National Action Plan 1325 (NAP1325-IV)¹².

Through *connecting & strengthening*: WO=MEN activates and mobilises individuals, groups and social organisations. Its members and secretariat are essential to collectively determine how and who they work with to exert influence. By connecting members of the platform to (other) professionals, organisations, academics and businesses, WO=MEN joins forces and connects the international gender equality and women's rights agenda and movement to those in the Netherlands. The members of WO=MEN are part of themed working groups within the platform and WO=MEN is part of various partnerships (Atria, Breed Mensenrechten Overleg, Count Me In! consortium, Our Voices Our Future consortium, Alliantie Politica, MenEngage, WIDE+, Ukraine Women's Fund, MVO Platform, the Dutch CEDAW Network, the Generation Equality Compact on Women, Peace and Security and Humanitarian Action).

Through its *watchdog*- function: WO=MEN (secretariat, members) monitors laws and policies, social and political trends regarding gender (in)equality, violation of women's rights, and the shrinking (inter)national political, social or financial space.

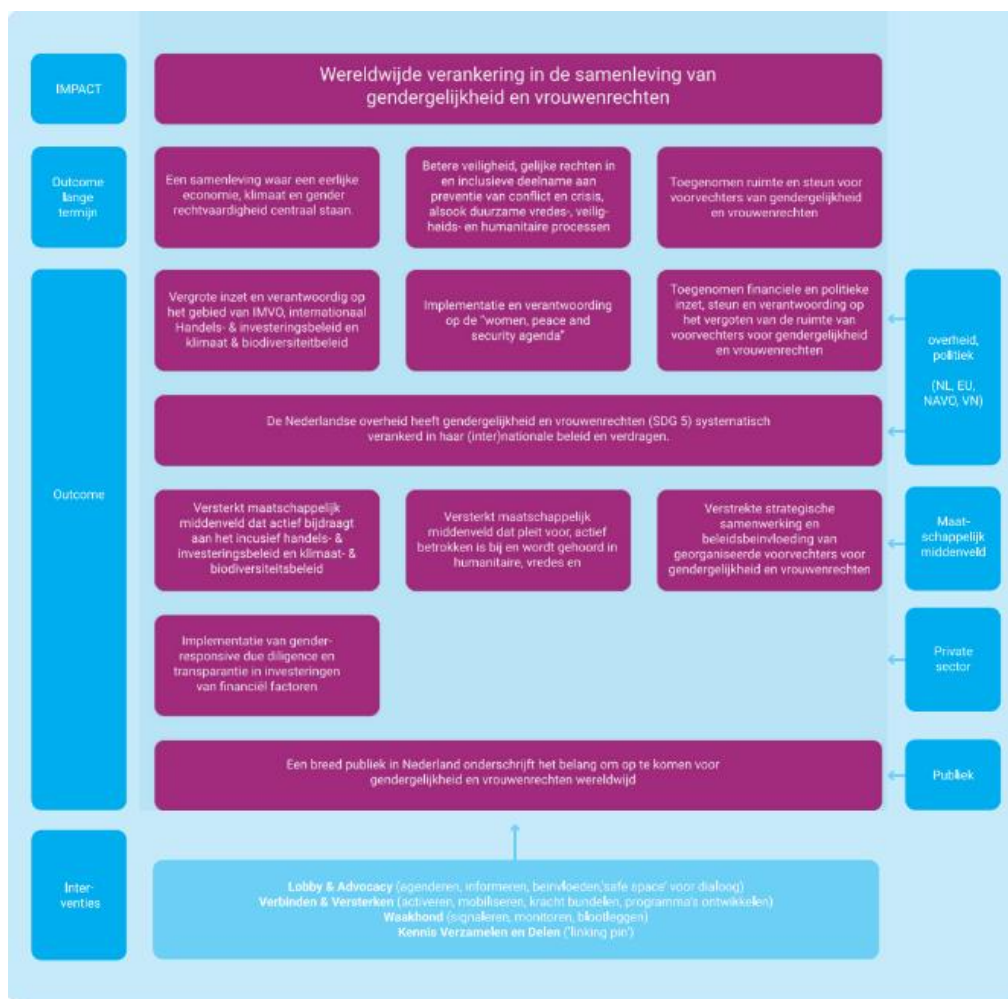
Through *gathering & sharing information*: WO=MEN collects and translates members' and partners' input, knowledge and experience into position papers, best practices, meetings and expert sessions. WO=MEN advises policymakers, relevant ministries and Members of Parliament.

4. Goals and outcomes of the multi-annual program

Theory of Change

On the basis of the Theory of Change below, WO=MEN has formulated its multi-annual plan with overarching outcomes for the three main goals/themes regarding the systematic embedding of gender equality and women's rights in (international) policy.

