



MEERJAREN WERKPLAN
2012 - 2015

Sustaining
Gender

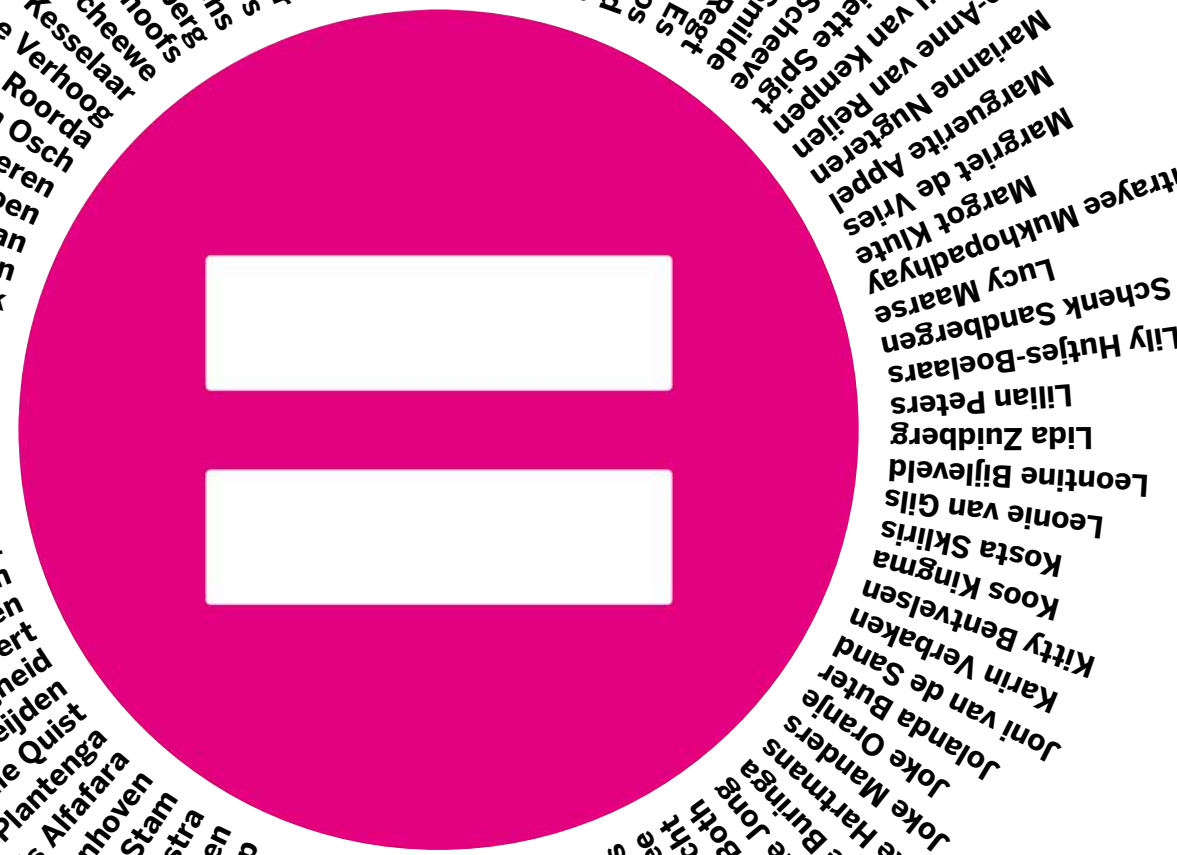


Reinventing
Ourselves

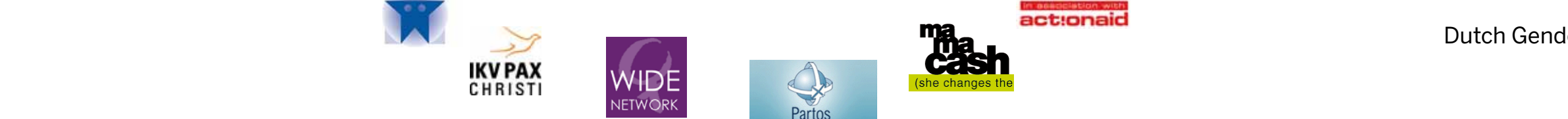
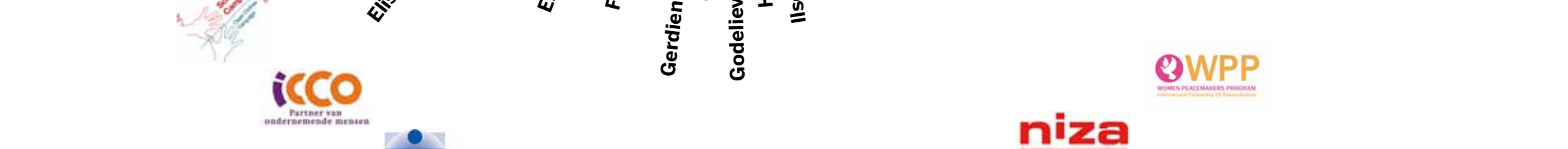
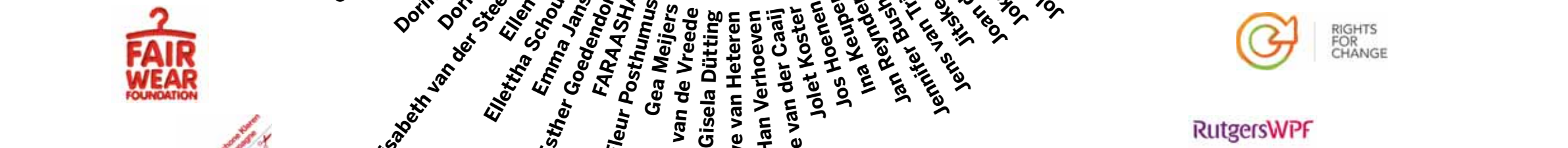
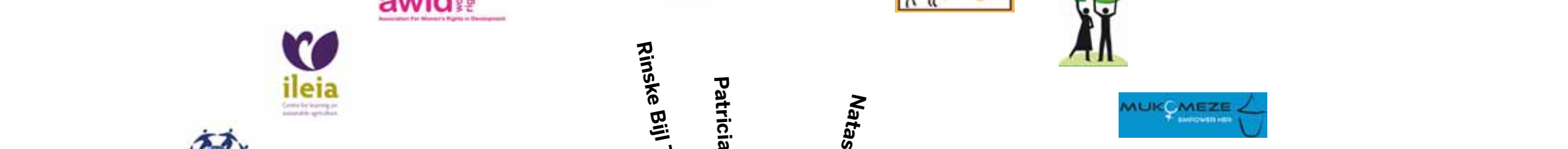
women

Dutch Gender Platform





Patricia Muñoz Cabrera
 Reina Hekman
 Rinske Bijl Tekst & Redactie
 Sarah de Beurs
 Sanna Meijer
 Sarah de Beurs
 Saskia Ivens
 Steven Schoofs
 Saskia Vossenbergh
 Sophie Kesselaar
 Suzanne Verhoog
 Tessa Roorda
 Thera van Osch
 Vanessa Hoen
 Verona Groverman
 Zairah Khan
 Alide Roerink
 Amal van Hees
 Anneke Wensing
 Annemarie Westendorp
 Anne Lay
 Annette Evertzen
 Anouka van Eerdewijk
 Bas van Bergeijk
 Blanca Mendez
 Carin Vijfhuizen
 Carin Vijfhuizen
 Cécile Fassaert
 Charlot Lugtigheid
 Christine Verheijden
 Cornelle Quist
 Dorine Plantenga
 Doris Alfafara
 Elisabeth van der Steenhoven
 Ellen Stam
 Ellettha Schoustra
 Emma Jansen
 Esther Goedendorp
 FARAASHA
 Fleur Posthumus
 Gea Meijers
 Gerdien van de Vreede
 Gisela Dütting
 Godelieve van Heteren
 Han Verhoeven
 Han Verhoeven
 Ilse van der Caaij
 Ina Keuper
 Ina Keuper
 Ina Keuper
 Jan Reijnders
 Jan Reijnders
 Jans van Tricht
 Jitske Both
 Joke Buringa
 Joke Buringa
 Joke Buringa
 Joke Manders
 Jolanda Buter
 Joni van de Sand
 Karin Verbaken
 Kitty Bentvelsen
 Koos Kingma
 Kosta Skliris
 Leonie van Gils
 Leontine Bijleveld
 Lida Zuidberg
 Lillian Peters
 Lily Hutjes-Boelaars
 Loes Schenk Sandbergen
 Lucy Maarse
 Margot Klute
 Marguerite Appel
 Mariëtte van Kempen
 Marija Scheeve
 Marijke Spijgt
 Marjan de Regt
 Matilda Rizopoulos
 Miriam Langveld
 Nani Jansen
 Natashe Lemos Dekker
 Nikki de Zwaan
 Noortje Verhart
 Ozden Yalim



Inhoud

1. WO=MEN: Terugblik en toekomst	5
1.1 Ontstaan	5
1.2 Ontwikkeling	6
1.3 Strategisch plan 2009-2013	6
1.4 2009-2011: Groei en impact	7
1.5 2012-2015: Sustaining Gender - Reinventing Ourselves	7
2. Dutch Gender Platform	9
2.1 Visie	9
2.2 Missie	10
2.3 Netwerk	11
2.4 Leden	11
2.5 Actoren	12
2.6 Matchmaking	14
3. Strategieën	15
3.1 Lobby	15
3.2 Kennis	15
3.3 Voorlichting	16
4. Lobby	17
4.1 Algemene lobby	18
4.2 Thematische lobby	20
4.3 Politieke mapping	21
4.4 Actualiteiten	21
4.5 Internationale fora	21
5. Kennis	23
5.1 Kennisplatform	23
5.2 Gender action learning trajectory	25
5.3 Thema's	25
5.4 Contactmomenten leden	29
6. Voorlichting	31
6.1 Media en opiniemakers	31
6.2 Jaarlijks evenement	31
6.3 Website en sociale media	32
6.4 Member updates (MU's)	35
6.5 Nieuwsbrief	35
7. Organisatie	36
8. Financieel	38
Afkorting	42
Annex 1 - Resultaten individuele ledenconsultatie	43
Annex 2 - Wijziging visie en missie	44
Annex 3 – Basisprincipes WO=MEN werkgroepen	45

Mondiale genderrechtvaardigheid - een wereld waarin mensen van alle seksen en genders vrij zijn in hun keuzes en gelijk zijn in hun rechten en kansen, en daarnaar handelen en behandeld worden.

em
power
ment

vrouwen rechten

1

WO=MEN: Terugblik en toekomst

1.1 Ontstaan

WO=MEN Dutch Gender Platform is opgericht op 2 november 2006, met als doel genderrechtvaardigheid wereldwijd te bevorderen. De vereniging komt voort uit, en is nog altijd diep verbonden met, de mondiale feministische beweging.

In 1995 vond in Beijing de Fourth World Conference on Women's Rights plaats. Met als resultaat de Beijing Declaration and Platform for Action: een aantal concrete afspraken over het realiseren van vrouwenrechten en gendergelijkheid. De Nederlandse regering heeft, net als vele andere landen, dit verdrag ondertekend. Tien jaar later, in 2005, bleek uit de evaluatie Beijing+10 dat ondanks de vele beloften overheden en organisaties tekort schoten in de realisering van de gemaakte afspraken. Een toenemende bezorgdheid over de erfenis van Beijing motiveerde een groep Nederlandse ngo's om hun krachten te bundelen in het platform Beijing +10, Time for Action. Het platform stelde een agenda op voor de toekomst, met 16 concrete actiepunten. Een van de cruciale kwesties was agenda setting: gender diende hoog op de agenda van alle politieke partijen te komen, en empowerment van vrouwen en gendergelijkheid nadrukkelijk op de armoedebestrijding-agenda van de Millennium Development Goals (MDG's).

Bij het platform waren vele organisaties actief betrokken:

- in Nederland gevestigde ontwikkelingsorganisaties met hun eigen internationale netwerk, zoals Hivos, Cordaid en Oxfam Novib;
- vakbonden zoals Abvakabo, FNV Vrouwensecretariaat en FNV Vrouwenbond;
- internationale platforms en netwerken, zoals Women's International League for Peace and Freedom (WILPF), Women in Europe for a Common Future (WECF) en International Fellowship of Reconciliation (IFOR);
- vrouwen- en jongerenorganisaties die zich bezig houden met internationale samenwerking, zoals Mama Cash, World Population Foundation (WPF) en Choice for Youth and Sexuality.

Deze tijdelijke coalitie leidde eind 2006 tot een structurele samenwerking van organisaties en personen die zich inzetten voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de rechten en empowerment van vrouwen wereldwijd. WO=MEN Dutch Gender Platform was geboren.

1.2 Ontwikkeling

Bij de oprichting van WO=MEN werd de nadruk gelegd op het uitoefenen van invloed op en de samenwerking tussen en met:

- politici en ambtenaren;
- het maatschappelijk middenveld.

In de jaren daarna zag WO=MEN in dat wereldwijd een veel grotere kring van actoren invloed heeft op vrouwenrechten en gendergelijkheid. Sindsdien richt het platform zich dan ook nadrukkelijk op:

- bedrijven en ondernemers;
- vakbonden;
- kennisinstellingen, academici en studenten;
- diaspora- en migrantenorganisaties;
- mannenorganisaties en –bewegingen, inclusief individuele mannelijke ‘gender champions’;
- media en opiniemakers;
- diverse personen uit verschillende lagen in de samenleving, die als gevolg van de mondialisering in hogere mate beïnvloed zijn door, hun mening vormen over, en betrokken zijn bij het internationale samenwerkingsdebat.

WO=MEN is anno 2011 een actief netwerk met meer dan 110 leden, die samen een achterban van 653.000 mensen hebben.

Wat door de jaren heen hetzelfde is gebleven, is het doel van WO=MEN om het Noorden en het Zuiden te verenigen in de strijd voor mondiale genderrechtvaardigheid. WO=MEN heeft daartoe contacten gelegd met actoren in Nederland, Europa en op VN-niveau. Ook worden relaties onderhouden met lokale organisaties in het ‘mondiale Zuiden’, zoals in Latijns-Amerika, Azië en Afrika. Dit vanuit de gedachte dat samenwerking en het gebruik maken van elkaars expertise en ervaringen tot een win-winsituatie leidt bij het nastreven van genderrechtvaardigheid.

1.3 Strategisch plan 2009-2013

Eind 2008 heeft WO=MEN het strategisch plan voor 2009-2013 gepresenteerd. Dit plan was gebaseerd op de uitkomsten van een tevredenheidsonderzoek onder de leden van WO=MEN, (uitgevoerd door IC Consult in 2008) en op het strategieontwikkelingsproces van het bestuur en het secretariaat van WO=MEN (SWOT analyse). De analyse liet zien dat WO=MEN door de leden relevant wordt gevonden als een brede beweging met groot maatschappelijk engagement en een ‘luis in de pels’-functie.

Het mandaat (de hoofddoelstellingen) van WO=MEN, zoals vastgesteld in het strategisch plan 2009-2013, kent twee samenhangende componenten:

- 1 Kritisch volgen, maar ook voeden, van actoren op het terrein van vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid: overheid, politiek, ontwikkelingsorganisaties en hun koepelorganisaties.
- 2 Contact faciliteren tussen activisten (individueel en organisaties) op het terrein van vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid.

De leden gaven aan dat WO=MEN zichzelf kon verbeteren door doeltreffender te zijn met politieke lobbyactiviteiten, een brede en betrokken achterban te verwerven en voor een financieel gezonde basis te zorgen. Het platform stelde zich hierop de volgende doelen voor de periode 2009-2013:

- vergroten van de effectiviteit van lobby en beleidsbeïnvloeding;
- versterken van linken en leren binnen het netwerk;
- verbreden van het netwerk;
- verwerven en inzetten van een diversiteit aan financiële middelen;
- functioneren als professioneel netwerk.

