

ACTIONAID AFRICAN SKY AL EUREKA AMREF FLYING DOCTORS ARABISCHE LENTE FORUM  
BEVRAAG CARE CHOICE FOR YOUTH & SEXUALITY CORDAID DEFENSE VROUWEN NETWORK  
DONADARIA ERITREA VROUWEN VERENIGING FARASHA MIDDLE EAST TRAINING & ADVISORY  
GLOBAL NETWORK OF WOMEN'S SHELTERS HESTER, STICHTING HIVO ICCO ILIAS IMPUNITY  
WATCH INTERNATIONAL ASSOCIATION OF EGYPTIANS ABROAD MALACASH MESSAGEHU  
HET MUKOKEZE, STICHTING MULTICULTURAL WOMEN'S PEACEMAKERS NETWORK (MWP)  
NEDERLANDSE VROUWEN RAAD OF FEM NIVIO PAHOJA DENIA, STICHTING PARTOS PAX P  
NEDERLAND RIGHTS CHANGE RUGGERS SMAVI KIVA WORKS STICHTING CENDDOW (CENTRE  
FOR DIASPORA DEVELOPMENT WORK) STICHTING PUN STICHTING VROUWENORGANISATIE  
NEDERLAND DARFUR (ND) STICHTING THUNER PROJECT STICHTING WADI SUPPORT TRU  
FOR AFRICA DEVELOPMENT TIE-NETHERLANDS OSANGANA VERENIGING PRISM VERENIGING  
VAN ARABISCHE VROUWEN IN NEDERLAND VERENIGING VAN ZUID-SUDANESE GEWELTENSCHAP  
L WILDE GANZEN WILLEN IN EUROPE FOR A COMMON FUTURE (WIFE WOMEN INC) CEMAKE  
PROGRAM (WPP) WOMEN'S INTERNATIONAL LIGUE FOR PACE AND FREEDOM DUTCH SECTION  
(WIPENL) WOMEN IN LENTE YOUNG NEDERLAND ALEXANDER NIJEN DE ROERIJANA ARA  
LEDEZMA ANGELEIQUE VAN HUIS ANNEKE VAN NEMAN ANNEKE VANDERDOOP ANNEKE VAN DER JANSSEN  
ANOUK BARON ANOUKA VAN EERDE ANNA ASA EKVALI AYAAN ANWAR BARBARA WESSELS BAS VAN  
BERGEIJK BERNADETE VAN DEN BERG BIANE VAN MERLO BLANCA MENEZBOUK BERTHELEMY  
CAROLIEN KERKAMER CECILE VAN DEN BERG CECILE FASSAAT CHANTAL KOTWIC CHARLOT  
DE HEER CHRISTINE VAN DER HEIJDE CHRISTY HOFNAGELS CLEMENSINE KLIJVERG CONI  
BERGE CORINE GRADON CORNELIE HUIST CORNELIEKE KEIZER DAPHNE ZWAANEVELD DESIR  
LDENHUIS DORINE PETERSEN DONGA DOUS ALFAFARA DYLAN VAN GELDEREN ELIN HILWIG ELLEN STA  
LLETTHA SCHOUSTRAAS DEN OUBELIS RIJKE WILSKEN VAN ERNLEN EMMA FEENSTRA EMI  
VANSEN ERICA VAN DER BEEK ESTHER GOEDENDORP ESTHER LANGEN EVELIEN KAMMINGA FENI  
VAN BERGE FILIP TROMPER FLEUWEL POSTHUMUS FROUWIE GAAS FRLIND GEA HEIJERS GEMI  
FRANKE GRIFFIOT GISELA PUTTING GJELIEVE VAN HESTRE HADEWIJCH KLAASS  
ANNEKE SPAANS HEDVIG STRIKERS INA KEUPER INEMARIE KEUKER INES WILKEMA IN  
TEMMELENGRIGD BLANCKOW IRENE NEMELAAK IRIS WILCAM ABEN JAAP SCHOEWENBEL  
VAN REYNERS JANNEKE VAN DER HEIJDE JANETTE HOOSTER JANSJENS VAN DER SIGHT JET  
WINKELSHITSKE BOTH JOAN DE JONG JOCKE FLORANNE KE HARTWIS JOKE VAN DER SIGHT JO  
VAN DER HEIJEIN BAIDEN  
DISKRUIZEN JOSIEN SCHIMMELMAKERS JYOTSNA GUPTA-AGNIKUMTRI KAREN HAMMINK KARIJN  
VERBAKEN KIM BENNEMER KIM HARTOG KITTY BENTVELSEN KOS KINGMA KOSTA SKLIP  
LENNY SCHOUTEN LEMIE VAN GILS LEONTINE BIJLEVELD LEONORINE LOUDON LIDA ZUIDRE  
LEIKE RUIJSCHOOT LIEBETH VAN DER HOOP LILIAN PETER LILY HUTJES-BONEN LINDA  
LUCDEVITT LUGH LISBETH LIT LISA WILSSY LOEVENSEN LOE SCHEIK-SANDERGEN LUCY  
LUCY MAARSE LUCY RAYEE MATHOPADHYAN MARGOT KLUT MARIJNET VAN DER LINDEN  
MARGUERITE APPEL MARIANNE NOUTEREN MARIJE-ANNE VAN DER HEIJEN MARIEL VAN KEMPEN  
MARIELLA NOTO MARIJE LOUISE WILHEMIE MARIJTE SINGT MARIJN BAIJ MARINA DE REIJT  
MARJAN VAN DER ARJON INQUIST MARLEEN HOFVER MARIJNE BRANG MATILDA CHABEDIA  
MIRIAM LANGVELD MONIQUE VAN DER HEK NANJA BALNEW NATALIE HOF IJZER NATHASHE LEM  
DEKKER NATHALIE BUIJZE NORTJE VAN HART NORTJA VAN DEN BERG PAOLA LAWSON PATRIC  
MUNOZ CAMERA PAULINE VAN TOL PEIJN GERRITS EPITA MOON PETRA YBELES MIT PETI  
EELLEN REINA HEKMAN MCO VAN HAUWERMEIJEREN RINSKE BIJL SAEED SAIED SANNE HOLTS  
ANNE MEIJER SASJA WILLENCA SASKIA INGENS SASKIA VOSSENBERG SETH DELHAAS SJO  
VANEN SOESILA VERBEEK SUNDANDIUSKA SOEVA ROERSMA SOPHIA DELAAR SOPHIE  
SOPHIE SHENHOP-SHANTIA CHOEN LEEDELKAMP LINDA KOOLO  
TESSA ROORDA THERA OSCH THIRZA BRONNER TON HOLTSLAG VALLI KANAPATHIPILLAI VERONA  
GROVERMAN VIKTORIJA VELJANOSKA YVONNE KONING ZAIRAH KHAN



# INHOUD

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>3</b>
<b>Introductie</b>	<b>5</b>
<b>1 Theory of Change</b>	<b>7</b>
Waar WO=MEN voor staat	7
<b>2 Kennis</b>	<b>9</b>
Strategie	9
Assumpties	9
Gendernet en Member Updates	9
ALV	9
Werkgroepen	10
Jaarlijks evenement	12
Kennis verspreiden via website en sociale media	12
Vertalen van onderzoeksresultaten naar toegankelijke documenten	13
Samenwerking op Maat	13
<b>3 Platform</b>	<b>14</b>
Strategie	14
Assumpties	14
Activiteiten	14
Gelijk=Anders	15
Match making	15
Diversiteit netwerk	15
Ondersteuning	16
Werven nieuwe leden vanuit een breed betrokken publiek	16
Samenwerken met netwerken wereldwijd	16
NAP	17
Gendernet	17
<b>4 Lobby</b>	<b>18</b>
Strategie	18
Assumpties	18
Gender in buitenlands beleid	18
<b>5 Bedrijfsvoering en organisatie</b>	<b>24</b>
Leden & ALV	24
Bestuur	24
Het bureau	25
Professionalisering interne organisatie	25
Projectmanagement & controle	26
Duurzaamheid	27

<b>6 Financiën</b>	<b>28</b>
Verbetering administratie	28
Uitgaven	28
Inkomsten	28
Ledenbijdrage	29
Activiteiten 2016	29
Begroting	30
Inkomsten en uitgaven per project	31
<b>7 Resultatenschema</b>	<b>32</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>37</b>
Lijst van leden	37
Lijst met afkortingen	39

# INTRODUCTIE

In het aankomende jaar zet WO=MEN Dutch Gender Platform zich onverminderd in voor een wereld die genderrechtvaardig is. In deze introductie is een overzicht te vinden van nationale en internationale trends op dit gebied. Het jaarplan geeft verder inzicht in de doelen en activiteiten van WO=MEN voor 2016.

## NIEUWE ALLIANTIES – KRACHTIGER DAN OIT

- = Wie had dit gedacht! In 2014 hebben alle organisaties voor vrouwen en genderrechtvaardigheid initiatieven de handen ineengeslagen. Het is bepaald geen vanzelfsprekendheid maar wel heel logisch. Want thema's zoals zorg, arbeid, onderwijs, veiligheid, migratie zijn per definitie diepgaand verweven met wat er in het buitenland gebeurt. Omgekeerd geldt hetzelfde: ons beleid én onze denkbeelden hebben gevolgen voor mannen en vrouwen wereldwijd.
- = De genderrechtvaardigheidsbeweging heeft 20 jaar na de Vierde Wereld Vrouwen Conferentie in Beijing de stand opgemaakt. Er is inmiddels veel bereikt op het gebied van politieke rechten, beschikking over het eigen lichaam en de gezondheidszorg. Maar wij zijn er nog lang niet. Zo neemt het gebruik van geweld tegen vrouwen als oorlogswapen toe en zijn de ambities op onderwijs nog niet gehaald. En ook in Nederland zijn er nog gaten: kraamverlof voor vaders is nog niet geregeld.
- = En vooral: eindelijk begint het besef van het belang van het betrekken van masculinities (mannelijke rollen) en minderheden breder post te vatten.

## NIEUWE UITDAGINGEN

- = Vluchtelingen, migratie, de groei van IS, de groeiende kloof tussen have en have-nots, reactionaire ideologieën, klimaatverandering én de nadelige gevolgen van Anti-Terror wetgeving: de uitdagingen waar genderrechtvaardigheidsactivisten en



vrouwenrechtenactivisten mee te maken krijgen zijn ongekend. Daarom werken de leden in WO=MEN verband simultaan op verschillende vlakken:

- o Als deel van de brede Gelijk=Anders coalitie zijn de nieuwe thema's onder de aandacht gebracht van politici, van premier Rutte tot Tweede Kamerleden.
  - o Thema's zijn uitgediept en de gevolgen zichtbaar gemaakt. Zo is aan Kamerleden uitgelegd dat overheden Anti-Terror wetgeving vaak misbruiken om vrouwenrechtenactivistes de mond te snoeren. Bankrekeningen worden bevroren waardoor deze organisaties hun werk niet meer kunnen doen.
- = De bezuinigingen op ontwikkelingssamenwerking eisen een grote tol, zowel in Nederland als wereldwijd. De financiële gaten kunnen veelal niet worden opgevuld door giften van de lokale overheid of bedrijven omdat genderrechtvaardigheidsactivisten over het algemeen met een kritische boodschap



komen. Die boodschap is voor de overheid en/of bedrijfsleven onwelgevallig; denk maar aan activistes die landroof of uitbuiting aanklaarten.

- = In Nederland zijn de gevolgen van de bezuiniging gelukkig niet levensbedreigend. Wel hebben de bezuinigingen geleid tot het vertrek van een aantal zeer ervaren en toegewijde gender-experts. Daarnaast wordt het voor Nederlandse organisaties moeilijker om het verhaal van lokale organisaties op de agenda te zetten door deze bezuinigen. Vrouwenorganisaties en diaspora organisaties staan onder zware druk. Dit werkt rechtstreeks door op het WO=MEN netwerk dat zichzelf – net als haar omgeving – opnieuw uitvindt. Met als resultaat een WO=MEN nieuwe stijl.
- = Door de forse bezuinigingen neemt de vraag naar ‘public/private partnerships’ de afgelopen jaren toe. Het betrekken van het Nederlands bedrijfsleven bij ontwikkelingsvraagstukken is zeer populair. De komende jaren zal via IMVO sectorconvenanten (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) de samenwerking tussen bedrijfsleven en maatschappelijk middenveld worden vastgelegd. Hierbij moet er wel goed op worden toegezien dat het geld van bedrijven de ontwikkelingshulp daadwerkelijk ten goede komt. Hebben vrouwenorganisaties baat bij Nederlandse bedrijven of worden zij erdoor geschaad?