¹² [National Action Plan 1325-IV](#)



[see also link to this ToC in the multi annual plan 2022-2024 in footnote 4]

Multi Annual Plan 2022-2026

WO=MEN has committed itself to contribute to 4 long term outcomes sub divided In specific outcomes for the period 2022-2026.

Long term outcome 1: A society in which a fair economy, climate and gender justice are central.

Specific outcomes:

- On policy and government: Increased commitment and accountability in the field of international corporate social responsibility (ICSR, or “IMVO” in Dutch), international trade & investment policy and climate & biodiversity policy.
- At civil society level: Strengthened civil society that actively contributes to an inclusive trade & investment policy and climate & biodiversity policy.
- At the private sector level: Implementation of gender-responsive due diligence and transparency in investments by financial actors.

Long term outcome 2: Improved safety, equal rights and inclusive participation to prevention of conflict and crisis, as well as sustainable peace, security and humanitarian processes.

Specific outcomes:

- On policy and government: Implementation and accountability on 'The Women Peace Security Agenda'.
- At civil society level: Strengthened civil society that advocates, is actively involved and heard in humanitarian, peace and security processes.

Long term outcome 3: Increased space and support for gender equality and women rights, as well as for women human rights defenders

Specific outcomes:

- On policy and government: Increased financial and political commitment, support and accountability on expanding the space for gender equality and women's rights, as well as for women human rights defenders.
- At civil society level: Strengthened strategic cooperation and policy advocacy from organized gender equality and women rights, as well as for women human rights defenders.

Long term (cross-cutting) outcome 4: the Dutch government has gender equality and women's rights (SDG5) systematically anchored in its (inter)national policy and treaties.

Specific outcomes:

- On policy and government: the Dutch government has gender equality and women's rights systematically anchored in its (inter)national policy.
- At a broad public level: a broad public in the Netherlands endorses the importance of standing up for gender equality and women's rights worldwide.

More detailed information about the outcomes and several sub-outcomes can be found in the multi-annual program 2022-2026¹³.

Indicators and the WRGE- Results framework

WO=MEN has linked some of its own indicators to three of the basket indicators from the MFA-Women's Rights and Gender Equality (WRGE) Results Framework (see annex A). The program indicators are linked to the following basket indicators:

WRGE indicator 2.1. # of laws, policies and strategies blocked, adopted or improved to promote women's voice, agency, leadership, and representative participation in decision-making processes in public, private and civic sphere. (link SCS2).

WRGE indicator 3.1. # of laws, policies and strategies blocked, adopted or improved to promote women's economic rights, empowerment and entrepreneurship (link SCS2).

WRGE indicator 4.2. # of times that CSOs succeed in creating space for CSO demands and positions on promote women's meaningful and equal participation and leadership in conflict prevention and peace- and state-building and protecting women's and girls' rights in crisis and (post-)conflict situations, through agenda setting, influencing the debate and/or movement building (link SCS3).

5. Purpose and research questions

Purpose MTE

The aim of the MTE is to assess the relevance, effectiveness and added value of the efforts of WO=MEN in relation to the realization of the MFA international gender policy. The evaluation will also address the overall cooperation between MFA and WO=MEN. The evaluation will formulate challenges, lessons learned and recommendations.

To date, two multi-year programs have been subsidized by the MFA: the program 2018-2021 and the program 2022-2026 (ongoing). The decision to fund the respective programs is based upon the considered assumptions that the respective multi-year programs contribute to the realization

¹³ [WO=MEN Multi- annual program 2022-2026](#)

of the policy goals of MFA's international gender policy as outlined in: BHOS- policy article 3.2 (promoting women's rights and gender equality) and partly 3.3 (strengthening civil society and promoting and protecting the political space for civil society organizations); policy document on Foreign Trade and Development Cooperation; National Action Plan 1325-IV. Furthermore, the work and program activities of WO=MEN can be linked to the MFA Women Rights and Gender Equality (WRGE) Results Framework/Theory of Change (ToC).

The evaluation will be directed by the MFA. An external consultant will be selected by the MFA to conduct the MTE. WO=MEN will take part in the Reference Group. The role of the reference group and its respective members will be further outlined below (8.3).

Research questions

The aim of the MTE is to assess the relevance, effectiveness and added value of the efforts of WO=MEN in relation to the realization of the MFA international gender policy or more specific to the Women Rights and Gender Equality (WRGE) Results Framework/Theory of Change (ToC). The evaluation will also address the overall cooperation between MFA and WO=MEN. The evaluation will formulate challenges, lessons learned and recommendations.