In het strategiedocument 2009-2013 is uiteengezet hoe WO=MEN deze verbeterings-slag zou gaan maken. Terugblikkend op de periode 2009-2011 zien we dat de doelstellingen inmiddels voor een groot deel zijn gerealiseerd.

1.4 2009-2011: Groei en impact

In de voorgaande jaren is het WO=MEN netwerk een cruciale speler geworden in het Nederlandse veld van internationale samenwerking. Met dank aan de inzet van leden en aanhangers van WO=MEN heeft het netwerk gender met verve terug op de politieke agenda weten te krijgen. WO=MEN heeft zich met succes ingezet voor het effectiever maken van de genderlobby en het vergroten van het bewustzijn over genderrechtvaardigheid. Dit is bereikt door een hechte samenwerking tussen verschillende groepen met een gezamenlijke langetermijnvisie, het uitwisselen van kennis tussen de diverse actoren in het netwerk en snelle (re)acties bij actuele kwesties.

Naast de grotere impact van de lobby- en bewustwordingsactiviteiten, is het WO=MEN netwerk ook in omvang gegroeid en qua organisatie geprofessionaliseerd:

- De instroomdrempel voor leden is verlaagd en het bereik van het platform is verbreed, met als gevolg de toestroom van nieuwe, vooral individuele leden en nieuwe thematische allianties tussen organisaties en personen.
- De communicatie naar de leden is gestandaardiseerd. Er verschijnt nu regelmatig een papieren nieuwsbrief, tweewekelijks een digitale member update (MU) via e-mail en er is een nieuwe website met nieuwsberichten en een agenda.
- Er is een aantal organisatorische aanpassingen gerealiseerd. Zo is er een begin gemaakt met meerjarenfinanciering en heeft het secretariaat een meer duurzame basis gekregen.

Impact van de lobby, duurzame groei van het netwerk en professionalisering van de organisatie blijven de komende jaren belangrijke aandachtspunten voor het platform. Daarnaast is het door bovengenoemde ontwikkelingen en voortdurend snel veranderende context ook tijd voor reflectie en vooral: wat betekenen deze ontwikkelingen voor WO=MEN’s ambities voor de komende jaren?

1.5 2012-2015: Sustaining Gender - Reinventing Ourselves

Veel van wat u in dit plan zult lezen, is niet geheel nieuw. Grote delen uit het strategisch plan 2009-2013 zijn nog steeds relevant. Bovendien heeft WO=MEN de afgelopen jaren de inhoud en vorm van jaarverslagen en jaarplannen gestandaardiseerd. Hier is ook nu weer dankbaar gebruik van gemaakt.

In de periode van mei tot augustus 2011 is opnieuw een ledenconsultatie gehouden. Er zijn twee bijeenkomsten geweest waarbij leden (zowel de individuele als institutionele) feedback hebben gegeven op opeenvolgende conceptversies van het meerjarenplan, zoals deze door het secretariaat werden ontwikkeld. Tijdens deze plenaire consultaties stonden drie vragen centraal: wat gaat goed, wat kan beter, en hoe kan WO=MEN jou ondersteunen bij de meerjarendoelen van jezelf en/of je organisatie? Op basis van de input van de leden zijn de theories of change (ToCs) voor de verschillende strategieën ontwikkeld. In de ToCs zijn schematisch de algemene outputs binnen de strategieën lobby, kennis en voorlichting weergegeven. En voor welke concrete outputs het netwerk zich daarbij per jaar inzet.

Onder individuele leden zijn twee telefonische consultatierondes gehouden. Steekproefsgewijs zijn in totaal 40 personen geïnterviewd. Een speciaal aandachtspunt hierbij was de vraag hoe WO=MEN individuele leden beter kan bedienen. Individuele leden vervullen vaak andere rollen dan institutionele leden en hebben andere belangen, verwachtingen en wensen. Ook werd de leden gevraagd naar de reden van hun lidmaatschap, de ervaringen met het netwerk én de mogelijke verbeterpunten voor de toekomst. Tijdens de gesprekken was er veel ruimte voor suggesties voor innovatie en nieuwe thema’s.

De wensen en suggesties van de leden hebben samen met de inzichten van het secretariaat en het bestuur geleid tot het huidige meerjarenwerkplan voor de periode 2012-2015. In annex 1 is een samenvatting van de uitkomsten van deze consultatie opgenomen. Het meerjarenplan is richtinggevend voor de jaarlijkse werkplannen en begrotingen. Het is echter geen blauwdruk. Maatwerk en flexibiliteit blijven nodig om op

onvoorziene kansen en bedreigingen te reageren. Ze vormen ook de basis van het netwerk als organisatievorm. De actieve samenwerking tussen de organisatie (secretariaat en bestuur), de brede achterban van leden en de contacten van WO=MEN is nodig om de doelstellingen van het netwerk te kunnen realiseren. WO=MEN gaat ook de komende jaren door met het duurzaam verankeren van genderrechtvaardigheid in beleid en praktijk (sustaining gender) door van de succesvolle benaderingen van het platform te leren en door te gaan met wat al goed gaat, en tegelijkertijd het platform steeds opnieuw uit te vinden om zo de energie hoog te houden en nóg effectiever te zijn.

feminien masculien

gender gelijkheid

2

Dutch Gender Platform

WO=MEN maakt deel uit van een wereldwijde beweging voor genderrechtvaardigheid en vrouwenrechten. Om dit doel te bereiken is een verschuiving van de machtsverhouding tussen mannen en vrouwen nodig, een verschuiving waarbij zowel mannen als vrouwen een rol spelen. In Nederland leeft de emancipatiediscussie de laatste jaren weer op, zowel in de media als in publieke en politieke debatten. In dit klimaat van kansen en uitdagingen is de functie van WO=MEN om bestaande krachten te bundelen, gezamenlijke oplossingen aan te dragen, toe te zien op de uitvoering en gender blijvend op de agenda te houden van de Nederlandse overheid, politici en iedereen die zich met internationale samenwerking bezighoudt.

2.1 Visie

De nieuwe visie van WO=MEN luidt:

Mondiale genderrechtvaardigheid - een wereld waarin mensen van alle seksen en genders vrij zijn in hun keuzes en gelijk zijn in hun rechten en kansen, en daarnaar handelen en behandeld worden.

In annex 2 staan de voormalige visie en missie van het platform beschreven en wordt uitgelegd waarom deze gewijzigd zijn.

Sekse en gender

De termen 'seks' en 'gender' worden nog wel eens door elkaar gebruikt, terwijl ze naar zeer verschillende concepten verwijzen. 'Seks' (of 'geslacht') refereert aan de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze zijn van nature aangeboren.

'Gender' refereert aan de verwachtingen omtrent rollen, verantwoordelijkheden, gedragingen en kenmerken van mannen en vrouwen die door een samenleving passend worden geacht. Zo zijn er normen en waarden voor gepast 'feminien' (vrouwelijk) en gepast 'masculien' (mannelijk) gedrag. Deze verschillen van tijd tot tijd en van plaats tot plaats, ook binnen samenlevingen. Gender wordt ook beïnvloed door leeftijd, klasse en kaste, etniciteit en andere categorieën.

Gender is een neutraal, analytisch concept. Het beschrijft sociale verschillen tussen mannen en vrouwen, zonder daar een waarde van goed of fout aan te hangen. In de praktijk zijn verschillen tussen genders echter niet neutraal, maar is er sprake van ongelijkheid. Wanneer dit het geval is, spreken we van genderongelijkheid. Vaak zijn het vrouwen die gediscrimineerd of gemarginaliseerd worden, maar ook mannen kunnen nadelen ondervinden van genderongelijkheid. Omdat 'genderverschillen' sociaal geconstrueerd oftewel door mensen gemaakt zijn, kunnen we ze beïnvloeden en veranderen.

Gendergelijkheid, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid

'Gendergelijkheid' staat voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Meer specifiek gaat het erom dat mannen en vrouwen gelijke rechten en kansen hebben om te profiteren van en bij te dragen aan economische, sociale, culturele en politieke ontwikkelingen. Voor veel mensen betekent gendergelijkheid de emancipatie van mannen en vrouwen tot gelijke partners met een gelijke rolverdeling, die dezelfde taken (kunnen) doen, zoals werken (productie), zorgen (reproductie) en contacten onderhouden en invloed uitoefenen in zowel de publieke als private sfeer.

Maar niet iedereen is het daarmee eens. De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen kan een controversieel thema zijn. Hoewel de meeste mensen het ermee eens zullen zijn dat geweld tegen vrouwen iets slechts is en dat mannen en vrouwen beide het recht hebben om niet in armoede en slechte gezondheid te leven, vindt niet iedereen dat mannen en vrouwen dezelfde taken zouden moeten uitvoeren. Daarom wordt er vaak gerefereerd aan 'gendergelijkwaardigheid'. Het gaat er dan niet om dat mannen en vrouwen exact hetzelfde doen, maar dat het werk dat zij doen en wie zij zijn dezelfde, gelijke waarde heeft en dat ze vrij zijn om hun eigen keuzes te maken.

WO=MEN gebruikt het begrip 'genderrechtvaardigheid' (gender justice) omdat het goed verschillende elementen weergeeft als gelijkwaardigheid, emancipatie en rechten en plichten van mannen en vrouwen. Genderrechtvaardigheid is een fundamenteel recht. Het is een noodzakelijke voorwaarde voor armoedebestrijding, duurzame ontwikkeling, waardig werk en sociale samenhang.

Basisaannames voor genderrechtvaardigheid

Vrouwenrechten zijn mensenrechten. Vrouwenrechten worden op grote schaal geschonden en daarom verdienen ze extra aandacht. Niet alleen vrouwen lijden hieronder, ook mannen ondervinden de gevolgen van genderongelijkheid. Daarom is het essentieel om zowel vrouwen als mannen te betrekken bij het aanpakken van genderongelijkheid.

Daarnaast is er een instrumenteel argument voor genderrechtvaardigheid: het potentieel van vrouwen om bij te dragen aan ontwikkeling zou optimaal benut moeten worden. Investeren in vrouwen en gender vergroot de efficiëntie en effectiviteit van beleid en praktijk. Momenteel gaat een groot deel van de capaciteiten en de knowhow van vrouwen verloren, doordat zij bij gebrek aan een gender-benadering vaak buiten het blikveld vallen van beleidsmakers en mensen die in het veld werkzaam zijn. Dit komt met name door besluitvormingsprocessen waar vooral mannen bij betrokken worden. Vrouwen zijn echter niet alleen slachtoffer, ze zijn ook actor. Empowerment (zelfbeschikking, onafhankelijkheid en macht) en een ondersteunende omgeving zijn daarom cruciaal. Daarbij is het belangrijk vrouwen niet alleen als oplossing voor de problematiek van anderen te zien, maar ook aandacht te hebben voor de verbetering van de positie van vrouwen zelf. Dat brengt ons weer terug bij de vrouwenrechten.

2.2 Missie

Missie:

Door het bevorderen van bewustzijn, kennis, samenwerking en beleidsbeïnvloeding draagt WO=MEN bij aan gender mainstreaming, empowerment van vrouwen en het betrekken van mannen bij het definiëren en realiseren van genderrechtvaardigheid.

In de missie van WO=MEN staat het actieperspectief centraal: hoe levert het platform een bijdrage aan de mondiale visie? In de eerste plaats door samenwerking: de platformfunctie. Andere strategieën van WO=MEN zijn het vergroten van bewustzijn over gender en het belang van een gender-benadering (voorlichting), kennisdeling en ontwikkeling, gezamenlijke actie en beleidsbeïnvloeding (lobby) (zie hoofdstuk 3). Voor een genderrechtvaardige wereld is het nodig om in beleid en praktijk gender te integreren op alle niveaus en binnen alle thema's (mainstreaming), gericht in te zetten op het verbeteren van de weerbaarheid en onafhankelijkheid van vrouwen (empowerment) en mannen actief te betrekken bij de emancipatieagenda.

2.3 Netwerk

WO=MEN is een platform voor leden om de deskundigheid en betrokkenheid bij gender te onderhouden en te versterken. Samenwerking en kennisuitwisseling tussen leden is zowel een doel op zich als een voorwaarde voor de realisatie van succesvolle beleidsbeïnvloeding en het bevorderen van bewustzijn over genderrechtvaardigheid. Leden nemen zelf de verantwoordelijkheid om expertise te delen en samenwerking proactief op te zoeken. Dit meerjarenwerkplan gaat om het goed functioneren van het WO=MEN secretariaat en de impact van het gehele netwerk.

Kernwoorden zijn *uitwisseling*, *samenwerking* en *(snelle) collectieve actie*.

uitwisseling samenwerking

2.4 Leden

WO=MEN werkt strategisch samen met een breed spectrum aan actoren, zowel leden als niet-leden van het netwerk.

Via de leden strekt het netwerk zich verder uit, bijvoorbeeld naar de donateurs van de lidorganisaties. Het lidmaatschap van WO=MEN is dan ook niet het criterium om deel uit te kunnen maken van de invloed en acties van WO=MEN.

Eind 2011 telt WO=MEN 30 institutionele leden en 80 individuele leden. Op de website wordt het ledenoverzicht regelmatig bijgewerkt (www.wo-men.nl/onze-leden/leden).

Het lidmaatschap van WO=MEN heeft een aantal concrete voordelen:

- Leden worden op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen op het gebied van gender, o.a. via digitale member updates en tijdens de algemene ledenvergaderingen (ALVs). Leden maken deel uit van een gender community waar ze nieuwe contacten op kunnen doen en bestaande relaties versterken.
- Leden worden door het secretariaat proactief benaderd voor actie, op basis van hun profiel (lobby, kennis, bewustwording). Dit geeft hun bijvoorbeeld de mogelijkheid om zich te profileren of opdrachten binnen te halen, of het beleid van de politiek, organisaties en bedrijven te beïnvloeden.

In dit meerjarenwerkplan worden deze activiteiten verder uitgewerkt bij de verschillende strategieën.

2.5 Actoren

De Nederlandse ontwikkelingssamenwerking verandert. We hebben het steeds vaker over internationale samenwerking (IS). Hierin spelen naast ontwikkelingsdoelstellingen vanuit een armoedebestrijdings- en mensenrechtenperspectief, ook de groeiende mondiale afhankelijkheid, de bescherming van mondiale publieke goederen en het zogenaamde 'verlicht eigenbelang' een rol. We hebben allemaal baat bij een meer genderrechtvaardige wereld en daarom is WO=MEN Dutch Gender Platform er voor iedereen die zich bewust (of onbewust) inzet voor of betrokken is bij genderrechtvaardigheid.

Coalitievorming helpt versnippering tegen te gaan en beter gebruik te maken van linking and learning. Coalitievorming beperkt zich niet tot de traditionele ontwikkelingssamenwerking. Juist andere groepen, zoals diaspora-organisaties, mannengroepen en de private sector, worden actief bij internationale samenwerking betrokken. WO=MEN grijpt deze trend aan om zich breder te verankeren binnen de internationale samenwerking en daarbuiten, en wendt zo de meerwaarde van het werken als breed platform aan voor het bereiken van de hierboven genoemde de doelstellingen.

Groepen van actoren:

- bedrijven en ondernemers;
- ontwikkelingsorganisaties (ngo's);
- diaspora- en migrantenorganisaties;
- vrouwenorganisaties en activisten;
- mannenorganisaties en -bewegingen, inclusief individuele mannelijke gender champions;
- vakbonden;
- academische instituten, academici en studenten;
- media en opiniemakers;
- betrokken mensen uit verschillende lagen van de samenleving.

