



JAARVERSLAG

2015

Uitgebreid



Ledenoverzicht 2015

INSTITUTIONELE LEDEN

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

INDIVIDUELE LEDEN

- = Alexandra Nuijen
- = Alide Roerink
- = Ana Arauz Ledezma
- = Angélique Verweij
- = Anneke Wensing
- = Annemarie Westendorp
- = Annette Jansen
- = Anouk Baron
- = Anouka van Eerdewijk
- = Åsa Ekvall
- = Ayaan Abukar
- = Barbara Wessels
- = Bas van Bergeijk
- = Bernadette Jansen
- = Bibiane van Mierlo
- = Blanca Méndez
- = Boukje Kistemaker
- = Carolien Kernkamp
- = Cecile van Manen
- = Cécile Fassaert
- = Chantal Kotte
- = Charlotte de Heer
- = Christine Verheijden
- = Christy Hoefnagels
- = Clementine Klijberg
- = Conny Bergé
- = Corinne Grant
- = Cornelia Quist
- = Corneliëke Keizer
- = Daphne Zwaaneveld
- = Désirée Oldenhuis
- = Dorine Plantenga
- = Doris Alfafara
- = Dylan van Genderen
- = Elin Hilwig
- = Ellen Stam
- = Ellettha Schoustra
- = Els den Os
- = Els Rijke
- = Elske van Erkelens
- = Emma Feenstra
- = Emma Jansen
- = Erica van Engel
- = Esther Goedendorp
- = Esther Langen
- = Evelien Kamminga
- = Fenna ten Berge
- = Filip Zoetewij
- = Fleur Posthumus
- = Froukje Gaasterland
- = Gea Meijers
- = Gemma Franke
- = Gerard Wieffer
- = Gisela Dütting
- = Godelieve van Heteren
- = Hadewijch Klaassen
- = Hanneke Spaans
- = Hedwig Strikkers
- = Ina Keuper
- = Inemarie Dekker
- = Ines Balkema
- = Inge Stemmler
- = Ingrid Blaauw
- = Irene Hemelaar
- = Iris Roscam Abbing
- = Jaap Spreeuwenberg
- = Jan Reynders
- = Janneke van derHeijden
- = Jeanette Kloosterman
- = Jens van Tricht
- = Jette Swinkels
- = Jitske Both
- = Joan de Jong
- = Joke Florax
- = Joke Hartmans
- = Joke Manders
- = Joke Oranje
- = Jolein Baidenmann
- = Joni van de Sand
- = Jonna Klijnsma
- = Jos Hoenen
- = Josette Dijkhuizen
- = Josien Schrijnemakers
- = Jyotsna Gupta-Agnihotri
- = Karen Hammink
- = Karin Verbaken
- = Kim Bennemeer
- = Kim Hartog
- = Kitty Bentvelsen
- = Koos Kingma
- = Kosta Skliris
- = Lenny Schouten
- = Leonie van Gils
- = Leontine Bijleveld
- = Leontine Loudon
- = Lida Zuidberg
- = Lieke Ruijmschoot
- = Liesbeth van der Hoogte

- = Lilian Peters
- = Lily Hutjes-Boelaars
- = Lin McDevitt-Pugh
- = Lisa Smit
- = Lisa Nussy
- = Loeky Droesen
- = Loes Schenk-Sandbergen
- = Lucy Hall
- = Lucy Maarse
- = Maitrayee Mukhopadhyay
- = Margot Klute
- = Margriet van der Linden
- = Marguerite Appel
- = Marianne Nugteren
- = Marie-Anne van Reijen
- = Mariël van Kempen
- = Mariella Noto
- = Marie-Louise Wijne
- = Mariette Spigt
- = Mariken Baaij
- = Marina de Regt
- = Marjan van Es
- = Marjolein Quist
- = Marleen de Korver
- = Martine Prange
- = Matilda Nahabedian
- = Miriam Langeveld
- = Monique van 't Hek
- = Nanda Baldew
- = Natalie Hoftijzer
- = Natashe Lemos Dekker
- = Niké Buijze
- = Noortje Verhart
- = Noura van den Berg
- = Pamela Lawson
- = Patricia Muñoz Cabrera
- = Pauline van Tol
- = Pepijn Gerrits
- = Pepita Mol
- = Petra Ybeles Smit
- = Petra Seelen
- = Reina Hekman
- = Remco van Hauwermeiren
- = Rinske Bijl
- = Saeed Saeed
- = Sanne Holtslag
- = Sanne Meijer
- = Sasja de Valenca
- = Saskia Ivens
- = Saskia Vossenbergh
- = Sieth Delhaas
- = Sjoerd Zanen
- = Soesila Verhagen-Jainandusing
- = Sonja Boersma
- = Sophie Kesselaar
- = Sophieke Kappers
- = Suman Korenhof-Taneja
- = Sunita Chote-Cedit
- = Suzanne Edelkamp
- = Tamara Kool
- = Tessa Roorda
- = Thera Osch
- = Thirza Bronner
- = Ton Holtslag
- = Valli Kanapathipillai
- = Verona Groverman
- = Viktorija Veljanoska
- = Yvonne Koning
- = Zairah Khan



Voorwoord

2015 was een heel bijzonder jaar, zowel voor het WO=MEN netwerk als de brede vrouwenrechtenbeweging wereldwijd. 2015 was het jaar van de start van de Global Development Goals. Het was het jaar waarin de agenda voor vrouwenrechten *Beijing Platform for Action* 20 jaar bestond. Dit verslagjaar werd ook 15 jaar VN-resolutie 1325 over de rol van vrouwen in conflictgebieden gevierd. Wereldwijd zagen we de enorme vooruitgang die is geboekt dankzij deze verklaringen. Tegelijkertijd zagen we ook de enorme druk die wereldwijd werd uitgevoerd op vrouwen en gendergelijkheidsorganisaties. Deze uitval heeft verschillende vormen:

- = Allereerst de meest zichtbare, zijn extremistische bewegingen van IS tot Boko Haram die het van de Arabische regio tot Centraal-Afrika specifiek op vrouwen voorzien hebben.
- = De tweede, minder zichtbaar, maar met verstrekende gevolgen, is de antiterreurwetgeving die door kritische overheden misbruikt wordt om onwelgevallige organisaties op de zwarte lijst te plaatsen.
- = Ten derde worden vrouwenorganisaties extra hard getroffen door de bezuinigingen wereldwijd, juist omdat ze weinig geld van overheden, noch uit de particuliere sector ontvangen. Deze afname van fondsen in het heetst van de strijd is zeer alarmerend.

Deze trends zag je ook terug in het netwerk van WO=MEN, maar om te beginnen overheerste in 2015 blijdschap en trots over de mijlpalen op internationaal vlak; over resolutie 1325, over het integreren van gender in de Global Development Goals van de Verenigde Naties.

Deze zaken maken ook zichtbaar hoeveel bereikt is in Nederland, mede door de leden van WO=MEN. In 2015 is gewerkt aan een nieuw National Actie Plan voor resolutie 1325, samen met de ministeries van Buitenlandse Zaken, Veiligheid en Justitie, Defensie en Ontwikkelingssamenwerking. Er is een brede coalitie gevormd van vrouwenorganisaties met Gelijk=Anders, waarin Nederlandse en internationale organisaties samenkwamen om vraagstukken uit het 'noorden' en 'zuiden' op een vernieuwende manier te verenigen. Het is gelukt om gender verankerd te krijgen in akkoorden met het bedrijfsleven.

Tot slot, op politiek vlak hebben we toezeggingen dat alle ontwikkelingsprogramma's worden getoetst op gender. Kortom, in 2015 zijn grote successen geboekt. Tegelijkertijd voelen we dat de bezuinigingen grote bessen slaan in de beweging, zowel in Nederland als in de rest van de wereld.

In dit jaarverslag leest u hoe individuen en organisaties zich toch inspanssen om solidair op te komen voor gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd, met succes. Graag leggen wij de resultaten alsook de geleerde lessen aan jullie voor.

veel leesplezier!

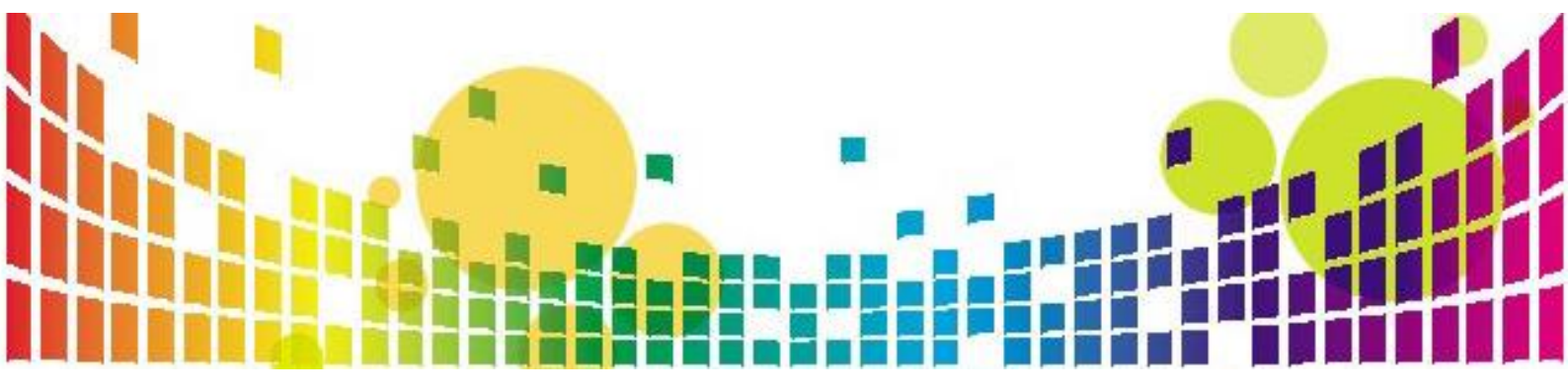
*Elisabeth van der Steenhoven
Directeur WO=MEN Dutch Gender Platform*





Inhoudsopgave

Ledenoverzicht 2015	2
1. WO=MEN DUTCH GENDER PLATFORM	7
2. De basis = het netwerk	9
3. Lobby	12
4. Communicatie	16
5. Thema's	18
6. Organisatie & Management	28
7. Financieel	33
Annex I: LOGFRAMES 2015 per thema/strategie	35





1. WO=MEN DUTCH GENDER PLATFORM

1.1 WAAR WO=MEN VOOR STAAT

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

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

In 2015 is een Theory of Change ontwikkeld, die de basis vormde voor het Jaarplan 2016. In de Theory of Change is omschreven met welke drie strategische invalshoeken het WO=MEN platform gaat werken. Hiervoor zijn de volgende drie aandachtsgebieden gedefinieerd:

WO=MEN platform: onderlinge kennisoverdracht

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

WO=MEN platform voor onderlinge steun

- = Het WO=MEN platform brengt leden en niet-leden bij elkaar.
- = Onderlinge matchmaking.
- = Stimuleren van een energieke en levendige genderrechtvaardigheids 'movement'.
- = Ondersteunen van gender-experts binnen organisaties.
- = Inzet voor extra fondsen en financiële ondersteuning.

WO=MEN platform voor lobby

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



1.2 THEORY OF CHANGE

De Theory of Change van WO=MEN is op de volgende pagina visueel uitgewerkt. In het bovenste gedeelte vertolken wij onze visie: wat willen we uiteindelijk bereiken als WO=MEN Dutch Gender Platform? In het licht blauwe gedeelte eronder staat welke verandering wij graag zien bij onze doelgroepen. Met de gekozen strategieën (donkerroze) en onze activiteiten (licht roze) hopen wij dat te bewerkstelligen.





2. De basis = het netwerk

De leden van WO=MEN zijn de belangrijkste kracht van de organisatie. En zij vormen ook de goede basis van het platform. WO=MEN is door haar omvang én diversiteit als netwerk op het gebied van genderrechtvaardigheid het enige in haar soort in Nederland en zelfs daarbuiten. De strategie om als platform bij te dragen aan een sterke genderrechtvaardigheidsbeweging wereldwijd is heel bewust gekozen. WO=MEN neemt de rol van advocaat en waakhond op zich. Ook in 2015 hebben wij vanuit Nederland van lokaal tot aan de VN bijgedragen aan de genderrechtvaardigheidsbeweging.

2.1 DE KRACHT VAN HET NETWERK

In 2015 heeft het WO=MEN secretariaat diverse activiteiten uitgevoerd om het WO=MEN platform verder te versterken en uit te breiden. Dit heeft geleid tot nieuwe individuele en institutionele leden. Eind 2015 was het totaal aantal leden ruimschoots de 200 gepasseerd. De nieuwe individuele leden zijn divers qua leeftijd en achtergrond. Nieuwe institutionele leden die we in 2015 hebben mogen verwelkomen zijn onder andere Choice, de NVR, WILPF, The Hunger Project, CNV Internationaal, Both Ends, Dona Daria en YMCA.

Een zeer positieve observatie in 2015 is, dat steeds meer Nederlandse organisaties en individuen, maar ook internationale organisaties WO=MEN weten te vinden. Zij benaderen het WO=MEN netwerk voor hun waardevolle expertise, maar ook als bron van nieuwe contacten.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Individuele leden	57	82	97	126	134	171
Institutionele leden	21	33	37	40	45	53
TOTAAL	78	115	134	166	179	224

WO=MEN werkt onder andere samen met:

- = Diaspora- en migrantenorganisaties;
- = Mannenorganisaties- en bewegingen;
- = Vrouwenrechtenorganisaties en -activisten;
- = Organisaties voor internationale samenwerking (Ngo's);
- = Kennisinstituten, academici en studenten;
- = Politici en beleidsmakers;
- = Militairen, politie;
- = Bloggers, vloggers, internetactivisten;
- = Bedrijven en ondernemers;
- = Media en opiniemakers;
- = Vakbonden.