## NIEUWE KANSEN

- = Vrouwenorganisaties wereldwijd zijn steeds mondiger geworden en vinden nieuwe manieren

om hun stem te laten horen. AWID (Association for Women’s Rights in Development) bijvoorbeeld, helpt organisaties wereldwijd financiering te vinden met de Feminist Donor List.

- = Er wordt steeds meer onderzoek gedaan naar belemmeringen voor vrouwen in conflictgebieden. Uit deze onderzoeken blijkt dat er niet een zoveelste ‘train-the-trainers’ programma moet komen maar dat er meer aandacht moet zijn voor systemische oorzaken van achterstelling. Dergelijke inzichten zijn niet nieuw maar vinden nu eindelijk wel meer weerklank.
- = De kolossale bedreigingen leiden ook tot verhoogde politieke aandacht en tot nieuwe allianties. Inmiddels durft niemand meer te stellen dat gendergelijkheid een nevenzaak is in het Midden-Oosten. Sterker nog, zowel Defensie als Justitie en een breed scala aan ondernemers zijn bereid hiervoor de handen uit de mouwen te steken.
- = Er ontstaat een groter politiek draagvlak met het Gender Meerpartijen Initiatief (MPI), waarvan Wassila Hachchi (D66) nu de voorzitter is.
- = Er is een geweldig enthousiasme van jonge professionals die naast werk bij een verzekeringmaatschappij of ander bedrijf graag uren beschikbaar stellen om zich in te zetten voor gendergelijkheid.
- = En bovenal: WO=MEN is een krachtig ledennetwerk met veel onderlinge solidariteit.

# THEORY OF CHANGE

## WAAR WO=MEN VOOR STAAT

Het WO=MEN platform streeft naar een wereld waarin genderrechtvaardigheid en -gelijkheid gewaarborgd zijn. Een wereld met onderling respect van mensen voor elkaar, waar mensenrechten hoog in het vaandel staan en iedereen toegang heeft tot hulpmiddelen.

Een cruciaal onderdeel van deze visie is een sterke wereldwijde genderrechtvaardigheidsbeweging die als advocaat en waakhond optreedt. Van lokaal tot de VN. Om dit te kunnen verwezenlijken is het van belang dat WO=MEN bijdraagt aan een groter bewustzijn over genderrechtvaardigheid. Bijvoorbeeld bij beleidsmakers en bij een breder publiek.

In de Theory of Change wordt omschreven met welke drie strategische invalshoeken het WO=MEN platform gaat werken. Hiervoor zijn de volgende drie aandachtsgebieden gedefinieerd:

### WO=MEN platform: onderlinge kennisoverdracht

- = Leden van WO=MEN worden actief gelinkt en wisselen onderling kennis uit
- = Actief verspreiden van interessante onderzoeken en nieuwe inzichten
- = Stimuleren van nieuw onderzoek
- = Betrekken van externe partijen bij nieuwe of bestaande inzichten

### WO=MEN platform voor onderlinge steun

- = Het WO=MEN platform brengt leden en niet-leden bij elkaar
- = Onderlinge matchmaking
- = Stimuleren van een energieke en levendige

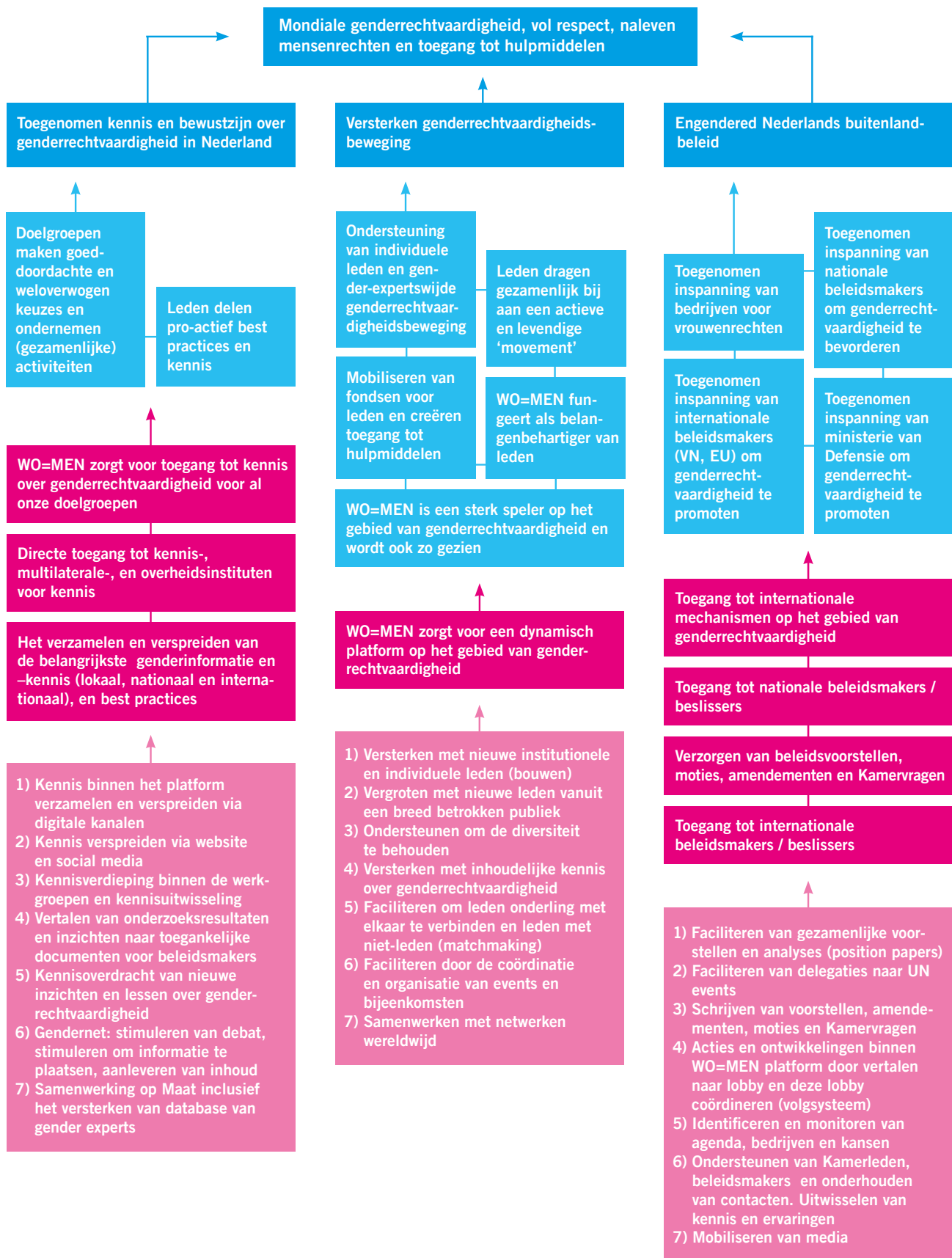
- genderrechtvaardigheids 'movement'
- = Ondersteunen van gender-experts binnen organisaties
- = Inzet voor extra fondsen en financiële ondersteuning

### WO=MEN platform voor lobby

- = Gezamenlijke politieke analyses en spotten van politieke kansen en risico's
- = Gesprekken met politici, ambtenaren en opiniemakers
- = Pleiten voor gender stand-alone beleid
- = Behoud en groei van gender-budget
- = Gendermainstreaming in veiligheidsbeleid
- = Gendermainstreaming in het economisch beleid
- = Coördineren van VN processen zoals CSW en SDGs

Uit de keuze voor deze aandachtsgebieden vloeit voort dat het WO=MEN platform de aandacht richt op de volgende **doelgroepen**: de leden van WO=MEN, Nederlandse overheid, internationale instituten en een breder Nederlands publiek dat geïnteresseerd is in gender gerelateerde onderwerpen. Elke groep heeft zijn specifieke aanpak en doel

WO=MEN's Theory of Change is visueel uitgewerkt. In het bovenste gedeelte vertolken wij onze visie: wat willen we uiteindelijk bereiken als WO=MEN Dutch Gender Platform. In het licht blauwe gedeelte er onder staat welke verandering wij graag zien bij onze doelgroepen. Met de gekozen strategieën (donker roze gedeelte) en onze activiteiten (licht roze vlakken) hopen wij dat te bewerkstelligen.





## STRATEGIE

Eén van de strategieën van WO=MEN om bij te dragen aan een genderrechtvaardigheidsbeweging is op kennis gebouwd. Het WO=MEN platform en het bureau beschikken over actuele, inhoudelijke en praktische expertise op het gebied van gender. Het WO=MEN platform verbindt de kennis van de leden, waardoor kennisuitwisseling en kennisverdieping plaatsvinden.

De kennis die binnen het platform wordt verzameld, gedeeld, ontwikkeld en uitgewisseld leidt tot meer kennis van en begrip over genderrechtvaardigheid. Deze nieuwe inzichten helpen beleidsmakers in zowel de publieke als private sector om betere beslissingen te nemen over wetgeving en beleid.

Daarnaast wordt ook kennis verkregen via nationale en internationale netwerken waar het WO=MEN platform bij is aangesloten of goede contacten mee heeft. Dat geldt bijvoorbeeld voor AWID, WIDE+ en talloze andere netwerken. Interessante berichten worden geselecteerd en doorgestuurd naar leden, waar nodig wordt het ook vertaald in lobby of actie. Ook is het bureau aanspreekpunt voor Nederlandse partijen zoals RVO (Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland), The Hague Centre for Global Justice, Grotius, Radboud Universiteit Nijmegen, Wageningen University and Research Centre en anderen. Daarnaast wordt WO=MEN benaderd door vrouwennetwerken uit het Zuiden met verzoeken en vragen over beleid, contacten of fondsen.

De juiste kennis op de juiste plek kan grote invloed hebben op het uiteindelijke doel van een genderrechtvaardige wereld.

## ASSUMPTIES

- = Kennis kan handelen stimuleren
- = Voor elke actor is kennis en maatwerk nodig
- = Kennis biedt handelingsperspectief – en leidt tot veranderd handelen
- = Als kennis mooi en aantrekkelijk wordt verpakt heeft het sneller impact

- = Kennis wordt sneller aangenomen als de meerwaarde duidelijk is: what is in it for you?
- = Het is naïef te denken dat als wij nuttige kennis opsturen naar leden dit als vanzelfsprekend wordt opgepakt en leidt tot verandering.

## GENDERNET

### GENDERNET EN MEMBER UPDATES

De expertise binnen het platform wordt op verschillende manieren verzameld en gedeeld.

Eén daarvan is Gendernet: het online platform voor en door de leden. Doel is om Gendernet verder te ontwikkelen als kennis en expertise instrument. In 2016 zal het WO=MEN bureau de leden stimuleren hun kennis en good practices over gender op Gendernet te plaatsen. Deze kennis zal worden gebruikt voor lobby doeleinden maar leidt ook tot verhoogde kennis bij de platformleden.

Verder vindt kennisdeling plaats via de maandelijkse Member Update (MU). De MU bevat informatie over actualiteiten, nieuws vanuit de leden en de werkgroepen, een overzicht van interessante bijeenkomsten en events en vacatures. In 2016 zal het WO=MEN bureau maandelijks een MU sturen met de meest actuele informatie vanuit het platform.

### ALV

Tweemaal per jaar organiseert WO=MEN een Algemene Ledenvergadering (ALV) waarbij leden elkaar ontmoeten om kennis en contacten uit te wisselen (zie voor meer informatie hfdst 5 bedrijfsvoering en organisatie).



WO=MEN, netwerkbijeenkomst

## WERKGROEPEN

Kennisverdieping vindt ook plaats in de werkgroepen die actief zijn binnen WO=MEN. Het gaat om de volgende werkgroepen:

- = Gender, Vrede en Veiligheid (GVV)
- = Duurzame Economische Ontwikkeling (DEO)
- = Lobby
- = Verenigde Naties (VN) / internationale processen

Daarnaast coördineert WO=MEN samen met het ministerie van Buitenlandse Zaken het Nationale Actieplan

Binnen de werkgroep **Gender, Vrede en Veiligheid** vindt kennisverdieping plaats op het gebied van genderrechtvaardigheid in alle aspecten van vrede en conflict. De thema's in 2016 zijn:

- = Geleerde lessen van 15 jaar VN Resolutie 1325:
  - o Quick scan naar belang conflictpreventie (het voorkomen van conflicten) in huidig beleid
  - o Aandacht voor lokale vrouwenorganisaties
  - o Aandacht voor genderrollen en masculinities binnen 1325
- = Gevolgen van terreur (IS, Boko Haram) maar vooral ook de effecten van anti-terreur wetgeving voor activisten
- = Voorkomen van militarisering van conflicten
- = Vergroten van genderkennis binnen Defensie en NATO

De GVV werkgroep komt iedere twee maanden bij elkaar. In het geval van actuele ontwikkelingen worden teleconferenties georganiseerd om snel te kunnen reageren.