Er zijn twee groepen actoren die tot de niet-leden behoren, waar WO=MEN nauw mee samenwerkt:

- Politici, partijbureaus en ambtenaren. Er vindt wederzijdse informatie-uitwisseling plaats en ondersteuning bij het onder de aandacht brengen van genderrechtvaardigheid.
- Andere netwerken met vergelijkbare doelen en/of organisatorische structuren, zoals CONCORD, Partos en de 'moederorganisaties' van WO=MEN: WIDE en AWID.

2.5.1 Krachten bundelen met het bedrijfsleven

Om gendergelijkheid op zoveel mogelijk niveaus op de kaart te kunnen zetten, is het bedrijfsleven een onmisbare schakel. Gender moet op de agenda komen van bedrijven als Unilever, Shell, DSM en de Rabobank, en bij het midden- en kleinbedrijf en land- en tuinbouwbedrijven. Hiermee geven zij gehoor aan de kritische Nederlandse wereldburger. Bedrijven kunnen daadwerkelijk verschil maken voor vrouwelijke ondernemers en voorvechters van gendergelijkheid in het mondiale Zuiden. Juist wanneer innovatieve ondernemers en het internationale bedrijfsleven betrokken zijn bij de strijd voor wereldwijde genderrechtvaardigheid, komen vernieuwende oplossingen dichterbij.

ABN Amro en KLM zijn al op een bestuurlijke manier betrokken bij WO=MEN. Het netwerk zet zich actief in om ondernemers en bedrijven nog meer bij het netwerk te betrekken. Genderrechtvaardige bedrijven worden aangemoedigd lid te worden van het netwerk. Behalve het lidmaatschap, bestaat voor bedrijven die ondersteund willen worden in de uitvoering van hun genderbeleid, ook de mogelijkheid om een partnerschap met WO=MEN te sluiten. WO=MEN gaat langs bij diverse bedrijven voor een marktanalyse van hun behoeftes op het gebied van genderrechtvaardigheid, empowerment van vrouwen en emancipatie van mannen. Vervolgens ontwikkelt het secretariaat een aparte strategie en code voor het betrekken van en samenwerken met het bedrijfsleven. Dit wordt gedaan met behulp van ondermeer een Blue Ocean strategische analyse.

Afhankelijk van hun kennis en innovativiteit participeren bedrijven bij verschillende thema's, zoals corporate social responsibility (CSR) en duurzame ontwikkeling en landbouw (zie 5.3 thema's), en worden bedrijven en hun medewerkers betrokken bij evenementen die WO=MEN organiseert.

2.5.2 Betrekken van mannen

Zonder mannen geen genderrechtvaardigheid. Mannen bevinden zich in onze huidige samenleving vaker dan vrouwen op machtsposities, waardoor zij in het voordeel zijn, maar tegelijkertijd ook als gender champions voor emancipatie kunnen fungeren. Bovendien is er voor mannen zelf een wereld te winnen bij meer gelijk(waardig)e genderverhoudingen. Er komt meer aandacht voor de rol van mannen in de communicatie en activiteiten van WO=MEN (mainstreaming). Niet voor niets maakt de rol van mannen nu ook deel uit van de missie van WO=MEN. Gender moet af van het imago dat het alleen over vrouwen gaat en mannen worden uitgesloten: macht (en niet 'seks') dient aan de basis van de discussie te staan.

De Keukentafelgroep van WO=MEN zoekt, creëert en claimt ruimte voor mannen binnen de velden gender en emancipatie, en betreft mannen actief bij het streven naar genderrechtvaardigheid. Tegelijkertijd vraagt De Keukentafel betrokkenheid van mannen bij de strijd voor gelijke rechten voor vrouwen en het uitbannen van gendergerelateerd geweld. In de periode 2008-2011 heeft De Keukentafel actief het werkveld van mannen en genderrechtvaardigheid in Nederland onderzocht. Daarbij zijn de eerste stappen gezet tot samenwerking met regionale en nationale organisaties die werken met mannen aan mannenemancipatie en gendergelijkheid. Tegelijkertijd is er over de grens gekeken naar interessante bewegingen, hoe De Keukentafel hierbij aan kan sluiten en wat we in Nederland van deze bewegingen kunnen leren.

Verbindingen leggen tussen organisaties in het Zuiden en Noorden is een belangrijk deel van de activiteiten van De Keukentafel. Nederland kan op velerlei fronten van het Zuiden leren: het masculinities- en genderdebat is in sommige landen verder gevorderd dan hier, met name op het gebied van geweld, seksuele en reproductieve rechten, gezondheid en hiv-preventie. WO=MEN zal ter bevordering van de kennisoverdracht en de netwerkvorming matchmaking faciliteren tussen participanten uit het Noorden en Zuiden die zich inzetten voor emancipatie van mannen en jongens, genderrechtvaardigheid, aanpak van geweld en reproductieve gezondheid en rechten, inclusief hiv-preventie. De inzichten uit dit proces worden uiteraard geïntegreerd in WO=MEN's lobbyactiviteiten en de verwoording van de meerwaarde van genderrechtvaardigheid.

2.5.3 Capaciteitsversterking van diaspora en migranten

Organisaties van diaspora en migrantenvrouwen uit verschillende landen zijn in Nederland actief betrokken bij mensenrechten, veiligheid en ontwikkeling. Deze vrouwen en hun organisaties slaan een brug tussen Nederland, migrantengemeenschappen en hun landen van herkomst. Ze helpen radicalisering herkennen en bestrijden. Zij dienen vaak als rolmodel voor vrouwen uit eigen gemeenschap, zowel hier als daar. Progressieve vrouwen uit de diaspora leveren een positieve bijdrage aan emancipatie van binnenuit. Ook hebben ze unieke kennis en praktijkervaring over hun land van herkomst en hebben ze veel lokale contacten. Van al dit potentieel wordt in Nederland nog veel te weinig gebruik gemaakt.

WO=MEN ondersteunt in het versterken van de capaciteiten van diaspora- en migrantenorganisaties; en aan het verbinden van deze vrouwen en hun organisaties als ervaringsdeskundigen aan (ontwikkelings)organisaties, ministeries en kennisinstituten. Hierbij staan de volgende doelen centraal:

- Versterking van de capaciteiten van diasporaorganisaties om hun toegevoegde waarde te presenteren en succesvol subsidieaanvragen in te dienen.
- Verbetering van de onderlinge samenwerking tussen diaspora- en migrantenorganisaties in Nederland.
- Bevordering van de bewustwording bij politici en beleidsmakers van het belang om diaspora- en migrantenorganisaties bij beleidsvorming te betrekken.

2.6 Matchmaking

De kernactiviteit van WO=MEN is leden en partners met elkaar in contact brengen. WO=MEN is een knooppunt voor informatie en motivatie waar het nastreven van genderrechtvaardigheid bij elkaar komt en verder wordt verspreid. Door matchmaking vindt gezamenlijke lobby plaats, wordt kennis gedeeld en ontwikkeld, en wordt bewustwording binnen en buiten de IS-sector bevorderd. De kracht van WO=MEN om resultaten te behalen ligt in de mogelijkheid om contact te leggen en te onderhouden met een brede verscheidenheid aan actoren. Hierdoor ontvangt WO=MEN tijdig relevante informatie, kan mobilisatie faciliteren en overgaan tot snelle actie indien dit noodzakelijk is. Matchmaking is de dagelijkse praktijk van het WO=MEN secretariaat, waarmee het een prominente rol speelt in de relaties tussen leden onderling en naar de buitenring van betrokkenen en geïnteresseerden toe.

WO=MEN is hét netwerk dat niet alleen op de hoogte is van alle activiteiten over gender, maar ook een grote schat aan genderexpertise herbergt. Een breed scala aan genderconsultants, experts, academici en ondernemers is bij WO=MEN aangesloten. Stuk voor stuk brengen zij substantiële ervaring met en kennis van gender mee die op ieder moment ingezet kan worden. Ook komt bij WO=MEN allerlei gendergerelateerde informatie en onderzoek binnen, dat via het netwerk vervolgens wordt verspreid onder leden en niet-leden.

Steeds meer mensen weten WO=MEN te vinden met hun vragen. Bijvoorbeeld: hoe kan ik mijn MKB-traject efficiënter en effectiever maken door vrouwen erbij te betrekken? Hoe kan ik ervoor zorgen dat mijn waterproject zowel rekening houdt met mannen als met vrouwen (de grootste verwerkers en afnemers van water)? WO=MEN heeft op haar beurt de kennis en de connecties in huis om deze hulpvragen naar tevredenheid te beantwoorden en zo het beleid en de praktijk van de vragende partij te verbeteren.

Door overzicht te houden over relevante actoren en activiteiten is WO=MEN in staat om organisaties, individuen en aansluitende initiatieven (in het Zuiden en Noorden) aan elkaar te koppelen voor kennisuitwisseling en stroomlijning van activiteiten. Zo brengt WO=MEN via haar netwerk vrouwen uit het Zuiden in contact met ondernemers uit het Noorden. Samen wordt nagedacht over een plan om de positie van vrouwen te verbeteren.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Matchmaking	20.000	20.500	21.000	22.500

lobby kennis voorlichting

3

Strategieën

De drie strategieën van WO=MEN zijn lobby, kennisuitwisseling en voorlichting.

3.1 Lobby

Om het beleid genderrechtvaardig te maken, maakt WO=MEN gebruik van verschillende politieke en administratieve kanalen. WO=MEN zet zich in voor aan de ene kant een sterk en onafhankelijk genderbeleid en genderdepartement binnen het buitenlandbeleid, en aan de andere kant ook voor gender mainstreaming op alle beleidsgebieden die te maken hebben met internationale samenwerking (defensie, economie en handel, etc.). WO=MEN onderhoudt goede werkrelaties met politici, beleidsmakers en ambtenaren, en informeert en mobiliseert haar netwerk op momenten van belangrijke veranderingen en wanneer er zich kansen voordoen. Tevens ondersteunt en stimuleert WO=MEN genderdeskundigen om binnen hun eigen organisaties en bedrijven het beleid en de praktijk te beïnvloeden.

3.2 Kennis

WO=MEN brengt de kennis en expertise van haar leden en partners bijeen, en maakt deze breed inzetbaar voor het streven naar genderrechtvaardigheid. Ook verzamelt WO=MEN casussen uit de praktijk, die als onderbouwing kunnen dienen van het belang van genderrechtvaardigheid voor zowel de mensenrechtenbenadering als de instrumentele benadering (het 'waarom' van genderrechtvaardigheid). Daarnaast inventariseert het platform praktische strategieën, activiteiten en middelen die ingezet kunnen worden voor gendergelijkheid, empowerment van vrouwen en het betrekken van mannen (het 'hoe'). WO=MEN werkt met thematische groepen, organiseert thematische bijeenkomsten en informeert het netwerk over relevante evenementen en publicaties door verschillende communicatiemiddelen, zoals sociale media, mailings, oproepen voor actie en nieuwsbrieven. Door het delen van kennis en ervaringen binnen het netwerk wordt ook nieuwe kennis ontwikkeld: uitwisseling en discussie leidt vaak weer tot nieuwe inzichten. Belangrijke groepen van WO=MEN zijn VN-Resolutie 1325 en mannen emancipatie. De vraag is nu hoe WO=MEN ook ruimte kan maken voor nieuwe thema's zoals corporate social responsibi-

linking learning

lity (CSR) en duurzame ontwikkeling. Bij het zoeken naar nieuwe vormen is het zeker niet noodzakelijk om vast te houden aan de werkgroepenstructuur.

3.3 Voorlichting

WO=MEN heeft als doel om het bewustzijn over gender te vergroten bij alle actoren die zich bezig houden met internationale (ontwikkelings)samenwerking. WO=MEN streeft ernaar dat deze actoren zich bewust worden van de impact en gevolgen voor zowel mannen als vrouwen van de wereldwijde genderongelijkheid. Hiertoe informeren wij ontwikkelingsorganisaties, ministeries, bedrijven, het maatschappelijk middenveld, academië en studenten. Maar ook betrokken particulieren spelen in toenemende mate een rol bij het vormen van de publieke opinie over internationale ontwikkelingssamenwerking. Het is daarom belangrijk om ook hen te bereiken met informatie over genderongelijkheid. WO=MEN zet zich daarom in voor capaciteitsversterking van de leden en partners om de boodschap over genderrechtvaardigheid nog beter uit te kunnen dragen in de gemeenschappen waarin zij werken en/of leven.

De drie strategieën van WO=MEN staan niet los van elkaar, ze versterken elkaar wederzijds. Tijdens activiteiten (congressen, media, etc.) worden de strategieën vaak alle drie ingezet. Wel zijn er per strategie een aantal specifieke activiteiten geïdentificeerd. Voor een deel daarvan is al een theory of change (ToC) ontwikkeld met output per jaar. Voor het eerste jaar (2012) is een voorbeeld van concrete activiteiten gegeven, ter illustratie.

match-
making

online
community

4

Lobby

De leden van WO=MEN hebben in de afgelopen periode (2010-2011) met succes genderrechtvaardigheid hoog op de internationale agenda weten te houden. De beoogde bezuinigingen op het genderbudget zijn afgewenteld: zowel de staatssecretaris als de Tweede Kamer hebben het genderbudget verhoogd. Ook hebben de Kamer en de bewindslieden besloten om een tweesporenbeleid voor gender uit te werken: zowel gender mainstreaming als een stand-alone genderbeleid.

Nu is het zaak deze resultaten te borgen en te zorgen dat het genderbeleid daadwerkelijk wordt geïmplementeerd (zowel gender mainstreaming als stand-alone beleid). Ook is het zaak het toenemende genderbewustzijn bij beleidsmakers verder te verdiepen en te verbreden. Dit betekent het steeds opnieuw informeren van alle politici en ambtenaren, en hun brede omgeving (wetenschappelijke bureaus, partijbureaus, opiniemakers, assistenten). Met als resultaat dat na de volgende verkiezingen gender een speerpunt is van het buitenlands beleid, welke meerderheid er ook in de Kamer zit.

Voor de komende periode wordt een verdere inhoudelijke en organisatorische taakverdeling voorgesteld:

- 1 De centrale lobbygroep richt zich op thema's die voor alle leden van belang zijn, zoals een sterk genderbeleid binnen IS en behoud van het genderbudget. Doelen: sterke uitwerking en implementatie van het tweesporenbeleid, behoud van genderbudget en gender in 2014 of 2015 als prioriteit voor nieuw buitenlands beleid. Het secretariaat faciliteert en coördineert de centrale lobby.

De lobbygroep werkt op basis van het mandaat van de leden, en individuele leden en kleine organisaties zijn nadrukkelijk uitgenodigd om lid te worden van de groep. Het is ook mogelijk om tijdelijk lid te zijn van de lobbygroep zolang er maar een minimum aan tijd in kan worden geïnvesteerd. Een mix van vernieuwing met ervaring en kennis is belangrijk om alert te blijven en vernieuwend te lobbyen om zo de verschillende doelen gestalte te kunnen geven.

De komende jaren wordt ingezet op verdere structurering en regulering van de lobbygroep. Er worden ondermeer basisregels opgesteld voor de leden van de groep en afspraken gemaakt over centrale argumentatie die gebruikt kan worden in alle lobbyactiviteiten.

- 2 De thematische lobbygroepen richten zich op onder andere de VN-Resolutie 1325, seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR), Midden-Oosten en Noord-Afrika (MENA), duurzame ontwikkeling en corporate social responsibility (CSR). De afzonderlijke resultaten worden deels hieronder beschreven, niet alle groepen zijn al in het stadium om input te kunnen leveren voor de meerjarenstrategie.