2.2 MATCHMAKING

In 2015 heeft het WO=MEN bureau haar matchmaking activiteiten met veel enthousiasme en positieve feedback uitgevoerd en verdiept. Het WO=MEN secretariaat heeft zich op veel verschillende manieren ingezet voor matchmaking en kennisdeling in 2015:

Hoogtepunten Matchmaking

- = Kennislunch met Pakistaanse vrouwenrechtenactiviste Hena Gul in mei 2015. Er waren zowel WO=MEN leden als beleidsmakers van het ministerie van Buitenlandse Zaken aanwezig. Met de aanwezigen besprak Hena Gul op een interactieve manier de positie en bedreigingen van vrouwenrechtenactivisten in Pakistan. De kennislunch was een samenwerkingsverband van WO=MEN en Justice&Peace.



- = Kennislunch met Womankind Worldwide in november 2015, een organisatie gevestigd in het Verenigd Koninkrijk met partners wereldwijd. Samen met een aantal Afrikaanse partners gingen zij met WO=MEN leden in gesprek over methoden voor ondersteuning van vrouwenrechtenorganisaties.
- = In december organiseerde WO=MEN samen met de Taskforce Women's rights and Gender Equality van het ministerie van Buitenlandse Zaken een bijeenkomst met Ms Geraldine Fraser-Moleketi van de Gender Envoy van de Afrikaanse Ontwikkelingsbank.
- = Matchmaking van 11 zowel WO=MEN leden als niet-leden in het aanvraagproces van FLOW II. WO=MEN heeft zowel Nederlandse organisaties gelinkt aan buitenlandse partnerorganisaties, als buitenlandse organisaties of netwerken aan Nederlandse partners om aan de FLOW voorwaarden te voldoen en een aanvraag in te kunnen dienen.
- = Linken van WO=MEN leden met niet-leden of niet-leden met WO=MEN leden in geval van specifieke kennisvraag. Bijvoorbeeld:
 - o Schaduwrapporteurs voor de CEDAW schaduwrapportage gelinkt met organisatie Dona Daria voor praktijkvoorbeelden van het betrekken van mannen en jongens voor gendergelijkheid binnen huishoudens.
 - o Linken van Universiteit Utrecht voor het vak 'Gender en Seksualiteit' (Culturele Antropologie) aan een aantal diaspora migrantenorganisaties (WO=MEN leden) om ondersteuning te krijgen van studenten en studenten het gender werkveld te laten zien.
 - o Een indiaanse grass-root LGBTI organisatie gelinkt aan COC Nederland om geleerde lessen uit te wisselen.
- = Faciliteren van Gender consultants (waaronder veel WO=MEN leden) tijdens de vergadering van NedWorc Gender Group. Een inhoudelijke en praktische uitwisseling van diverse onafhankelijke gender consultants op het WO=MEN kantoor waarbij het WO=MEN secretariaat ook aanwezig was. Dit draagt bij aan het monitoren van de laatste inhoudelijke ontwikkelingen op gender gebied wereldwijd.

2.3 KENNISDELING EN -ONTWIKKELING

Ook in 2015 heeft WO=MEN zich ingezet voor het vergroten van kennis en bewustzijn op het gebied van genderrechtvaardigheid en internationale samenwerking, zowel binnen als buiten het netwerk. WO=MEN heeft zich specifiek ingezet voor het vergroten van kennis onder beleidsmakers, diverse ministeries en bij bedrijven. Zodoende wordt de brede steun die er voor genderrechtvaardigheid is beter ingebed, met verbeterde resultaten en impact op dit gebied als uitkomst. Tevens is WO=MEN in 2015 hard aan de slag gegaan om genderbewustzijn bij een breder publiek te vergroten.

Hoogtepunten kennisdeling en -ontwikkeling

Een greep uit de hoogtepunten van 2015 op het gebied van kennisontwikkeling en kennisuitwisseling:

- = Workshops 'Peace and Security' en 'National Action Plans 1325' tijdens het 2nd Women's Leadership Institute in Nairobi. Op uitnodiging van Cordaid en CREA organiseerde WO=MEN in december twee workshops tijdens een intensief programma voor vrouwenrechtenactivistes wereldwijd. Er werd kennis gedeeld over bestaande instrumenten voor lobby, zoals CEDAW en VN Veiligheidsraad Resolutie 1325, en deelnemers gaven handvatten voor het opzetten van een nationaal actieplan 1325.



- = Verdiepende kennisbijeenkomsten voor leden op verschillende thema's. Zo bezocht op 1 december het Nordic Centre for Gender in Military Operations ons kantoor en ontmoette daar meerdere leden van de werkgroep Gender, Vrede en Veiligheid. Met elkaar bespraken we het belang van gender sensitiviteit in militaire operaties.
- = Inspirerende themaworkshops voor WO=MEN leden, tijdens de Algemene Ledenvergaderingen die in het voor- en najaar van 2015 hebben plaatsgevonden.



- = Uitbreiden en actualiseren van Gendernet met publicaties, onderzoeken en artikelen over gendergelijkheid, vrouwenrechten en internationale samenwerking.
- = Maandelijkse Member-Updates (MU) waarin actuele informatie is gedeeld onder alle leden van WO=MEN over de ontwikkelingen binnen het platform en de thema's en de werkgroepen.

2.4 LESSONS LEARNED

- = Een belangrijke doelstelling in 2016 zijn de onderlinge contacten binnen het netwerk en het netwerk zelf. We merken dat leden juist de onderlinge matchmaking vanuit het netwerk op prijs te stellen. We zien ook dat op dit moment gendergelijkheidsactivisten elkaar meer dan ooit nodig hebben. Zoals ook beschreven in onze *Theory of Change* is de beweging zelf een doel op zich.
- = Het WO=MEN netwerk ontwikkelt zich nog altijd, en groeit, waardoor aandacht moet worden besteed aan de goede structurering van het secretariaat. Afgelopen jaar is er begonnen aan verdere professionalisering en verbetering. Veel leden hebben te maken gehad met reorganisaties. Om dit op te vangen zijn we bezig met nieuwe werkmethoden binnen WO=MEN, met als doel nog beter en efficiënter te werken. In een netwerk met meer dan 200 diverse leden is dit een spannende uitdaging, waarbij we graag gebruik maken van de ervaringen van soortgelijke netwerken.





3 Lobby

In 2015 heeft WO=MEN flink ingezet op lobby. We hebben geconstateerd dat de instrumentele benadering van 'add women and stirr' niet genoeg is. Door enkel en alleen 'iets' te doen met vrouwen en meisjes, zal niet de economische participatie of het vredesproces verbeteren. Dat is helaas niet het geval. Sterker nog, een dergelijke versimpeling draagt *niet* bij aan gendergelijkheid én is bedreigend voor het draagvlak.

Net als in voorgaande jaren is in 2015 volop ingezet op *transformative justice*: het duurzaam aanpakken van onderliggende oorzaken van onrechtvaardigheid in de wereld. Ongelijke machtsverhoudingen in en tussen landen, waaronder op basis van sekse, ras, klasse, leeftijd (gender en intersectionaliteit) liggen ten grondslag aan structurele armoedeproblematiek. Om genderrechtvaardigheid te verbeteren is een verschuiving van de machtsverhoudingen nodig, waarbij zowel mannen als vrouwen een rol spelen.

- In 2015 is er een tweesporenstrategie bewandeld:
- = **Verdieping** omdat er weliswaar brede steun bestond voor genderrechtvaardigheid /vrouwenrechten, maar de genderkennis van beleidsmakers was flinterdun.
 - = **Focus** om te zorgen dat de *implementatie* van beloftes werd gemonitord- en gestimuleerd.

Hieronder een overzicht van de hoogtepunten van 2015.

3.1 GENDER MPI

In 2015 heeft WO=MEN twee zeer geslaagde Gender MPI's georganiseerd. Eén over anti terrorisme maatregelen (CTM) en impact op vrouwenrechtenorganisaties en één over Syrische vluchtelingen crisis vanuit een genderperspectief. Gender MPI is bij uitstek een omgeving waar wij extra aandacht kunnen vragen voor gender en waarbij ruimte is voor verdiepingskennis. Tevens is het GMPI een instrument om gender OS overstijgend te presenteren.

Naar aanleiding van de Gender MPI CTM en een rondetafelgesprek met Tweede Kamerlid Stientje van Veldhoven (D66) zijn er Kamervragen gesteld tijdens de begrotingsbehandeling Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (BuHaOs) aan Minister Ploumen over CTM en impact op vrouwenorganisaties. En met succes: Minister Ploumen heeft toegezegd hier onderzoek naar te doen & samen met Nederlandse ambassades en banken naar oplossingen te zoeken.

Stientje v Veldhoven
@SvVeldhoven

Jullie veel dank voor de komst!
Kijk uit naar de samenwerking!

Elisabeth Steenhoven
@ESteenhoven

Tweede Kamer @SvVeldhoven
"voorkom dat anti-terrorisme maatregelen juist reguliere NGO's treffen" #FATF #BuHaOs

Laila Ait Baali
@LlAitBaali

Dank @SvVeldhoven voor boeiend overleg over OS beleid i.r.t ge...

KPN NL 4G 21:31
womenpeacemakersprogram.org

Policy Brief
Gender Equality Measures and Their Effects on the Implementation of the Women, Peace and Security Agenda

This Policy Brief is based on the findings, gaps and lessons learned during the first Gender Equality Measures and Their Effects on the Implementation of the Women, Peace and Security Agenda (GEMTS) survey conducted in 2014 in several countries of the global, regional and national levels to implement the Security Council Resolution 1325 (2000). It provides an overview of the implementation of the agenda and identifies the main challenges in its implementation in practice. The brief also highlights good practices, implementation gaps and challenges, as well as emerging needs and provides for action for the Women, Peace and Security (WPS) agenda. The results of the study will be submitted to the Security Council in 2015, within its annual report to the Security Council in 2015.

A working meeting of civil society women's organizations worldwide, which has the potential to become a critical driver in the implementation of the agenda, will be held in 2015. The Policy Brief also draws upon relevant and prior activities and findings of the 2012 implementation of the agenda in the context of

Het tweede Gender MPI ging over de Syrische vluchtelingen crisis vanuit genderperspectief. Tijdens dit GMPI is de link gelegd met vluchtelingenopvang in de regio, hier in Nederland en de rol van

vrouwen in het Syrisch conflict. Het was een geslaagde bijeenkomst waarbij Tweede Kamerleden aanbevelingen in ontvangst hebben genomen die vanuit WO=MEN zijn opgesteld. Deze aanbevelingen kunnen telkens worden ingebracht tijdens belangrijke politieke momenten bijv. algemene overleggen. Vanaf 2016 wordt elke Gender MPI afgesloten met een overhandiging van een serie aanbevelingen. Dit wordt gelijk een lobby document.



Syrian crisis from a gender perspective

The crisis in Syria has been going on for over 4 years and is dominated by the violence of the government forces, insurgents and ISIS. The crisis is taking more and more casualties and the humanitarian situation has deteriorated sharply. Women play a crucial role; they oppose extremism and violence. At the same time it appears that Syrian women and Syrian refugee women are abused in different ways and opposed. It is important to underline the positive role of women in the Syrian crisis. In this regard we kindly give you the following *recommendations*:

- ✓ Make sure Syrian women have a meaningful space at the Geneva III peace negotiations as is ensured by the existence of UNSCR1325
- ✓ Support Syrian women civil society activists and organisations to participate in processes necessary to achieve democratic change, transitional justice and peaceful transition in Syria
- ✓ Invest in a legal solution for lack of documentation issues, mostly (refugee) women do not have access to official documents
- ✓ The Dutch government can help making an end to gender-blind humanitarian funding and programming by:
 - Placing the issue high on the agenda during its EU chairmanship
 - Empowering local civil society groups, especially Syrian women groups
 - Promoting a stronger accountability of donors and humanitarian NGO's on gender in emergencies

- ✓ Increased attention, in terms of funding and advocacy, to gender based violence prevention and response, where men are not only seen as perpetrators, but also as victims of (sexual) violence.
- ✓ The best humanitarian responses are the ones done together with the target group. Invest in needs assessments with Syrian refugees on Gender and SRHR. Only they can point out which need deserves attention. For example by:
 - Investing in access to contraception for women, also in a refugee camps to avoid unexpected pregnancies in deplorable conditions;
 - Ensuring the safety and dignity for women and girls in refugee camps by providing basic services such as clean and separate toilets for women and hygiene kits, sanitary napkins and enough lightening in sanitary places;
 - Investing in comprehensive sexual education for young boys and girls.

3.2 BEGROTINGSBEHANDELING

<p>Nr. 45 MOTIE VAN HET LID VAN VELDHOVEN Voorgesteld 26 november 2015 De Kamer, gehoord de beraadslaging, overwegende dat vrouwen een cruciale rol spelen in het voorkomen van radicalisering en extremisme, alsook bij de wederopbouw na een conflict, zoals ook erkend in de VN-resolutie 1325; constaterende dat de IOB-evaluatie Actuele situatie in Afrika en het Midden-Oosten benadrukt dat lokale actoren vereist zijn om stabiliteit, democratie, rechtsstaat en bescherming van mensenrechten te bevorderen en dat ook vrouwen daarbij een sleutelrol kunnen spelen; constaterende dat het kabinet onderschrijft dat met de ondersteuning van democratische transities in de MENA-regio het Nederlands belang gediend is; verzoekt de regering om, binnen bestaande bronnen meer geld te alloceren voor programma's die inzetten juist op het betrekken van vrouwen bij vredesopbouw in de MENA-regio, en gaat over tot de orde van de dag. Van Veldhoven</p>	<p>In aanloop naar begrotingsbehandeling heeft een aantal gesprekken plaatsgevonden met Tweede Kamerleden, waaronder een ronde tafelgesprek met Stientje van Veldhoven. Het is belangrijk te investeren in relaties met Tweede Kamerleden en hun Persoonlijke Assistenten/ Medewerkers, waarbij we bijvoorbeeld het belang van gender in conflictsituaties benadrukken of in sectorconvenanten.</p> <p>Samen met de leden hebben we een succesvolle lobby gevoerd om geld te</p>
--	--

alloceren voor vrouwen in conflictsituaties in het budget van het Ministerie van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking. Samen met onze leden hebben we een motie opgesteld en ingebracht bij D66.