Het **Nationaal Actieplan** is een partnerschap en WO=MEN verzorgt samen met het ministerie van Buitenlandse Zaken de coördinatie. Binnen het Nationaal Actieplan 1325 vindt kennisverdieping plaats op het gebied van gender, vrede en veiligheid met een breder netwerk dan alleen de leden van WO=MEN. Een deel van de ondertekenaars van het Nationaal Actieplan is geen lid van WO=MEN). Dankzij het Nationaal Actieplan worden al deze actoren op dit onderwerp regelmatig bij elkaar gebracht. De breedte van dit netwerk biedt ook veel voordelen voor WO=MEN leden.





Sessie NAP 1325, April 2015



- = Twee keer per jaar breed NAP event
- = Kennisuitwisseling op de o.a. volgende onderwerpen:
  - o Humanitaire hulp
  - o Masculinities
  - o Security Sector Reform
  - o Gender en politie
  - o Gender en krijgsmacht
  - o Vreedzaam verzet en belang civiele krachten
  - o Internationale solidariteit & samenwerking
- = Landengroepen waarin landen-specifieke kennis en ontwikkelingen worden gedeeld
- = Delen van best practices en onderzoeken
- = Informatie over ontwikkelingen op VN niveau rond VN resolutie 1325 wordt actief gedeeld

Verder worden er voor het Nationaal Actieplan 1325 en GVV – in samenwerking met de leden – ook vaak gesprekken gevoerd met activisten uit conflict gebieden. WO=MEN gelooft sterk in de uitwisseling tussen

onze partners en de Nederlandse organisaties.

Ook werkt WO=MEN samen met Cordaid & VON in 2016 verder aan het Pilot Fonds “Small Seeds for Big Baobab”. In 2015 zijn 12 projecten van start gegaan die in 2016 doorlopen. Gezamenlijk zal worden ingezet op het delen van kennis van deze innovatieve en deels lokale projecten waaruit de kracht van de kleinere organisaties duidelijk naar voren komt.

Binnen de werkgroep **Duurzame Economische Ontwikkeling** vindt kennisverdieping plaats op het gebied van handel, ondernemerschap en maatschappelijk verantwoord ondernemen (duurzaamheid, decent work, living wage). Inhoudelijk wordt er gefocust op de volgende thema's:

- = Gender in MVO: kansen en belemmeringen
- = Vrouwelijk ondernemerschap: noodzaak van systemische wijzigingen
- = Gender in IMVO sector convenanten
- = Verdieping: gender in monetaire economie





Binnen de werkgroep **Lobby** vindt kennisverdieping plaats door:

- = Nieuwe analyses, waaronder het belang van systematische veranderingen in plaats van 'tick the box' gender approach
- = Input vanuit de werkgroepen GVV, NAP en DEO
- = Ervaringen vanuit andere landen met bezuinigingen op gender, zoals bijvoorbeeld Noorwegen en Canada
- = Voorbeelden en good practices van succesvolle lobby
- = Standpunten over internationale vraagstukken zoals migratie, vrijhandelsverdragen en klimaat
- = Bijeenkomsten van het Gender Meerpartijen Initiatief
- = Lunchsessies met activisten uit andere landen.

Binnen de werkgroep **Verenigde Naties (VN) / internationale processen** vindt kennisverdieping plaats door:

- = Het samenwerken aan aanbevelingen aan de Nederlandse delegatie voorafgaand aan de 'UN Commission on the Status of Women' (CSW) die plaatsvindt in maart in New York. De CSW werkgroep komt ongeveer 4 keer per jaar samen, voorafgaand aan de CSW in maart.
- = Het samen bespreken van lobbypunten en aanbevelingen aan de Nederlandse Delegatie tijdens de CSW in New York.
- = De werkgroep Verenigde Naties (VN) / internationale processen komt samen als er internationale processen spelen waar we als Nederlands maatschappelijk middenveld invloed

kunnen uitoefenen. In 2016 zal dit gerelateerd zijn aan het EU voorzitterschap.

## GELIJK= ANDERS Festival

### JAARLIJKS EVENEMENT

WO=MEN organiseert in samenwerking met partners één of meer evenementen die een breed publiek aanspreken. Doel van de events zijn kennisontwikkeling, kennisverdieping en bewustwording. Zo heeft WO=MEN als lid van de Gelijk=Anders coalitie in juni 2015 het Gelijk=Anders Festival georganiseerd. Ook in 2016 zal WO=MEN in samenwerking met leden, kennisinstellingen of andere netwerkorganisaties een of meer events organiseren. De events kunnen bestaan uit lezingen, workshops en/of masterclasses.

### KENNIS VERSPREIDEN VIA WEBSITE EN SOCIALE MEDIA

WO=MEN gebruikt diverse kanalen om de beschikbare kennis over gender te verspreiden onder verschillende doelgroepen zoals de leden, politiek, maatschappelijk middenveld, bedrijven, overheid en andere belangstellenden. WO=MEN heeft accounts op Facebook, Twitter en LinkedIn. Leden en niet-leden delen actief nieuws en meningen over gender via de sociale media en WO=MEN bereikt daardoor



Overleg NAP 1325, April 2015

een groter publiek.

In 2016 zal de website worden vernieuwd en zal het WO=MEN bureau actief doorgaan met het bijhouden van de laatste trends en ontwikkelingen op het gebied van gender via sociale media. Daarbij zal ook kennis van buiten het netwerk worden gedeeld zoals bijvoorbeeld over gender en religie, masculinities, landbouw, diaspora, meisjes en migratie.

In 2016 worden leden gestimuleerd en uitgenodigd om lid te worden van de WO=MEN groep op LinkedIn. Hier is al mee geëxperimenteerd met het NAP Pilot Fonds om leden en niet leden met elkaar te kunnen verbinden. Het bureau zal optreden als moderator en aanjager van discussies.

### VERTALEN VAN ONDERZOEKSRESULTATEN NAAR TOEGANKELIJKE DOCUMENTEN

Het WO=MEN bureau heeft nauwe contacten met kennisinstellingen in Nederland en daarbuiten, denk hierbij aan KIT, Atria en andere organisaties. Er komen regelmatig relevante publicaties voorbij. Daarnaast is er binnen het platform kennis over gender beschikbaar. Voor de contacten met beleidsmakers wordt deze kennis door WO=MEN vertaald naar stukken met beleidsrelevante informatie. Op deze manier draagt WO=MEN bij aan beleid dat gebaseerd is op up-to-date informatie over gender.

In 2016 zullen voor de verschillende thema's best practices, rapporten, verslagen en andere kennis op

het gebied van gender ter beschikking worden gesteld of bijvoorbeeld verwerkt tot een position paper.

### SAMENWERKING OP MAAT

In 2015 hebben de leden goedkeuring gegeven om Samenwerking Op Maat (SoM) te implementeren. SoM is opgericht om onder andere gendertrainingen en genderadviezen die door niet-leden worden aangevraagd beter te reguleren en te kwantificeren. Leden van WO=MEN en medewerkers zullen de werkzaamheden vanuit SoM gaan uitvoeren.

De werkzaamheden zullen apart in de begroting worden opgenomen en als diversificatie van de inkomsten dienen. Bovendien zal dit geld worden aangemerkt als ongeoormerkt, waardoor het geld indirect ten goede komt aan minder kapitaalkrachtige leden. De interne tarieven die worden berekend als leden werkzaamheden voor SoM uitvoeren zijn vooraf afgestemd. Daarnaast zullen er voldoende mogelijkheden tot controle zijn door de leden.

In 2016 is € 80.000,- begroot aan inkomsten vanuit SoM. Vooraf wordt een inschatting gemaakt hoeveel tijd elke medewerker per jaar hieraan kan besteden, zodat de werkzaamheden voor niet-leden niet de (kern)werkzaamheden, zoals afgesproken in dit jaarplan, overschaduwden.

In 2016 wordt een database van experts aangemaakt. Dit wordt gedaan voor het WO=MEN bureau. Daarbij wordt zowel de expertise van de leden als de beleidsmedewerkers meegenomen.

# WO=MEN PLATFORM

## STRATEGIE

WO=MEN is door haar omvang én diversiteit als netwerk op het gebied van genderrechtvaardigheid het enige in haar soort in Nederland en zelfs in Europa. Het WO=MEN platform bestaat medio 2015 uit meer dan 200 institutionele en individuele leden met verschillende expertise op het gebied van genderrechtvaardigheid. Vanwege het grote en sterke netwerk wordt WO=MEN gezien als de vertegenwoordiger van deze beweging. Verder wordt het platform met al haar leden als de 'spin in het web' gezien, en vanzelfsprekend betrokken als het gaat om beleidsbeïnvloeding en bewustzijns- en kennisversterking over genderrechtvaardigheid.

De strategie om als platform bij te dragen aan een sterke genderrechtvaardigheidsbeweging wereldwijd is heel bewust gekozen. WO=MEN neemt de rol van advocaat en waakhond op zich. Zo houden wij in de gaten hoe op vele niveaus genderrechtvaardigheid wordt nagestreefd, van lokaal tot aan de VN. Op deze manier dragen wij vanuit Nederland bij aan een genderrechtvaardigheidsbeweging die geëngageerd en toegewijd is.

## ASSUMPTIES

- = Samen sta je sterker
- = Publieke opinie kan politiek beïnvloeden
- = De gender-adviseur binnen een ontwikkelingshulporganisatie is redelijk eenzaam
  - heeft behoefte aan steun
- = Leden willen aan elkaar worden gekoppeld, vooral ook op thema
- = Wanneer WO=MEN bureau goed linkt, dan leidt dit tot een versterkt netwerk
- = WO=MEN bureau beschikt over de juiste methodes en inzichten om een goede match te kunnen maken
- = Bedrijfsleven heeft financiële prikkel nodig om 'engendered' beleid te voeren

## ACTIVITEITEN

Samen bereik je meer dan alleen, de waarde van het netwerk zit hem in de diversiteit en de breedte van het platform. De activiteiten van het bureau zullen in 2016 op de volgende manieren worden ingezet om de kracht van het platform te benutten:

- = Ondersteuning van individuen en organisaties
- = Campagne voor additionele fondsen én toegankelijkheid van fondsen
- = Verbinden van leden onderling
- = Matchmaking leden en externen



## GELIJK=ANDERS

In 2015 heeft de Gelijk=Anders coalitie een vliegende start gemaakt: Een samenwerkingsverband van maatschappelijk middenveld, kennisinstututen en andere fora<sup>1</sup>. In juni 2015 heeft dit collectief het Gelijk=Anders Festival georganiseerd. Eén van de doelen van dit event was het verzamelen van input voor de Agenda voor de Toekomst. In deze Agenda komen nationale en internationale ambities samen op het gebied van gelijke rechten en kansen voor mannen en vrouwen voor 2025. In september 2015 is de Agenda aangeboden aan Tweede Kamerleden. Dit moment wordt gezien als startpunt van nieuwe energie binnen de genderbeweging. Ook ministeries hebben duidelijk uitgesproken dat het naar buiten treden als 'one voice' gewaardeerd wordt omdat dit sterker staat dan verschillende berichten van losse organisaties.

In 2016 wordt de Gelijk=Anders coalitie voortgezet. WO=MEN zal als penvoerder het initiatief nemen om samen met de verschillende partijen te onderzoeken hoe het samenwerkingsverband verder vorm wordt gegeven. Er zullen diverse activiteiten worden ontwikkeld waaronder een evenement binnen het EU voorzitterschap van Nederland. Daarnaast wordt de agenda ingezet in de internationale en nationale lobby van WO=MEN.

## MATCHMAKING

Een belangrijke taak van het WO=MEN platform is matchmaking: het faciliteren van uitwisseling, samenwerking en (snelle) collectieve actie. Zowel tussen leden als met externe partners op het gebied van genderrechtvaardigheid. Een goed voorbeeld daarvan is het Nationaal Actieplan (NAP) 1325. Hoe kunnen de ondertekenaars beter worden betrokken bij het WO=MEN netwerk? In veel gevallen zijn het WO=MEN lidmaatschap en NAP 1325 met elkaar verweven, maar voor anderen is het Actieplan nog een losstaande activiteit. Door een betere integratie na te streven kan WO=MEN haar leden nog meer bieden.

In 2016 brengt het WO=MEN bureau vraag en aanbod (opdrachtgevers en genderexperts) bij elkaar om

zo leden en niet-leden onderling meer te verbinden vanuit hun inhoudelijke kennis en activiteiten door matchmaking.