De thematische groepen worden getrokken door een van de leden en zijn meer flexibel van aard. Het is mogelijk dat een groep een tijdlang zeer actief moet zijn voorafgaand aan belangrijke besluitvorming, waarna er (relatieve) rust ontstaat.

Hoewel thematische groepen niet worden getrokken door het secretariaat, is het bij bepaalde onderwerpen sterker om met één boodschap vanuit WO=MEN te komen. Daarom zal het secretariaat waar nodig een rol spelen.

4.1 Algemene lobby

De algemene lobby zal zich in de periode 2012-2015 onder ander op het volgende richten: borgen van gender in het IS- en OS-beleid, uitwerking van tweesporenbeleid, betrekken van politici en opiniemakers en een eerste aanzet tot genderrechtvaardigheid in handel- en landbouwbeleid. Naast de Tweede Kamer is ook de Eerste Kamer belangrijk en zal op beiden worden ingezet tijdens de lobby.

Outcome: Beleidsmakers zijn zich bewust van het belang van genderrechtvaardigheid en passen dit toe in het Nederlandse buitenlands beleid.

Theory of change - Algemene lobby

Output algemeen	Output 2012	Activiteiten 2012 (ter illustratie)	Output 2013	Output 2014	Output 2015
1. Tweede en Eerste Kamerleden, persoonlijk assistenten (PA's), partijen, ambtenaren en beleidsmakers zetten genderrechtvaardig beleid uit.	Huidige en nieuwe IS-politici (OS, buitenland, Europa, mensenrechten) passen genderanalyse toe op 'nieuw' beleid.	<ul style="list-style-type: none"> • 20 briefing bijeenkomsten met IS-politici (OS en buitenland). • 30 bijeenkomsten met PA's, partij-medewerkers en wetenschappelijke bureaus. 	Gender is een gezamenlijke prioriteit van Rosenthal en Knapen.	Gender is onderdeel van verkiezings-discussies.	Nieuwe IS/ OS- bewindspersonen kondigen gender als prioriteit aan.
	Ambtenaren op hoog niveau van zowel buitenlands beleid als OS zien belang in van gender.	40 bijeenkomsten met IS-ambtenaren.	Gender blijft een aparte afdeling binnen BZ.		
	Politici en opiniemakers m.b.t. handel hebben basiskennis over gender.	<ul style="list-style-type: none"> • 3 bijeenkomsten met EVD en agentschap NL. • 5 bijeenkomsten met politici van niet-IS-terreinen. 	Gender is onderdeel van 20% van handelsmissies.	<ul style="list-style-type: none"> • Gender is onderdeel van 30% van handelsmissies. • EVD en Agentschap NL voeren actief genderbeleid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Paragraaf over handel bevat ook referentie aan gender. • Gender is onderdeel van handelsmissies.

2. Gender tweesporen-beleid wordt met succes uitgewerkt en geïmplementeerd.	<ul style="list-style-type: none"> • Sterk gender stand-alone beleid met geoormerkt budget. • Start genderdiplomacy. • Daadwerkelijke gender mainstreaming met vrouwen en genderrechtvaardige mannen als actor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse van huidige en toekomstig beleid: zowel stand-alone als mainstreaming in andere beleidsterreinen. • Overleg met ambtenaren en politici: voorstel verdere uitwerking tweesporenbeleid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Start gender-ambassadeur. • Gender is volledig gemainstreamed in alle onderdelen BZ. • Gender is bij ambassades onderdeel van Head of Mission takenpakket. 	Gender main-streaming in andere aspecten buitenlands beleid (IFI's, EL&I).	Gender stand-alone onderdeel van nieuw IS-beleid.
3. Gender budget > € 42 miljoen.	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke verdeling 5.3 genderbudget. • Binnen andere BZ-budgetten (EVS, MENA, mensenrechten) is 10% budget voor gender beschikbaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overleg met afdeling Emancipatie. • Overleg met DGPZ, DGIS, EVS en MENA over genderbeleid. 	Amendement voor verhoging genderbudget met € 5 miljoen wordt aangenomen.	Brede steun in Kamer en departement om genderbudget op hetzelfde niveau te behouden.	Nieuw kabinet kondigt genderbudget van € 50 miljoen aan.
	Genderbudget blijft minimaal €42 miljoen of stijgt.	Overleg met ambtenaren en politici.	Genderbudget blijft minimaal €44 miljoen of stijgt.	Genderbudget blijft minimaal €47 miljoen of stijgt.	Genderbudget stijgt naar €50 miljoen.
4. Gender is belangrijk onderwerp binnen (grote) ontwikkelingsorganisaties en kennisinstellingen	6 grote ontwikkelings-organisaties hebben gender als prioritaair thema.	Briefings met directeuren en MT.	<ul style="list-style-type: none"> • 8 grote ontwikkelings-organisaties hebben gender als prioritaair thema. • 3 kennisinstellingen hebben gender als belangrijk onderzoeksgebied. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 grote en middelgrote ontwikkelings-organisaties hebben gender als prioritaair thema. • 6 kennisinstellingen hebben gender als belangrijk onderzoeksgebied. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 grote en middelgrote ontwikkelings-organisaties hebben gender als prioritaair thema. • 9 kennisinstellingen hebben gender als belangrijk onderzoeksgebied.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Algemene lobby	40.000	41.000	42.000	45.000

4.2 Thematische lobby

Output algemeen	Output 2012	Activiteit 2012 (ter illustratie)	Output 2013	Output 2014	Output 2015
1. Defensie, BZ en BZK voeren pro-actief 1325-beleid.	NAP II met concrete doelstellingen en tijdspad waarin overheid actieve rol speelt.	<i>Overleg met Defensie, BZ en BZK ambtenaren en politici.</i>	Defensie voert 1325-analyse en -beleid door in al haar interventies.	BZK begint met actief 1325-beleid.	Ontwikkeling van NAP III.
	Budget voor 1325 € 1 miljoen per jaar.	<ul style="list-style-type: none"> • Per onderdeel concrete voorstellen voor beleidsverbeteringen. • Voorbereiden moties en Kamervragen. 	Gender onderdeel van art. 100 procedure.		
2. MENA	<ul style="list-style-type: none"> • Gender integraal onderdeel van MENA-strategie. • Gender onderdeel van Matra-Zuid. 	<ul style="list-style-type: none"> • Overleg met MENA-afdeling. • Overleg DGPZ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender en vrouwenrechten worden als lakmoesproef voor democratisering gezien. • Genderrechtvaardige grondwet en beleid voorwaarde voor handelsbetrekkingen. 	Nieuw fonds van €1 miljoen voor gender in MENA.	Gender in MENA apart speerpunt nieuw beleid.
3. Landbouw	Gender onderdeel van landbouw- en duurzaamheidsbeleid EL&I.	<ul style="list-style-type: none"> • Overleg met EL&I. • Analyse huidig beleid i.s.m. Agri Pro Focus. 	Gender is een apart onderdeel van EL&I.	De bevordering van Nederlandse landbouw is gender-neutraal of genderrechtvaardig.	Het landbouw- en duurzaamheidsbeleid van nieuw kabinet houdt expliciet rekening met gender-belangen.
4. SRGR	Nederland speelt actieve voortrekkersrol m.b.t. seksuele rechten en toegang tot abortus.	• <i>Bijeenkomsten met OC&W, BZ en opiniemakers.</i>			

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Thematische lobby	28.000	28.500	28.500	24.000

4.3 Politieke mapping

Het secretariaat van WO=MEN voert niet zelf alle lobbyactiviteiten uit. Een belangrijke activiteit is het in kaart brengen en overzichtelijk aanbieden van de politieke agenda en ontwikkelingen aan de leden. Op de website van het netwerk worden alle voor de doelstellingen van WO=MEN relevante moties en amendementen verzameld en toegankelijk gemaakt. WO=MEN brengt ook alle relevante beslissingsmomenten voor beleidsvorming in kaart, legt belangrijke debatten en overleggen van de Tweede Kamer vast en verzamelt en deelt informatie over politieke debatten en uitkomsten. Dit wordt allemaal gepubliceerd op een apart deel van de WO=MEN website die alleen voor leden toegankelijk is (zie 'online community' onder 6.3 Website). Verder worden leden zo veel mogelijk van de lobby op de hoogte gehouden door de nieuwsbrief, member updates en de website. WO=MEN fungeert zo als een ontmoetings- en uitwisselingsplaats, via activiteiten van het secretariaat (dagelijkse en pro-actieve matchmaking door het team) en het virtuele WO=MEN domein.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Politieke mapping	10.000	10.300	10.500	10.500

4.4 Actualiteiten

In 2010 werd WO=MEN geconfronteerd met onverwachte ontwikkelingen, zoals de val van het kabinet Balkenende IV en de daaropvolgende vervroegde verkiezingen. WO=MEN zag zich daardoor genoodzaakt flink op het gaspedaal te trappen om op deze ontwikkelingen in te kunnen spelen. Voor dergelijke onverwachte ontwikkelingen reserveert WO=MEN tijd en geld om met lobbyactiviteiten in te kunnen springen op de actualiteit. Soms bieden zich plotselinge kansen aan waar WO=MEN gebruik van kan maken om aandacht voor gender te vragen en is rapid action vereist. Soms zal er ook sprake zijn van plotselinge bedreigingen, waarbij een snelle actie nodig is om eerdere verworvenheden te verdedigen. Maar ook bij 'neutrale' ontwikkelingen, zoals de aanstelling van een nieuw bewindspersoon, zal WO=MEN met lobbyactiviteiten wijzen op de noodzaak om gender hoog op de politieke agenda te houden. Bij deze lobby-activiteiten is het goed en soms noodzakelijk om input te vragen aan individuele leden die specifieke expertise over een bepaald onderwerp hebben. Hierbij zijn leden geen kwartjesautomaat, maar rapid action vereist wel dat er snel met leden contact wordt opgenomen.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Actualiteiten	30.000	30.500	35.000	35.000

4.5 Internationale fora

4.5.1. Europa

De Europese Unie heeft achter de schermen een grote invloed op het nationale en internationale beleid. Bijna 70% van alle wetgeving komt inmiddels uit Europa. Daarom is het cruciaal dat gender hier hoog op de agenda blijft staan. Gezien de beperkte capaciteit van het secretariaat kan WO=MEN geen hele actieve rol spelen. Echter, WO=MEN blijft de ontwikkelingen op Europees niveau volgen en zal waar noodzakelijk en mogelijk actie ondernemen.

Women in Development Europe (WIDE), de Europese belangenbehartiger van gendernetwerken in Europese landen, maakt begin 2012 een doorstart. WIDE kan een belangrijke speler voor de genderlobby op EU-niveau worden, door het inzichtelijk maken van de EU-agenda en het faciliteren van lobby door nationale genderplatforms op EU-niveau. WO=MEN neemt actief deel aan de actiegroep die de activiteiten van WIDE gaat vormgeven.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
EU	10.000	11.000	11.000	12.000

4.5.2 Verenigde Naties

WO=MEN volgt en deelt actief de VN-agenda met gerichte aandacht voor gender-rechtvaardigheidsvraagstukken. Leden van het WO=MEN netwerk zijn aanwezig bij relevante bijeenkomsten en verworven informatie wordt door hen teruggekoppeld aan het netwerk. WO=MEN ondersteunt de lobby voor UN Women en doet hiervoor een beroep op de leden.

WO=MEN organiseert al enkele jaren samen met o.a. E-Quality en de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) jaarlijks de briefing, verzameling van aanbevelingen en debriefing van de Nederlandse afvaardiging uit het maatschappelijk middenveld naar de Commission on the Status of Women (CSW) bij de VN in New York. Elk jaar houden de afgevaardigden van het WO=MEN netwerk een goed gelezen blog bij: 'WO=MEN in New York'. Desgevraagd zorgt WO=MEN voor inhoudelijke input en ondersteuning van de Nederlandse regeringsdelegatie.

De Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) is een van de belangrijkste middelen voor het lobbyen en onder de aandacht brengen van vrouwenrechten, internationaal en in Nederland. Het gaat hierbij niet alleen om rapporteren over wat er wel gedaan wordt, maar ook over het onder de aandacht brengen van gemaakte afspraken die tot nog toe niet zijn nagekomen. WO=MEN is lid van de kern van het Nederlandse CEDAW netwerk (Netwerk VN Vrouwenverdrag) en is tevens partner van Vrouwenberaad (internationaal: AIV).

In 2015 is het 20 jaar geleden dat de World Conference on Women's Right in Beijing plaatsvond. Het Platform and Declaration for Action (BPfA) omvat belangrijke richtlijnen voor WO=MEN. De waarde van het toepassen van een tweevoudig beleid (zowel gender mainstreaming als stand-alone beleid) is een belangrijke uitkomst van het BPfA, net als aandacht voor vrouwenrechten als onderdeel van mensenrechten. Erkenning van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR) van vrouwen was een grote overwinning in Beijing, maar tevens het thema wat nu onder druk staat. In aanloop naar Beijing +20, en het aflopen van de termijn voor de Millenniumdoelen (2015), besteedt WO=MEN aandacht aan deze mijlpalen en kijkt verder: gender mainstreaming anno nu, wat betekent dat voor beïnvloeding van beleid en praktijk, en hoe kunnen we de terminologie van het BPfA uit 1995 zo herformuleren dat het goed aansluit bij de huidige ontwikkelingen en uitdagingen?

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
VN	10.000	11.000	11.000	12.000

Theory of Change – Internationale fora

Output algemeen	Output 2012	Activiteit 2012 (ter illustratie)	Output 2013	Output 2014	Output 2015
Nederland zet zich bij internationale fora actief in voor genderrechtvaardigheid.	De Nederlandse PV en MEP's verwerken gender financieel en inhoudelijk in Europees meerjarenbeleid (Europe 2020). • NL zet zich in voor UN Women • NL zet zich in voor naleving CEDAW in MENA.	<ul style="list-style-type: none"> • 10 bijeenkomsten met BZ & MEP's. • Bijdrage ambassade terugkomdagen. • Overleg PV voor VN. 	NL spreekt zich in alle fora uit voor gendergelijkheid en vrouwenrechten, waaronder toegang tot abortus, seksuele rechten en de rechten van LGBTQ's.	NL vormt coalities om toegang tot abortus, seksuele rechten en LGBTQ-rechten te waarborgen.	NL vormt coalities om toegang tot abortus, seksuele rechten en LGBTQ-rechten te waarborgen.

internationale samenwerking

5

Kennis

WO=MEN is het platform waar kennis over gender en internationale samenwerking samenkomt en weer verder wordt verspreid. Het gaat hierbij specifiek om kennis die de praktijk en het beleid kunnen voeden, en waarvan de resultaten kunnen worden gebruikt om de beleidspraktijk te verbeteren. Evidence-based onderzoek staat centraal. Beleidsmakers bij ministeries en organisaties geven aan behoefte te hebben aan casussen die concrete handvatten bieden voor een genderbenadering, bijvoorbeeld gerelateerd aan specifieke thema's zoals landbouw, handel en gezondheid, en die inzichtelijk maken dat zo'n benadering succesvol is.

Er wordt al een schat aan academische en praktijkgerichte onderzoeken gepubliceerd, o.a. door kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties. WO=MEN is de linking pin tussen leden en partners met inhoudelijke vragen en het toegankelijk maken van bestaand onderzoek. WO=MEN is ook het netwerk waar middels uitwisseling en samenwerking nieuwe kennis en inzichten over gender ontwikkeld en gedeeld worden. Dat gebeurt bijvoorbeeld via de thema's VN-Resolutie 1325, duurzame ontwikkeling en landbouw, en corporate social responsibility, en voor actuele thema's waar een tijdelijke kennis-behoefte en mogelijkheid is.