3.3 ALGEMENE OVERLEGGEN

Deelname aan de Algemene Overleggen van de Tweede Kamer, zoals het Algemeen Overleg (AO) maatschappelijk verantwoord ondernemen, textiel, Mali, Syrië, noodhulp, heeft tot verschillende successen geleid. Zo is er tijdens algemene overleggen over Mali en Syrië herhaaldelijk aandacht

gevraagd door woordvoerders Buitenlandse Zaken en Defensie voor de rol van vrouwen tijdens vredesonderhandelingen.

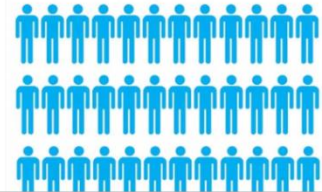
Mede dankzij de lobby van WO=MEN heeft minister Koenders tijdens het AO over Syrië expliciet aangegeven dat vrouwen cruciaal zijn voor de vrede en een plek aan de onderhandelingstafel dienen te krijgen tijdens Geneve III proces. Daarnaast hebben verschillende Tweede Kamerleden zich expliciet uitgesproken om de rol van vrouwen te versterken in de Arabische regio, ten tijde van conflict en vredesopbouw. Tijdens het AO Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is het belang van gender in sectorconvenanten door verschillende Tweede Kamerleden ingebracht.



Elisabeth Steenhoven
@ESteenhoven

Minister Koenders "Ja, alleen duurzame vrede als vrouwen volop betrokken bij conflicttransformatie & resolutie "

What's missing?



3.4 GENDER BELEIDSKADER

De Inspectie Ontwikkelingssamenwerking en Beleidsevaluatie (IOB) publiceerde in 2015 een rapport over hun onderzoek naar het Nederlandse internationale genderbeleid¹. Het onderzoek richtte zich op de *Nederlandse* bijdrage aan vrouwenrechten en gendergelijkheid wereldwijd en specifiek in dertien partnerlanden, o.a. werd daarin meegenomen de resultaten van het NAP 1325.

WO=MEN publiceerde daarop een reflectie waarin we hebben aangegeven de gemaakte aanbevelingen te onderschrijven. Daarnaast hebben we aanbevolen dat er een eigenstandig genderbeleid – een *genderbeleidskader* - wordt ontwikkeld. Zodat gender wordt geïntegreerd in prioritaire beleidsterreinen en een vast onderdeel wordt van het Rijksbreed buitenlandsbeleid. Ook stelden we dat de elementen om gendergelijkheid, zoals samenwerking met vrouwenrechtenorganisaties, genderanalyses, *monitoring and evaluation*, diplomatieke inzet, nader moeten worden gespecificeerd. In 2016 voert de Lobby werkgroep daar verdere acties op.



Laila Ait Baali
@LaitBaali

Thank you MP @IngriddeCaluwe for your support to Arab women in conflict: united for peace and security

Vertaal vanuit het Engels



3.5 TWEDE KAMERVERKIEZINGEN

De lobby van WO=MEN bestond ook uit het geven van input voor de Tweede Kamerverkiezingen die in 2017 zullen plaatsvinden. Vanuit de werkgroepen Duurzame Economische Ontwikkeling, Lobby en Gender, Vrede en Veiligheid zijn tekstvoorstellen opgesteld die vervolgens met personen zijn gedeeld die meeschrijven aan het verkiezingsprogramma (**PvdA, D66, VVD, SP, GL, CDA en CU**). Vanuit in ieder geval PvdA, GL, VVD, CDA en SP is de aangeleverde tekst vanuit WO=MEN overgenomen. Deze partijen erkennen het belang van gender in relatie tot bijvoorbeeld economische participatie en conflict. Zij zijn bereid dit in het verkiezingsprogramma op te nemen.

3.6 LESSONS LEARNED

- = Er is minder ingezet op partijcommissies omdat het kabinet stabiel leek. Daarentegen is er meer aandacht besteed aan het verdiepen van genderkennis.
- = De *implementatie* van het beleid blijft een cruciaal aandachtspunt. De ervaring leert dat leden – met Kamermoties en toezeggingen in de hand – alsnog veel moeite moeten doen om het beleid ook daadwerkelijk gewijzigd te krijgen. Dat is een zorgwekkende constatering

¹ 'Gender sense & sensitivity: Policy evaluation on women's rights and gender equality (2007-2014)

- = Aandacht voor gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn nog steeds geen automatismen binnen het hele BZ-apparaat, laat staan bij andere ministeries.
- = Er is minder ingezet op het bedrijfsleven, maar dat zal de komende tijd meer worden. Zeker nu blijkt dat zij een grotere rol gaan spelen in het implementeren van de Sustainable Development Goals (SDG's).
- = Tot slot is het voor de leden van de werkgroep Lobby een uitdaging om te midden van alle eigen *corporate* verplichtingen ook tijd en aandacht te blijven geven aan het netwerk. Dankzij een gedreven en betrokken houding doen leden dit toch.



4. Communicatie

Binnen het WO=MEN platform speelt communicatie een cruciale rol. WO=MEN heeft in 2015 ingezet op een verdere professionalisering van de (interne en externe) communicatie via diverse kanalen. Doelgroepen zijn de leden en mensen binnen en buiten het netwerk die geïnteresseerd zijn in genderrechtvaardigheid.

4.1 HOOGTEPUNTEN 2015

Commission on the Status of Women in maart: Er is veel aandacht voor CSW59 geweest. WO=MEN is in diverse media genoemd waaronder *Lover*, *Volkskrant*, *Radio 1*, *Vice Versa* en *Joop*.

- = *Gelijk=Anders Festival* in juni en de *Agenda voor de Toekomst* in september: Het festival en de presentatie van de *Agenda* zijn zeer goed bezocht en leidde tot veel media-aandacht, onder andere in *Opzij*, *ViceVersa*, *Parool* en bij *FunX*.
- = Netwerkbijeenkomsten van de Algemene Leden Vergaderingen in april en november: Leden en niet-leden ontmoetten elkaar en volgden workshops op actuele thema's.
- = Lobbydocumenten met pakkende infographics – zoals bijvoorbeeld het statement over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO).

4.2 GENDERNET

De interne communicatie heeft in 2014 een verbeteringsslag doorgemaakt met de komst van *Gendernet*; WO=MEN's online platform voor en door de leden. In deze beschermde internetomgeving kunnen leden direct met elkaar in contact komen. Daarnaast bevat *Gendernet* alle actuele kennis en informatie uit het netwerk. In samenwerking met het WO=MEN bureau is in 2015 hard gewerkt aan het vullen en actualiseren van relevante documenten van WO=MEN en rapporten op het gebied van gender.



4.3 WEBSITE EN SOCIALE MEDIA

Bij de externe communicatie is ingezet op meerdere kanalen met als doel het draagvlak voor genderrechtvaardigheid te stimuleren. Er is ingezet op digitale nieuwsoverdracht via de website, sociale media en LinkedIn. Doel was het uitbouwen van het bereik. Dit is onder andere gelukt voor Facebook, LinkedIn (corporate pagina is uitgebouwd naar 471 volgers en de LinkedIn pagina naar 208 volgers) en Twitter (2.394 volgers). Daarnaast lag de focus op schriftelijk promotiemateriaal zoals een flyer en het aanmeldingsformulier.

4.4 LESSONS LEARNED

- = Aansprekende boodschappen moeten worden ondersteund met beelden. In alle belangrijke uitingen speelt beeld een belangrijke rol, zowel online als in publicaties.
- = Leden zijn zeer betrokken bij het platform, hiervoor moet voldoende ruimte geboden worden op de Algemene Leden Vergaderingen. De actuele thema's voor workshops zijn een zeer welkome aanvulling om ook niet-leden aan te trekken, en met succes.
- = Website en Gendernet zijn nog niet voldoende toegankelijk en 'responsive' voor alle internet-apparaten. Verbetering hierin zou het bereik van deze communicatiemiddelen sterk vergroten.

Nieuws

Cultuur & Leven

de Volkskrant

Buitenland



Nieuw document VN 'grote achteruitgang' voor vrouwen

De Verenigde Naties hebben maandag in New York een document over de rechten van vrouwen aangenomen dat 'een grote achteruitgang' betekent, vergeleken met eerdere VN-afspraken. Bijna duizend vrouwengroepen en andere niet-gouvernementele organisaties (ngo's) hebben een brief ondertekend waarin zij hun teleurstelling uitspreken over de tekst.



5. Thema's

5.1 GENDER, VREDE EN VEILIGHEID

Veel leden van WO=MEN werken op het brede vlak van gender in relatie tot vrede en veiligheid. Binnen de werkgroep Gender, Vrede en Veiligheid bundelen zij hun krachten. Een groot deel van de activiteiten rond Gender, Vrede en Veiligheid in 2015 was gelieerd aan het Nationaal Actieplan 1325, zie volgende paragraaf. Daarnaast vonden ook dit jaar diverse activiteiten plaats met de leden van WO=MEN, zoals werkgroepbijeenkomsten waarin werd bijgedragen aan de lobby en advocacy van GVV op de politieke en maatschappelijke agenda, kennisdeling met vrouwenrechtenactivistes, studenten van de Peace of Minds Academy en andere maatschappelijke organisaties. Ten slotte adviseerden we o.a. de ministeries van Buitenlandse Zaken en Defensie en de Nederlands/Duitse NAVO flitsmacht op de integratie van gender in het eigen beleid en de eigen organisatie.

GVV & VVV op de politieke agenda

Net als in eerdere jaren zette WO=MEN in 2015 stevig in op het op de politieke agenda houden van de Gender, Vrede & Veiligheidsagenda. Met name de *Vrouwen, Vrede & Veiligheidsagenda* kwam op verschillende manieren terug in Kamerdebatten (via moties, Kamervragen, e.d. op de diverse beleidsterreinen), inclusief tijdens de artikel 100 procedures. Er was in 2015 echter weinig steun voor de transformatieve agenda, namelijk hoe kan conflictpreventie en –oplossing worden ingezet om de rol- en machtsverdeling tussen mannen, vrouwen, meisjes en jongens te veranderen? Ook was er weinig aandacht voor vredesgroepen en hun rol bij conflictpreventie en –oplossing.

Focus voor gender justice bij ambassades

In 2015 zetten we ook in op meer aandacht voor gendergelijkheid en vrouwenrechten bij ambassades. In de praktijk merkten we dat dit vaak werd gedelegeerd naar de junior medewerkers op de ambassades en dat de ambassadeur dit niet als prioriteit had. Er was vooral veel aandacht voor vrouwenrechten via (ondersteuning van) diverse programma's en er werd de nadruk gelegd op *decent work* en seksuele gezondheid en reproductieve rechten. Tegelijk zagen we in de loop van het jaar in sommige landen toenemende goede samenwerking met lokale vrouwenorganisaties en –netwerken. Ook steunden ambassades in o.a. Afghanistan, Mali en de MENA regio actief lokale nationaal actieplan 1325 waarbij WO=MEN ondersteunde in de ontwikkeling ervan.

Factsheet General Recommendation 30 CEDAW

Een van de doelen van WO=MEN is het delen van kennis en informeren van politiek, bestuur en maatschappelijk middenveld over actuele sociale en juridische ontwikkelingen. Daarom droeg WO=MEN bij aan de ontwikkeling van een factsheet over GR 30 van de Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW) samen met Netwerk VN-Vrouwenverdrag. In GR 30 stelt het CEDAW Comité dat VN Veiligheidsresolutie 1325 bijdraagt aan de eliminatie van vormen van discriminatie van vrouwen. Met GR 30 worden staten opgedragen VNVR 1325 volledig ten uitvoer te brengen. Daarmee geeft het Comité mensen een juridisch instrument in handen om de implementatie van VNVR 1325 bij regeringen af te dwingen.

Women's Leadership Institute

Zoals eerder aangegeven organiseerde WO=MEN op uitnodiging van Cordaid en CREA in december de workshops 'Peace and Security' en 'National Action Plans 1325' tijdens het 2nd Women's Leadership Institute in Nairobi, een intensief programma voor vrouwenrechtenactivistes wereldwijd. Er werd kennis gedeeld over bestaande instrumenten voor lobby, zoals CEDAW en VN Veiligheidsraad Resolutie 1325, en we gaven deelnemers handvatten voor het opzetten van een nationaal actieplan 1325.