## DIVERSITEIT NETWERK

De diversiteit binnen WO=MEN is één van de sterkste punten van het platform. Behoud van de diversiteit van het platform is om deze reden een belangrijk speerpunt. De bezuinigingen op ontwikkelingssamenwerking zijn ook in de genderrechtvaardigheidsbeweging goed voelbaar. Veel kleinere organisaties in ons netwerk zullen hier de komende jaren mee geconfronteerd worden, maar ook grotere organisaties hebben grote moeite om genderrechtvaardigheid voldoende tot uitvoering te brengen door financiële beperkingen. Binnen het WO=MEN bureau is veel kennis over de samenstelling van het platform en de kansen en mogelijkheden die er zijn.



<sup>1</sup> Zie [gelijkisanders.nl](http://gelijkisanders.nl) voor de samenwerkingspartners



Maandag 21 september overhandigde Irene Hemelaar in Nieuwspoord de Agenda voor de Toekomst aan Pia Dijkstra (D66), Roelof van Laar (PvdA) en Ingrid du Caluwé (VVD).

Het WO=MEN bureau zal in 2016 contacten met leden intensiveren om zo meer inzicht te krijgen in de kansen en mogelijkheden voor de leden. Dit gebeurt onder andere via face-to-face gesprekken, bijeenkomsten van de verschillende werkgroepen, dienstverlening op maat en tijdens Algemene Ledenvergaderingen. Daarbij zal ook extra aandacht komen voor de kleinere organisaties (zie ook matchmaking eerder in dit hoofdstuk).

In 2016 wordt inzichtelijk gemaakt met welke problemen kleine(re) en middelgrote organisaties kampen en in hoeverre het WO=MEN platform daar beter op kan anticiperen zodat zij hun werk kunnen voortzetten en dat hun stem binnen het platform (ook) wordt gehoord. WO=MEN zal zich er richting de Tweede Kamer en beleidsmakers hard voor maken dat financiering voldoende en toegankelijk blijft voor haar grote én kleine leden.

### ONDERSTEUNING

Er zijn organisaties en experts die zich deels of geheel voor genderrechtvaardigheid inzetten en nog geen lid zijn van het WO=MEN platform. In 2016 zal het netwerk verder worden uitgebreid. Hiervoor ontwikkelt het WO=MEN bureau een acquisitieplan. Hiervoor worden diverse communicatiemiddelen ingezet.

### WERVEN NIEUWE LEDEN VANUIT EEN BREED BETROKKEN PUBLIEK

Thema's zoals mensenrechten, genderrechtvaardigheid en discriminatie spreken een grote groep

mensen aan. Het is dit actieve en betrokken publiek dat WO=MEN aanspreekt om lid te worden. Om hen te bereiken worden website en sociale media ingezet. Er zal aansluiting en verbinding worden gelegd met kunstenaars, dichters, graphic artists om niet alleen vanuit ratio genderrechtvaardigheid te benaderen maar ook vanuit gevoel.

In 2016 zal WO=MEN wederom één of meer events organiseren in samenwerking met leden en partners die een breed publiek moeten aanspreken. De events moeten leiden tot kennisdeling en -verdieping en bewustwording. Door de inzet van website en sociale media raakt een breder publiek bekend met de activiteiten van WO=MEN.

### SAMENWERKEN MET NETWERKEN WERELDWIJD

Wereldwijd zijn er meerdere netwerken en platforms die zich inzetten voor genderrechtvaardigheid. WO=MEN werkt samen met een aantal van deze netwerken. Zo heeft WO=MEN nauwe contacten met MenEngage, is het aangesloten bij het WIDE+ netwerk en is lid van de kerngroep van het netwerk NV Vrouwenverdrag (Dutch CEDAW Network).

In 2016 is Nederland in de 1ste helft van het jaar voorzitter van de EU. Dit gegeven wordt aangegrepen om de banden met Europese zuster-netwerken aan te halen. In maart 2016 zal een grootschalig event plaatsvinden waaraan ook leden van het WIDE+ netwerk deelnemen. Ook wordt contact gelegd met de gender werkgroep van CONCORD.





WO=MEN ALV, april 2015



### NAP

Het WO=MEN platform en het ministerie van Buitenlandse Zaken werken al jaren nauw samen in het Nationaal Actieplan 1325. Het Nationaal Actieplan op VN resolutie 1325 (women, peace & security) is een samenwerking tussen het maatschappelijk middenveld en de Nederlandse overheid. Gezamenlijk werken overheidsinstanties en het maatschappelijk middenveld voor vrouwen in conflict gebieden. De coördinatie van het maatschappelijk middenveld ligt bij WO=MEN en de overheidscoördinatie ligt bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Gezamenlijk wordt opgetrokken om bij te dragen aan een genderrechtvaardige wereld. Het netwerk dat ontstaan is vanuit deze unieke samenwerking bewijst zich iedere keer weer. Kennis wordt snel en effectief uitgewisseld en overheidsinstanties en maatschappelijke organisaties weten elkaar gemakkelijk te vinden.

In 2016 zal het derde Nationale actieplan worden ingevoerd. Op het moment van schrijven van het jaarplan worden hiervoor de laatste puntjes nog op de i gezet. Het is duidelijk dat de samenwerking bin-

nen het Nationale Actieplan verder zal intensiveren. Zo zal er meer in de prioriteitslanden samen worden gewerkt tussen partners en ambassades. Zal de samenwerking in Nederland diepgaander worden door gezamenlijke analyses op te stellen en zal er meer ad hoc worden samengewerkt op relevante thema's en actuele ontwikkelingen. Ook zullen er wederom twee grote events plaatsvinden, waarvan één de lancering van het nieuwe NAP zal zijn.

### GENDERNET

Het WO=MEN bureau vormt de spin in het web van het platform en signaleert in een vroeg stadium nieuwe trends en ontwikkelingen op nationaal en internationaal niveau. Deze trends en ontwikkelingen worden gedeeld met de leden. Daarnaast wordt kennis die beschikbaar is vanuit het netwerk gedeeld. Dit gebeurt digitaal via Gendernet, de eigen website, sociale media en Member Updates. Leden worden verder mondeling geïnformeerd via bijeenkomsten van de diverse werkgroepen, ALV's, individuele contacten en tijdens events die WO=MEN organiseert.

Een goede infrastructuur is van groot belang. Daarom zal in 2016 de website en Gendernet worden vernieuwd om zo nog beter en sneller inhoudelijke kennis beschikbaar te stellen. De genoemde bijeenkomsten staan ook op het programma.

## STRATEGIE

Een sterke en gerichte lobby is een voorwaarde om veranderingen in gang te zetten en te stimuleren op het gebied van genderrechtvaardigheid. De genderkennis, binnen het WO=MEN platform en het bureau, leidt tot nieuwe inzichten bij beleidsmakers. Met als resultaat een engendered breed buitenlands beleid. Dat wil zeggen: Aandacht voor gender binnen ontwikkelingssamenwerking, buitenlands beleid, handel, maatschappelijk verantwoord ondernemen, veiligheid en defensie.

De lobbywerkgroep maakt regelmatig een politieke analyse waarin de belangrijkste kansen en knelpunten worden geïdentificeerd. In de afgelopen tijd is onder andere geconstateerd dat:

- = De WO=MEN lobby zich vooral ook moet richten op de 'non-usual suspects'; niet alleen ontwikkelingssamenwerking maar vooral ook woordvoerders buitenland en defensie, OC&W
- = De nadruk moet liggen op implementatie van reeds gedane beloftes (moties, amendementen)
- = De algemene OS bezuinigingen ook grote gevolgen hebben voor gender-activisten in Zuid en Noord; om deze reden wordt nu een actie gestart op dit thema. In 2015 laat WO=MEN een extern onderzoek doen naar het fijnmazig vrouwen netwerk in Nederland. Hoe staat het ermee, zijn er na 1 januari nog voldoende vrouwenorganisaties en genderexperts over bij OS organisaties en wat voor impact heeft dat voor uitvoering van programma's? De resultaten en bijbehorende aanbevelingen (ook in financiële zin) worden in 2016 aangeboden aan OC&W en BZ.

De lobbywerkgroep bepaalt op basis van de politieke analyse wie er wanneer en op welke manier moet worden aangesproken. Vervolgens worden de taken onderling verdeeld en lobbypapers geschreven.

## ASSUMPTIES

- = Kortere lijnen maakt anticiperen makkelijker in politieke veld
- = De invloed van Nederland, Verenigde Naties, en

parlementen, neemt rap af. Verschuiving naar lobby op pensioenfondsen, NAVO en Chinese investeerders etc.

- = Voor het behalen van WO=MEN doelen is lobby een goede aanpak
- = Politici nemen besluiten niet zozeer op basis van kennis maar vooral op exposure, persoonlijk gewin en persoonlijke banden
- = Een 'engendered' beleid leidt tot genderrechtvaardigheid in samenlevingen wereldwijd
- = Belangenbehartiging voor leden blijft nodig
- = Onze plannen leiden ertoe dat meer mensen voor gender lobbyen

## GENDER IN BUITENLANDS BELEID

Om gender goed te borgen in het breed buitenlands beleid zal in 2016 de lobby van WO=MEN gericht zijn op:

### Gender stand-alone beleid

Wij verwachten dat er eind 2015 een nieuw genderbeleid wordt gepresenteerd. Deze is bij het schrijven van het jaarplan nog niet gepubliceerd maar WO=MEN gaat er van uit dat er ook specifiek zal worden ingezet op het integreren van een genderperspectief in beleid en beleidsprocessen. Deze gendermainstreaming is van belang, maar kan alleen slagen door ook aparte, gerichte aandacht voor gender.



Daarom zal ook in 2016 de WO=MEN lobby gericht zijn op implementatie van stand-alone beleid. Hiervoor worden contacten gelegd met beleidsmakers.

### Gendermainstreaming

Om resultaten te boeken is er niet alleen een gender stand-alone beleid nodig, maar ook een geïntegreerde aanpak, oftewel gendermainstreaming. Een aparte paragraaf over gender is niet langer voldoende. Tijdens het gehele proces, vanaf het opstellen van beleid tot aan het eind, de evaluatie, moet er rekening worden gehouden met het genderspect.

Om gender te integreren in het breed buitenlands beleid zullen naast de ministeries van Buitenlandse Zaken en Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking ook de ministeries van Defensie, Veiligheid en Justitie en Economische Zaken betrokken moeten worden.

In 2016 zal WO=MEN de betrokkenheid van deze departementen vergroten, door proactief toenadering te zoeken met beleidsambtenaren en hen van informatie te voorzien.

### Moties, amendementen en Kamervragen

Om gender goed te borgen in het breed buitenlands beleid is het schrijven van moties, amendementen en het opstellen van Kamervragen belangrijk. Om deze producten te kunnen schrijven is het van belang ontwikkelingen goed te blijven volgen. WO=MEN zal dan ook bij diverse overleggen in de Tweede Kamer, zoals AO's en wetgevingsoverleggen, aanwezig zijn.



De afgelopen jaren is een aantal moties aangenomen, mede dankzij de lobby van WO=MEN. Een voorbeeld in dit verband is de motie Roelof van Laar, die voorschrijft dat ontwikkelingsinitiatieven genderrechtvaardig moeten zijn.



Het schrijven van moties, amendementen en Kamervragen is een succes gebleken. WO=MEN zal dit in 2016 voortzetten. Echter het schrijven alleen is niet voldoende. Het is eveneens van belang dat moties daadwerkelijk worden geïmplementeerd. Daarom zal WO=MEN zich ook in 2016 blijven inzetten om te controleren of gemaakte afspraken zijn nagekomen.

### Toegang tot beleidsmakers

Het WO=MEN bureau blijft zich tevens richten op het vergroten van de toegang tot beleidsmakers (ministeries, uitvoeringsorganisaties, ambassades etc.).

Belangrijke organisaties die WO=MEN schriftelijk en mondeling van informatie voorziet zijn:

- = Min. BZ → taskforce Gender, DSH, DVB, DDE, Buitenlandse Economische Betrekkingen
- = Min. EZ → sectorconvenanten IMVO, bedrijfsleven
- = Min. Defensie → directie Operaties
- = Min. OC&W → emancipatiebeleid (radicalisering, Gelijk=Anders Politieke Agenda)
- = Companies: brancheorganisaties in kader van IMVO sectorconvenanten.
- = Overige partijen zoals uitvoeringsorganisaties, ambassades, etc.

In 2016 wordt nauwere samenwerking gezocht met het ministerie van OCW omdat internationale vraagstukken nauw verbonden zijn met nationale vraagstukken (zie hoofdstuk 2 Trends & ontwikkelingen).