The following research questions are to be addressed in this MTE:

I) Policy relevance

1. To what extent does the program, the intervention objectives and design respond to and contribute to the realization of the policy goals of MFA's international gender policy with current gender equality and women's rights issues.
2. Are the program activities and results consistent with and relevant with regard to its specific long-term objectives?
3. Which recommendations can be made?

•

II) Relevance of the TOC

4. To what extent is the WO=MEN TOC and respective underlying assumption relevant and valid?
5. To what extent is the networking role of WO=MEN relevant for the individual members of the network?
6. Which recommendations can be made?

•

III) Coherence and added value

7. How does the program cohere and incorporate complementarity, harmonization and coordination with other comparable platforms/actors active on WRGE and avoid duplication of efforts (also regarding its own members)?
8. What is the added value of WO=MEN as a network organization amongst other actors active on WRGE?
9. How can the overall cooperation between MFA and WO=MEN be described in the context of the implementation of the multi annual plan 2022-2026?
10. Which recommendations can be made?

IV) Effectiveness

11. To what extent has the program achieved or is it likely to achieve its intended output and outcome results?
12. What are key factors for success, good practices and lessons learned so far?

V) Efficiency

13. Are resources (financial, human, technical support) efficiently allocated to achieve the results of the program?
14. Are adequate program management and administration systems in place and is there an appropriate monitoring and evaluation system in place?

15. Which recommendations can be made?

6. Scope & Budget

Scope and time frame

The MTE will relate to the period of the current subsidy program 2022-2026 (with activity number 4000005022). The evaluation will focus on:

- the WO=MEN multi-annual program 2022-2026 (activity 4000005022).

Reference material

The evaluation may involve all relevant documents, letters, reports, etc. of WO=MEN and MFA regarding this program and, if useful, also documentation of the prior program period.

Regions/countries

The evaluation will encompass the activities of WO=MEN mainly in the Netherlands. It has no program implementing activities, apart from networking & strategic involvement and organization of events during international/ multilateral events such as CSW and the WPS high level week. It might involve interviews with organizations/representatives in other parts of the world with whom WO=MEN has worked within its capacity as a platform organization and in the context of the implementation of the multi-annual program.

Budget

The maximum budget available for this assignment is EUR 40,000 excluding VAT. The budget will be assessed based on cost-effectiveness. The proposal must contain a detailed explanation of the budget, including the number of working days per consultant, consultant rates, travel costs, taxes, etc. Unforeseen costs cannot be covered. Payments are made based on the deliverables as included in the planning schedule below (chapter 7.). All costs must be made in Euros.

Estimated number of advisory days:

Preparation: approx. 8 (including: initial conversation, develop framework and tools, writing an inception report, discuss draft inception report);

Data collection/analysis: approx. 18;

Report: approx. 10 (including: writing research report, discuss draft report, processing results discussion draft report.

Total approx. 36 days.

7. Methods

Research methods

The research design will be elaborated by the consultant and will consist of both quantitative and qualitative data.

MFA recommends using one of the following methods to measure effectiveness:

- contribution analysis,
- general elimination methodology,
- process tracing
- realist evaluation

Methods as outcome harvesting, outcome mapping and most significant change can be used in combination with other methods as mentioned above, they cannot be used as a sole method.

For data collection, the MTE can include but not necessarily be limited to the following methods:

- Desk review of relevant documents
- Individual and/or group online/in-person interviews and focus group discussions with stakeholders
- Survey/questionnaires

The mid-term review should be based on feminist principles, such as an participatory and inclusive approach, engaging relevant staff of WO=MEN, its members and partners, as well as MFA and other external stakeholders, through structured methods. The MTE needs to be grounded in the following principles:

Agency: engaging the members and staff of WO=MEN so that the outcome and the recommendations coming from the MTE are useful to them and owned by them.

Change is non-linear: recognizing that lobby and advocacy work in the field of gender equality and women’s rights, especially when civic space is closing, is often one step forward and two steps back, and that holding the line (e.g., stopping a repressive law) can also mean success.

Change is multifactorial: Understanding that transformational gender equality change needs to take place at individual, organization, system and policy level.

Acknowledging movements: understanding that WO=MEN is a member-based organization, and also part of a larger, cross regional, gender equality and women’s rights movement.

Ethics

Evaluators are expected to apply the highest standards of ethics in accordance with the [UNEG ethical guidelines for evaluations](#) and provide information on how this will be applied in the proposal and inception report, including informed consent, confidentiality, “do no harm” principles and also what will be done in case the evaluators come across a possible SEAH case.