5.1 Kennisplatform

Het WO=MEN kennisplatform is een middel voor leden om zich te profileren als kennishouders. Studenten en academici, maatschappelijke organisaties, zzp'ers, etc. kunnen er hun gendergerelateerde studies onder de aandacht brengen. Het is tevens een middel om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten, zodat genderbeleid en -praktijk beter gefundeerd worden op onderzoeksresultaten.

Genderexperts-netwerk

Bij WO=MEN vind je de genderexperts die je zoekt! Het WO=MEN netwerk telt een schat aan genderexperts, zoals academici en studenten, consultants en medewerkers uit de corporate sector, en beleidsmakers en programmamedewerkers actief in de ontwikkelingssamenwerking. WO=MEN brengt de Nederlandse expertise in kaart (mapping) en biedt deze aan (matchmaking). Dat doet het secretariaat pro-actief door bij een vraag het geschikte aanbod te vinden. WO=MEN wordt regelmatig benaderd via e-mail en

telefoon, bijvoorbeeld met verzoeken voor consultants met genderexpertise, of gast-sprekers tijdens events. WO=MEN kent de expertise van leden en brengt hen in contact met de zoekende partij. Matchmaking gebeurt ook 'passief' via de ledenprofielen op de website (zie ook 'online community' onder 6.3 Website) en in de toekomst via LinkedIn. Het WO=MEN secretariaat zorgt ervoor dat ledenprofielen ingevuld worden en vraag en aanbod elkaar kunnen vinden.

Kennis-hub

WO=MEN verzamelt bestaande kennis en databases waar gendergerelateerde kennis wordt aangeboden, en maakt deze kennis toegankelijk. Leden worden gestimuleerd interessante (eigen) studies onder de aandacht te brengen door ze naar het secretariaat te sturen waarna ze op de website geplaatst worden. In de toekomst wordt de website zo ingedeeld dat leden zelf bestanden kunnen toevoegen onder de relevante thema's. Daarnaast brengt het WO=MEN secretariaat in kaart welke (online) databases en kennisinstellingen er al zijn (mapping). Het gaat er dus niet om zelf een database te ontwikkelen, wel om het samenbrengen van kennisinitiatieven op het gebied van gender. WO=MEN heeft ook een signaleringsfunctie: het identificeren van nieuwe kennis en van behoeften aan kennis.

Belangenbehartiging kennis capaciteit voor gender en ontwikkeling

Nederland heeft een internationale reputatie op het gebied van gender en ontwikkeling. Het is van belang dat deze kennis verankerd is. WO=MEN zet zich in om dragers van kennis en kennisontwikkelaars bij elkaar te brengen en hun belangen te behartigen, en zo ondersteuning te bieden aan gender onderzoekscapaciteit. Door gender hoog op de politieke en maatschappelijke agenda te houden, wordt een impuls gegeven aan het borgen van kennis capaciteit. WO=MEN informeert beleidsmakers over het belang van kennis: politici en ambtenaren tijdens algemene en thematische lobby en universiteiten en kennisinstellingen door hen pro-actief te informeren en stimuleren kennis capaciteit voor gender in de eigen instantie vorm te geven.

Theory of change - Kennisplatform

Outcome	Output 2012	Activiteit 2012	Output 2013	Output 2014	Output 2015
1. Kennisplatform – netwerk van genderexperts.	Online platform van genderexperts.	<ul style="list-style-type: none"> Leden stimuleren tot invullen ledenprofielen. Mapping genderexpertise onder leden aan de hand van ledenprofielen (strategieën en thema's) en langsgaan bij leden. Opzetten van een LinkedIn pagina waar vraag en aanbod elkaar vinden. Dagelijkse liaison voor vraaggestuurde matchmaking. 	WO=MEN website en LinkedIn functioneren zelfstandig ('passief') waar vraag en aanbod elkaar vinden.	Eerste publicatie brochure met overzicht van gender-expertise in Nederland (jaarlijks).	Bij WO=MEN vinden bedrijven, organisaties en kennisinstellingen de genderexpert(s) die ze zoeken.
2. Kennis-hub waar gendergerelateerde kennis samenkomt en wordt verspreid.	WO=MEN kennisplatform online.	<ul style="list-style-type: none"> Actieve verzameling studies en databases. Website vullen met thema's, documenten en links. 	Leden en partners leveren zelf relevante kennis aan het secretariaat.	Leden gebruiken hun inlog voor de WO=MEN website om zelf kennis te plaatsen.	De WO=MEN online kennis-hub functioneert autonoom, met minimale management door het secretariaat.

3. Belangenbehartiging kennis capaciteit gender en ontwikkeling.	Beleidsmakers zijn zich bewust van het belang van Nederlandse kennis capaciteit voor gender en ontwikkeling.	Politici en ambtenaren, universiteiten en kennisinstellingen informeren over belang van kennis capaciteit gender en ontwikkeling.	Door gender hoog op de agenda te houden worden de randvoorwaarden geschapt voor kennis capaciteit gender en ontwikkeling.	Onderzoeksprogramma gender en ontwikkeling opgezet.	Borging van genderkennis in academische instellingen en curricula.
---	--	---	---	---	--

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Kennisplatform	10.000	10.500	10.500	10.500

5.2 Gender action learning trajectory

Tot en met 2012 coördineert WO=MEN samen met PSO een gender leertraject om het genderbeleid van diverse maatschappelijke en ontwikkelingsorganisaties te versterken. Binnen Nederlandse en internationale organisaties is er veel animo om aan dit traject deel te nemen. Organisaties met een breed scala aan werkvelden hebben zich inmiddels aan dit leerprogramma gecommitteerd. Gedurende 1,5 jaar staan diverse organisaties stil bij de gendergelijkheidsdoelstellingen van hun organisatie en proberen hun interne organisatie en activiteiten op lokaal niveau te verbeteren. Beleid en praktijk worden hierdoor beter op elkaar afgestemd, wat leidt tot betere resultaten en meer impact op het niveau van partnerorganisaties.

Het unieke aan dit leerprogramma is de methode van actieonderzoek, waardoor de staffleden zelf onderzoeker zijn van hun eigen praktijk en handelen. Oplossingen om genderbeleid beter in de organisatie te verankeren verschillen per organisatie en zijn dus op maat gemaakt. De kans dat organisaties genderbeleid effectief en structureel ten uitvoer brengen wordt hiermee aanzienlijk vergroot. Mogelijkerwijs wordt een soortgelijk traject ook ná 2012 voortgezet.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Gender action learning trajectory	30.000	0	0	0

5.3 Thema's

Er zijn verschillende manieren voor leden om binnen WO=MEN een thema op te pakken:

- oprichting van een werkgroep (zie annex 3);
- een korte intensieve samenwerking met een concreet doel;
- 1 of 2 incidentele bijeenkomsten;
- een publicatie;
- een onderzoek;
- etc.

Aandacht voor specifieke thema's is belangrijk omdat hier de gedegen informatie vandaan komt op basis waarvan bewustwordings- en beleidsbeïnvloedingsactiviteiten gevoed worden. Het WO=MEN secretariaat kan echter niet alle thema's trekken. Leden geven zelf sturing aan een thema, het secretariaat vervult een faciliterende rol.

Er kan een uitzondering worden gemaakt tijdens de beginperiode van een thema. Zo wordt er ook ruimte gehouden voor nieuwe en actuele thema's, variërend van smart economics tot seksuele en reproductieve gezondheid en rechten.

Thema's:

- VN-Resolutie 1325
- Duurzame ontwikkeling en landbouw
- Corporate social responsibility (CSR)

5.3.1 VN-Resolutie 1325

Op 31 oktober 2000, aanvaardde de VN Veiligheidsraad Resolutie 1325 over vrouwen, vrede en veiligheid. VNVR 1325 erkent voor het eerst dat vrouwen een actieve rol te spelen hebben in preventie, beheersing en oplossing van gewapende conflicten en roept internationale vredesorganisaties op om vrouwen volop te betrekken bij conflictoplossing, vredeshandhaving en vredesopbouw. VNVR 1325 erkent ook het bestaan van specifiek geweld gericht tegen vrouwen en meisjes in gewapende conflicten en de gevolgen ervan voor duurzame vrede en ontwikkeling. De Resolutie roept op tot actieve deelname van vrouwen aan de besluitvorming in conflictpreventie, vredesonderhandelingen en vredesmissies. Beschermingsmaatregelen tegen (seksueel) geweld en het voorkomen van (seksueel) geweld tegen vrouwen en meisjes door bestraffing als oorlogsmisdaad, uitgesloten van amnestie. En er moet gender perspectief ingevoerd worden in alle vredesmissies, inclusief gendertraining van VN-soldaten.

Werkgroep 1325

De leden van WO=MEN die werkzaam zijn op het thema vrouwen, vrede en veiligheid bundelen hun kennis en expertise in de ngo-werkgroep 1325 (WG 1325). Hierin zitten zowel individuen als organisaties en kennisinstellingen. De groep houdt zich bezig met het implementeren van VN Veiligheidsraad Resolutie 1325 en het Nederlands Nationaal Actieplan voor VNVR 1325 (NAP 1325). WO=MEN zet zich in voor samenwerking zowel binnen als buiten het netwerk, waardoor overlap en onderlinge concurrentie geminimaliseerd worden. WO=MEN is facilitator in dit proces en fungeert zo als katalysator om de rechten van vrouwen en meisjes in (post)conflictgebieden te waarborgen en hun positie en (politieke) participatie te bevorderen. Daarnaast levert WO=MEN als ondertekenaar van het Nederlands Nationaal Actieplan (NAP) 1325 een actieve bijdrage aan de implementatie, monitoring en evaluatie van het plan, en de ontwikkeling van het tweede Actieplan (NAP II).

Nieuw Nederlands Nationaal Actieplan 1325 (2012-2015)

WO=MEN zet zich in voor het opnemen van concrete doeleinden, tijdspaden en budgetten in het nieuwe NAP. BZ oormerkt minstens €1 miljoen per jaar voor de uitvoering. Er wordt duidelijk geformuleerd wat de wederzijdse verwachtingen zijn en WO=MEN zoekt naar meer en nieuwe actoren om bij VNVR 1325 en het NAP te betrekken. In 2012 zal de toon gezet worden voor de implementatie van het NAP II. Defensie, BZ en ngo's die in fragiele staten actief zijn moeten beginnen met een genderanalyse en niet alleen 'een aantal vrouwen betrekken als de besluitvorming al heeft plaatsgevonden'.

In 2013-2014 zal WO=MEN doorgaan met het bevorderen dat de ondertekenaars van het Nationaal Actieplan 1325 hun beleid op het gebied van gender, vrede en veiligheid verder op elkaar afstemmen en gebruik maken van elkaars expertise en inzet. Hierbij gaat het met name om ngo's en de Ministeries van Buitenlandse Zaken en Defensie, maar ook het Ministerie van OC&W, kennisinstellingen en individuen. Hierdoor wordt het effect vergroot.



Theory of change - VNVR 132

Output algemeen	Output 2012	Activiteit 2012	Output 2013	Output 2014	Output 2015
1. Wederzijdse afstemming en samenwerking.	• NAP 1325 (2012-2015) is ontwikkeld met concrete doelstellingen en tijdspad waarin overheid actieve rol speelt. • De kwaliteit van de implementatie van VNVR 1325 in conflictgebieden is verbeterd door wederzijdse afstemming en samenwerking.	• <i>Overleggen met NAP ondertekenaars.</i> • <i>Werkgroep 1325 bijeenkomsten.</i>	• Actoren werkzaam op het gebied van 1325 zijn op de hoogte van elkaars activiteiten en werken samen daar waar kansen gezien worden. • Intensivering van partnerships.	• Ondertekenaars stemmen waar mogelijk hun strategieën op elkaar af. • Uitbreiding van actoren betrokken bij 1325.	Ontwikkeling van NAP III.
2. Ministerie van Buitenlandse Zaken.	Er is een geoordekt budget voor 1325, voor het ondersteunen van zowel activiteiten in Nederland als in het Zuiden.	<i>Gesprekken met beleidsmedewerkers van BZ.</i>	Intensievere afstemming met het Ministerie van Defensie en OC&W.	Voortgang actieve implementatie van 1325 door BZ.	Verhoogd budget voor ontwikkeling en uitvoer NAP III.
3. Ministerie van Defensie.	Intensievere samenwerking met Ministerie van Defensie.	<i>Gesprekken met medewerkers van Defensie.</i>	1325 is integraal onderdeel van alle trainingen van Defensie.	Defensie voert 1325 en genderanalyse en -beleid door in grootste deel van haar interventies.	Defensie voert 1325 analyse en beleid door in al haar interventies.
4. Ministerie van OCW en Economische Zaken.	Het onderzoeken van contacten binnen OCW.	<i>Gesprekken met beleidsmedewerkers OCW.</i>	1325 wordt genoemd in het buitenlands beleid van OCW.	1325 is integraal onderdeel van het buitenlands beleid van OCW.	Het onderzoeken van contacten binnen Economische Zaken.
5. Ambassades zijn op de hoogte van het belang van 1325 en handelen daarnaar.	Ambassades hebben voldoende kennis van VNVR 1325, 1325 wordt genoemd in de meerjarenplannen.	<i>1325 onderdeel van terugkomsten.</i>	Ambassades gebruiken hun kennis over 1325 en ondersteunen lokale initiatieven.	Ambassades zetten zich actief in voor de implementatie van VNVR 1325.	Ambassades hebben 1325 als integraal component van hun meerjarenplannen.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
VNVR 1325	30.000	30.000	30.000	30.000

5.3.2 Corporate social responsibility (CSR)

Corporate social responsibility (CSR) - oftewel maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) - volgt een driedelige benadering: een bedrijf richt zich niet alleen op economische prestaties (profit), maar heeft ook respect voor sociale (people) en ecologische (planet) factoren. CSR heeft te maken met zowel de interne als externe processen van

bedrijven. WO=MEN onderkent de invloed die CSR kan hebben op vrouwenrechten en gendergelijkheid, zowel bij bedrijven binnen Nederland, als middels hun bedrijfsvoering in het buitenland.

Binnen bedrijven speelt bijvoorbeeld human resource management een prominente rol. Hieronder valt ondermeer het diversiteitsbeleid en de mate waarin de bedrijfscultuur gunstig is voor de positie van vrouwen.

Daarnaast heeft het beleid van een bedrijf ook externe impact, dus op de omgeving waarin het bedrijf werkt. Een cruciaal kader hiervoor vormen 'value chains' (productieketens). Deze moeten gendersensitief zijn omdat zij een grote impact hebben op mannen en vrouwen op microniveau. Macht speelt tevens een belangrijke rol binnen de productieketens: wie heeft de macht, waar is de macht en hoe is de verdeling van mannen en vrouwen binnen de productieketens? Daarom hebben productieketens ook impact op de economische empowerment van vrouwen op grassroots niveau. Deze vrouwen maken een belangrijk deel uit van deze ketens en de leden van WO=MEN hebben daarom ook terecht het belang van economische empowerment van vrouwen aangegeven.

Vanaf 2012 richt WO=MEN zich intensief op het identificeren van en pro-actief aansluiten bij lopende initiatieven op het gebied van CSR. WO=MEN wil hen beïnvloeden en met hen samenwerken, om het genderperspectief in handel en productieketens te versterken. Het WO=MEN secretariaat zal een verbindende factor zijn. Dit met name bij het vertalen van kennis naar actie - concrete verandering van beleid in zowel de publieke als private sector – en bij de lobby naar Tweede Kamerleden, ambtenaren en bedrijven toe.