Er zal tevens een relatie worden aangegaan met partijen die aansluiten bij het gedachtegoed van WO=MEN (zoals organisaties die zich richten op klimaat en milieu). Verder zullen de banden nauwer worden aangehaald met non usual suspects, zoals bedrijfsleven, militairen, diaspora organisaties.

### Gender en handel

De afgelopen jaren is er veel toegezegd op het gebied van handel, zoals het ondersteunen van vrouwelijke ondernemers en het bevorderen van decent work voor vrouwen en meisjes. Nu is het tijd om dit toe te passen, niet alleen in het MVO beleid maar vooral ook in het reguliere handelsbeleid.

In 2016 zal de WO=MEN lobby zich richten op het informeren en controleren van afspraken die gemaakt zijn op het gebied van handel. Beleidsmakers in zowel de publieke als private sector worden door middel van beleidsvoorstellen en position papers geïnformeerd over actuele good en best practices.

### Genderbudgetting

WO=MEN houdt samen met de leden ook de begrotingsbehandelingen van diverse ministeries goed in de gaten. Zoals die van de ministeries van Defensie, BZ en

OC&W. Na vele jaren is het hoog tijd voor genderbudgetting: Een financiële analyse & controle van (deel-) budgetten en begrotingen.

### Genderdiplomatie

Het WO=MEN platform zorgt ervoor dat gender ook bij verschillende ambassades goed geborgd is. Bij het behandelen van subsidieaanvragen hebben medewerkers van de ambassades voldoende kennis om de aanvragen met genderlens in behandeling te nemen.



### Gender in partijprogramma's

In 2017 vinden er Tweede Kamerverkiezingen plaats. Politieke partijen zijn al druk bezig met het opstellen van hun partijprogramma. In 2016 zullen zij de laatste wijzigingen doorvoeren. Om er voor te zorgen dat gender is verankerd in de politieke partijen (VVD, PvdA, CDA, D66, GL, CU, SP, PvDD, 50Plus en SGP), zullen in 2016 partijbureaus en wetenschappelijke bureaus van politieke partijen actief worden benaderd door WO=MEN. De laatste inzichten op het gebied van genderrechtvaardigheid worden gedeeld en daar waar mogelijk zal worden meegeschreven met partijprogramma's.

### Gender in European External Action Service

In de eerste helft van 2016 is Nederland voorzitter van de EU. Samen met de trojka-landen en de CONCORD gender-werkgroep wordt getracht om gender sterker te verankeren in het EU-buitenland-

beleid. En daarmee gender een standaard-onderdeel te maken van EuropAid subsidies.

### Werkgroepen binnen WO=MEN:

#### Gender, Vrede en Veiligheid

Het Ministerie van Defensie en van Buitenlandse Zaken maakt gender een integraal onderdeel van haar buitenlands beleid en draagt bij aan de implementatie van resolutie 1325, door gender-analyses op te stellen voorafgaand aan buitenlandse missies, gender-trainingen te geven aan militairen voorafgaand aan uitzendingen en vooral: rekening houden met genderrollen gedurende missies. Met als beoogd resultaat inzicht in de meerwaarde van genderbewustzijn en conflictpreventie conform de aanbevelingen uit de Global Study.

#### Nationaal Actieplan (NAP)

Het NAP is een uniek samenwerkingsplatform waarin ngo's, kennisinstituten en overheidsorganisaties gezamenlijk optrekken voor gender, vrede en veiligheid en is hét instrument bij uitstek om Resolutie 1325 te implementeren. Binnen het netwerk van het NAP

attenderen we ondertekenaars op belangrijke evenementen en bijkomsten. Ook recente publicaties worden gedeeld om zo gezamenlijk op te trekken met alle ondertekenaars op verschillende onderwerpen uit het NAP. Dit houdt o.a. in extra aandacht voor masculinities, vrouwen in vredesonderhandelingen, betekenisvolle participatie en extra aandacht voor conflictpreventie. Maar er zal ook op actuele ontwikkelingen worden ingespeeld.

#### Duurzame Economische Ontwikkeling (DEO)

De lobby van de werkgroep zal zich richten op informeren en controleren van gemaakte afspraken op het gebied van gender en handel (vrouwelijk ondernemerschap, MVO en decent work). Er zal extra nadruk liggen op de sectorconvenanten IMVO. Het doel is om genderrechtvaardigheid en vrouwenrechten een plek te geven binnen alle IMVO sectorconvenanten die voor 2017 worden afgesloten.

#### Mobiliseren van media

De media zijn een krachtig instrument voor de genderrechtvaardigheidsbeweging. Vanuit de rol als



De Sustainable Development Goals van de VN



Bijeenkomst van de werkgroep DEO, september 2015

waakhond is het belangrijk om samen te werken met journalisten. WO=MEN zet sterk in op het mobiliseren van de media op belangrijke genderrechtvaardigheidsvraagstukken.

In 2016 krijgen alle WO=MEN medewerkers een mediatraining om een sterkere lobby te kunnen voeren. De lobby richting de media zal worden versterkt. Relaties met journalisten worden aangegaan dan wel verstevigd. Daarnaast zal het WO=MEN bureau een aantal artikelen over actuele genderrechtvaardigheidsvraagstukken schrijven voor specifieke websites of bladen en kranten.



### Commission on the Status of Women (CSW)

Jaarlijks vinden er events plaats vanuit de Verenigde Naties. WO=MEN streeft naar een sterke Nederlandse inzet voor genderrechtvaardigheid bij de jaarlijkse VN Commission on the Status of Women. In 2016 zal de 60ste editie van de CSW plaatsvinden. Ondanks dat Nederland geen officieel lid meer is van de commissie heeft dit geen invloed op de rol van de delegatie vanuit Nederland – zij zullen nog steeds gaan met een delegatie en onderdeel uitmaken van de onderhandelingen.



In 2016 zullen WO=MEN, Atria en de Nederlandse Vrouwenraad (NVR) weer samen optrekken om goede aanbevelingen te verwoorden vanuit het maatschappelijk middenveld. WO=MEN faciliteert in deze processen de kennisuitwisseling tussen leden en is tevens de liaison tussen het maatschappelijk middenveld en de regeringsdelegatie. De punten uit de Agenda voor de Toekomst zullen als input dienen voor deze aanbevelingen. Dit jaar zal de CSW gericht zijn op het thema Women's empowerment en de link naar de Sustainable Development Goals (SDGs).



Bijeenkomst van het MPI met politici en activisten, 2 juli 2015



### Gender MPI

WO=MEN is het secretariaat van het Gender Meerpartijeninitiatief (Gender MPI). Door het Gender MPI is er een betere toegang tot Tweede Kamerleden. In 2015 heeft WO=MEN een two pager opgesteld met een aantal onderwerpen als suggestie voor bijeenkomsten.

In 2016 zal WO=MEN bureau twee keer een Gender MPI organiseren over actuele onderwerpen, zoals gender in relatie tot migratie, coherentie van beleid, landbouw en handel.

### Powermapping

Powermapping is reeds gedaan binnen de werkgroep DEO (juli 2015) en het bureau (september 2015): deze powermapping omzetten in strategie en concrete activiteiten. De werkgroep DEO gaat voor eind van het jaar een strategiedocument en werkplan opstellen. In het najaar van 2015 vindt binnen de GVV werkgroep een politieke analyse plaats in de GVV werkgroep. Daarnaast wordt er naar aanleiding van de Global Study (15 jaar VN Resolutie 1325) nagegaan hoe de geleerde lessen beter kunnen worden toegepast voor de komende jaren.

# **BEDRIJFSVOERING EN ORGANISATIE**

**Wil WO=MEN haar ambities voor 2016 realiseren dan hoort daar een interne organisatie bij die daarop is voorbereid. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze waarop het WO=MEN netwerk zichzelf en haar verschillende werkzaamheden organiseert.**

WO=MEN Dutch Gender Platform is een vereniging en daarmee vormen de leden het hart van de organisatie. Het platform bestaat uit meer dan 200 leden met een grote diversiteit, zoals te zien in de bijlage met onze ledenlijst.

Het bestuur zet samen met de leden de strategische lijnen uit en ziet toe op de uitvoering van de afspraken. Het bureau faciliteert de onderlinge kennisoverdracht en samenwerking en verzorgt de verbinding tussen leden onderling.

## **LEDEN & ALV**

De leden zijn cruciaal bij de keuze voor strategieën, thema's en werkwijze van het WO=MEN platform. Daarnaast delen zij actief hun kennis in werkgroepen, sub netwerken en bij specifieke vragen of gelegenhedenacties op actuele thema's. Een belangrijke verbindende factor daarbij is Gendernet (zie ook hoofdstuk 3).

Tweemaal per jaar organiseert WO=MEN een Algemene Ledenvergadering (ALV). Tijdens de ALV in het voorjaar legt het bestuur verantwoording af over het afgelopen jaar en beoordeelt de ALV het jaarverslag en de jaarrekening. Tijdens de ALV in het najaar worden het werkplan en de begroting voor het komende jaar onder de loep genomen en wordt de richting vastgesteld. Het tweede deel van de ALV betreft altijd een inhoudelijk thema zodat kennisverdieping plaatsvindt. Het kennisdeel, waarbij het inhoudelijk thema centraal staat, is ook toegankelijk voor niet-leden. De ALV is dé plek om met elkaar na te denken over de richting van WO=MEN, prioriteiten en lacunes te signaleren, nieuwe initiatieven te starten en collega's te wijzen op interessante ontwikkelingen.

## **BESTUUR**

Het Bestuur vertegenwoordigt de vereniging en bestaat uit minimaal vier en maximaal negen leden. De leden van het bestuur zijn nauw betrokken bij zowel het bureau als het netwerk, tegelijkertijd hebben ze een controlerende en sturende functie. Waar mogelijk wonen bestuursleden werkgroep vergaderingen en bijeenkomsten bij.

Door de snelle veranderingen om ons heen is slagkracht een belangrijke factor voor het goed functioneren van het gehele netwerk. Zo ook voor het Bestuur van WO=MEN. Daarom heeft het Bestuur sinds halverwege 2015 een kernbestuur dat zich intensiever bezig houdt met de dagelijkse aansturing van het netwerk. Een verdere uitwerking hiervan is het veranderde bestuursmodel: vanaf 2016 zal het Bestuur worden vervangen door een Raad van Toezicht. Deze Raad vervult een meer controlerende rol. Deze verandering zal in november 2015 aan de leden worden voorgelegd. De bestuursfunctie wordt derhalve binnen het bureau belegd. Hierdoor krijgt WO=MEN een sterker 'governance' model; hetgeen ook past bij de professionaliseringslag van de organisatie.

De regelmatige overleggen tussen leden en het Bestuur over de toekomst van WO=MEN zullen daarmee frequenter worden. De verbinding van het Bestuur met de leden blijft onveranderd sterk om de antenne-







WO=MEN kijkt met belangstellenden naar de live webcast van de VN, 14 oktober 2015

functie inhoud te geven. Daarbij gaat het om vragen als; waar liggen nieuwe kansen voor de leden van WO=MEN, wat zijn (potentiële) risico's, welke nieuwe actoren moeten er bij het netwerk worden betrokken? Het Bestuur zal ook de komende jaren zich inzetten voor een inhoudelijk sterk en efficiënt netwerk.

Bestuursleden - samenstelling sinds ALV voorjaar 2015:

- = Thirza Bronner, Voorzitter en dagelijks bestuurslid
- = Filip Zoetewij, Penningmeester en dagelijks bestuurslid
- = Alide Roerink, Secretaris
- = Godelieve van Heteren, Algemeen Bestuurslid en dagelijks bestuurslid
- = Christy Hoefnagels, Algemeen Bestuurslid
- = Margriet van der Linden, Algemeen Bestuurslid

## HET BUREAU

Alle activiteiten die door het WO=MEN bureau worden uitgevoerd zijn er op gericht het netwerk verder op te bouwen en te versterken, voor maximale impact op genderrechtvaardigheid. Het WO=MEN bureau is de spil in het web. Het bureau kan verschillende rollen op zich nemen zoals van aanjager en verbinder, bedoeld om 'ownership' van leden te bevorderen. De ervaring met initiatieven als Gelijk=Anders leert dat leden zeer goed in staat zijn om een thema te trekken.

De belangrijkste taken van het bureau zijn;

- = geïnteresseerden, experts en belanghebbenden

identificeren en hen met elkaar in contact brengen (matchmaking).

- = het informeren van leden over beleidsontwikkelingen en actualiteiten.
- = het stimuleren van kennisoverdracht tussen leden.
- = het mobiliseren en het coördineren van (collectieve) acties in samenwerking met leden.