8. Planning

Milestones

Tabel 1: Milestones

	Phase/Subject	Deliverable	Date	By
1	Sending ToR MTE	ToR MTE sent to Framework - organizations for expression of interest by mail	Wednesday 18 June	MFA
2	Expression of Interest	Expression of Interest send & received	Tuesday 25 June COB	Framework organizations
3a	<i>If 3 or less interested candidates:</i> Invitation to submit Full proposal (continue at number 5)	Invitation to submit Full proposal	Wednesday 26 June	MFA
Or		Or		

3b	<i>If more than 3 interested candidates:</i> Invitation to submit a brief Concept Note	Invitation to submit Concept Note	Wednesday 26 June	MFA
	Concept Note	Concept Note is submitted to BZ	Wednesday 3 July COB	Interested organizations
	Best 3 are invited to submit a Full proposal (continue at number 5)	Invitation to submit Full proposal	Friday 5 July	MFA
4	Submission Full proposal	Full proposal(s) submitted	Wednesday 10 July COB or Friday 19 July COB	Interested organizations
5	Rejection letters & winning letter	Rejection letters & winning letter are sent	Wednesday 17 July or Monday 19 August (due to holidays)	MFA
6	Call-off contract	Signing of Call-off contract	Thursday 18 July or Tuesday 20 August	MFA & selected consultant
7	Contract start date		18 July Or Tuesday 20 August	
8	Draft inception report	Draft inception report submitted to the Ministry	19 August Or Tbc September	Consultant
9	Feedback on draft Inception report	Send Feedback on draft inception report	26 August Or	MFA (with input WO=MEN)
10	Presentation, discussion draft inception report	Draft inception report presented & discussed	Mon 2 /Tue 3/or Wed 4 September Or	Consultant & Reference group
11	Final Inception Report	Final inception report submitted	Thursday 19 September COB Or	Consultant
12	Approval Inception Report	Send Approval of Inception Report	Friday 27 September Or	MFA
13	Data collection and analysis	Data collection and analysis	October Or	Consultant
14	Draft MTE report & draft summary	Draft MTE report & summary	Friday 18 October Or	Consultant

		submitted to the Ministry		
15	Feedback on Draft MTE report & Summary	Send feedback Draft MTE report & Summary	Friday 25 October Or	MFA with input WO=MEN
16	Presentation & discussion Draft MTE report & Summary	Draft MTE Report & summary presented & discussed	Tuesday 5 November Or	Consultant & Reference group
17	Final MTE report & Summary	Final MTE Report & Summary submitted	Friday 15 November Or	Consultant
18	Publication Final Report / Summary	publication in IATI/ Government.nl/ website Wo=MEN (optional)	November/December	MFA/ WO=MEN

Products

A. The following deliverables are expected:

1. An inception report (max 20 pages) including:
 - detailed methodology including data sources and data analysis;
 - discussion of limitations of the methodologies chosen & avoidance of bias;
 - detailed work plan including timeline and number of working days;
 - detailed risk management section;
 - draft outline for the final report.
2. Draft MTE report.
3. Final MTE Report max 50 pages excluding annexes in Dutch adhering to the IOB evaluation quality criteria (annex B) including:
 - summary;
 - methodology including the limitations of the methods used and discussion of bias;
 - presentation of results;
 - conclusion & recommendations.

B. The evaluator should produce the following products:

Tabel 2: Products

Product	Language
Final MTE Report in pdf*	Dutch
Summary* separate in pdf*	Dutch

* The Final Report will only be uploaded and published in IATI.

* The Summary should be as general as possible and not contain specific details of WO=MEN nor its members. The individual members may not be traceable or recognizable. These measures are needed due to safety concerns of the members of WO=MEN and WO=MEN itself as a platform organization. The current social dynamics may pose risks to organizations and individuals working on or supporting women rights and LGBTIQ+persons, and women human rights defenders.

Indication of the desired expertise consultant

- Professional experience of at least 10 years with the topic of women’s rights and gender equality worldwide.
- Professional experience working in/with social movements/network organizations.
- Substantial experience of at least 10 years in conducting evaluations with a feminist participative, inclusive approach that focuses on social movements/network organizations and lobbying and advocacy.
- Deep understanding of human rights work.
- Able to mediate different expectations of various stakeholders to produce a solid independent assessment that will genuinely serve the learning purposes set out in this ToR.
- Good & realistic planning and organization skills.
- Experience with evaluating lobby and advocacy interventions.
- Competent analytical and problem-solving skills.
- Command of Dutch and English (all products/reports should be written in Dutch).

Requirements

- The researcher(s) cannot be involved in the design or implementation of the WO=MEN multi-annual program 2022-2026, nor be part of one of the member organizations of the WO=MEN platform, or of one of the strategic or programmatic (consortia) partners.
- The researcher(s) is willing to share all data collected for carrying out the research with MFA/Task Force Women Rights and Gender equality (TFVG).
- MFA/TFVG obtains the rights to the research conducted and the data involved, including the draft (inception) report, the final (inception) report and summary and other additions to the research report.