Quickscan

In opdracht van de werkgroep GVV heeft Jan Reynders (onafhankelijk consultant) in het najaar een quickscan uitgevoerd onder leden van WO=MEN. Doel was het in kaart brengen van de effecten van de huidige bezuinigingen binnen OS op genderposities in grotere organisaties en op GVV-organisaties in het algemeen. Circa 23 vertegenwoordigers van diverse organisaties - groot, klein, professioneel en vrijwilligers, gefocust op GPS en gefocust op gender mainstreaming of OS in het algemeen zijn geïnterviewd – over de beschikbaarheid van *funding* en *funding* processen, samenwerking en de rol en positie van *midsized* organisaties. De quickscan zelf is terug te vinden op Gendernet en de resultaten worden in 2016 ingezet bij de verdere lobby van WO=MEN voor funding van GVV-organisaties en genderposities in OS-organisaties

Reality of the GPS Agenda

Op 22 december organiseerde WO=MEN het event Reality of the GPS Agenda. Tijdens het event is met leden van de werkgroep GVV een stand van zaken opgemaakt van de genderbeweging in Nederland in het algemeen en de Gender, Vrede en Veiligheidsbeweging specifiek. De input uit deze dag wordt ingezet bij de verdere lobby van WO=MEN op nieuwe beleidsontwikkeling en voor funding van GVV-organisaties en genderposities in OS-organisaties.

Verder zijn tijdens dit event de resultaten gepresenteerd van de quickscan die WO=MEN heeft laten uitvoeren (zie hierboven) en heeft Dewi Suralaga (Cordaid) de civil society input op de Global Study over 15 jaar UNSCR 1325 gepresenteerd. Ook is met de leden een inventarisatie gemaakt van de actuele uitdagingen waar de gender/GVV-beweging mee te maken heeft en wat ons de komende periode te wachten staat. Mekka Abdelgabr (VOND) vertelde er over het belang van solidariteit tussen de vrouwenbeweging in Nederland en Europa en de vrouwenbeweging in het Zuiden. Tot slot gaf Istarlin Ismail (African Sky) een inleiding over een genderfocus op de vluchtelingenproblematiek.

Civiel-militaire samenwerking

Ook in 2015 waren leden van WO=MEN betrokken bij de training van Defensiemedewerkers en militairen van de Duits/Nederlandse flitsmacht van de NAVO. In de oefening Strong Sword trainden we NAVO op het integreren van een gender sensitieve aanpak in hun missies. Zodat als wordt besloten tot militaire interventie, eenheden bewust zijn van en rekening houden met de impact van conflict en hun eigen missie op mannen, vrouwen, jongens en meisjes. Maar zich tegelijk ook bewust zijn van de verschillende rollen die mannen, vrouwen, jongens en meisjes voor, tijdens en na conflict kunnen spelen. Zie voor verdere informatie onder Samenwerking op Maat.

Andere manieren waarop leden van WO=MEN betrokken zijn bij de kennisbevordering en samenwerking met onder meer Defensie en NAVO is via de oefening Common Effort en via CIMIC workshops van het *Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE)*. Daarnaast organiseerde het WO=MEN secretariaat met PAX in opdracht van de Spaans/Nederlandse Defensie samenwerking (ECDC) een workshop over preventie van conflict vanuit civiel oogpunt.

Lessons learned

- = Meer algemeen: veel leden die werken op het terrein van GVV (zowel specifieke GVV-organisaties als algemenere OS-organisaties) ervaren toenemende druk op hun werk onder andere door bezuinigingen op Ontwikkelingssamenwerking en GVV maar ook door politieke keuzes. Het gaat dan bijvoorbeeld om het niet rechtstreeks financieren van internationale, regionale en lokale vrouwenrechtenorganisaties.
- = Deze bezuinigingen zorgen er voor dat GVV-leden andere prioriteiten stellen en keuzes moeten maken in hun betrokkenheid bij activiteiten van WO=MEN.
- = De werkgroep GVV heeft al lange tijd geen voorzitter meer. Het WO=MEN secretariaat pakt dit nu op, maar dit is niet ideaal. Sterk zou zijn als er een vertegenwoordiger vanuit de leden het

gezicht kan zijn naar binnen én naar buiten. Het secretariaat kan hem/haar inhoudelijk en organisatorisch faciliteren waar nodig. Een vacature is al uitgezet zonder resultaat. In 2016 zal daar opnieuw actie op worden ondernomen;

5.2 NAP1325

Voor WO=MEN en haar leden in samenwerking met het Ministerie van Buitenlandse Zaken stond 2015 voor een groot deel in het teken van de ontwikkeling van NAP 3. Hiervoor is een aantal bijeenkomsten georganiseerd:

Conferentie “Women: Powerful Agents for Peace and security”

Aan het begin van het jaar werd in nauwe samenwerking met de Taskforce Vrouwenrechten en Gendergelijkheid van het ministerie van Buitenlandse Zaken de conferentie “Women: Powerful Agents for Peace and security” georganiseerd. De conferentie diende als input voor het verzamelen van aanbevelingen voor ‘Preventing Conflict, Transforming Justice, Security the Peace – A Global Study on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325’. De aanbevelingen zijn in nauw overleg tussen WO=MEN en haar leden en de Nederlandse overheid opgesteld en namens de Nederlandse overheid opgestuurd naar UN Women. Tijdens deze conferentie is met experts vanuit de hele wereld gezamenlijk stil gestaan bij de ontwikkelingen op het gebied van resolutie 1325. Rondom deze conferentie zijn 2 publicaties gepubliceerd: Sparks of Change en State of Affairs. In de Sparks of Change is een aantal NAP projecten uitgelicht en beschreven. De publicatie ging vergezeld met een filmpje waarin verteld wordt over de verschillende projecten. Het State of Affairs document is gepubliceerd in aanloop naar de conferentie in zowel het Engels als het Frans.

Ontwikkeling NAP 3

Voor de ontwikkeling van NAP 3 is in april een NAP Kick Off bijeenkomst georganiseerd voor alle NAP ondertekenaars in samenwerking met het Ministerie van Buitenlandse Zaken en het Kennisplatform Security & Rule of Law. De bijeenkomst was goed bezocht en gaf de eerste basis voor de ontwikkeling van NAP 3. Vanuit de bijeenkomst in april is een NAP leesgroep gecreëerd die met de schrijvers van NAP 3 mee zouden lezen en hen van inhoudelijke input en reflectie zouden voorzien. De NAP leesgroep is in totaal vier keer bijeen gekomen. De groep was een goede mix van grotere organisaties, vredesorganisaties, diaspora organisaties en ministeries. In september vond er een laatste bijeenkomst plaats (Draft Feedback Meeting) waarin de teksten zijn besproken. Deze input is vervolgens gebruikt voor de laatste tekst. In december werd het NAP afgerond en 8 maart 2016 werd gekozen als het moment (internationale vrouwendag) om het NAP te presenteren. Voor communicatie met de NAP ondertekenaars zijn we overgestapt naar Campaign Monitor, dit maakt de signatory updates een stuk aantrekkelijker en overzichtelijker.



Door de ontwikkeling van NAP 3 is er ook een nauwere samenwerking geweest met de GVV werkgroep m.b.t. het NAP proces. Ook is er nauw samengewerkt met het ministerie van Defensie, het ministerie van Veiligheid & Justitie en de Nationale Politie. Dit geldt zowel voor de ontwikkeling van NAP als op inhoudelijke kennisdeling. Zo werd er in december een bezoek gebracht door het Nordic Centre for Gender in Military Operations Ook heeft WO=MEN actief gelobbyd om de rol van genderadviseur te behouden binnen de Nationale Politie.

NAP pilot fonds

2015 was ook het startjaar voor het NAP pilot fonds. Er zijn in totaal 12 projecten van start gegaan in verschillende NAP focuslanden (o.a. DRC, Soedan, Palestijnse Gebieden) maar ook projecten in Nederland. In december vond een linking & learning bijeenkomst plaats waarin gezamenlijk door alle indieners naar de verschillende projecten is gekeken. Daarnaast is ook het indienproces geëvalueerd. De samenwerking tussen Cordaid, VON en WO=MEN werd hierin als goed ervaren, met een aantal leerpunten voor de eventuele toekomst.

Global Study

In oktober 2015 is in New York de Global Study gepresenteerd tijdens de week van het open debat in de VN veiligheidsraad. Samen met een aantal leden was WO=MEN aanwezig en werden nieuwe ontwikkelingen gedeeld. Aanbevelingen die onder andere zijn voortgekomen uit de conferentie Women: Powerful Agents for Peace and Security” zijn gebundeld en namens de Nederlandse overheid bij UN Women ingediend. Hoogtepunt was de nieuwe resolutie 2242.

Bezoek activisten

Vanuit NAP heeft er in 2015 ook een aantal bezoeken van activisten plaatsgevonden. Hiervoor zijn NAP ondertekenaars uitgenodigd. Zo vertelde Hanaa Edwar (partner van PAX) over de ontwikkelingen in Irak o.a. met IS. Verder kwam Hena Gul (Pakistan) vanuit het Shelter City program langs.

Lessons learned

- = Graag hadden we met de NAP ondertekenaars meer ingezet op M&E. Dit is helaas door onder andere de grote tijdsbesteding aan de ontwikkeling van NAP 3 niet gelukt. Hier zal in 2016 meer op worden ingezet.
- = NAP Pilot fonds: bij de volgende ronde kritischer kijken voor betere geografische spreiding en inzetten op nog meer innovatie.
- = Voor een goed proces is meer geld nodig. Voor volgende NAP aanvullende bijdragen van tevoren werven van ondertekenaars om zo goed mogelijk te vertegenwoordigen.
- = Betere inventarisatie maken voor toekomst van kennis van specifieke leden. Voor NAP proces hadden we hier eerder op in kunnen zetten.

5.3 GENDER EN DUURZAME ECONOMISCHE ONTWIKKELING

Het WO=MEN netwerk heeft zich in 2015 via de werkgroep Gender & Duurzame Economische Ontwikkeling (DEO) actief ingezet op het snijvlak van gender en duurzame economische ontwikkeling in het globale zuiden door een diversiteit aan activiteiten op het gebied van:

- = Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
- = Vrouwelijk ondernemerschap
- = Kennisverdieping en kennisuitwisseling

Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

De werkgroep zet sinds een aantal jaren in op genderproblematiek en schendingen van de rechten van vrouwen binnen Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO). In 2016 zullen convenanten worden gesloten tussen het bedrijfsleven, de overheid en het maatschappelijk middenveld op het gebied van IMVO. Deze sectorconvenanten IMVO moeten de ergste misstanden in de Nederlandse sectoren uitbannen. In 2014 heeft KPMG de MVO Sector Risico Analyse uitgevoerd. Dankzij de gezamenlijke inspanning van de werkgroep DEO zijn vrouwenrechten als een *prioritair* risico erkend: in relatie tot land, biodiversiteit en voedselvoorziening, alsook als apart overkoepeld punt van aandacht. In 2015 is ingezet op het borgen van gender en vrouwenrechten in de sectorconvenanten. Daarnaast is er blijvende aandacht geweest voor *decent work* onderin de ketens.

In 2015 zijn de volgende activiteiten op het gebied van IMVO uitgevoerd:

- = Deelname aan de werkgroep overstijgende thema's van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Deze werkgroep is meerdere malen bijeen gekomen om strategie te bepalen hoe de prioritaire risico's, waar vrouwenrechten er één van is, erkend kunnen worden binnen de IMVO sectorconvenanten.

- = Deelname aan brede stakeholdersbijeenkomsten die in het kader van IMVO sectorconvenanten zijn georganiseerd door het Ministerie van Buitenlandse Zaken.
- = Bijwonen vergaderingen en verdiepende workshops van het MVO platform. WO=MEN is lid van het MVO platform en heeft zodoende toegang tot kennis en connecties. WO=MEN heeft ook inhoudelijke bijdrage geleverd aan lobbybrieven die vanuit MVO platform zijn verstuurd.
- = Lobby richting Tweede Kamer: 2 lobbybrieven naar Tweede Kamerleden (februari en november). Gender is meerdere malen ingebracht door Tweede Kamerleden (PvdA, CDA, D66) tijdens Algemene Overleggen .
- = Via Lobby is gender opgenomen in het textielconvenant.
- = Deelname aan de klankbordgroep van het sectorconvenant Banken.
- = Opstellen position paper en statement WO=MEN over IMVO.
- = Biltarale contacten met ambtenaren van het ministerie van Buitenlandse Zaken (Gender Task Force on Women's Rights and Gender Equality).

Vrouwelijk ondernemerschap

WO=MEN heeft zich in 2015 wederom ingezet om kansen en obstakels van vrouwelijke ondernemers inzichtelijk te maken bij Kamerleden en beleidsmakers. Zo zijn vrouwelijke ondernemers tot een van de prioritaire doelgroepen van het Dutch Good Growth Fund (750 miljoen) gekozen. Vrouwelijke ondernemers zijn als één van de drie specifieke doelgroepen gedefinieerd binnen het fonds. Er is zelfs een streefcijfer van 15% voor vrouwelijke ondernemers in het fonds. Ook gaat er specifieke aandacht uit naar investeringen die de positie van vrouwen daadwerkelijk versterken. In zowel de financiering aan Nederlandse MKBers die internationaal willen ondernemen als aan MKBers in het Globale Zuiden wordt hier rekening mee gehouden.

Activiteiten op het gebied van vrouwelijk ondernemerschap in 2015:

- = Presentatie Rijksdienst Voor Ondernemen (RVO) en PwC over stand van zaken DGGF tijdens bijeenkomst werkgroep DEO.
- = Analyse mid-term evaluatie DGGF.
- = Lobby richting Tweede Kamer: de werkgroep heeft 1 lobbybrief gestuurd naar Tweede Kamerleden. De positie van vrouwelijke ondernemers is meerdere malen ingebracht door Tweede Kamerleden tijdens het Algemeen Overleg.
- = Biltarale contacten met ambtenaren van de RVO.
- = Adviesvraag vanuit RVO over hoe vrouwelijke ondernemers binnen spoor 1 (NL MKB) en spoor 2 (lokaal MKB) beter kunnen worden bereikt.