Telkens wordt afgestemd welke rol het bureau van WO=MEN kan vervullen. Daar waar veel inzet nodig is wordt aan leden gevraagd een additionele bijdrage te leveren.

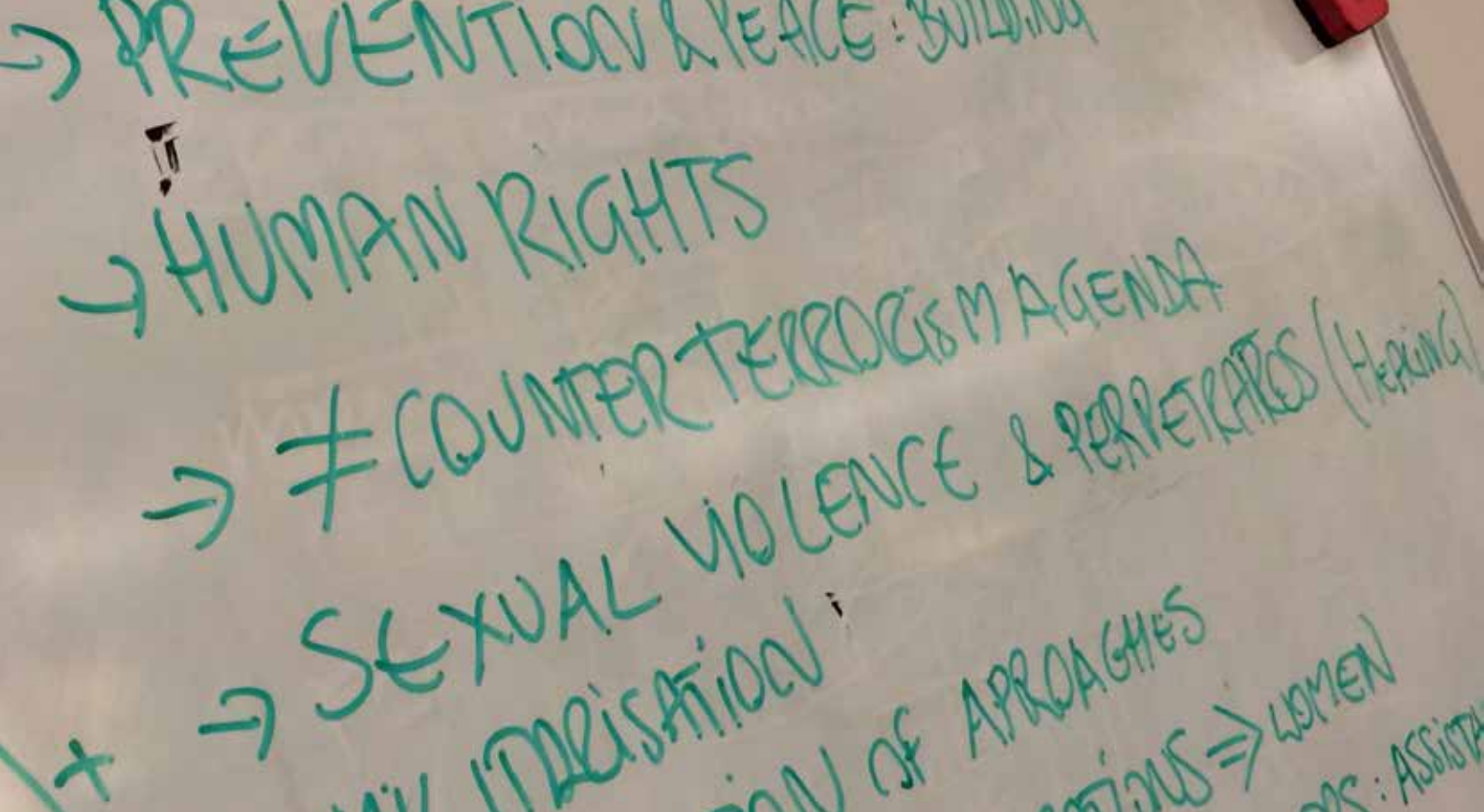
Naast de vaste medewerkers werkt het bureau met een flexibele schil van medewerkers en vrijwilligers, voor zover de werkzaamheden dit noodzakelijk maken.

Daarnaast levert het bureau ook in 2016 weer een praktische invulling: Het WO=MEN bureau heeft een eigen vergaderruimte, met ruime gelegenheid voor leden om samen te komen, zelf een bijeenkomst te organiseren, of om tussen afspraken door een tijdelijke werkplek te vinden.

## PROFESSIONALISERING INTERNE ORGANISATIE

Afgelopen jaar is het WO=MEN team ingrijpend gewijzigd en is er een grote verbetering gemaakt op het gebied van effectiviteit en efficiëntie. Dit zal worden voortgezet in 2016.

De interne herstructurering heeft geleid tot het aanstellen van een Management Team (MT), waar-



mee de slagkracht en snelheid van besluitvorming zijn toegenomen. Het instellen van een MT is tevens een voorbereiding op de op handen zijnde wijziging in de toezichtstructuur. Afhankelijk van de besluitvorming in de ALV van november 2015 zal dit verder aangescherpt worden. Het doel is om een flexibel en krachtig bureau neer te zetten dat snel kan inspelen op de ontwikkelingen en waarbij de continuïteit is gewaarborgd.

Vanuit de afgeronde ontwikkeling van het functiehuis waarin taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en alle primaire processen geborgd zijn, blijkt het noodzakelijk een interne manager in de organisatie te hebben. Niet alleen de medewerkers van het bureau maar ook de leden (individueel & institutioneel) en een wisselend aantal donoren vragen om operationele en organisatorische aandacht. In 2016 moet vastgesteld worden hoe deze functie in de organisatie een plek krijgt: Wordt het een separate functie? Of kan deze gecombineerd worden met andere functies?

Met het afronden van het functiehuis is de beloningssystematiek opnieuw getoetst aan de markt en is WO=MEN in staat om de organisatie duurzaam op

te bouwen en in te richten. Het op orde brengen van de basis voor het personeel brengt de rust, regelmaat en structuur waar op dit moment behoefte aan is voor de zittende medewerkers en biedt nieuwe instromers een duidelijk handvat om snel opgenomen te kunnen worden binnen het bureau. Het opbouwen van een flexibele schil van medewerkers zal in 2016 prioriteit krijgen, tegelijkertijd met het vasthouden van onze senior beleidsmedewerkers als basis voor onze continuïteit.

### PROJECTMANAGEMENT & CONTROLE

Het realiseren van een heldere beleidskalender met onderliggend een duidelijke systematiek om de voortgang te bewaken heeft in 2015 geleid tot het introduceren van een vernieuwde projectmanagement- en bewakingssystematiek. Een systematiek voor zowel het financiële resultaat als de kwantitatieve en kwalitatieve voortgang. Resultaat van deze inspanning is een gedeelde en gezamenlijke focus op de prioriteiten van de vereniging voor de komende 6 tot 12 maanden. Met de jaarkalendersystematiek en het introduceren van een uitgebreidere projectplanning is naast resultaat, opbrengst & planning ook de budgettering en de voortgang op de behaalde resultaten meer gedetailleerd dan voorheen opgenomen.

Gelijktijdig is de financiële structuur vernieuwd, zodat begrotingssystematiek en de bewaking hiervan beter aansluit op de naar verwachting sterk veranderende financiering in het werkveld. In aansluiting op de projectmanagement systematiek zullen er in 2016 kwartaalrapportages mogelijk zijn, waarmee de bewaking op voortgang en financiële stabiliteit verdubbeld wordt.

Daarnaast is de juridische opzet van de organisatie tegen het licht gehouden en aangepast, waardoor het in 2016 mogelijk wordt om zowel BTW belaste als BTW onbelaste diensten te kunnen leveren. Dit is een randvoorwaarde die nodig is om de sterk veranderende financiële stromen het hoofd te kunnen bieden.

### **DUURZAAMHEID**

Duurzame groei van het netwerk en professionalisering van de organisatie blijven de komende jaren aandachtspunten voor het platform. De verdere ontwikkeling van projectmatig werken en het continu

bewaken en bijsturen op het behalen van resultaten is de basis voor succes. De verbeterlag van 2015 zal ook in 2016 voortgezet worden om transparantie en soliditeit van de financiën te blijven fine-tunen.

De bezetting van het WO=MEN bureau blijft ook in de komende periode een aandachtspunt. De samenstelling van de organisatie blijft wisselen, mede door de goede springplank die het netwerk biedt aan jonge gender specialisten. Echter, voor het platform is kennis, zowel institutioneel, organisatorisch als inhoudelijk, essentieel om het werk voort te zetten. Het is daarom belangrijk om deze kennis te consolideren in mensen. Door de inzet op senior beleidsmedewerkers, met een goede taakafbakening en ruimte voor ontwikkeling, wordt de bezetting van het bureau verduurzaamd.

Vanzelfsprekend streven het WO=MEN bureau en het Bestuur daarbij bewust naar een evenwichtige samenstelling in sekse, culturele achtergrond en leeftijd.

# 8 FINANCIËN

## VERBETERING ADMINISTRATIE

In 2015 is er op verschillende manieren hard gewerkt aan de financiën van het WO=MEN platform. Bijvoorbeeld in een verdere verbetering op de financiële administratie en monitoring. Hierbij heeft het bureau steun gekregen van meer ervaren leden en konden er kosteloos budgetschema's worden overgenomen. Mede hierdoor kan er ook beter vooruit worden gepland. Bovenal merkt het bureau het eerder op wanneer er beduidend meer tijd wordt besteedt aan een project dan vooraf gebudgetteerd. Iets wat helaas veelvuldig gebeurt.

Dit leidde ook tot de volgende constatering in 2015:

- = Het WO=MEN netwerk is de laatste jaren flink gegroeid met individuele en institutionele leden
- = Daarmee zijn jarenlang ook de inkomsten toegenomen
- = De bezuinigingen op Ontwikkelingssamenwerking hebben echter grote gevolgen voor NGO's en dus deels ook voor WO=MEN
- = In 2016 zal de inkomstenopbouw van het WO=MEN netwerk er daarom substantieel anders uitzien dan in de voorgaande jaren

## UITGAVEN

De eerste stap is om te zien waar er kan worden bezuinigd. Daar waar het mogelijk is, maakt het WO=MEN bureau gebruik van tweedehands/gratis meubilair en producten. Door betere planning & control mechanismes wordt er – net als overall – op

gelet om verspilling tegen te gaan. Zo wordt papier ook dubbelzijdig gebruikt, uiteraard ook met oog op duurzaamheid. En is de personele bezetting van WO=MEN in de afgelopen 6 maanden verminderd; graag houden wij het kantoor lean & nice (niet mean). Tot slot: Waar mogelijk verzoeken wij om gratis diensten via netwerken als Laluz.

- = Zoveel mogelijk producten en diensten vanuit het bestaande netwerk betrekken
- = Adequate kostenbeheersing, door heldere afspraken met bestaande en nieuwe toeleveranciers. Dit zowel op basis van voor- als nacalculatie
- = Slimmer en efficiënter omgaan met middelen

## INKOMSTEN

In 2014 heeft het WO=MEN bureau samen met de leden een toekomstbestendig financieringsmodel uitgewerkt. Het houdt rekening met een afname aan inkomsten van de grotere leden aangezien ook zij zijn getroffen door zware bezuinigingen. Om te zorgen dat het netwerk toegankelijk blijft voor organisaties die uitsluitend uit vrijwilligers bestaan – en dus zonder budget – is een eerste opzet gemaakt van een betaalde tak: Samenwerking op Maat. De inkomsten van SoM worden weer in het netwerk geïnvesteerd en dragen ertoe bij dat het netwerk open blijft voor alle leden, ook organisaties met een (zeer kleine) beurs.

Ook zijn leden verzocht om het WO=MEN platform waar mogelijk mee te nemen in Strategische Partnerschappen.