Selection Criteria

The research proposals submitted in response to this ToR will be assessed based on the assessment criteria below. To be eligible for selection, a proposal must obtain at least 63 out of 90 points for the components Quality of the research proposal, Experience and knowledge of the researcher, and Planning, as well as a total score of at least 70 out of 100 points.

Section Criteria	Max score	Rating factors
Quality of the research proposal	40	<ul style="list-style-type: none"> - Understanding of the assignment (10 points) - Quality of the methodology <ul style="list-style-type: none"> o The research method is suitable for developing and answering the research questions (10 points) o The choice of sources and research sample is explained and justified (including triangulation, use of independent sources) (10 points) o Identifying limitations of the research design and preventing bias (5 points) o The methodology is gender sensitive and Do-No-Harm and safeguarding principles are integrated (5 points)



Experience and knowledge of the researcher	40	Regarding: <ul style="list-style-type: none"> - The theme of WRGE - The (inter)national field with regard to promoting WRGE - Dutch WRGE / BHOS policy (25 points) <ul style="list-style-type: none"> - Excellent writing skills (5 points) - Strong analytical and facilitating, communicating, presenting and reporting skills (5) - Clear explanation of the expertise of the researcher(s) and the role of (the various) researcher(s) in the research (5 points)
Planning	10	<ul style="list-style-type: none"> - The proposed planning of the research is in line with the timeline described in the ToR. Any deviations are reasonable and sufficiently substantiated (3 points). -The proposed planning is sufficiently flexible if unexpected circumstances arise that influence the course of the research (3 points). - The number of days of research per researcher and task is clear and reasonable (4 points).
Price (excl. VAT of all non-optional deliverables)	10	To be eligible for selection, the following information must be provided: <ul style="list-style-type: none"> - A detailed budget overview, broken down into working days/reimbursement and other expected costs (travel costs within the Netherlands are not covered). - The compensation per day may not be higher than agreed in the 'Framework Agreement Evaluations' Budget scoring: <ul style="list-style-type: none"> - The proposal with the lowest total budget is awarded 10 points. Other proposals receive a number of points calculated based on a comparison with the lowest proposal (e.g. lowest proposed price divided by the budget of the proposal multiplied by 10).
Total	100	

Risks

The evaluation takes into account the following possible risks:

Tabel 3: Possible risks

Description	Impact	Chance	Mitigation	Risk after mitigation
-------------	--------	--------	------------	-----------------------

Insufficient response to the survey/questionnaire/interviews	large	Small	Ensure having sufficient respondents and scheduling appointments in time	Even smaller
--	-------	-------	--	--------------

9. Organization

The Evaluator

The MTE will be conducted by an external consultant to be selected by the MFA, whom will have the following roles and responsibilities:

- Deliver above mentioned deliverables;
- Written reaction to advice from reference group on inception report and draft report;
- Ensure compliance with the Ministry's ethical standards and informed consent policy regarding respondents. Immediately inform the Ministry about any safeguarding issues;
- If relevant, training of data collection team to ensure the quality of data collection;
- Data collection (both quantitative and qualitative) for the outlined activities;
- Ensure adequate triangulation and validation of collected data;

MFA- team

The MTE is commissioned by the MFA. The following MFA officials are involved:

Tabel 4: MFA-team

Naam	Role
Marijn van Blom	Lead commissioner MTE TFVG
Karin Weber	MEL expert TFVG
Martine de Groot	IOB

MFA has the following responsibilities:

- Provide the available background documents (proposals, annual plans etc.);
- Conduct a review of and provide timely feedback on draft and approval of final deliverables (listed above under 'Deliverables');
- Oversee that the consultancy team adheres to research ethics and safeguarding policy;
- Coordinate the external reference group.

Reference Group

The MTE will be guided and (partly) assessed and or approved by the reference group. The role of the WO=MEN in this reference group will not always be the same as that of the members from the MFA. WO=MEN will be involved and share its views on the following products, documents and discussions:

- the draft ToR MTE;
- the full proposals;
- the draft Inception Report;
- the draft MTE Report and Summary.

The MFA will have a final say and decision power regarding the choice of the consultant/evaluator and the final feedbacks on the above-mentioned drafts and documents.