Kennisverdieping en kennisuitwisseling

Het WO=MEN bureau zorgde ook in 2015 aan kennisverdieping en kennisuitwisseling voor een genderrechtvaardige economie en handel door:

- = Bijeenkomsten met de werkgroep DEO: in totaal zijn zes bijeenkomsten georganiseerd, waaronder een heisessie in juli. Tijdens de heisessie is ingegaan op toekomstige trends en is gezamenlijk een powermapping gemaakt van huidige en toekomstige belangrijke spelers op het gebied van gender en handel.
- = Kennisuitwisseling via Gendernet, Member Updates
- = Visieontwikkeling werkgroep: bijeenkomst met werkgroep en afzonderlijke leden over visie van de werkgroep op duurzame economische ontwikkeling in relatie tot gendergelijkheid.
- = Bijwonen van congressen en conferenties: VivelInvest (Bridge the Gap), NCP (living wage), INCLUDE en SPARK (female entrepreneurship), SER (expertmeeting over mededinging en duurzaamheid in kader van IMVO).
- = Bijwonen Algemeen Overleg Tweede Kamer over economische missies.
- = Samenwerking met internationale netwerken, zoals WIDE+.



Lessons learned

- = Meer institutionele leden binden aan de werkgroep Duurzame Economische Ontwikkeling.
- = Advies aan BZ beleidsmakers en bedrijven bij handelsmissies en werkbezoeken minister over genderrechtvaardigheid.
- = Contacten met ministeries van Economische Zaken en Buitenlandse Zaken (DDE, Buitenlandse Economische Betrekkingen) intensiveren.
- = Gerichte lobby voor implementatie gendersensitief beleid

5.4 INTERNATIONALE AGENDASETTING

2015 was een belangrijk jaar voor het WO=MEN netwerk betreft onze inzet op internationale processen. WO=MEN heeft met veel succes aandacht gevraagd voor genderrechtvaardigheid, zowel nationaal als internationaal door een diversiteit aan activiteiten: in het kader van 20 jaar VN Vrouwenverdrag (Beijing+20), de 59^e sessie van de *Commission on the Status of Women (CSW)*, en het internationaal aannemen van de nieuwe internationale ontwikkelingsagenda (Post-2015).

CSW59

De 59^e sessie van de CSW stond geheel in het teken van de Review van de 20 jaar geleden aangenomen VN *Beijing Declaration and Platform for Action*. Vanwege het review-jaar van de Beijing agenda begonnen WO=MEN's voorbereidingen voor CSW59 al vroeg in 2014 met het





coördineren van een *NGO Review Report Beijing+20*, waar veel WO=MEN leden aan hebben bijgedragen. Het internationale Review proces was immers een aangewezen moment om niet alleen te reflecteren op wat er bereikt is door Nederland, nationaal en internationaal op het gebied van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen, en meisjes, maar ook om uit geleerde lessen een nieuwe focus aan te brengen welke cruciale thema's uit de Beijing agenda meer aandacht nodig hebben.

Voor het eerst werden de CSW aanbevelingen aan het gehele Nederlandse Koninkrijk aangeboden. Minister Bussemaker, tezamen met de gevolmachtigde ministers van de Caribische landen in het Koninkrijk: Aruba: dhr. J.A. (Alfonso) Boekhoudt, Curacao: mevr. Marvelyne Wiels, Sint Maarten: mevr. Josianne Stefanie Fleming-Artsen, name de rapportage met de daarop gebaseerde aanbevelingen voor de CSW in ontvangst.

WO=MEN heeft actieve lobby gevoerd richting de regeringsdelegatie met de NGO rapportage als basis. En met groot succes. Zo heeft de Nederlandse delegatie een doorgespeelde aanbeveling gedaan over het cruciale belang van het betrekken van mannen en jongens ingebracht en is deze opgenomen in het einddocument (*Agreed Conclusions*) van de CSW.

In aanloop en tijdens CSW59 verstevigde WO=MEN de cohesie binnen de Nederlandse gender- en vrouwenbeweging. Tevens ontwikkelde WO=MEN zich verder als de link tussen de Nederlandse genderbeweging en internationale activisten en netwerken. Door intensiever gebruik van sociale media (Twitter, Vloggen, en blogs) was de Nederlandse achterban snel en goed geïnformeerd. Hier is veel positieve feedback op gekomen, en heeft mede gezorgd voor veel media-aandacht, waaronder een artikel in de Volkskrant over de bedreiging van vrouwenrechten wereldwijd. Ook de Nederlandse individuen en organisaties die aanwezig waren tijdens de CSW zijn snel en effectief gecoördineerd door onder andere een door WO=MEN ingestelde Whatsapp groep. Hierdoor was het Nederlandse maatschappelijk middenveld zeer zichtbaar tijdens de CSW, wat zorgde voor positieve reacties uit de aanwezige internationale genderbeweging. Het verstevigde ook onze gezamenlijke lobby om de steeds beperktere rol van het maatschappelijk middenveld in het CSW proces zichtbaar te maken.

De opgebouwde goede samenwerking met de regeringsdelegatie werd verstevigd door het wederzijds voeden van actuele ontwikkelingen. WO=MEN kon door haar 'spin in het web' positie in Nederland en



internationaal razendsnel reageren om de regeringsdelegatie te ondersteunen en te wijzen op kansen en mogelijke valkuilen tijdens de onderhandelingen. Een concreet voorbeeld hiervan was een zeer goede en snelle afstemming tussen de delegatie leden en WO=MEN, ten tijde van de onderhandelingen over de Resolutie over de Working Methods. Hierdoor heeft WO=MEN een aantal schadelijk verwijzingen die het maatschappelijk middenveld zou hebben beperkt kunnen doorgeven aan de delegatie die dit mee heeft genomen in de onderhandelingen.

Post-2015

2015 was tevens een belangrijk jaar omdat het VN Post-2015 proces, waar WO=MEN de afgelopen jaar een sterke lobby op heeft gevoerd ten einde kwam: de SDG's zijn door alle aangenomen als nieuw internationale ontwikkelingsagenda als vervolg op de Millennium Development Goals. Een groot succes is dat de insteek van de lobby die WO=MEN heeft gevoerd zijn vruchten af heeft geworpen: genderrechtvaardigheid en *empowerment* van vrouwen is een op zichzelf staand doel (SDG 5) in de Post-2015 agenda gebleven.

WO=MEN heeft zich in 2015 vooral ingezet om de informatievoorziening betreft de laatste ontwikkelingen rondom Post-2015 inzichtelijk te maken voor leden. Naast diverse mailings en Member Updates is door WO=MEN een zeer geslaagde informatiebijeenkomst in mei georganiseerd samen met leden RutgersWPF, CHOICE en ShareNet. Er werd gezamenlijk met de ongeveer 30 aanwezigen gereflecteerd op de opkomende politieke krachten en het huidige klimaat tijdens deze internationale onderhandelingsprocessen. Er kwam positieve feedback op de duidelijke manier waarop de organisatoren de processen van de CSW, CPD en Post-2015 duidelijk hebben toegelicht en aan elkaar hebben verbonden.

Lessons learned

- = WO=MEN moet zich strategisch inzetten op de vele passende internationale fora. Door strategische keuzes te maken kan WO=MEN haar capaciteit maximaal benutten op de internationale fora waar voor gekozen wordt. Voor 2015 waren dit de CSW en Post-2015. Elk jaar zal gekeken moeten worden samen met de leden op welk fora wij het beste strategisch onze capaciteit kunnen inzetten.
- = Het WO=MEN netwerk heeft zich in 2015 minder ingezet op Europees niveau dan beoogd was.

BEIJING+20 EN GELIJK=ANDERS

Het WO=MEN netwerk heeft het 20-jarig bestaan van Beijing Platform for Action (BPfA) aangegrepen om de inhoudelijke samenwerking tussen de Nederlandse vrouwenrechten en genderbeweging te versterken. Tevens is het 20-jarig bestaan een uitgelezen kans om geleerde lessen van implementatie van de Beijing Agenda te nemen als aanbevelingen voor de komende Jaren en implementatie een nieuwe 'schwung' te geven.

Daarom heeft WO=MEN een samenwerkingsverband gecoördineerd binnen de Gelijk=Anders coalitie om een Agenda voor de Toekomst te ontwikkelen: een inhoudelijke actie-agenda die aandacht vraagt voor de kritieke gebieden in de Beijing Agenda én die opkomende thema's aankaart die nog niet speelden toen de Beijing Agenda werd aangenomen.

De Agenda voor de Toekomst is actueel en vernieuwend door:

- = Nationale (Nederlandse) en internationale problematieken en oplossingen worden samengebracht en aan elkaar verbonden. We leven in een andere wereld dan 20 jaar geleden. Een wereld waar grenzen tussen landen steeds meer vervagen: er bestaat geen Noord-Zuid meer. We leven in een wereld waarin we mondiale effecten voelen van dezelfde ontwikkelingen. Een goed voorbeeld hiervan zijn de toegenomen migratiestromen. De Agenda voor de Toekomst is gebaseerd op deze verbinding nationaal-internationaal.
- = De Agenda voor de Toekomst heeft als uitgangspunt de Beijing Agenda, maar heeft deze de actualiteit ingetrokken door de mondiale ontwikkelingen op het gebied van genderrechtvaardigheid te integreren. Waar het BPfA nog een vrouwenrechtenagenda was is de Agenda voor de Toekomst een genderrechtvaardigheidsagenda. Hierdoor raakt Agenda nog meer dan de BPfA aan de oorzaken van gender ongelijkheid. Dit is omdat actie wordt ondernomen om structuren aan te pakken die gender ongelijkheid in stand houden. Iets waar alle mensen een aandeel in hebben, niet alleen mannen of vrouwen.

- = De Agenda voor de Toekomst is opgesteld door een brede coalitie van organisaties en individuen uit de Nederlandse vrouwen(rechten) en genderbeweging: zowel nationaal als internationaal gericht.

Festival Gelijk=Anders op 27 juni

Het festival stond in het teken van vrouwenrechten en gendergelijkheid tussen vrouw, man, en iedere andere gender identiteit. Van Syrië tot Ecuador, van Afghanistan tot Amsterdam Noord, overal ter wereld. Tijdens het festival zijn activisten, artiesten, wetenschappers en politici samen met het publiek aan de slag gegaan om de ambities te formuleren voor de nieuwe Agenda voor de Toekomst voor een rechtvaardige wereld in 2025.



Publicatie

De Agenda voor de Toekomst is uitgegeven in de vorm van een 'niet jaargebonden' kalender. Elke maand beschrijft één van de tien thema's waarbij januari een inleiding is en december een opsomming. Van elk thema is een infographic gemaakt die de problematiek pictoraal weergeeft en waarbij de ambitie voor 2025 is verwoord. Deze infographics zijn ook uitgegeven in kaartvorm.

Evenement 21 september in Nieuwspoord

De Agenda is op 21 september in Nieuwspoord gepresenteerd aan Tweede Kamerleden, beleidsmedewerkers van verschillende ministeries, maatschappelijk middenveld en private sector. De Tweede Kamerleden Roelof van Laar (PvdA), Ingrid du Caluwé (VVD) en Pia Dijkstra (D66) waren aanwezig. In aanloop hiernaartoe is de Agenda aan Premier Rutte overhandigd. Tijdens de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in New York is de Agenda officieel overhandigd aan minister Ploumen. Ver is de Agenda op 14 oktober aan de directeur van het Europese Instituut voor Gender Equality aangeboden, als voorbeeld van 'good practice' in de EU.



Lessons learned

- = Het blijft een uitdaging om de 'vrouwenagenda' om te zetten naar een 'gendergelijkheidsagenda': een agenda waar de rol van mannen en jongens ook wordt meegenomen.
- = Het festival was een signaal dat in Nederland de nationale emancipatieagenda niet zo leeft als de internationale gendergelijkheidsagenda. Deze conclusie is o.a. getrokken omdat het merendeel van de organiserende partijen van het festival gericht is op de internationale agenda die daarom ook meer zichtbaarheid heeft gekregen tijdens het festival dan de nationale agenda. Een ander signaal hiervoor was dat alleen minister Ploumen bij het festival en het high level evenement aanwezig was en niet minister Bussemaker.
- = Het is belangrijk een goede mapping te maken van je doelgroep(en) om zo de verschillende kennisniveaus goed in kaart te hebben zodat je je inhoud hierop goed kunt afstemmen. Samenwerken met een brede coalitie van partijen met verschillende agenda's op het brede thema van gendergelijkheid en vrouwenrechten vereist goede afstemming. Belangrijk is om in het begin van de samenwerking te focussen op de gezamenlijk basis, het gezamenlijke doel wat je wilt neerzetten. Het is ook belangrijk om aan het begin van de samenwerking duidelijk de mandaten af te spreken om een zo te zorgen voor een zo efficiënt mogelijk proces.





6 Organisatie & Management

6.1 LEDEN

De leden zijn cruciaal in de keuze voor strategieën, thema's en de werkwijze van het netwerk. Leden delen actief hun kennis in werkgroepen, sub-netwerken en tijdens bijeenkomsten, voor specifieke vragen of gelegenhedsacties op actuele thema's. Op dit moment zijn er drie thema werkgroepen bij WO=MEN; GVV, DEO en Gender Justice Internationaal.

Algemene Leden Vergadering (ALV)

Tweemaal per jaar vindt de Algemene Ledenvergadering (ALV) plaats. Naast institutionele procedures is de halfjaarlijkse ALV hét moment voor de leden, het bureau en bestuur om elkaar te ontmoeten. De leden grijpen de bijeenkomst aan om nieuwe contacten op te doen, elkaar op de hoogte te stellen van activiteiten en de richting van het netwerk gezamenlijk te bepalen. Tijdens de ALV checken het bureau, bestuur en de leden met elkaar: zijn we nog op de goede weg? Wat gaat goed, wat kan beter? Waar is behoefte aan en wat zijn de komende periode relevante processen en thema's waar we mee aan de slag gaan? Vanaf 2013 is het middagdeel, een inhoudelijk en verdiepend deel, ook toegankelijk voor niet-leden.