- = Een groot groep leden betaalde de bijdrage aan WO=MEN vanuit MFSII (Medefinancieringsstelsel 2010-2015) gelden. Het WO=MEN bureau heeft alle leden verzocht om WO=MEN als onderaannemers mee te nemen in de Strategische Partnerschappen.
- = Meerjarenovereenkomsten met WO=MEN afsluiten. Want voor het WO=MEN bureau geldt hetzelfde als voor leden: Er is behoefte aan een minimum aan zekerheid voor een periode die langer dan een jaar is.
- = Bestaande inkomsten bronnen, waaronder ministeries BZ, Defensie en OC&W
- = Uitvoering Samenwerking op Maat

### LEDENBIJDRAGE

Het lidmaatschap van WO=MEN is van grote waarde. Het lidmaatschap geeft uitdrukking aan de verbondenheid van institutionele en individuele leden met het platform. De ledenbijdrage wordt berekend via een staffel, waarbij de institutionele leden betalen op basis van de inkomsten van het vorig boekjaar. Individuele leden betalen een vaste ledenbijdrage. Veel van onze leden kampen met reorganisaties. Dit heeft ook gevolgen voor WO=MEN. Vanaf 2016

zal WO=MEN met een nieuwe staffel werken. Deze nieuwe staffel zal beter aansluiten bij de draagkracht van organisaties.

### ACTIVITEITEN 2016

Net als in het verleden zal WO=MEN naar manieren blijven zoeken om het volgende te bewaken:

- = Mogelijkheid om alle aspecten van het netwerk toegankelijk te houden voor individuen en leden met een kleine beurs: Een solidair netwerk, zonder financiële uitsluiting
- = Waar mogelijk crowd funding
- = Voorkomen van afhankelijkheidsrelatie van 1 interne of externe partij: de huidige diversificatie aan inkomsten voortzetten
- = Bewaken van tijd en ruimte voor de basis. Het versterken van het netwerken en onderlinge match making staan voorop
- = Het voeren van een transparante en evenwichtige boekhouding
- = De verfijning van het bestaande financiële model, zodat ook op lange termijn een duurzaam en solide organisatie met een stevige continuïteit kan voortbestaan

## BEGROTING

<b>BEGROTING 2016</b> (in euro)		
Inkomsten / Bijdrage		
BASIS		
Leden	Individueel	5.000
	Institutioneel	130.000
<i>Subtotaal</i>		<i>135.000</i>
Donoren	Ministerie van Buitenlandse Zaken	270.000
	OC&W	65.000
	Defensie	70.000
	Overigen	6.000
<i>Subtotaal donoren</i>		<i>411.000</i>
Additioneel per thema	Vrede & Veiligheid	40.000
	Duurzame Economische Ontwikkeling	50.000
	Lobby	30.000
	Gelijk=Anders VN	40.000
		<i>160.000</i>
Samenwerking op Maat		80.000
<i>Subtotaal Samenwerking op Maat</i>		<i>80.000</i>
<b>Totale inkomsten</b>		<b>786.000</b>
Uitgaven		
	Overhead	90.000
	Lobby	100.000
	Actualiteiten	30.000
	VN	80.000
	GVV	85.000
	DEO	60.000
	NAP 1325	55.000
	Gelijk = anders	65.000
	Corporate communications	31.500
	ALV / Events	20.000
	Gendernet / Website	25.000
	Matchmaking	48.500
	Sociale media	10.000
	Samenwerking op Maat	40.000
	PME	15.000
	Beleid	15.000
	Fondsenwerving	10.000
<b>Totale uitgaven</b>		<b>780.000</b>
<b>Resultaat</b>		<b>6.000</b> <b>Positief</b>

## INKOMSTEN EN UITGAVEN PER PROJECT

INKOMSTEN EN UITGAVEN PER PROJECT 2016				
Project nummer	Projectnaam	2016		
		Inkomsten	Uitgaven / Uren	Uitgaven / Directe
000	Overhead	96.000	90.000	0
101	Lobby	100.000	85.000	15.000
102	Actualiteiten	30.000	25.000	5.000
202	VN	80.000	70.000	10.000
204	GWV (Genderpeace & Sec	85.000	77.000	8.000
205	DEO	60.000	55.000	5.000
302	NAP 1325	55.000	45.000	10.000
308	Gelijk is anders	65.000	40.000	25.000
401	Corporate communications	31.500	6.500	25.000
403	ALV / Events	20.000	15.000	5.000
404	Gendernet / Website	25.000	20.000	5.000
405	Matchmaking	48.500	33.500	15.000
408	Social media	10.000	8.000	2.000
601	Samenwerking op Maat	40.000	35.000	5.000
701	PME	15.000	10.000	5.000
702	Beleid	15.000	10.000	5.000
704	Fondsenwerving	10.000	5.000	5.000
<b>Totaal</b>		<b>786.000</b>	<b>630.000</b>	<b>150.000</b>

# 07 RESULTATENSHEMA

## STRATEGIE: KENNIS

Beoogde verandering: Toegenomen kennis en bewustzijn over genderrechtvaardigheid bij Nederlandse organisaties en beleidsmakers

Output (resultaat)	Activiteiten	Indicatoren
WO=MEN zorgt voor toegang tot kennis bij ontwikkelingsorganisaties, zelforganisaties en beleidsmakers. Thema's: gender stand-alone, buitenlands beleid, ontwikkelings-samenwerking, fragiele staten en conflictgebieden, handel, MVO, VN, klimaat enz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>= We leveren voor Tweede Kamerleden input voor Algemene overleggen.</li> <li>= We gaan afzonderlijke gesprekken aan met de PA's en PM's van ministers om met hen informatie uit te wisselen.</li> <li>= We leveren input voor moties, beleidsstukken etc. aan beleidsmakers.</li> <li>= We ontwikkelen visiedocumenten en bieden deze aan TK leden en beleidsambtenaren.</li> <li>= We ontwikkelen aanbevelingen met maatschappelijk middenveld om de Nederlandse overheid/delegatie die ze mee kunnen nemen met in hun onderhandelingen op internationaal niveau.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= Tweede Kamerleden nemen in 2016 5x maal vanuit zichzelf contact op met WO=MEN bureau als het gaat om genderrechtvaardigheid voor advies.</li> <li>= Beleidsambtenaren nodigen WO=MEN bureau minstens 5x uit voor belangrijke gesprekken, bijv. in het kader van MVO, Vrede en Veiligheid, Nap 1325, VN en andere actuele thema's.</li> <li>= Leden zijn beter geïnformeerd over wat er gebeurt in het veld en door wie. Er zijn meer samenwerkingsverbanden ontstaan door kennisuitwisseling.</li> </ul>
WO=MEN zorgt voor toegang tot kennis over genderrechtvaardigheid voor WO=MEN leden en niet-leden	We informeren leden over onze activiteiten, trends & ontwikkelingen via Member Updates, werkgroep vergaderingen, ALV's, website, Twitter, seminars en gendernet	<ul style="list-style-type: none"> <li>= WO=MEN leden zijn op de hoogte van de Nederlandse nationale en internationale agenda van de verschillende ministeries op het gebied van genderrechtvaardigheid.</li> <li>= Ze zijn op de hoogte van de laatste trends en ontwikkelingen op het gebied van genderrechtvaardigheid en kunnen daar hun eigen beleid en theorieën op aanpassen.</li> </ul>



<p>Het verzamelen en verspreiden van de belangrijkste gender informatie en kennis (lokaal, nationaal en internationaal) en best practices</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= Leden van de werkgroep Duurzame Economische Ontwikkeling wisselen kennis en best practices uit over diverse onderwerpen als decent work, living wage, IMVO sectorconvenanten en vrouwelijk ondernemerschap.</li> <li>= Werkgroep wisselt kennis uit tijdens de bijeenkomsten van de werkgroep (elke 2 maanden) en via Gendernet.</li> <li>= De leden van de werkgroep maken aanbevelingen voor IMVO convenanten en gaan in gesprek met brancheorganisaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= WO=MEN leden zijn op de hoogte van de laatste trends en development op het gebied van decent work, ondernemerschap en handel.</li> <li>= Leden zijn onderling meer en beter op de hoogte van elkaars kennis en expertise.</li> <li>= Brancheorganisaties zijn op de hoogte van nut en noodzaak gender binnen IMVO sectorconvenanten.</li> <li>= Brancheorganisaties gaan in gesprek met WO=MEN over hoe zij gender kunnen opnemen binnen de IMVO sectorconvenanten.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>= Leden van de werkgroep Gender Vrede Veiligheid wisselen kennis en best practices uit in de werkgroep (elke 2 maanden) en via Gendernet en maken aanbevelingen voor Ministerie van Defensie en V&amp;J</li> <li>= Er is nauwe samenwerking tussen het Eerste Duits Nederlandse NAVO Commando (1GNC) in Münster om genderkennis beter te integreren in militaire oefeningen. Er worden trainingen gegeven bij de NAVO</li> </ul>	
	<p>Ministerie van Defensie, V&amp;J en NAVO hebben up to date kennis over actuele trends en ontwikkelingen op het gebied van Gender, Vrede en Veiligheid</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>= NAP 1325 partners wisselen kennis en best practices uit: de 8 verschillende landengroepen komen (twee) maandelijks bij elkaar.</li> <li>= Thematische bijeenkomsten worden tweemaandelijks georganiseerd en indien nodig vaker bij actuele zaken (flexibel en proactief).</li> <li>= 2 grote NAP brede bijeenkomsten georganiseerd voor kennisuitwisseling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= Binnen het Nationaal Actieplan wordt nauwer samengewerkt door ondertekenaars op resolutie 1325.</li> <li>= Er wordt op thematische bijeenkomsten specifieke kennis uitgewisseld tussen civil society (leden), kennisinstituten, Ministeries (V&amp;J, OCW, BZ en Defensie) en gezamenlijke analyses gemaakt voor programma's.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>= Leden van de werkgroep Lobby wisselen kennis en best practices uit, één keer in de maand, en via Gendernet.</li> <li>= Maken aanbevelingen, schrijven beleidsbrieven.</li> <li>= Voorstellen voor moties op actuele thema's en ontwikkelingen richting politieke partijen.</li> <li>= Twee keer per jaar organiseren van Gender MPI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= Genderrechtvaardigheid is beter geïntegreerd in politieke partijprogramma's.</li> <li>= Tweede Kamerleden bewust van thema genderrechtvaardigheid in relatie tot actuele thema's en het belang ervan in partijprogramma's.</li> </ul>
Kennisverdieping gender gerelateerde issues	Organiseren ALV's (2x per jaar) waar genderrechtvaardigheid centraal staat en die toegankelijk zijn voor een breed publiek.	40 leden en 40 niet-leden hebben toegenomen kennis over de stand van zaken van het WO=MEN bureau en verschillende thema's op het gebied van genderrechtvaardigheid.
	Samenwerking op Maat wordt vanaf 2016 geïmplementeerd: Pool van gender experts uitgebreid. WO=MEN besteedt 30% van tijd aan acquisitie. Richtlijnen van diensten worden geactualiseerd en onderhouden.	WO=MEN haalt 50.000 euro aan opdrachten binnen voor bureau en leden en verbreedt haar netwerk.
	Samenwerken met waar mogelijk, bijwonen van bijeenkomsten en op de hoogte blijven van internationale netwerken als WIDE+ / CONCORD / MenEngage	Op de hoogte blijven van actuele trends en ontwikkeling van internationale lobby agenda's/thematische ontwikkeling om te delen met leden en in te spelen op actuele thema's waar nodig

## STRATEGIE: PLATFORM

Beoogde verandering: Versterken wereldwijde genderrechtvaardigheidsbeweging

Output (resultaat)	Activiteiten	Indicatoren
WO=MEN zorgt voor een solidair en dynamisch platform op het gebied van genderrechtvaardigheid	Steun aan leden en organisaties om fondsen te mobiliseren	Leden en organisaties hebben een toegang tot nieuwe financieringsbronnen
	Additionele fondsenwerving/campagnes wanneer leden het onderspit dreigen te delven	Dit wisselt per jaar. Zo nodig minstens 1 aantoonbare succesvolle campagne danwel nieuw fonds.
	Vernieuwen en actualiseren website, sociale media kanalen, inclusief Gendernet en NAP1325 kanalen.	Door het vernieuwen van de website en aanbieden van heldere, gestructureerde informatie worden onze doelgroepen beter bediend in hun informatiebehoefte
	Inzet diverse communicatiemiddelen als website, Facebook, Twitter om activiteiten van het WO=MEN platform breed en helder uit te zetten	Door het aanbieden van dagelijks nieuwe tweets, wekelijks Gendernet aanvulling en maandelijks nieuwe website artikelen waardoor doelgroepen een divers aanbod kunnen afnemen