- Nieuwe manieren van samenwerking zoeken, zoals samenwerking met organisaties als SOMO, Initiatief Duurzame Handel (IDH), MVO platform, CSR Chicks en Fairfood.
- Implementatie van gender in MVO-criteria. Vanuit de werkgroep wordt in samenwerking met bedrijven, overheid en maatschappelijke organisaties vorm gegeven aan dit traject.
- Vrouwen in het Zuiden stimuleren om samen met een persoon of instelling uit Nederland een ondernemingsplan te ontwikkelen.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Corporate Social Responsibility	10.000	15.000	15.000	15.000

5.3.3 Duurzame ontwikkeling en landbouw

Verschillende leden van WO=MEN houden zich bezig met onderwerpen gerelateerd aan duurzame ontwikkeling en gender. Hieronder vallen onder andere milieu en klimaatverandering, energie, landbouw, water en voedselzekerheid. Deze onderwerpen spelen een centrale rol binnen de discussies over mondiale publieke goederen¹, handel en het financieel-economische systeem waarin mensen wereldwijd met elkaar verbonden zijn. De laatste twee zijn tevens speerpunten in het ontwikkelingsbeleid van het huidige kabinet (zie de Focusbrief Ontwikkelingssamenwerking). Mannen en vrouwen spelen verschillende rollen, en hebben geen gelijke toegang tot productiemiddelen en controle over de productie. Daarom zijn er belangrijke genderdimensies aan het debat en de beleidsvorming omtrent deze thema's. WO=MEN zet zich in voor aandacht voor gender:

- in het ontwikkelingsbeleid van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, specifiek binnen de prioriteitsthema's water en voedselzekerheid (o.a. landbouw);
- binnen het Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I), wanneer zich hier concrete mogelijkheden voordoen;
- in de Rio+20 agenda (2012) en tijdens andere klimaatconferenties waar WO=MEN middels het netwerk van organisaties en ministeries in Nederland toegang toe heeft.

WO=MEN verzamelt genderspecifieke data en case studies gerelateerd aan duurzame ontwikkeling, en presenteert deze op een aantrekkelijke manier: kort en bondig in een twee pagina's tellend lobbydocument, waarmee het netwerk letterlijk 'de boer(in) op gaat'. Doel is om binnen de bovengenoemde thema's aandacht voor gender te krijgen en houden.

¹ Toelichting: mondiale publieke goederen zijn publieke goederen die door de hele wereldbevolking kunnen worden 'genuttigd'. Voorbeelden zijn vrede, mondiale mensenrechten, internationaal recht, financiële stabiliteit, de ozonlaag, biodiversiteit en de oceanen.

Tweemaal per jaar vindt er een Algemeen Overleg (AO) over landbouw en ontwikkeling plaats. Rondom deze AO's intensificeert WO=MEN activiteiten omtrent duurzaamheid, landbouw en gender. Dan vindt ook de lobby naar Kamerleden plaats en worden Kamer-vragen ingestoken.

Algemene outcomes:

- Genderanalyse van relevant beleid.
- Relevante organisaties zijn bewust van het belang van duurzame ontwikkeling en de rol van gender op het gebied van duurzaamheid en landbouw.
- Een afgevaardigde van het WO=MEN netwerk is aanwezig bij relevante klimaatconferenties.
- De input van de Nederlandse regeringsdelegatie is gendersensitief.
- BZ/OS-beleid omtrent voedselzekerheid en water en EL&I landbouwbeleid zijn gendersensitief.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Duurzame ontwikkeling en landbouw	5.000	7.500	7.500	7.500

5.3.4 Opkomende thema's

Ruimte voor andere thema's, in flexibele vormen. Bijvoorbeeld:

- SRGR
- LGBTQ-gendergelijkheid in Nederland
- nieuwe thema's en actualiteit

Leden hebben aangegeven dat zij dit belangrijke gendergerelateerde thema's vinden waar WO=MEN meer mee zou kunnen of moeten doen. De WO=MEN website gaat een belangrijke rol spelen in het verzamelen van bestaande kennis over deze thema's. Als leden aangeven dat er concreet behoefte is aan het verzamelen van specifieke informatie, samenkomst of actie, dan kan WO=MEN de inzet intensiveren.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Opkomende thema's	20.000	25.000	25.000	25.000

5.4 Contactmomenten leden

WO=MEN gaat beter in de behoeften van individuele leden voorzien, die wel een actieve rol willen spelen in de activiteiten van het netwerk, maar vaak niet in de gelegenheid zijn om naar activiteiten te komen die tussen 9 en 5 worden georganiseerd. De activiteiten worden ook leuk en informatief gemaakt om een breder publiek te bereiken.

Activiteiten kunnen overal in Nederland georganiseerd worden, op elk gewenst tijdstip, op elke gewenste dag. WO=MEN stimuleert driemaal per jaar een bijeenkomst op een plek buiten Den Haag. Ze zijn laagdrempelig, soms zal er maar één persoon deelnemen, soms het hele ledenbestand. Foto's of video's die tijdens de activiteit worden gemaakt, kunnen worden gedeeld op de website of via Facebook, om nog meer mensen te betrekken. Hieronder volgen enkele voorbeelden van activiteiten die georganiseerd kunnen worden.

WO=MEN presents...

De leden van het WO=MEN netwerk vertegenwoordigen een breed scala aan interesses, achtergronden en werkwijzen, variërend van universitair docenten tot individuele leden met persoonlijke belangstelling en OS-beleidsmedewerkers. Leden geven een presentatie over de eigen expertise. Bijvoorbeeld over een onderzoek of thesis, een masterclass, een georganiseerde rondleiding op het werk of een training.

Tweemaal per jaar worden (individuele) leden uitgenodigd door een institutioneel lid, om een kijkje in de keuken te nemen: wat doet de organisatie precies op het gebied van

gendergelijkheid, vrouwenrechten en/of mannenemancipatie? Daarbij wordt door de organisatie een casus voorgelegd aan de individuele leden: een actueel probleem waarvoor gezamenlijk wordt nagedacht over mogelijke oplossingen.

Bring your own boterham kennislunch

Tijdens zogenaamde brown bag lunchbijeenkomsten wordt een interessant en/of actueel thema door een van de leden toegelicht. Bijvoorbeeld genderbudgetting, gender & ICT, LGBTQ-rechten in Noord en Zuid, emancipatie in Nederland of het verband tussen persoonlijke en politieke emancipatie. Behalve voor thematische verdieping kunnen dergelijke bijeenkomsten ook worden gebruikt voor het uitwisselen van ervaringen over bijvoorbeeld het betrekken van collega's bij gendervraagstukken. Na afloop wordt een kort verslag gestuurd naar alle leden.

Tupperwo=men party/ Wentelteefjes meeting

Boekbesprekingen, kooksessies bij iemand thuis, een filmvertoning, een discussie over het nieuws: dit zijn allemaal activiteiten om op een informele manier leden van het netwerk te ontmoeten en de actualiteit of andere inspiratiebronnen te bespreken.

Theory of change – Kennisoverdracht en samenwerking

Output algemeen	Output 2012	Activiteiten 2012	Output 2013	Output 2014	Output 2015
1. Kennisoverdracht en samenwerking tussen leden en andere professionals wordt bevorderd.	<ul style="list-style-type: none"> >50 leden en >60 externen hebben kennis uitgewisseld. Er zijn >10 concrete samenwerkingsverbanden ontstaan. 	<ul style="list-style-type: none"> 4 speeddate-sessies tussen (individuele) leden en professionals. 2 netwerkborrels. 	<ul style="list-style-type: none"> 80 leden en >100 externen hebben kennis uitgewisseld. 20 concrete samenwerkingsverbanden. 		
	Leden wisselen kennis uit, discussiëren en krijgen inzicht in elkaars werkzaamheden.	8 Tupperwo=men bijeenkomsten worden door leden georganiseerd.	200 bilaterale 'matches' tussen leden onderling.		

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Contactmomenten leden	5.000	5.000	5.000	5.000

sociale media

6

Voorlichting

Iedere doelgroep van WO=MEN is anders. Ondernemers, ontwikkelingsorganisaties, opiniemakers: vanuit het eigen mandaat hebben ze andere interesses en daarom behoefte aan andere informatie. In 2012 brengt WO=MEN de behoeften van verschillende groepen actoren in kaart en werkt een op maat gemaakte communicatiestrategie uit. Er wordt bijvoorbeeld per doelgroep een 'landingspagina' (basis-website) gemaakt, met gerichte informatie in aansluitend taalgebruik. Dit maakt het aannemelijk dat ze terugkomen en geeft inzicht in wat de doelgroep zoekt en wil. De site is powered by WO=MEN en verwijst naar de institutionele website van WO=MEN. Vervolgens gaan we de dialoog aan vanuit het perspectief dat voor de actoren interessant is.

6.1 Media en opiniemakers

In de periode 2010-2011 heeft WO=MEN een belangrijke rol gespeeld bij het hoog op de politieke agenda houden van gender. Daar gaat het netwerk de komende jaren uiteraard mee door. Daarnaast is het zaak om de goodwill van politici en partijbureaus te behouden door ook via de media gender op de radar te plaatsen en houden. Doel hierbij is media en opiniemakers te voeden met gendergerelateerd nieuws en informatie, waardoor zij niet meer om gender heen kunnen: het creëren van een buzz over gender. Per jaar worden enkele kranten, nieuws- en actualiteitenprogramma's en journalisten geselecteerd waar gedurende een jaar gericht op wordt ingezet.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Media & opinie makers	11.000	11.500	11.500	11.500

6.2 Jaarlijks evenement

Jaarlijks mede-organiseert WO=MEN een evenement waarin actuele (inter)nationale thema's vanuit een genderperspectief worden besproken. Hierdoor wordt de kennis van leden versterkt, kruisbestuiving tussen betrokkenen bevorderd en worden nieuwe doelgroepen betrokken. De uitdaging is hierbij om vernieuwend en prikkelend te zijn. De



boodschap is dat gendergelijkheid, vrouwen- en mannenemancipatie relevante en hippe issues zijn, waar niemand omheen kan.

Wat wil WO=MEN hiermee bereiken:

- Kwalitatief beter beleid op het gebied van genderrechtvaardigheid als gevolg van meer inhoudelijke kennis bij betrokkenen bij het tot stand komen van het beleid.
- Verdieping van lopende en actuele debatten rondom gender en gendergerelateerde onderwerpen.

Voorwaarden

WO=MEN ziet het belang in van een evenement voor kennisdeling, bewustwording en het betrekken van nieuwe actoren. Gezien de beperkte financiële en organisatorische capaciteit zal het secretariaat de organisatie nooit alleen doen, maar altijd in samenwerking met anderen. WO=MEN reserveert een budget voor een jaarlijks evenement, en werft additionele fondsen om het budget aan te vullen.

Belangrijk is dat er recht wordt gedaan aan de emancipatoire dynamiek in het Zuiden, door duidelijke verbindingen te leggen met daar spelende processen en lokale relevante actoren uit te nodigen. Om zoveel mogelijk mensen zo betrokken mogelijk te maken, organiseert WO=MEN een interactieve aanloop naar het congres met gebruik van sociale media.

In output betekent een evenement jaarlijks:

- een samenwerkingsverband met minstens 2, liefst meer, organisaties of instellingen uit het WO=MEN netwerk;
- verdieping en verbreding van kennis onder de leden van WO=MEN en de bezoekers van het evenement;
- door de deelnemers tijdens de conferentie geformuleerde aanbevelingen voor het Nederlandse (en internationale) beleid, indien relevant.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Jaarlijks evenement	25.000	25.500	25.500	25.500

6.3 Website en sociale media

De WO=MEN website, de landingspagina's voor actoren en sociale media zoals Facebook, Twitter en LinkedIn, staan centraal in de communicatiestrategie van het netwerk.

6.3.1 Website

Op de WO=MEN website worden inzichten over gender, de relevantie voor specifieke thema's en actoren, en de activiteiten van het WO=MEN netwerk, verzameld en gedeeld. Wat is gender nu precies? Wat bedoelen we met mainstreaming en gendergelijkheid en waarom is dit zo belangrijk? Hoe gaat WO=MEN te werk? Wat werkt en waarom? En vooral: hoe kan ik meedoen? De website van WO=MEN verwijst (linkt) in de toekomst nog meer naar goede informatiebronnen en versterkt daarmee de kennisuitwisseling en netwerkfunctie. De website biedt bovendien een online netwerk in een speciaal beveiligd gedeelte voor leden: de online community.

Theory of Change - Website

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Website	40.000	40.000	40.000	40.000

Output algemeen	Output 2012	Activiteit 2012	Output 2013	Output 2014	Output 2015
WO=MEN website is dé plek voor gendergerelateerd nieuws, informatie, activiteiten, expertise en uitwisseling.	Website bevat diepgaande informatie over gender, genderrechtvaardigheid en gender mainstreaming.	Leden met <i>genderexpertise worden gevraagd naar hun ideeën over gender mainstreaming en waarom en hoe gender werkt.</i>	Academici voegen hun rapporten, theses en artikelen over gender toe. Er staan links met gendergerelateerde netwerken, organisaties en andere bronnen.	• De internationale pers gebruikt de website van WO=MEN voor achtergrondinformatie. • In samenwerking met bedrijven worden good practices online gepubliceerd om andere bedrijven aan te trekken.	De WO=MEN website is een internationale database met nieuws, beleid, activiteiten, expertise en good practices op het gebied van gender; iedereen kan er benodigde informatie vinden.
	Online community: Leden hebben toegang tot de 'achterkant' van de website voor interne informatie (zoals lobbydata en strategieën).	Leden posten de activiteiten van hun organisatie en andere updates voor het netwerk elke week/maand op de website (intern en extern).	Leden komen in contact met elkaar op de 'achterkant' van de website voor banen, samenwerking, advies en uitwisseling.	Nader te bepalen.	Nader te bepalen.
	Een deel van de website is in het Engels (informatie over het netwerk, strategie en beschikbare rapporten).	• Delen van de website zijn vertaald in het Engels. • Met één klik kan je alle Engelse informatie verzamelen.	Internationale netwerken en partners delen hun gender-nieuws, struikelblokken en onderzoeksresultaten op de WO=MEN website.	Internationale netwerken linken hun website aan de WO=MEN website.	Nader te bepalen.
	Projecten die zich richten op gendervraagstukken krijgen ruimte om hun ervaringen en overwinningen te delen.	• Artikelen over praktijk-ervaringen. • Oproepjes voor vrijwilligers, expertise of onderzoekers.	Bezoekers van de website worden geïnspireerd en geënthousiasmeerd om bij te dragen aan diverse organisaties	Organisaties zoeken via de website naar financiële donoren.	Organisaties willen graag hun ervaringen beschrijven op de website, omdat dit voor hen een toegevoegde waarde heeft (uitwisseling, vrijwilligers, donaties).
	Studenten met interesse in gender zijn betrokken bij de website.	• Wedstrijd voor studenten voor het schrijven van de beste column (nationaal en internationaal) • Interview met een gender-deskundige die in het betreffende (academische) veld werkt.	Studenten plaatsen hun columns op de website en schrijven nieuwsanalyses (en krijgen hiervoor studiepunten, met instemming van hun onderwijsinstelling).	Studenten plaatsen hun papers, nieuws, analyses en columns op de website.	• Studenten schrijven recensies over genderliteratuur, films, tv en series. • Alle Nederlandse studenten genderstudies kennen de website en bezoeken deze regelmatig.