Eerste ALV in het voorjaar (30 april 2015):

- = Nieuwe institutionele en individuele leden zijn voorgesteld en welkom geheten.
- = Reflectie Bestuur & Bureau: er is het afgelopen jaar veel veranderd in OS-wereld. Veel leden hebben te maken gekregen met forse bezuinigingen. Tijdens de ALV is met de leden gediscussieerd over de richting die WO=MEN op moet gaan. Er wordt gewerkt aan drie taken. De eerste is het professionaliseren van interne processen op het secretariaat. Hiervoor is een interim intern manager aangenomen. De tweede taak is de betrokkenheid van leden bij WO=MEN nieuwe stijl en de derde is het omvormen van het bestuur naar een Raad van Toezicht. Voor deze laatste twee taken worden twee commissies ingesteld. De Commissie RvT gaat over de invulling van de taken van de Raad van Toezicht. De Commissie "Leden nieuwe stijl" buigt zich over de vraag hoe WO=MEN beter kan samenwerken met haar leden. Tijdens de ALV is een oproep gedaan aan de leden om zich voor een van deze commissies te kandideren.
- = Het Jaarverslag en het Financieel overzicht van 2014 zijn besproken. Het Jaarverslag is goedgekeurd. De stemming over de accountantsverklaring werd gehouden tijdens de extra ALV.
- = Drie medewerkers hebben op deze ALV afscheid genomen (communicatie, beleidsmedewerker GVV/DEO en NAP coördinator/interne processen) en vijf nieuwe beleidsmedewerkers hebben zich voorgesteld (medewerkers financiën en administratie, coördinatoren NAP en The World We Want en coördinator politiek).
- = Afscheid Bas van Bergeijk als bestuursvoorzitter.
- = Onderzoek NetSheila. In dit onderzoek stonden twee vragen centraal. De eerste vraag was: wat zijn de gevolgen van bezuinigingen en Strategische Partnerschappen? Hoe ga je daar als genderadviseur c.q. vrouwenrechten-organisatie mee om? De tweede vraag was: Is de politieke ruimte voor vrouwenorganisaties verkleind? Uit het onderzoek is gebleken dat er financieel minder ruimte is. De grotere organisaties zitten nog op 5% van overheidsbijdrage vergeleken met twee financieringsrondes geleden. De Strategische partners ervaren ruimte om te ontwikkelen, al is het precair. Tot slot zijn er meer consultants, maar is er minder geld. Uit het onderzoek bleek verder dat de politieke ruimte voor gendergelijkheid wereldwijd afneemt. Het onderzoek stelt dat het belangrijk is om deze ruimte terug te pakken. Daarbij is het van belang om de taal van de nieuwe spelers te spreken, zoals dat gebeurt in het bedrijfsleven. We moeten daarin leren communiceren.
- = In de middagsessie was er een paneldiscussie "Connecting Past & Future. Join the Gendermovement". WO=MEN presenteerde een drieluik debat over verleden, heden en toekomst van de genderbeweging. De vragen Hoe gaan we nu verder? Wat kunnen wij leren van

de nieuwe generatie 3.0 die zich inzet voor genderrechtvaardigheid en vrouwenrechten? Welke rol moet het maatschappelijk middenveld op zich nemen in een sterk veranderend speelveld met nieuw opkomende spelers? Werden beantwoord tijdens een paneldiscussie. De expert-panelleden kwamen allen uit ons eigen platform: Ted Strop-von Meijenfeldt (VDV), Lin McDevitt-Pugh (NetSheila), Isabelle Geuskens (WPP), Florence Andrew (STAD), Jan Reynders (o.a. MenEngage Europe), Zairah Khan (VIVE Invest) en Emma Herman (Mama Cash). Moderator voor deze paneldiscussie was Ellen Sprenger.

- = De ALV werd afgesloten met een netwerkborrel.

Extra ingelaste ALV (4 november 2015)

- = Deze extra ALV was niet drukbezocht. De leden hebben in deze hoedanigheid ingestemd met de Jaarrekening 2014. Hiervoor is ook een Management Letter opgesteld omtrent interne processen en financiën.



Tweede ALV in het najaar (12 november 2015):

- = Nieuwe institutionele en individuele leden zijn voorgesteld en welkom geheten.
- = De notulen van de ALV's (30 april 2015 en 4 november 2015) zijn goedgekeurd en aangenomen.
- = Het Jaarplan en de Begroting voor 2016 zijn aan de leden voorgelegd en aangenomen. Het voorstel voor een nieuwe staffel wordt verder uitgewerkt en doorgeschoven naar de ALV van voorjaar 2016.
- = Er is een update gegeven van de Commissie Toekomst en de Commissie Raad van Toezicht die tijdens de ALV van april zijn geïntroduceerd. Er is een stemming gehouden over de Commissie Raad van Toezicht om het proces te formaliseren. De ALV heeft hiermee ingestemd.
- = In de middag zijn er 3 workshops gehouden over de thema's vluchtelingen, klimaat & duurzaamheid en genderspecialisten als ondernemers.
- = De ALV werd afgesloten met een netwerkborrel

Extra ingelaste ALV (17 december 2015)

- = Deze extra ALV stond in het teken van de wijziging bestuursmodel (van Bestuur naar Raad van Toezicht) en statuten. Er is een toelichting gegeven op de keuze voor het nieuwe bestuursmodel en er is teruggeblikt op het proces.
- = De leden hebben ingestemd met de Raad van Toezicht en de Statutenwijziging.

6.2 BESTUUR

Het bestuur vertegenwoordigt de vereniging en bestaat uit minimaal vierleden en maximaal negen leden. De leden van het bestuur zijn nauw betrokken bij zowel het bureau als het netwerk, tegelijkertijd hebben ze een controlerende en sturende functie.

Het bestuur heeft in 2015 gewerkt aan:

- = Bureau: financiën, bedrijfsvoering, PZ alsook het netwerk;
- = Positionering van WO=MEN in een sterk veranderde omgeving;
- = Rol van bestuur en afstemming met leden.

Verder zijn in 2015 de overleggen tussen leden en het Bestuur voortgezet over de toekomst van WO=MEN, alsmede de rol van het bestuur. Dit heeft er onder andere toe geleid dat er gewerkt is aan een gemoderniseerd bestuursmodel met als doel:

- = Enerzijds meer bestuurskracht dicht bij de organisatie → dit verbetert de verbinding met de leden en versterkt het flexibele handelen waardoor WO=MEN snel kan aansluiten bij de actualiteit.
- = Anderzijds een gedegen toezicht op het welzijn van de vereniging. Dit verbetert de basis en continuïteit in het snel groeiende netwerk.

Om dit te kunnen realiseren zijn in 2015 2 commissies opgezet: één commissie voor het nieuwe bestuursmodel en een commissie over de toekomstvisie voor WO=MEN 'Nieuw Stijl'. Aan deze commissies hebben bestuursleden, leden van het Bureau en leden van het netwerk deelgenomen. Het heeft er onder andere toe geleid dat tijdens de ALV van november 2015 de Raad van Toezicht als nieuw bestuursmodel is goedgekeurd. In 2016 zal het Bestuur worden vervangen door een Raad van Toezicht. In de overgangsfase van bestuur naar Raad van Toezicht is er een klein kernbestuur, bestaande uit Thirza Bronner, Godelieve van Heteren en Filip Zoetewij.



Bestuursleden – eind 2015:

- = **Thirza Bronner:** algemeen bestuurslid sinds oktober 2012 en voorzitter sinds april 2014.
- = **Filip Zoetewij:** penningmeester sinds november 2014. Zijn eerste bestuurstermijn zal aflopen in november 2016.
- = **Godelieve van Heteren:** algemeen bestuurslid sinds september 2011.
- = **Christy Hoefnagels:** algemeen bestuurslid sinds oktober 2012.
- = **Margriet van der Linden:** algemeen bestuurslid sinds april 2013.
- = **Alide Roerink:** algemeen bestuurslid sinds september 2011.

6.3 BUREAU EN PME

Alle activiteiten die door het WO=MEN bureau worden uitgevoerd zijn er op gericht het netwerk verder op te bouwen en te versterken. We proberen een balans te houden in wat er moet gebeuren en wat we kunnen doen. De externe verzoeken en ambities zijn vaak groter dan wat er daadwerkelijk, met de beperkte middelen, gedaan kan worden. Daarom is het ook noodzakelijk om goed te analyseren wat WO=MEN bureau zelf kan doen, wat in samenwerking of door de leden geïnitieerd en uitgevoerd kan worden, en wat er helaas niet of minder gedaan kan worden.

In 2015 is er een grote verbetering gemaakt op het gebied van effectiviteit en efficiëntie. Hiervoor is een extern adviesbureau voor ingeschakeld. De interne herstructurering heeft onder andere geleid tot het aanstellen van een Management Team (MT), waarmee de slagkracht en snelheid van besluitvorming zijn toegenomen. Het instellen van een MT is tevens ter voorbereiding op de wijziging in het bestuursmodel. Helaas heeft WO=MEN de afgelopen jaren te maken gehad met substantieel personeelsverloop. Dit heeft impact op de kwaliteit en continuïteit van het (net)werk. Een positieve ontwikkeling is dat in de loop van 2015 de bezetting van het WO=MEN bureau is versterkt met een aantal senior beleidsmedewerkers.

Medewerkers

Eind 2015 bestaat het team van WO=MEN uit totaal 7.91 fte. Een directeur, 4 beleidsmedewerkers, een politiek coördinator, een medewerker communicatie & marketing, een medewerker bedrijfsvoering & financiën en een medewerker secretariële ondersteuning.

De persoonlijke invulling van het team eind 2015:

- = Elisabeth van der Steenhoven, directeur
- = Margriet van der Zouw, beleidsmedewerker
Taken: TWWW en Gender Internationaal / VN (Post-2015 & CSW)
- = Anne-Floor Dekker, senior beleidsmedewerker
Taken: Gender, Vrede, Veiligheid
- = Carina Bos, senior beleidsmedewerker
Taken: Gender en Duurzame Economische Ontwikkeling;
- = Anne Kwakkenbos: beleidsmedewerker
 - o Taken: NAP1325
- = Laila Ait Baali, Politiek Coördinator
Taken: Lobby & beleidsbeïnvloeding
- = Daria Janssen-de Vrijer, medewerker communicatie & fondsenwerving
Taken: PR, ledencommunicatie, website & sociale media;
- = Hans Schweers, financieel-administratief medewerker
Taken: financiële administratie
- = Ans Laven, secretaresse
Taken: secretariële ondersteuning, procedures, office management

In 2015 werd het bureau in het eerste half jaar ondersteund door een interim interne manager.

Planning, Monitoring en Evaluatie

WO=MEN werkt sinds 2012 met een planningsmethodiek. In 2014 is gestart met de interne herstructurering, ordening en systematisering van de PME van WO=MEN. In dat jaar is een betere rapportagesystematiek ontwikkeld waarmee werknemers op basis van het jaarplan de ondernomen activiteiten kunnen bijhouden. Deze ontwikkeling is in 2015 voortgezet. Hiervoor is een vernieuwde projectmanagement- en bewakingssystematiek geïntroduceerd. Dit heeft geresulteerd in een beleidskalender met onderliggend een duidelijke systematiek om de voortgang te bewaken. Met de jaarkalendersystematiek en het introduceren van een uitgebreidere projectplanning is naast resultaat, opbrengst en planning ook de budgettering en de voortgang op de behaalde resultaten meer gedetailleerd dan voorheen opgenomen.

In 2015 is ook het functiehuis ontwikkeld waarin taken, verantwoordelijkheid en bevoegdheden in alle primaire processen geborgd zijn. Ook is de beloningssystematiek opnieuw getoetst aan de markt. Hierdoor is WO=MEN in staat om de organisatie duurzaam op te bouwen en in te richten.

Resultaten:

- = Vernieuwde projectmanagement- en bewakingssystematiek
- = Introductie beleidskalender
- = Betere HR systematiek met functieprofielen
- = Intensievere begeleiding en steun vanuit het bestuur

Lessons learned:

- = Meer dienstverlening op maat: niet alle leden hebben baat bij werkgroepen. Om deze reden wordt meer tijd ingeruimd voor het beantwoorden van andersoortige verzoeken (matching, contactverzoeken, reflectie enz.).
- = Aandacht voor intern management blijft noodzakelijk.
- = Bezetting van het WO=MEN bureau blijft een aandachtspunt.



7. Financieel

In 2015 heeft het WO=MEN bureau verder gewerkt aan een toekomstbestendig financieringsmodel. Hierbij is ook rekening gehouden met de afname aan inkomsten van de grotere leden. Zij zijn hard getroffen door de bezuinigingen op ontwikkelingssamenwerking. De inzet op een vernieuwde staffel, waarbij iedereen nog eerlijker naar rato bijdraagt, is een lastig en complex proces gebleken. Het streven is om in 2016 de vernieuwde staffel voor te leggen aan de leden tijdens een ALV.

Om te zorgen dat het netwerk ook toegankelijk blijft voor organisaties die uitsluitend uit vrijwilligers bestaan – en dus zonder budget opereren – is er nagedacht over nieuwe financieringsvormen en een eerste opzet gemaakt van een betaalde tak: ‘Samenwerking op Maat’ (SoM). De inkomsten van SoM worden weer in het netwerk geïnvesteerd en dragen ertoe bij dat het netwerk open blijft voor alle leden, ook organisaties met een (zeer kleine) beurs. Ook zijn leden verzocht om het WO=MEN platform, waar mogelijk, mee te nemen in Strategische Partnerschappen.