	Match making om vraag en aanbod (opdrachtgevers en genderexperts) bij elkaar te brengen en om zo leden en niet-leden onderling meer te verbinden vanuit hun inhoudelijke kennis en activiteiten.	= Jaarlijks 4 bijeenkomsten bij WO=MEN of extern, nationale en internationale partijen. = Jaarlijks 5 nieuwe samenwerkingsverbanden.
	Voortzetting Gelijk=Anders coalitie met partners, uitdragen Agenda voor de Toekomst	Minimaal 350 personen (groepen burgers die zich nog niet zo zeer aangesproken voelen, maar er wel voordeel mee kunnen doen) bereikt met informatie over actuele internationale en nationale trends en ontwikkelingen op het gebied van genderrechtvaardigheid
	Organiseren van tweejaarlijks event met NAP1325 ondertekenaars en (internationale) partners.	WO=MEN draagt bij aan events met NAP ondertekenaars met internationale partners om zo relaties te versterken en bij te dragen aan de (inter-)nationale genderrechtvaardigheidsbeweging
	Organiseren van seminars en workshops voor bestaande ledennetwerk	= Face-to-face gesprekken, bijeenkomsten van werkgroepen, dienstverlening op maat. = ALV om inzicht te krijgen in kansen en mogelijkheden voor leden afzonderlijk en onderlinge samenwerking te bevorderen
	Inzichtelijk maken met welke problemen kleine(re) organisaties te kampen hebben en onderzoeken hoe het WO=MEN platform daar op kan anticiperen.	Om inzicht te krijgen in kansen en mogelijkheden voor leden afzonderlijk en onderlinge samenwerking te bevorderen
	WO=MEN bureau werft nieuwe institutionele en individuele leden voor het platform.	= Opstellen en uitvoeren acquisitieplan. = 10 nieuwe leden.
	Creëren van stevig netwerk op het gebied van gender vrede veiligheid zowel nationaal als internationaal	= Tweemaandelijks bijeenkomsten GVV werkgroep en indien nodig bij actualiteiten conference calls. = Nauwe aansluiting bij NAP activiteiten en Lobby werkgroep. = Actief linken leden nationaal & internationaal (5 matches per jaar). = Actief volgen internationale ontwikkelingen (delen van publicaties >6 per jaar). = >3 per jaar gesprekken met BZ. = >2 per jaar gesprekken defensie over actuele ontwikkelingen vanuit leden
	Samenwerking met defensie op het gebied van militaire oefeningen, om zo bij te dragen aan de verbetering van gendersensitiviteit binnen oefeningen	= Tweejaarlijkse bijdragen van leden aan militaire oefeningen vanuit gender expertise. = Actieve betrokkenheid bij planning & scripten (twee oefeningen per jaar)

<b>STRATEGIE: LOBBY</b>		
Beoogde verandering: Nederlands buitenlandbeleid draagt bij aan genderrechtvaardigheid		
<b>Output (resultaat)</b>	<b>Activiteiten</b>	<b>Indicatoren</b>
Gender wordt in buitenlandbeleid en ontwikkelingssamenwerkings-beleid geïncorporeerd.	Controle of moties zijn uitgevoerd en versterken implementatie	> 6 moties gecontroleerd en implementatie versterkt
Gender wordt in politieke partijprogramma's opgenomen.	Gesprekken met partijbureaus	> 7 partijprogramma's met gender in buitenlandbeleid
Gender wordt onderdeel van European External Action Service	Lobby i.s.m. partners CONCORD en WIDE+	Gender aspect is opgenomen in beleid van EEAS
Gender-oormerk in alle EuropAid subsidies		
Sterk gendercomponent in Nederlands handelsbeleid & IMVO beleid.	Bijeenkomsten volgen in kader van IMVO sectorconvenanten	> 4 convenanten met sterk gender-component
	Deelname aan werkgroepbijeenkomsten over sectoroverstijgende thema's van Ministerie van BZ	= 4 vergaderingen bijwonen met als doel de laatste informatie verkrijgen van het ministerie van Buitenlandse Zaken over IMVO sectorconvenanten. = Er zorg voor dragen dat vrouwen-rechten als overstijgend thema worden opgenomen in de IMVO sectorconvenanten.
	Organiseren bijeenkomsten MVO platformoverleg bij WO=MEN	Gendercomponenten zijn opgenomen in IMVO convenanten
	Bijwonen Algemene Overleggen over handel in de Tweede Kamer	Duidelijk inzicht krijgen in de actuele trends en ontwikkelingen om gender goed te borgen in IMVO convenanten
Aandacht voor gender in veiligheidsbeleid.	Controle of moties zijn uitgevoerd en versterken implementatie	Gendercomponenten zijn opgenomen in nieuw veiligheidsbeleid
Gender wordt onderdeel van Defensie activiteiten.	Training van militairen over gender in missies	Gender is een verplicht onderdeel van training
	Lobby bij Ministerie van Defensie	Adviezen aan het Ministerie worden opgepakt
Coördineren CSW proces	Coördineren maatschappelijk middenveld	Nederlandse delegatie gaat met voldoende informatie vanuit maatschappelijk middenveld lobby voeren bij CSW
	Schrijven strategische aanbevelingen voor Nederlandse delegatie CSW	
Gender MPI	WO=MEN bureau organiseert 2x per jaar een Gender MPI bijeenkomst	= Aanbevelingen naar aanleiding van Gender MPI worden door TK leden uitgevoerd. = Gender MPI wordt kamerbreed gedragen.

# BIJLAGEN

## LIJST VAN LEDEN

### Institutionele leden

ActionAid  
African Sky  
AI Eureka  
Amref Flying Doctors  
Arabische Lente Forum  
Bevraag  
CARE  
Choice for youth & sexuality  
Cordaid  
Defensie Vrouwen Netwerk  
DonaDaria  
Eritrea Vrouwen vereniging  
Faraasha Middle East Training & Advisory  
Global Network of Women's Shelters  
Hester, stichting  
HIVOS  
ICCO  
Ileia  
Impunity Watch  
International Association of Egyptians Abroad  
IWEE  
MamaCash  
Massagehuis, Het  
Mukomeze, Stichting  
Multicultural Women's Peacemakers Network (MWPN)  
Nederlandse Vrouwen Raad  
Oxfam Novib  
Pamoja Kenia, Stichting  
Partos  
PAX  
Plan Nederland  
Rights4change  
Rutgers  
Simavi  
Skiva Works  
Stichting CENDDOW (Centre for Diasporas Development Work)  
Stichting PUM  
Stichting Vrouwenorganisatie Nederland Darfur (VOND)  
Stichting The Hunger Project  
Stichting Wadi  
Support Trust for African Development  
TIE-Netherlands  
Tosangana  
Vereniging Prisma  
Vereniging van Arabische Vrouwen in Nederland  
Vereniging van Zuid-Soedanese gemeenschap: NL  
Women in Europe for a Common Future (WECF)  
Women Peacemakers Program (WPP)  
Women's International League for Peace and Freedom Dutch Section (WILPF NL)  
WomenWin  
YWCA Nederland

## Individuele leden

Alexandra Nuijen	Erica van Engel	Karen Hammink	Natalie Hoftijzer
Alide Roerink	Esther Goedendorp	Karin Verbaken	Natashe Lemos Dekker
Ana Arauz Ledezma	Esther Langen	Kim Bennemeer	Nicolien Zuijdergeest
Angélique Verweij	Evelien Kamminga	Kim Hartog	Niké Buijze
Anneke Wensing	Fenna ten Berge	Kitty Bentvelsen	Noortje Verhart
Annemarie Westendorp	Filip Zoetewij	Koos Kingma	Noura van den Berg
Annette Jansen	Fleur Posthumus	Kosta Skliris	Pamela Lawson
Anouk Baron	Froukje Gaasterland	Lenny Schouten	Patricia Muñoz Cabrera
Anouka van Eerdewijk	Gea Meijers	Leonie van Gils	Pauline van Tol
Åsa Ekvall	Gemma Franke	Leontine Bijleveld	Pepijn Gerrits
Ayaan Abukar	Gerard Wieffer	Leontine Loudon	Pepita Mol
Barbara Wessels	Gisela Dütting	Lida Zuidberg	Petra Ybeles Smit
Bas van Bergeijk	Godelieve van Heteren	Lieke Ruijmschoot	Petra Seelen
Bernadette Jansen	Hadewijch Klaassen	Liesbeth van der Hoogte	Reina Hekman
Bibiane van Mierlo	Hanneke Spaans	Lilian Peters	Remco van Hauwermeiren
Blanca Méndez	Hedwig Strikkers	Lily Hutjes-Boelaars	Rinske Bijl
Boukje Kistemaker	Ina Keuper	Lin McDevitt-Pugh	Saeed Saeed
Carolien Kernkamp	Inemarie Dekker	Lisa Smit	Sanne Holtslag
Catherine Wees	Ines Balkema	Lisa Nussy	Sanne Meijer
Cecile van Manen	Inge Stemmler	Loeky Drogen	Sasja de Valenca
Cécile Fassaert	Ingrid Blaauw	Loes Schenk-Sandbergen	Saskia Ivens
Chantal Kotte	Irene Hemelaar	Lucy Hall	Saskia Vossenbergh
Charlotte de Heer	Iris Roscam Abbing	Lucy Maarse	Sieth Delhaas
Christine Verheijden	Jaap Spreeuwenberg	Maitrayee Mukhopadhyay	Sjoerd Zanen
Christy Hoefnagels	Jan Reynders	Margot Klute	Soesila Verhagen-Jainan-
Clementine Klijberg	Janneke van derHeijden	Margriet van der Linden	dunsing
Conny Bergé	Jeanette Kloosterman	Marguerite Appel	Sonja Boersma
Corinne Grant	Jens van Tricht	Marianne Nugteren	Sophie Kesselaar
Cornelie Quist	Jette Swinkels	Marie-Anne van Reijen	Sophieke Kappers
Cornelieke Keizer	Jitske Both	Mariël van Kempen	Suman Korenhof-Taneja
Daphne Zwaaneveld	Joan de Jong	Mariella Noto	Sunita Chote-Cedit
Désirée Oldenhuis	Joke Florax	Marie-Louise Wijne	Suzanne Edelkamp
Dorine Plantenga	Joke Hartmans	Mariette Spigt	Tamara Kool
Doris Alfafara	Joke Manders	Mariken Baaij	Tessa Roorda
Dylan van Genderen	Joke Oranje	Marina de Regt	Thera Osch
Elin Hilwig	Jolein Baidenmann	Marjan van Es	Thirza Bronner
Ellen Stam	Joni van de Sand	Marjolein Quist	Ton Holtslag
Ellettha Schoustra	Jonna Klijnsma	Marleen Korver	Valli Kanapathipillai
Els den Os	Jopy Willems	Martine Prange	Verona Groverman
Els Rijke	Jos Hoenen	Matilda Nahabedian	Viktorija Veljanoska
Elske van Erkelens	Josette Dijkhuizen	Miriam Langeveld	Winta Ghebreab
Emma Feenstra	Josien Schrijnemakers	Monique van 't Hek	Yvonne Koning
Emma Jansen	Jyotsna Gupta-Agnihotri	Nanda Baldew	Zairah Khan

## LIJST MET AFKORTINGEN

ALV	Algemene Ledenvergadering
AVVN	Algemene Vergadering van de Verenigde Naties
AO	Algemeen Overleg
Beijing	4e Wereld Vrouwen Conferentie, Beijing Platform for Action 1995
Beijing+20	20 jaar na Beijing
BZ	Ministerie van Buitenlandse Zaken
CSW	Commission on the Status of Women
DEO	Duurzame Economische Ontwikkeling
DDE	Directie Duurzame Economische ontwikkeling
DSH	Directie Stabiliteit en Humanitaire Hulp
DVB	Directie Veiligheidsbeleid
EU	Europese Unie
GVV	Gender, Vrede en Veiligheid
IS	Internationale Samenwerking
ICPD	International Conference on Population and Development
IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
LGBT	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender
MDGs	Millennium Development Goals
MENA	Midden-Oosten en Noord-Afrika
MFSII	Medefinancieringsstelsel 2010-2015
MPI	Gender Meerpartijeninitiatief
MT	Management Team
MU	Member Update
NAP	Nationaal Actieplan
NGOs	Non-Gouvernementele Organisaties
OS	Ontwikkelingssamenwerking
Post-2015	Het proces in aanloop van de beëindiging van de MDGs in september 2015
SDGs	Sustainable Development Goals
SoM	Samenwerking op Maat
SRGR	Seksuele en Reproductieve Gezondheid en Rechten
TK	Tweede Kamer
VN	Verenigde Naties
WPS	Women, Peace & Security
WO=MEN	women equals men

WO=MEN

INFO@WO-MEN.NL

KORTE POTEN 9B  
2511 EB DEN HAAG  
TEL. 070 392 31 06

WWW.WO-MEN.NL  
[WWW.TWITTER.COM/GENDERPLATFORM](http://WWW.TWITTER.COM/GENDERPLATFORM)  
[WWW.FACEBOOK.COM/GENDERPLATFORM](http://WWW.FACEBOOK.COM/GENDERPLATFORM)