6.3.2 Sociale media

Sociale media als Facebook en Twitter zijn uitgelezen middelen om belangstellenden en sympathisanten te bereiken én te behouden. Daarom wordt een sociale mediacampagne ontwikkeld waarin het belang van genderrechtvaardigheid en gelijkwaardige relaties tussen mannen en vrouwen wereldwijd centraal staan. Het gaat daarbij vooral om matchmaking binnen het netwerk en het ontdekken van nieuwe online vrienden.

Facebook

Het brede netwerk van WO=MEN vrijwilligers zal de Facebook-campagne zo vormgeven dat iedereen deze op haar of zijn eigen pagina naar eigen smaak kan aanpassen. Doordat mensen direct links kunnen plaatsen op de WO=MEN pagina, foto's kunnen uploaden en citaten van rolmodellen in de picture kunnen zetten, zijn ze direct betrokken en kunnen ze meedenken over genderrechtvaardigheid. Rode draad in de campagne is: vrouwen leveren een geweldige bijdrage aan de veiligheid, economische en maatschappelijke ontwikkeling, voor henzelf en voor de mensen om hen heen. Dus ga met vrouwen in discussie, investeer in hun ondernemingen en word vrienden op Facebook.

Twitter

WO=MEN gebruikt Twitter strategisch om gendergerelateerd nieuws, onderzoek en evenementen onder de aandacht te brengen, zowel bij het netwerk als bij externe volgers. Door veel te werken met hashtags (bijvoorbeeld #gender, #equality) worden de WO=MEN tweets zo breed mogelijk onder de aandacht gebracht. Een belangrijk doel is kennisdeling en -bevordering. De tweets van WO=MEN zijn gekoppeld aan de website en worden daar direct getoond. Twitteren is tevens belangrijk voor de profilering en vindbaarheid van het netwerk.

Pay with a tweet

'Pay with a tweet' is een sociaal betalingssysteem, waarbij mensen betalen met de waarde van hun sociale netwerk. Wanneer iemand een artikel wil lezen op de website van WO=MEN moet deze persoon op de button 'pay with a tweet' klikken. Telkens als iemand met een tweet betaalt, worden haar/zijn vrienden ingelicht over WO=MEN. Gebruikers kunnen zelf bepalen of ze willen 'betalen' met een tweet via Twitter, of een bericht op hun Facebook-pagina om hun vrienden te vertellen over de activiteiten van WO=MEN.



LinkedIn

LinkedIn is een gratis online sociaal netwerk gericht op professionals. In vergelijking met netwerken als Facebook en Hyves onderscheidt LinkedIn zich als het meest zakelijk en gericht op professioneel gebruik. WO=MEN heeft twee groepen (dutchgenderplatform en WO=MEN, alleen toegankelijk voor leden) en een bedrijfsprofiel (openbaar). Door connecties met de profielen van andere LinkedIn-gebruikers bouwt WO=MEN het netwerk van professionals verder op en maakt het netwerk zichtbaarder. LinkedIn is voor WO=MEN ook een middel om het netwerk zakelijk te profileren en internationaal op de kaart te zetten.

Het is heel makkelijk om via LinkedIn forumdiscussies te houden en informatie te delen. WO=MEN spreekt pro-actief relevante professionals aan en weekt discussies los. WO=MEN gebruikt LinkedIn ook om meer inzicht te krijgen in hoe 'con-collega's' en andere instanties zich bezig houden met gendergelijkheid. Daardoor groeit het inzicht wie er binnen de organisaties actief zijn op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten, en welke rollen zij bekleden.

Theory of Change - Social media

Output algemeen	Output 2012	Activiteit 2012	Output 2013	Output 2014	Output 2015
Draagvlak in Nederland voor genderrechtvaardigheid wordt intensief gestimu-leerd.	De website, Facebook, Twitter en LinkedIn zijn op elkaar afgestemd.	<i>Ontwikkelen van geïntegreerde sociale media/online strategie.</i>	De website, Facebook, Twitter en LinkedIn zijn op elkaar afgestemd.	De website, Facebook, Twitter en LinkedIn zijn op elkaar afgestemd. De website, Facebook, Twitter en LinkedIn zijn op elkaar afgestemd.	
	Actieve Facebook-pagina met 800 volgers.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ontwikkelen van geïntegreerde sociale media/online strategie.</i> • <i>Aanstellen Community Manager.</i> 	Actieve Facebook-pagina met 1500 volgers.	Actieve Facebook-pagina met 3000 volgers.	Actieve Facebook-pagina met 5000 volgers.
	50 pay-with-a-tweets	<i>'Why gender-justice' boekje samenstellen, verspreiden via pay-with-a-tweet.</i>	250 pay-with-a-tweets.	1000 pay-with-a-tweets.	2500 pay-with-a-tweets.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Sociale media	32.000	32.200	32.500	35.000

6.4 Member updates (MU's)

Naast informatieverstrekking via de website en de papieren nieuwsbrieven, worden de WO=MEN leden op de hoogte gehouden via member updates: 2 maandelijks groepmails met afgeschermd informatie over actuele ontwikkelingen binnen het WO=MEN netwerk, het bredere terrein van gender in internationale samenwerking, en de Nederlandse politiek. Ook is het een communicatiemiddel om over bijeenkomsten te informeren, gender-vacatures te melden en de leden te attenderen op interessante evenementen. Dit is informatie met een snellere omlooptijd dan informatie die via de nieuwsbrieven wordt verstrekt, en behoeft meer afscherming dan informatie die op de website wordt gepubliceerd.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Member updates	10.000	12.500	12.500	12.500

6.5 Nieuwsbrief

WO=MEN blijft ook een papieren nieuwsbrief per post verspreiden. Deze wordt naar alle individuele en institutionele leden gestuurd, en naar de donoren en relevante externe partijen. De nieuwsbrief komt meerdere keren per jaar uit met door leden geschreven artikelen over gender en aan gender gerelateerde onderwerpen. De nieuwsbrief wordt ook naar relevante contacten gestuurd en gebruikt als promotiemateriaal. Het is een kleurrijk, informatief visitekaartje van WO=MEN.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Nieuwsbrief	17.000	17.500	17.500	17.500

powered by women

Organisatie

Het nieuwe Zuid-Noord paradigma, de toename van nieuwe betrokkenen bij het thema gender en de dynamische groei van het netwerk vereisen een andere werkvorm van het secretariaat en bestuur. Het belangrijkste orgaan van WO=MEN zijn de leden met de twee jaarlijkse Algemene Leden Vergaderingen (ALV's).

7

7.1 ALV

Tweemaal per jaar vindt een algemene ledenvergadering plaats (ALV). Tijdens de eerste ALV legt het bestuur verantwoording af over het afgelopen jaar en beoordeelt de ALV het jaarverslag en de jaarrekening. Tijdens de tweede ALV worden het werkplan en de begroting voor het komende jaar onder de loep genomen. Ook vinden bestuursverkiezingen tijdens de ALV plaats. De ALV is de plek om gezamenlijk na te denken over de richting van WO=MEN, de prioriteiten, lacunes te signaleren, nieuwe initiatieven te starten en collega's te wijzen op interessante ontwikkelingen. In toenemende mate wordt de ALV ook gebruikt voor matchmaking en kennisuitwisseling.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
ALV	25.000	25.500	25.500	25.500

7.2 Planning

WO=MEN schrijft jaarlijks een jaarplan en jaarverslag. Het jaarplan wordt door het secretariaat geschreven op basis van input van de leden en het bijhouden van relevante ontwikkelingen. Voor elk project wordt een jaarlijks plan geschreven waarin verwachte output, activiteiten en indicatoren staan. Een deel van het planning, monitoring en evaluation (PM&E) mechanisme bestaat uit het goedkeuren van het jaarverslag en jaarplan door de leden van WO=MEN tijdens de Algemene Ledenvergadering. In 2012 wordt geen jaarplan geschreven aangezien in dit meerjarenplan de activiteiten van 2012 al zijn genoemd.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
PM&E	11.000	11.000	11.000	11.000

7.3 Secretariaat

Om principiële, inhoudelijke en financiële redenen is het zaak om het secretariaat lean & mean te houden. Hiermee wordt ook de grootste valkuil van een platform-secretariaat voorkomen: dat secretariaatsmedewerkers het werk van leden gaan overnemen. Met verlies van ownership en kennis van leden tot gevolg. Medewerkers van het secretariaat faciliteren en stimuleren kennisoverdracht tussen de leden onderling, bijvoorbeeld op het gebied van VN-Resolutie 1325, landbouw, CSR en diaspora. Maar de medewerkers zijn niet de trekker en coördinator van een groep. De ervaring met lobbythema's als gender in de Arabische lente leert dat leden zeer goed in staat zijn om zelf een thema te trekken: het secretariaat zorgt voor de juiste contacten en timing.

Meer dan voorheen zal het secretariaat aandacht besteden aan (sociale) media, algemene voorlichting en het bereiken van opiniemakers. Het bureau wordt regelmatig bijgestaan door stagiairs en vrijwilligers. In toenemende mate zal ook een beroep worden gedaan op bedrijven om gratis diensten te leveren (computers, ICT, vormgeving, communicatie, drukwerk, etc.). Ook zal het secretariaat de leden blijven informeren over haar werkzaamheden, waarnemingen en dilemma's, middels nieuwsbrieven, de website en andere communicatiemiddelen.

WO=MEN is een netwerk. Alle activiteiten die door het secretariaat worden uitgevoerd zijn erop gericht om het netwerk op te bouwen en te versterken. De belangrijkste taak is het faciliteren van de ontwikkeling, kracht en impact van het netwerk met betrekking tot mondiale genderrechtvaardigheid. Dit houdt in dat het secretariaat verschillende belanghebbenden identificeert, ze met elkaar in contact brengt, en helpt capaciteiten en (collectieve) acties vorm te geven.

7.4 Bestuur

Het bestuur bestaat volgens de statuten uit minimaal vier en maximaal zeven leden. Het bestuur is in de afgelopen jaren versterkt met professionals uit diverse disciplines. Door de breedte wordt tunnelvisie voorkomen. De leden van het bestuur zijn nauw betrokken bij zowel het secretariaat als het netwerk, tegelijkertijd hebben ze een controlerende en sturende functie. Waar mogelijk wonen bestuursleden werkgroepvergaderingen en bijeenkomsten bij.

Bovendien heeft het bestuur een belangrijke antennefunctie: 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? Ook in de komende jaren zal het bestuur zich inzetten voor een inhoudelijk sterk en efficiënt netwerk.

Raad van Advies

Er wordt gewerkt aan het opzetten van een Raad van Advies waarin vertegenwoordigers uit de wetenschap, politiek, bedrijfsleven en het Zuiden 1 à 2 maal per jaar bijeenkomen en advies geven over toekomstige ontwikkelingen en kansen. Het orgaan fungeert als think-tank en als liaison naar een netwerk buiten het veld van internationale samenwerking.

Diversiteitsmanagement

Het WO=MEN secretariaat, bestuur en RvA streven naar een evenwichtige samenstelling in sekse, culturele achtergrond en leeftijd. Hier wordt in het aannamebeleid van het secretariaat nadrukkelijk op gestuurd om coöptatie te voorkomen.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Bestuur- en bureaunkosten	55.000	55.000	55.000	57.500

maatschappelijk flexibiliteit

Financieel

Om de inhoudelijke doelstellingen te kunnen realiseren, moet WO=MEN financieel slagvaardig zijn. Een stabiele financiële basis is van belang voor de continuïteit van de activiteiten. Hiertoe is een tweezijdige strategie ingezet. Enerzijds zijn donoren verzocht om een meerjarenbijdrage te leveren, zodat de jaarlijkse tijdrovende zoektocht naar fondsen verminderd kan worden. Tegelijkertijd wordt gestuurd op een nadrukkelijke afbouw van bijdragen van grote donoren: vanaf 2015 zal het netwerk vooral functioneren op basis van kleine bijdragen van ontwikkelingsorganisaties, ledenbijdragen, internationale fondsen en het bedrijfsleven. Ook worden er meer programmatische overeenkomsten gesloten.

8.1 Ledenbijdrage

De ledenbijdragen zijn een zeer belangrijke financieringsstroom, ook al vormen zij niet het grootste aandeel in de begroting. Het is niet alleen de uitdrukking van de commitment van WO=MEN's leden in financieel opzicht, het is de enige stroom van 'eigen geld' van de vereniging. Deze financieringsstroom kan WO=MEN aanwenden om leden te ondersteunen bij innovatieve activiteiten, waar geen mogelijkheid voor projectfinanciering is. Daarnaast worden de ledenbijdragen gebruikt voor het opbouwen van reserves die op de lange termijn de continuïteit van de vereniging garanderen. Leden leveren ook in kind (gekwantificeerde) bijdragen zoals tijd, een eigen bijdrage aan reiskosten en ter beschikking gestelde vergaderruimtes. WO=MEN zal een systeem ontwikkelen om deze bijdragen zichtbaar te maken. In kind bijdragen en ledenbijdragen vormen samen een indicatie voor het draagvlak. Leden kunnen in principe altijd gratis deelnemen aan de activiteiten van WO=MEN. Niet-leden zullen af en toe om een kleine bijdrage gevraagd worden als ze willen deelnemen aan WO=MEN activiteiten. Deze bijdragen maken in de begroting deel uit van de ledenbijdragen.

8.2 Institutionele/structurele financiering

Op het moment is gedeeltelijk sprake van structurele financiering. Het voordeel van deze vorm van financiering is dat het vaak voor een langere periode beschikbaar is en de flexibiliteit van de organisatie bevordert. Ook worden staf en overheadkosten afgedekt.

8

WO=MEN streeft ernaar om met een aantal donoren een overeenkomst voor langere termijn aan te gaan. Deze financiering is gekoppeld aan de jaarlijkse werkplannen waarin het strategisch plan geoperationaliseerd is. Rapportage vindt plaats via het jaarverslag waarin de voortgang van het strategisch plan en de financiële bestedingen beschreven worden.

Een risico van institutionele financiering is mogelijke afhankelijkheid van een beperkt aantal donoren. Dit brengt ook het risico met zich mee dat de organisatie geleefd gaat worden door de agenda van de donoren. Het voordeel is echter dat de kosten van het lidmaatschap relatief laag kunnen blijven. Ook hoeft het secretariaat minder tijd te besteden aan fondsenwerving, zodat zij haar tijd effectief kan besteden aan de uitvoering van activiteiten. Het risico van afhankelijkheid van een kleine groep donoren wordt ondervangen door overeenkomsten op de lange termijn aan te gaan, het ledenbestand te verbreden, duidelijke afspraken te maken over eventuele belangenversterving, projectfinanciering in te zetten waar mogelijk en wenselijk en door adequate reserves op te bouwen. Daarnaast kiest WO=MEN ervoor om per individuele donor een maximale bijdrage van 30% van de totale begroting toe te laten. Ook institutionele financiering kan voor innovatiedoelinden gebruikt worden, zolang hiervoor binnen de financieringsvoorwaarden van de donor ruimte bestaat.

8.3 Projectfinanciering

Projectfinanciering leent zich met name voor duidelijk afgebakende projecten met een beperkte tijdsduur. WO=MEN streeft er daarom naar om de verschillende projecten in het werkplan goed af te bakenen, zodat het makkelijker is om projectfinanciering aan te vragen. Vooral nieuwe projecten die in samenwerking met (groepen) leden worden opgezet en die tot doel hebben een brede doelgroep te bereiken, lenen zich voor projectfinanciering. Nadeel van projectfinanciering is wel dat het op kleinschalige basis werven van financiering en de mate van gedetailleerdheid van de aanvraag een grote werklust bij het secretariaat neerlegt. Een onzekere factor is dat vaak pas laat duidelijk wordt of de financiering is goedgekeurd. Ook kunnen staf- en overheadkosten niet altijd gedekt worden.