Daarnaast is er veel aandacht door het bureau aan ledenadministratie besteed. In sommige werkgroepen namen ook niet-betalende ‘leden’ deel. Er is een methode ontwikkeld om daar mee om te gaan.



7.1 RESULTATEN

- = In 2015 liep de fondsenwerving conform prognose.
- = Er is een verbeteringslag gemaakt in de methode van boekingen en planningen van uren.
- = De ledenadministratie is opgeschoond.

7.2 AANDACHTSPUNTEN

- = Het koppelen van uren aan programma's en projecten. Dit wordt als aandachtspunt meegenomen naar 2016;
- = Een betere stroomlijning van contacten. Als netwerk bestaat er een veelheid aan contactpersonen, het is zaak om deze goed te administreren;
- = Besef dat het lastig is om als netwerk fondsen te werven;
- = Besluit dat subsidies en ledenbijdragen prioriteiten zijn;
- = Noodzaak om de meerwaarde van het netwerk duidelijk te kunnen communiceren.

7.3 SAMENWERKING OM MAAT (SOM)

In 2015 is een verder vervolg gegeven aan SoM. Er zijn twee activiteiten uitgevoerd die onder SoM kunnen worden geschaard.

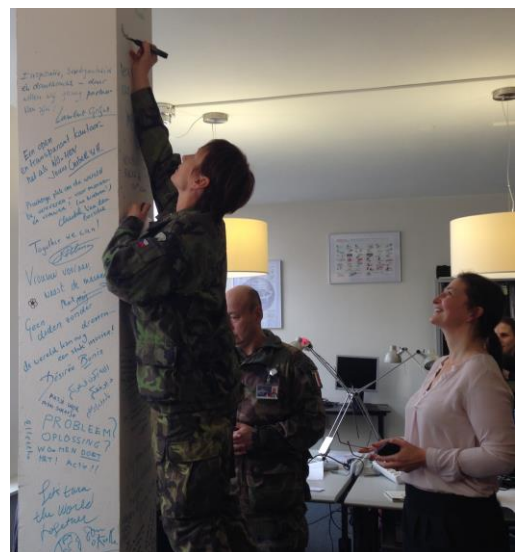
7.4 PEACE OF MINDS ACADEMY

In samenwerking met PAX en Butterfly Works organiseerde WO=MEN van 24 maart t/m 14 december de Peace of Minds Academy: een programma voor 30 studenten en 'young professionals' die samen werkten aan actiegerichte strategieën voor genderrechtvaardigheid en duurzame vrede wereldwijd. De Peace of Minds Academy 2015 onderzocht dit jaar, aan de hand van vijf thema's, hoe Nederlandse consumenten, bedrijven en politiek hun invloed aan kunnen wenden om wereldwijde problemen op te lossen en wat hun invloed daarin is. Gezamenlijk organiseerden we een kick-off event en een workshop en begeleidden we de studenten bij het afleggen van werkbezoeken bij relevante organisaties.

7.5 CIVIEL-MILITAIRE SAMENWERKING

Al langere tijd adviseert WO=MEN met haar leden tijdens civiel-militaire oefeningen over de implementatie van een gender sensitieve aanpak in militaire operaties. Zodat als er een operatie wordt gepland, rekening wordt gehouden met de gendered effecten van conflict en militaire operaties op mannen, vrouwen en kinderen. En zodat militairen zich bewust zijn van de verschillende en uiteenlopende rollen die mannen, vrouwen en kinderen kunnen spelen in conflict.

Ook in 2015 werden adviseurs via WO=MEN ingehuurd als genderadviseurs bij oefeningen van de Duits-Nederlandse flitsmacht van de NAVO.



Nederland draagt bij aan wereldwijde transformatie van ongelijke machtsverhoudingen naar duurzame genderrechtvaardigheid.

Lange termijn doel 1: Een gender just Nederlands Internationaal Samenwerkingsbeleid (IS) in brede zin.

Lange termijn doel 2: De nationale en internationale inzet voor een genderrechtvaardige samenleving is versterkt door kennisoverdracht, communicatie en samenwerking.

Beoogde resultaten	Activiteiten	Indicatoren beoogd	Indicatoren behaald	Wie gaat het uitvoeren?	Outcome
Verdieping: Tweede en Eerste Kamerleden & partijen begrijpen waar gendergelijkheid voor staat en weten hoe dit toe te passen. Nieuwe Kamerleden bewust van belang gender.	Verdiepingsdocumenten Gender MPI 3 briefingbijeenkomsten met IS politici. 2 bijeenkomsten met PA's, partijmedewerkers en wetenschappelijke bureaus kennismakingsgesprekken met relevante nieuwe kamerleden Bijeenkomsten met (toekomstige) Kamerleden	Kamervragen, te vinden in verslagen van Kamerdebatten 2 x bijeenkomsten GMPI Hoorzittingen via website Tweede Kamer > 4 moties, zo nodig 1 amendement > 20 x contact met Kamerleden Aandacht voor gender nieuwe TK leden; moties, Kamervragen, tweets, notulen AO's	2 bijeenkomsten GMPI 3 moties 25 x contact met Kamerleden	Leden per thema & WO=MEN secretariaat	Er is behoorlijk veel aandacht voor gender bij TK leden. Tijdens algemene overleggen wordt de input van WO=MEN veelvuldig overgenomen, bijvoorbeeld als he gaat om direct financiering van vrouwenrechtenorganisaties, verduurzaming van verschillende sectoren oa kledingsector, humanitaire hulp.
Vorbereiding op verkiezingen: verankering in partijen Gender onderdeel van verkiezingscampagne, partij-programmas, nieuw regeerakkoord en nieuw buitenland beleid.	Gerichte gendercampagne naar partijbureau's en schrijf-commissies. Inzet op beleidsmedewerkers van de verschillende fracties Bijeenkomsten met wetenschappelijke bureaus Campagne voor gender in regeerakkoord en nieuw Buitenlands, Defensie en EZ beleid. Social media inzet	Gender / vrouwenrechten-mainstreaming in minstens 5 partijprogramma's De partijbureaus en de partijsecretarissen van 4 grootste partijen beseffen dat gender en kansrijk thema is en maken dit een onderdeel van de campagne Gender in regeerakkoord en in nieuw buitenlands beleid	Te voorbarig om dat nu te melden. Maar in concept partijprogramma van de VVD, PvdA, CDA en D66, is in ieder geval aandacht voor gender Of gender in het regeerakkoord wordt opgenomen, kunnen we nu nog niet over rapporteren	Leden per thema & WO=MEN secretariaat	Veel goede gesprekken gevoerd met leden van de partijbureaus en met de partijsecretarissen over het belang van gender in verkiezingsprogramma. De leden erkennen het belang en het gender zal worden meegenomen in de 4 verkiezingsprogramma's.
Implementatie: moties en genderbeleid worden ook daadwerkelijk uitgevoerd.	Mapping en monitoring van beloftes (Genderchecker) Terugkerende overleggen met ambtenaren diverse afdelingen. Gesprekken met Ministers Defensie, BH+OS, Buitenlandse Zaken en EZ	3 mapping overzichten > 3 x overleg met 4 verschillende afdelingen Een gesprek met minister, 3 x jaar overleg met PA's.	3 mapping overzichten > 3 x overleg met 4 verschillende afdelingen Mailoverleg met ministers, 4x overleg met PA's Ambassades: in afstemming	Leden per thema & WO=MEN secretariaat	Met dank aan lobby van WO=MEN is er een motie die pleit voor structurele genderanalyse op projectniveau. Dat is een goede stap in de richting naar een genderbeleid. Wat de genderchecker betreft,

	Samenwerking met ambassades	Methode waardoor ambassades & WO=MEN leden elkaar snel kunnen vinden en helpen.	met GTF via departement , niet bila.		er zal onderzoek worden gedaan naar de implementatie van moties en toezeggingen. De resultaten worden gepresenteerd rond oktober 2016.
Genderbudget blijft intact of groeit jaarlijks met 10 % en wordt niet vermengd met andere budgetten.	Overleg politici Lobby ambtenaren Gender MPI	2 x jaar contact met politici en PA's 3 x jaar gesprekken met top BZ 2 x bijeenkomsten GMPI	5 x contact over begroting Geen noodzaak gesprekken met top BZ; lobby liep goed. 2 x Gender MPI	Leden per thema & WO=MEN secretariaat	In de lobbywerkgroep is veel aandacht voor het genderbudget. We willen ervoor waken dat het budget wordt gekort danwel wordt vermengd met andere budgetten.
Effectieve en efficiënte lobby en lobbygroep. Met goede basisovereenkomst (en) en taakverdeling.	Overeenstemming over strategie, prioriteiten en afstemmingsprocedures, 8 x jaar live overleg, rest conference calls. Modus waarbij secretariaat trekker is van hoofdthema's en leden als thema-trekker opereren. Uitwisseling van papers en kennisdocumenten Efficiënte uitwisseling	Tevredenheid deelnemers, Aanwezigheid documenten, aanwezigheid deelnemers Monitoring en lobby op hoofdthema en subthema's	De leden zijn over het algemeen aanwezig bij de werkgroepen. Er is veel behoefte om gender op de politieke agenda te houden en de politieke ontwikkelingen goed in de gaten te houden .	Leden per thema & WO=MEN secretariaat	Er is verdeling gemaakt van thema's onder leden van de werkgroep. Ieder is verantwoordelijk voor zijn/haar thema en geeft terugkoppeling aan de groep. Uitwisseling van papers en documenten zou beter kunnen. De uitwisseling van 'kleine' informatie gaat via de whatsapp lobbygroep, om de load aan mails te temperen. Dat wordt als zeer prettig ervaren door de leden.

NB: WO=MEN reserveert onder elke strategie ruimte om activiteiten op te zetten die aansluiten bij de actualiteit (aansluiten bij kansen, risico's, of actuele behoeftes), omdat dat een belangrijk deel van het succes van het WO=MEN netwerk behelst.



Annex I: LOGFRAMES 2015 per thema/strategie

COMMUNICATIE					
Lange termijn doel 2: De nationale en internationale inzet voor een genderrechtvaardige samenleving is versterkt door kennisoverdracht, communicatie en samenwerking.					
Beoogde resultaten	Activiteiten	Indicatoren / Verificatie	Indicatoren behaald	Wie gaat het uitvoeren?	outcome
WO=MEN's website en Gendernet functioneren als dé plek voor gender-gerelateerd nieuws, informatie, activiteiten, expertise en uitwisseling.	Gendernet is de online verzamelaarsplaats voor de leden, hun kennis en vragen. De WO=MEN website gaat zich meer richten op geïnteresseerden / niet leden.	Leden maken gebruik van het Gendernet en plaatsen nieuws, rapporten, vragen activiteiten en andere informatie. Het WO=MEN secretariaat plaatst verslagen van bijeenkomsten en beheert forum . De website wordt aangepast: vormgeving, huisstijl, overzichtelijker en duidelijker.	Diverse e-mail verzoeken en plaatsing van 10-tallen verslagen	Communicatie medewerker in samenwerking met leden	Diverse e-mail verzoeken om informatie. 10-tallen rapporten en verslagen geplaatst. Uitgebreide interne consultatie over wensen en mogelijkheden nieuwe website. Brainstorms over look en feel. E.e.a. is iets vertraagd, maar inmiddels (mei 2016) is de nieuwe site online.
Professionalisering van WO=MEN's uitstraling	Een sterke WO=MEN huisstijl wordt opgemaakt en doorgevoerd voor alle communicatie en thema's binnen WO=MEN	WO=MEN en haar documenten en materialen zijn herkenbaar door één sterke huisstijl	Documenten aangepast en gestandaardiseerd.	Communicatie medewerker	Opzet standaard documenten.
Via sociale media wordt het draagvlak in Nederland voor genderrechtvaardigheid gestimuleerd en meer bekendheid aan het netwerk gegeven	Sociale media als online poot binnen de communicatiestrategie. Uitbouwen bereik Facebookpagina Uitbouwen bereik van Twitter Uitbouwen bereik LinkedIn naar 200+ connecties	Website, Facebook, Twitter en LinkedIn zijn op elkaar afgestemd en ontwikkelingen en trends op sociale media gebied worden goed gevolgd. Het bereik van de Facebook pagina groeit uit naar een bereik van 1500 shares, views en friends in 2015 Bereik Twitter groeit uit naar 2500 volgers in 2015	Dit is een ongoing proces 1500 2700	Communicatie medewerker in samenwerking met leden	Dit is een ongoing proces Eind 2015 zijn er ruim 1500 likes Twitter heeft ruim 2700 volgers

		Bereik corporate LinkedIn pagina naar 250+ connecties in 2014 LinkedIn groep 175+	400 198		De LinkedIn pagina heeft eind 2015 ruim 400 followers en de LinkedIn groep 198 members
De collectieve genderboodschap van WO=MEN en haar leden wordt goed belicht door Journalisten en opiniemakers	Uitbouwen duurzame relatie met media en opiniemakers	WO=MEN's activiteiten 10 x per jaar in media: in de vorm van interviews met leden /partners, achtergrondartikelen en opiniestukken	20 x	Communicatie medewerker	Media (waaronder Radio 1, AD, VK, NRC) nemen regelmatig contact op met WO=MEN over vrouwenrechten wereldwijd. WO=MEN brengt ze in contact met leden. Opvallend: degene die meest in nieuws is gekomen is Stichting Sundjata
Gender op de agenda zetten en meer inhoudelijke kennis over genderrechtvaardigheid bij geïnteresseerden en beleidsmakers stimuleren	Jaarlijks evenement (in samenwerking met WO=MEN leden) over actueel thema op het gebied van gender	Tenminste 1 goed georganiseerd en druk bezocht evenement per jaar	2 x met beide ca 100 deelnemers	Communicatie medewerker in samenwerking met enkele leden	ALV in april met debat 'Van de vrouwenconferentie in Beijing 1995 tot 2015 & 2035'. ALV in oktober met workshops: Workshops Thema Vluchtelingen: Voice of Afghan Women Thema Klimaat en duurzaamheid Thema Genderspecialisten als ondernemers
Informeren en mobiliseren van alle leden Het informeren en tot actie aanzetten van geïnteresseerden	Het verder professionaliseren en op maat maken van communicatie naar leden Het ontwikkelen van nieuw, actueel promotiemateriaal	Maandelijkse Member Update, informatie op Gendernet, bijeenkomsten voor leden Nieuw WO=MEN promotiemateriaal, zoals: folders, flyers, aanmeldingsformulieren e.d.	12 x 1 formulier	Communicatie medewerker	De MU is maandelijks verzonden, met informatie naar de leden vanuit de werkgroepen, maar ook met informatie van leden. Behalve de nieuwe aanmeldformulieren is er nog geen nieuw promotiemateriaal ontworpen.
NB: WO=MEN reserveert onder elke strategie ruimte om activiteiten op te zetten die aansluiten bij de actualiteit (aansluiten bij kansen, risico's, of actuele behoeftes),					

omdat dat een belangrijk deel van het succes van het WO=MEN netwerk behelst.