Tabel 5: Members of the Reference Group

Name	Function/organization	Rol in reference group
Marijn van Blom	Coordinator FFP/TFVG	Chair/Lead commissioner MTE
Karin Weber	MEL expert TFVG	Policy and MEL representative
Anne - Floor Dekker	Director WO=MEN	Partner of MFA and representing WO=MEN Dutch gender Platform

Bijlage B: Evaluatiematrix

OECD/DAC evaluatievraag	criteria/ (Sub-)vragen	Indicatoren voor evaluatie	Bron	Methode van datacollectie
Criteria: Beleidsrelevantie				
Methoden: Literatuurstudie en kwalitatief onderzoek				
In hoeverre spelen het programma, de interventiestrategieën en het ontwerp in op en dragen zij bij aan de realisatie van de beleidsdoelen van het internationale genderbeleid van het MinBZ met betrekking tot de huidige kwesties op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten?	Relevantie van het programma, interventiedoeleinden en het programmadesign voor het behalen van MinBZ's beleidsdoeleinden.	<ul style="list-style-type: none"> Voorbeelden van activiteiten Voorbeelden van resultaten Voorbeelden van resultaten gelinkt aan MinBZ's beleidsdoeleinden 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuur MinBZ WO=MEN WO=MEN Werkgroepen Individuele leden Eerste Kamerleden Tweede Kamerleden Andere maatschappelijke organisaties en netwerken MinDEF MinJ&V MinOCenW Bedrijven/semi-overheidsinstelling 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuurstudie Interviews Participatieve groepsdiscussies Kwalitatieve vragenlijst
	Relevantie van het programma, interventiedoeleinden en het programmadesign voor het realiseren van het MinBZ genderbeleid.	<ul style="list-style-type: none"> Voorbeelden van activiteiten Voorbeelden van resultaten Voorbeelden van resultaten gelinkt aan MinBZ's beleidsdoeleinden 		
Zijn programma-activiteiten en resultaten in lijn met en relevant voor specifieke lange termijn doelen?	Activiteiten en resultaten die in lijn zijn met de lange termijn doelen van het meerjarenprogramma	<ul style="list-style-type: none"> Activiteiten van het meerjarenplan Uitkomsten van activiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuur MinBZ WO=MEN WO=MEN werkgroepen Individuele leden MinDEF MinJ&V MinOCenW Bedrijven/semi-overheidsinstelling 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuurstudie Interviews Kwalitatieve vragenlijst Participatieve groepsdiscussies
	Relevantie van activiteiten en uitkomsten t.o.v. de lange termijn doelen van het programma	<ul style="list-style-type: none"> Voorbeelden van activiteiten Resultaten van activiteiten Voorbeelden van hoe resultaten aan 		

		activiteiten gekoppeld zijn		
Relevantie van de ToC				
Methoden: Literatuurstudie en kwalitatief onderzoek				
In hoeverre zijn de WO=MEN ToC en haar onderliggende aannames relevant en valide?	Relevantie van onderliggende aannames van het programma	<ul style="list-style-type: none"> Voorbeelden van actualiteit van aannames 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuur MinBZ WO=MEN Bedrijven/semi-overheidsinstelling Academici 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuurstudie Interviews
	Validatie van onderliggende aannames van het programma	<ul style="list-style-type: none"> Voorbeelden van waarheid van onderliggende aannames Voorbeelden van tegenspraak 		
In hoeverre is de netwerkfunctie van WO=MEN relevant voor individuele leden van het netwerk?	Relevantie van WO=MEN als netwerk voor individuele leden van WO=MEN	<ul style="list-style-type: none"> Voordelen van het WO=MEN als netwerk Nadelen van het WO=MEN als netwerk 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuur WO=MEN WO=MEN werkgroepen Individuele leden Andere maatchappelijke organisaties en netwerken 	<ul style="list-style-type: none"> Interviews Participatieve groepsdiscussie Kwalitatieve vragenlijst
Coherentie en toegevoegde waarde				
Methoden: Dekkingsmatrix				
Hoe samenhangend is het programma en hoe complementair, harmoniserend en coördinerend is het met andere vergelijkbare platformen/actoren die actief zijn op VRG en hoe wordt overlapping van inspanningen (ook met betrekking tot de eigen leden) vermeden?	Toegevoegde waarde van WO=MEN onder het VRG-kader	<ul style="list-style-type: none"> Acties en interventies, aantal en soort Voorbeelden van toegevoegde waarde van WO=MEN Voorbeelden toegevoegde waarde t.o.v. andere actoren en netwerken Outputs 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuur MinBZ WO=MEN WO=MEN Werkgroepen Andere maatchappelijke organisaties en netwerken MinDEF MinJ&V MinOCenW Bedrijven/semi-overheidsinstelling 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuurstudie Interviews Participatieve groepsdiscussies Kwalitatieve vragenlijst