Een andere vorm van projectfinanciering is sponsoring. De mogelijkheden voor sponsoring beperken zich echter nog meer dan subsidie op projectbasis tot activiteiten met een groot bereik.

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Fondsenwerving	10.000	10.000	10.000	12.500

innovatieve activiteiten

Begroting 2012-2015

Inkomsten	2012	2013	2014	2015
Subsidies				
OxfamNovib	50.000	50.000	50.000	20.000
Cordaid	70.000	50.000	50.000	20.000
ICCO	30.000	30.000	30.000	10.000
Hivos	80.000	75.000	75.000	40.000
(Ontwikkelings)organisaties	32.500	35.000	45.000	70.000
Overheid	150.000	150.000	75.000	90.000
Buitenlandse fondsen	27.500	30.000	65.000	100.000
Bedrijven	24.000	35.000	65.000	100.000
Subsidies totaal	464.000	455.000	455.000	450.000
Ledenbijdrage				
Institutioneel	26.000	27.000	30.000	40.000
Individueel	4.000	4.500	8.000	10.000
Ledenbijdrage totaal	30.000	31.500	38.000	50.000
Totaal inkomsten	494.000	486.500	493.000	500.000

Uitgaven	2012	2013	2014	2015
Dutch Gender Platform				
Matchmaking	20.000	20.500	21.000	22.500
Dutch Gender Platform totaal	20.000	20.500	21.000	22.500
Strategieën				
Lobby				
Algemene lobby	40.000	41.000	42.000	45.000
Thematische lobby	28.000	28.500	28.500	24.000
Politieke mapping	10.000	10.300	10.500	10.500
Actualiteiten	30.000	30.500	35.000	35.000
EU	10.000	11.000	11.000	12.000
UN	10.000	11.000	11.000	12.000
Kennis				
Kennisplatform	10.000	10.500	10.500	10.500
Gender action learning trajectory	30.000	0	0	0
Thema's				
VNVR 1325	30.000	30.000	30.000	30.000
Corporate Social Responsibility	10.000	15.000	15.000	15.000
Duurzame ontwikkeling en landbouw	5.000	7.500	7.500	7.500
Opkomende thema's	20.000	25.000	25.000	25.000
Contactmomenten leden	5.000	5.000	5.000	5.000
Voorlichting				
Media & opinie makers	11.000	11.500	11.500	11.500
Jaarlijks evenement	25.000	25.500	25.500	25.500
Website	40.000	40.000	40.000	40.000
Sociale media	32.000	32.200	32.500	35.000
Member updates	10.000	12.500	12.500	12.500
Nieuwsbrief	17.000	17.500	17.500	17.500
Strategieën totaal	373.000	364.500	370.500	373.500
Organisatie				
ALV	25.000	25.500	25.500	25.500
PM&E	11.000	11.000	11.000	11.000
Bestuur en bureaunkosten	55.000	55.000	55.000	56.500
Fondsenwerving	10.000	10.000	10.000	11.000
Organisatie totaal	101.000	101.500	101.500	104.000
Totaal uitgaven	494.000	486.500	493.000	500.000

Afkortingen

ALV	algemene ledenvergadering
AO	Algemeen Overleg
AWID	Association for Women's Rights in Development
BPfA	Beijing Platform for Action
BZ	Ministerie van Buitenlandse Zaken
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CSR	corporate social responsibility
DGIS	Directoraat-Generaal Internationale Samenwerking
DGPZ	Directeur Generaal Politieke Zaken
EL&I	Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie
EU	Europese Unie
EVS	Eenheid Veiligheid en Stabiliteit
EVD	Economische Voorlichtingsdienst
ICT	informatie en communicatie technologie
IFI	Internationale Financiële instelling
IS	internationale samenwerking
LGBTQ	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Questioning
MDG's	Millenium Development Goals
MENA	Midden-Oosten en Noord-Afrika
MEP	Members of European Parliament
MKB	midden- en kleinbedrijf
MT	management team
MU	member update
MVO	maatschappelijk verantwoord ondernemen
NAP	nationaal actieplan
NGO	non-gouvernementele organisatie
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OS	ontwikkelingssamenwerking
PA	politiek assistent
PM&E	planning, monitoring en evaluation
PV	permanente vertegenwoordiger
SRGR	Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten
SWOT	Analyse van Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats
ToC	Theory of Change
UN	United Nations
VN	Verenigde Naties
VNVR	VN-Veiligheidsraad Resolutie
WG	werkgroep
WIDE	Network Women in Development Europe
WO=MEN	Women Equals Men
Zzp-er	Zelfstandige Zonder Personeel

Annex 1

Resultaten individuele ledenconsultatie

Algemeen

- De **lobby en beleidsbeïnvloeding** worden erg gewaardeerd door de leden.
- De leden zien de toegevoegde waarde van het platform omdat ze hierdoor **veel contacten** opdoen. Ook is het platform het enige gender/os-netwerk dat nog over is.
- De leden waarderen de **informatie** die hun opgestuurd wordt, ze blijven zo goed op de hoogte.
- De leden ervaren **genoeg ruimte** om zichzelf te profileren en te presenteren binnen het netwerk.
- Als **kerntaken van WO=MEN** worden het netwerk, de beleidsbeïnvloeding en kennisuitwisseling genoemd. Voorlichting en activiteiten organiseren is ook belangrijk, maar komen na bovengenoemde kerntaken.
- Met name de **ALV's** en het evenement **genderjustice.nu** worden genoemd als succesvolle activiteiten.
- In de **communicatie** spelen de **member updates** en de nieuwsbrief een grote rol in het op de hoogte houden van de leden. Voor het gericht terugzoeken van informatie en successen worden de website en het jaarverslag gebruikt.
- Slechts een klein deel van de leden gebruikt **Twitter** en **Facebook** om WO=MEN te volgen.
- De meeste leden vinden dat WO=MEN steeds **professioneler** wordt. Als positieve punten worden de groei van de inhoudelijke expertise, de mooie website, de succesvolle lobby en de enthousiaste uitstraling van het secretariaat genoemd.
- De eigen bijdrage van de meeste individuele leden bestaat uit het delen van hun **kennis en expertise** in het netwerk.

Verbeterpunten

- Het nadeel van de nadruk op lobby is dat individuele leden (en academici) vaak voelen dat ze niet veel kunnen bijdragen en dat de agenda bepaald wordt door de grotere organisaties. Deze **'kloof' tussen individuele leden en institutionele leden** werd vaak genoemd.
- Leden geven aan dat het netwerk nog meer **exposure** in de **media en meer naamsbekendheid** zou moeten/kunnen krijgen.
- Veel leden geven aan **thema's te missen**. Hoewel de genoemde thema's divers zijn, lijkt vooral economische ontwikkeling van vrouwen gemist te worden. Ook wordt kritisch kijken naar gendergelijkheid in de Nederlandse maatschappij benadrukt, als je een voorbeeld wilt zijn voor andere landen.
- Verbinding met **academische wereld** verstevigen.
- **Contact** (blijven) **onderhouden** ('feeling houden') met andere netwerken en organisaties zoals NVR, E-Quality, Women Inc, Europese netwerken (WIDE) en internationaal (AWID).
- Meer betrokkenheid creëren bij **individuele leden**, door ze vaker bij elkaar te brengen (face-to-face contact) voor kennisuitwisseling en debat.
- Locatie van activiteiten en overleg **centraler** en makkelijker bereikbaar waar mogelijk (bijv. Utrecht) als thema niet direct beleidsbeïnvloeding in Den Haag is.
- **Tijdstippen** van activiteiten zijn vaak lastig voor individuele leden, omdat ze onder werktijd zijn. Veel leden zouden het waarderen als er meer activiteiten gepland worden aan het einde van de middag of in de avond.

Innovatie

- WO=MEN als **mediator** tussen ngo's en bedrijfsleven; vertaalslag maken tussen verschillende werelden door trainingen en advies op het gebied van gender aan te bieden en bewustwording te creëren.
- WO=MEN heeft **kennis, ervaring** en een **netwerk** te bieden met betrekking tot gender en (culturele) diversiteit op nationaal en internationaal niveau.
- Mogelijkheden om vanuit **bedrijfsleven de economische participatie van vrouwen** te ondersteunen en sociale en economische rechten op de kaart te zetten.

Wijziging visie en missie

Visie:

Mondiale genderrechtvaardigheid - een wereld waarin mensen van alle seksen en genders vrij zijn in keuzes en gelijk zijn in rechten en kansen, en daarnaar handelen en behandeld worden.

Voormalige visie:

De Nederlandse overheid, de politiek, ontwikkelingsorganisaties, private sector en maatschappelijke groeperingen hebben een internationaal beleid, en voeren dit uit, gebaseerd op genderrechtvaardigheid in alle dimensies. Nederland doet een belangrijke bijdrage aan het bereiken en behouden van genderrechtvaardigheid in de wereld.

De nieuwe visie verwijst naar het gewenste langetermijnperspectief. In een visie mag je dromen, het gaat om WO=MEN's utopie. De visie is breder gemaakt en verwijst niet meer naar specifieke actoren en wat zij precies geacht worden te doen. De visie is bedoeld om richting te geven aan het einddoel dat het netwerk wil bereiken, ongeacht wie of hoe. Het 'hoe'-aspect is beschreven in de nieuwe missie:

Missie:

Door het bevorderen van bewustzijn, kennis, samenwerking en beleidsbeïnvloeding draagt WO=MEN bij aan gender mainstreaming, empowerment van vrouwen en het betrekken van mannen bij het definiëren en realiseren van genderrechtvaardigheid.

Voormalige missie:

WO=MEN streeft ernaar om zelfbeschikking – empowerment - van vrouwen en genderrechtvaardigheid – genderjustice - (weer) zichtbaar op de agenda te zetten en te behouden van de Nederlandse overheid, de politiek, ontwikkelingsorganisaties en maatschappelijke groeperingen, en een bijdrage te leveren aan het (inter)nationale debat over vrouwenrechten.

De nieuwe missie van WO=MEN geeft weer hoe het platform een bijdrage wil leveren aan het realiseren van de mondiale visie: het actieperspectief. Bewustzijn (*awareness raising*) over wat gender is en het belang van een genderbenadering, kennisdeling en -ontwikkeling en beleidsbeïnvloeding (lobby) zijn de centrale strategieën van WO=MEN om dit te bereiken (zie hoofdstuk 3). Gezamenlijke actie verwijst naar de netwerkfunctie van WO=MEN en het overgaan tot actie na matchmaking.

Voor een genderrechtvaardige wereld is het nodig om in beleid en praktijk gender te integreren op alle niveaus en binnen alle thema's (mainstreaming), gericht in te zetten op het verbeteren van de weerbaarheid en onafhankelijkheid van vrouwen (empowerment) en mannen actief te betrekken bij de emancipatie-agenda. Empowerment van vrouwen is dus een prominent onderdeel van de missie gebleven, daar is gender mainstreaming aan toegevoegd om de *two-track strategy* compleet te maken. Bovendien blijkt uit de praktijk dat er zonder mannen geen sprake kan zijn van een echte genderbenadering, en dat mannen zowel rechten als plichten hebben bij het bevorderen van mondiale genderrechtvaardigheid.

De groepen van actoren zijn niet meer opgenomen in de visie en missie, omdat een steeds bredere kring van actoren invloed heeft op vrouwenrechten. Naast de genoemde overheid, politiek, ontwikkelingsorganisaties en maatschappelijke groeperingen, hebben bijvoorbeeld ook bedrijven via hun interne en externe beleidskeuzes effect op vrouwenrechten. Er zijn ook steeds meer individuen betrokken bij internationale samenwerking, zoals zzp'ers (consultants, trainers), academici en studenten. Bovendien spelen de media en opiniemakers een belangrijke rol in de vorming van de publieke opinie. Reden genoeg om de missie breder te trekken, en in de uitgebreidere beschrijving de groepen van actoren apart te noemen.

Annex 2

Annex 3

Basisprincipes WO=MEN werkgroepen

Een manier om kennis en expertise van leden bij elkaar te brengen is in een werkgroep. Dit is een actiegroep die bestaat uit leden met dezelfde (thematische) interesses. De WO=MEN werkgroep 1325 is hier een belangrijk voorbeeld van.

Linken en leren komt binnen WO=MEN altijd voort uit een gezamenlijk belang van de leden en gebeurt alleen indien voldoende interesse bestaat om deel te nemen en bij te dragen. Als er voor deze vorm wordt gekozen dan is het zaak om zeer beperkt daadwerkelijk bijeen te komen en vooral veel via mail of skype te communiceren.

Het secretariaat van WO=MEN ondersteunt bijvoorbeeld het in contact brengen van nieuwe leden en het informeren van de overige leden van het netwerk over de activiteiten van de werkgroep. Elke werkgroep kan zijn eigen unieke dynamiek hebben, afhankelijk van de behoeftes van de leden. Ze kunnen Nederlands of Engels als voertaal hebben (of eventueel een andere taal zoals Spaans, Frans of Arabisch). De focus van de werkgroep kan variëren, bijvoorbeeld lobby en beleidsvorming of kennisuitwisseling, evenals de mate waarin ondersteuning nodig is bij activiteiten. De werkgroepen kunnen verschillende methodes gebruiken, bijvoorbeeld vier keer per jaar een bijeenkomst beleggen en voor de overige overleggen telewerken gebruiken.

Taakverdeling bij een werkgroep binnen WO=MEN:

- De groep heeft een trekker: iemand die verantwoordelijk is voor het voorbereiden en organiseren van de ontmoetingen (vergaderingen of teleconferenties), het vaststellen van data, het maken en verspreiden van notulen, het verzamelen van informatie van de verschillende leden in de groep, etc. Elke thematische werkgroep kan zijn eigen doelen en beoogde resultaten formuleren voor de trekker.
- Voor elke vergadering of teleconferentie maakt het secretariaat van WO=MEN een staf-lid beschikbaar. De bijdrage van WO=MEN is afhankelijk van de beoogde resultaten van de groep, bijvoorbeeld in lobby en kennisuitwisseling en -ontwikkeling.
- Indien relevant, smeedt WO=MEN banden tussen de verschillende thematische werkgroepen, zodat ze wederzijds elkaars activiteiten kunnen versterken.
- WO=MEN is de schakel tussen leden van de werkgroep en de rest van het netwerk, mede door het verspreiden van informatie via de website, verdeeld over verschillende thema's.

De bestaande werkgroepen worden binnen WO=MEN ondersteund zolang de relevantie voor het netwerk en de leden blijft bestaan. De mogelijkheid voor intensieve ondersteuning van de werkgroepen vanuit het secretariaat varieert aan de hand van de relevantie van de werkgroepdoelen voor het jaarplan en voor WO=MEN als organisatie. Het is niet mogelijk een groeiend aantal werkgroepen actief te ondersteunen vanuit een klein, niet groeiend, secretariaat. Van werkgroepen die al een tijd actief zijn wordt dus de nodige zelfstandigheid verwacht.

Naast de thematische werkgroepen kunnen er ook strategische werkgroepen zijn (zie onder 'Actoren'):

- De Keukentafel, voor de borging van het betrekken van mannen bij genderrechtvaardigheid;
- diaspora en migratie, ter ondersteuning van capaciteitsontwikkeling van deze vrouwen-organisaties en hun invloed op beleid en praktijk;
- zzp'ers, trainers en consultants, voor het uitwisselen van kennis en contacten, en het bevorderen van acquisitie en samenwerking.



women
Dutch Gender Platform

Plein 9
2511 CR The Hague
The Netherlands

e	info@wo-men.nl
t	+31 (0) 70 311 88 07
f	+31 (0) 70 356 14 96
website	www.wo-men.nl
facebook	Wo=Men
twitter	genderplatform