Wat is de toegevoegde waarde van WO=MEN als netwerkorganisatie t.o.v. andere actoren die actief zijn op gendergelijkheid en vrouwenrechten?	Toegevoegde waarde van WO=MEN t.o.v. leden	<ul style="list-style-type: none"> • (Unieke) bijdragen aan leden die actief zijn op gendergelijkheid en vrouwenrechten 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • WO=MEN Werkgroepen • Individuele leden • Bedrijven/semi-overheidsinstelling • Bedrijven/semi-overheidsinstelling 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews • Participatieve groepsdiscussies • Kwalitatieve vragenlijst
	Toegevoegde waarde t.o.v. andere actoren/netwerken die actief zijn in de gendersector	<ul style="list-style-type: none"> • (Unieke) bijdragen aan de gendersector 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • Andere maatschappelijke organisaties en netwerken • Eerste Kamerleden • Tweede Kamerleden • Bedrijven/semi-overheidsinstelling 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews
Hoe kan de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN omschreven worden in de context van de uitvoering van het Meerjarenplan 2022-2026.	Mate waarin de bestaande relatie en de samenwerking tussen MinBZ en WO=MEN optimaal is	<ul style="list-style-type: none"> • Ruimte voor dialoog • Balans tussen geven en nemen • Structuur van de samenwerking • Erkenning en gebruik van complementaire kwaliteiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • MinBZ • WO=MEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews
Effectiviteit				
Methodologie: Realist evaluation methodology				
In hoeverre is het waarschijnlijk dat de gewenste outputs en resultaten behaald zullen worden en in hoeverre zijn deze al behaald?	Waarschijnlijkheid dat geplande uitkomsten en outputs bereikt zullen worden	<ul style="list-style-type: none"> • Uitkomsten • Outputs 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • WO=MEN • WO=MEN werkgroepen • Eerste Kamerleden • Tweede Kamerleden • MinDEF 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews • Participatieve groepsdiscussies • Kwalitatieve vragenlijst
	Mate waarin geplande uitkomsten en outputs al bereikt zijn	<ul style="list-style-type: none"> • Uitkomsten • Outputs 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • WO=MEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews



- Efficiëntie				
- Methoden: Literatuurstudie en kwalitatief onderzoek				
Zijn middelen (financieel, werkkraft, technische ondersteuning) efficiënt ingezet om de gewenste resultaten van het programma te behalen?	Efficiënt gebruik van beschikbare middelen	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik van financiële middelen • Gebruik van werkkraft • Gebruik van technische ondersteuning 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • WO=MEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews
Zijn er adequate systemen voor programmabeheer en -administratie aanwezig en is er een passend monitoring- en evaluatiesysteem aanwezig?	Efficiënte management- en administratieve structuren en systemen	<ul style="list-style-type: none"> • Bestaande mechanismen • Bestaande structuren 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • MinBZ • WO=MEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews
	Passend monitor- en evaluatiesysteem	<ul style="list-style-type: none"> • Bestaand monitor- en evaluatiesysteem 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur • WO=MEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews
- Andere				
Kernfactoren voor succes, goede praktijkvoorbeelden en geleerde lessen				
Wat zijn de kernfactoren van succes, goede praktijkvoorbeelden en geleerde lessen tot nu toe?	Geïdentificeerde factoren voor succes	<ul style="list-style-type: none"> • Uitkomsten • Outputs 	<ul style="list-style-type: none"> • MinBZ • WO=MEN • WO=MEN werkgroepen • Individuele leden 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews • Participatieve groepsdiscussies • Kwalitatieve vragenlijst
	Voobeelden van goede praktijken	<ul style="list-style-type: none"> • Uitkomsten • Outputs • 	<ul style="list-style-type: none"> • MinBZ • WO=MEN • Werkgroepen • Andere maatschappelijke organisaties en netwerken 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews • Participatieve groepsdiscussies • Kwalitatieve vragenlijst
	Geleerde lessen	<ul style="list-style-type: none"> • Uitkomsten • Outputs • Geverifieerde CMO- configuraties 	<ul style="list-style-type: none"> • MinBZ • WO=MEN • WO=MEN Werkgroepen • Andere maatschappelijke 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuurstudie • Interviews • Participatieve groepsdiscussies • Kwalitatieve vragenlijst

			organisaties netwerken	en	
--	--	--	---------------------------	----	--



Bijlage C: Samenvatting CMO-configuraties

Deze bijlage geeft een overzicht van bevindingen gerelateerd aan de CMO-configuraties. Bevindingen zijn uitgewerkt in secties 3.1 en 3.4 van het rapport. De context is in hoofdstuk 1 gepresenteerd. Onderstaand tabel is een samenvatting van bevindingen:

Hypothese	Mechanisme (M)	Outcome (O)
<i>Als, in de huidige politieke/beleidsrealiteit (C), WO=MEN voldoende agendeert, informeert, beïnvloedt en een 'safe space' creëert voor dialoog (M) wordt beleid beïnvloedt ten voordele van vrouwenrechten en gendergelijkheid (O).</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>(On)gevraagd informatie bieden aan Eerste- en Tweede Kamer.</i> • <i>Dialoog aanhouden, steeds opnieuw inzetten op het thema.</i> • <i>Dialoog op verschillende manieren, zoals MPI, de oversight board van het NAP1325-IV, en nauwe samenwerking met MinBZ, en lobby en beleidsbeïnvloeding op EU-niveau, en tijdens internationale events, zoals CSW en COP.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>DAP bij MinDEF en trainingen voor militairen</i> ▪ <i>Trainingen door vrouwenorganisaties, ten voordele van vrouw-welzijn in asielcentra.</i> ▪ <i>Arms treaty artikel 7.4</i> ▪ <i>EU-niveau is het resultaat nog niet duidelijk</i>
<i>In de Nederlandse context (C) ontstaat er door verbinding en versterking door activeren, mobiliseren, krachten bundelen en programma's ontwikkelen (M) een verbeterde strategische samenwerking en beleidsbeïnvloeding van georganiseerde voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten (O).</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Werkgroepen staan strategisch overleg toe</i> • <i>Programma's, zoals alliantie politica en het NAP1325-IV, maakt dat ze krachten bundelt met Ministeries en andere maatschappelijke organisaties</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Makkelijker te beslissen in werkgroep-vorm, omdat iedereen elkaar regelmatig ziet en het vertrouwen er is tussen WO=MEN en institutionele leden</i> ▪ <i>Toegang tot lobby en beleidsbeïnvloeding voor maatschappelijke organisaties en netwerken die die ingangen niet heeft in Nederland.</i> ▪ <i>Efficiënt, omdat leden op de hoogte worden gehouden en per se zelf hoeven te gaan</i> ▪ <i>Beïnvloeding van de nationale wetgeving van de CSDDD, maar niet bindend via wetgeving</i>
<i>Door wereldwijde genderongelijkheid en schendingen van vrouwenrechten te monitoren en ongelijke machtsrelaties bloot te leggen (M) kan op de Nederlandse context (C)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Er wordt aan de bel getrokken wanneer ze schendingen ziet.</i> • <i>Institutionele leden delen hun kennis van de praktijk</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Toegang tot genderadviseurs ter voorbereiding van militaire missies</i> ▪ <i>Trainingen door CoA.</i> ▪ <i>Toegang tot financiën onder antiterroristische maatregelen</i>

<p>toegespitste relevante actie worden ondernomen (O).</p>		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Werkgroep opgezet hulp buitenland</i>
<p>In de Nederlandse context (C) wordt er een bijdrage geleverd aan de verankering van gendergelijkheid en vrouwenrechten in het Nederlandse overheidsbeleid (O) door informatie en kennis te delen en advies te geven (M).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Events waar leden en MinBZ aanwezig waren, zoals signatory events en Oversight Board. • Door op te treden als kennispartner voor Ministeries en Kamerleden. • Regelmatige bijdrage aan het publiek debat via krantenartikelen en opinieartikelen • Een paper met concrete aanbevelingen voor de Nederlandse overheid voor het bevorderen van inclusief klimaat- en biodiversiteitsbeleid • Krachten gebundeld om met onder andere HSC, Partin, Partos en SBF om anti-terreurmaatregelen die nadelig uitpakken voor ontwikkelingsorganisaties op de kaart te zetten bij banken en andere betrokken actoren. • Kamerleden ofwel ondersteund met input voor hun werk op gendergelijkheid en vrouwenrechten ofwel contact gelegd met Kamerleden 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuttige input voor de UNFCCC COP over klimaat en biodiversiteit. Er blijft niettemin het risico dat gender in een apart hoofdstukje blijft. ▪ De aannname van het FBB, met daarin onder andere de aannname van het feministische principe om lokale vrouwenrechtenorganisaties betekenisvol te betrekken bij beleid en het nemen van beslissingen. ▪ Uitzonderingsposities voor ontwikkelingsorganisaties bij banken ▪ Aangenomen Kamermoties





Europe

MDF Netherlands
Ede, Netherlands
mdf@mdf.nl

Africa

MDF West Africa
Accra, Ghana
mdfwa@mdf.nl

**MDF Eastern & Southern
Africa**
Nairobi, Kenya
mdfesa@mdf.nl

MDF Afrique Centrale
Goma, DRC
mdfac@mdf.nl

MDF Bénin
Cotonou, Benin
mdfbenin@mdf.nl

Asia

MDF Pacific Indonesia
Bali, Indonesia
mdfpi@mdf.nl

MDF Myanmar
Yangon, Myanmar
mdfmmr@mdf.nl

MDF Bangladesh
Dhaka, Bangladesh
mdfbg@mdf.nl