GENDER, VREDE & VEILIGHEID

De verschillende veiligheidsbehoefes, perspectieven en rollen van mannen en vrouwen in (post)conflictgebieden worden in acht genomen door betrokken actoren; en mannen en vrouwen nemen gelijkwaardig deel aan besluitvorming rondom vredesprocessen en wederopbouw.

Lange termijndoel 1: Een gender just Nederlandse Internationaal Samenwerkingsbeleid (IS) in brede zin.

Lange termijndoel 2: De nationale en internationale inzet voor een genderrechtvaardige samenleving is versterkt door kennisoverdracht, communicatie en samenwerking.

Beoogde resultaten	Activiteiten	Indicatoren/ Verificatie	Indicatoren behaald	Wie gaat het uitvoeren?	Outcome
Tweede Kamer leden en beleids- en opiniemakers in Nederland zijn zich bewust van de noodzaak, belang en meerwaarde van een gedegen GVV beleid en handelen daar naar	Kennisuitwisseling en afstemming NGO GVV werkgroep Aanbevelingen voor verbetering GVV-beleid aan Tweede Kamerleden en beleidsmakers aanbieden	> 5 vergaderingen per jaar > 2 policy briefs per jaar >12 bilaterale contactmomenten met Kamerleden (OS/BZ en Defensie) per jaar	6 vergaderingen 2 policy briefs Meer dan 15 bilaterale contactmomenten.	WO=MEN NGO werkgroep GVV (gefaciliteerd door WO=MEN)	In 2015 is de aandacht van politici en beleidsmakers voor GVV redelijk toegenomen tov 2014. VVV, en soms GVV, kwam bij welhaast alle Kamerdebatten terug, incl art 100 procedure. Echter: weinig steun voor transformatieve aanpak, ook weinig aandacht voor vredesgroepen.
Ambassades hebben GVV als integraal component van hun meerjaarplannen van de NAP focuslanden	Monitoring en ondersteuning Nederlandse ambassades voor implementatie GVV beleid Contactmoment met ambassadeurs NAP focuslanden over belang van gedegen GVV beleid	> 5 contactmomenten per jaar met ambassadepersoneel >1 keer per jaar monitoring van rapportages ambassades >5 ambassadeurs gesproken	< 3 contactmomenten met ambassades 1 keer monitoring van rapportage >7 ambassadeurs gesproken	WO=MEN NGO werkgroep GVV Beleidsmedewerkers BZ: DSO, DSH, DVB en ambassadepersoneel	Aandacht voor vrouwenrechten, en soms ook gendergelijkheid, is bij een deel van de ambassades aanwezig. Vaak gedelegeerd naar junior. In Sommige gevallen sterke samenwerking met lokale vrouwengroepen en steun aan een lokaal NAP. In oa Afghanistan, Mali, MENA sterke aansluiting op NAP 1325. Nadelen algemeen: gender geen taak van CdP, ook veel verwarring met SRGR.
Het NAVO Actieplan 1325 wordt actief door Nederlands	Consultatie met Ministerie van Defensie over NAVO Actieplan 1325	>10 organisaties nemen deel aan consultatie	> 12 organisaties hebben deelgenomen aan	WO=MEN NGO werkgroep GVV	Veel contact geweest met Defensieapparaat met steeds meer

<p>Maatschappelijk middenveld gemonitord en wordt structureel door het Ministerie van Defensie geconsulteerd over de voortgang van de nationale implementatie door Nederland van het Actieplan.</p> <p>Gender-perspectief en UNSCR 1325 zijn beter verankerd in de Comprehensive approach, zowel in de voorbereiding en uitvoering van internationale missies</p>	<p>Policy brief over nut en noodzaak gender-perspectief en UNSCR 1325 in comprehensive approach en specifiek in missies en operaties</p> <p>Ondersteuning gender-analyse en stakeholder mapping voorafgaand aan missies</p> <p>Monitoring van voldoende (fte's) en kwaliteit gendercapaciteit binnen Defensie</p> <p>Civiele 1325/gender presentaties bij voorbereidingstrajecten van missies en oefeningen</p> <p>Deelname civiel-militaire oefeningen van brigades of politie-units</p> <p>Ondersteuning V&J en Politie Nederland bij implementatie van 1325</p>	<p>>1 policy brief per jaar</p> <p>>6 contactmomenten met Kamerleden per jaar</p> <p>>4 keer overleg met DVB en Defensie</p> <p>> Comprehensive Approach voor gender in missies wordt in ten minste 3 stand van zaken brieven aan de TK benoemd</p> <p>> 6 keer per jaar gesprek met Directie Operaties</p> <p>> 3 1325/genderpresentaties bij Defensie of Politie per jaar</p> <p>> 2 jaarlijks deelname aan civiel militaire of politieoefeningen</p> <p>> 3 contactmomenten V&J en/of Politie per jaar</p>	<p>consultatie lvp een aparte policy brief geschreven, mondelinge toelichting van belangrijke ontwikkelingen</p> <p>13 contactmomenten, oa met Wassila Hachchi, Angeliën Eijnsink, Andre Bosman en Raymond Knops</p> <p>Continue bilaterale overleggen met DVB en Defensie</p> <p>Het Actieplan 1325 is wel genoemd, gender niet.</p> <p>2 gesprekken met DOPS</p> <p>7 1325 & genderpresentaties</p> <p>3 deelnames aan civiel militaire oefeningen, waaronder Common Effort</p> <p>8 contactmomenten met V& j en de Politie</p>	<p>Defensie (genderadviseur s dir. Operaties)</p> <p>BZ ambtenaren (zoals DVB)</p> <p>WO=MEN NGO werkgroep GVV</p> <p>GNWP New York</p> <p>Beleidsmede-</p>	<p>begrip en belangstelling voor gender..</p> <p>Aversie jegens gender is deels weg bij middenmoot, nu hier & daar nog aan top.</p> <p>Ook steeds meer begrip en steun Defensie woordvoerders uit Kamer. Hierdoor ook versnelling DAP!</p> <p>Maar nog steeds lastig om gender automatisch onderdeel te maken van Defensiebrieven en vooral in beleid. Is beslist geen automatisme</p> <p>Goed gelukt om te monitoren op gender, snel gereageerd. Het BIV fonds is lastig, want niet erg transparant.</p> <p>De Global Review was heel belangrijk ivm ook <i>incentive</i> voor Nederland om</p>
<p>Nederlandse overheid rapporteert transparante wijze wat zij aan gender, vrede & veiligheid doen en bereiken (M&E) incl. implementatie van Resolutie 1325</p>	<p>Monitoring 1325-budget en advies gender-indicatoren Vrede & Veiligheid fondsen (zoals Budget Internationale Veiligheid en NAP 1325)</p> <p>Brief ministers over noodzaak</p>	<p>> 3 keer per jaar gesprek met BZ beleidsmedewerkers</p> <p>1 brief</p>	<p>7 gesprekken met BZ beleidsmedewerkers</p> <p>1 brief gestuurd</p>		

	<p>interdepartementale GVV beleid en strategie tussen de betrokken ministeries</p> <p>Deelname jaarlijkse 1325 schaduwrapport Global Network of Women Peacebuilders</p> <p>Opvolgen GNWP aanbevelingen met BZ, Defensie, V&J en evt. Tweede Kamerleden</p> <p>Overleg met BZ omtrent GVV monitoring en evaluatie</p>	<p>> 1325 GNWP rapport</p> <p>> 6 gesprekken met stakeholders</p> <p>> 2 M&E overleggen per jaar</p>	<p>Ipv GNWP rapport hebben we input geleverd op de NGO Global Review mbt 15 jaar UNSCR 1325</p> <p>9 gesprekken met stakeholders</p> <p>2 M&E overleggen met maatschappelijk middenveld en de GVV werkgroep</p>	<p>werkers BZ (DSO, DSH, DVB), Defensie, V&J</p>	<p>stand van zaken zelfkritisch onder de loep te nemen. Uitkomsten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meer aandacht conflictpreventie, voorkomen van conflict - Voorkomen van militarisering van conflicten - Grotere betrokkenheid lokale vrouwenorg's: nu zijn zij veelvuldig uitgesloten van beleid & aanpak - Meer transformatief ipv regulier veiligheidsbeleid met 'roze kers op taart'
Aansluiten actualiteit	Media monitoring & coverage voor 'rapid action'	Actieve Twitter, Facebook posts, website	Continue reactive en actieve berichten op onze sociale media	Communicatie-medewerker	Onze sociale media is een continue en belangrijke pijler van het aanjagen van debatten en het delen van informatie.

NB: WO=MEN reserveert onder elke strategie ruimte om activiteiten op te zetten die aansluiten bij de actualiteit (aansluiten bij kansen, risico's, of actuele behoeftes), omdat dat een belangrijk deel van het succes van het WO=MEN netwerk behelst (zie hoofdstuk 1.4: Kracht van WO=MEN).

NEDERLANDS ACTIEPLAN 1325 'VROUWEN, VREDE & VEILIGHEID'

Inclusieve, rechtvaardige en duurzame vrede en wederopbouwprocessen door bevordering en ondersteuning van vrouwelijk leiderschap en politieke deelname in fragiele staten, (post-) conflictgebieden en landen in transitie.

Lange termijndoel 1: Een gender just Nederlandse Internationaal Samenwerkingsbeleid (IS) in brede zin.

Lange termijndoel 2: De nationale en internationale inzet voor een genderrechtvaardige samenleving is versterkt door kennisoverdracht, communicatie en samenwerking.

Beoogde resultaten	Activiteiten	Indicatoren/ Verificatie	Indicatoren behaald	Wie gaat het uitvoeren?	Outcome
--------------------	--------------	--------------------------	---------------------	-------------------------	---------

<p>Proactieve, resultaatgerichte, civiele coördinatie van het NAP 1325</p>	<p>Actief werven nieuwe ondertekenaars</p> <p>Organisatie NAP ondertekenaars overleggen</p> <p>Organisatie NAP coördinatie overleggen</p> <p>Reguliere NAP1325-updates aan ondertekenaars</p> <p>Bilaterale overleggen overheidscoördinator</p> <p>Administratieve taken</p>	<p>> 60 ondertekenaars in 2016</p> <p>> 2 NAP ondertekenaars-overleggen per jaar</p> <p>> 2 NAP coördinatie-overleggen per jaar</p> <p>> 8 mailings per jaar</p> <p>> 15 bilaterale overleggen per jaar</p> <p>> 4 keer contactlijsten updaten</p> <p>> 4 notulen</p>	<p>Meer dan 70 ondertekenaars in 2017</p> <p>3 NAP ondertekenaars bijeenkomst</p> <p>30-40 NAP coördinatie overleggen/bilaterale overleggen</p> <p>Contactlijst continue ge-update dankzij nieuwe tool Campaign Monitor</p> <p>Notulen in samenwerking met BZ van NAP bijeenkomsten >8</p>	<p>BZ & WO=MEN secretariaat faciliteren</p>	<p>De aanloop naar het nieuwe NAP gaf veel ruimte voor nieuwe ondertekenaars en veel van hen zijn actief betrokken geweest bij de voorbereidingen. Het officiële ondertekeningmoment is echter doorgeschoven naar 2016 voor NAP 3. Er zijn 3 grote NAP bijeenkomsten geweest. De conferentie in februari en de Kick Off en de Draft Feedback meeting.</p> <p>Door de intensiteit van het NAP 3 proces werden er bijna wekelijks mailings gestuurd naar alle ondertekenaars en vond er iedere week een coördinatie overleg plaats tussen BZ en WO=MEN.</p>
<p>In de NAP focuslanden en regio's zijn door de maatschappelijke NAP ondertekenaars concrete resultaten ter bevordering en ondersteuning van vrouwelijk leiderschap en (politieke) participatie behaald</p>	<p>Organisatie peer-learning sessie tussen landengroepen</p> <p>Monitoring landengroepen</p> <p>Ondersteunen opzetten & monitoring pilot fonds 1325 voor grassroots organisaties</p>	<p>1 sessie per jaar</p> <p>>4 vergaderingen per landengroep per jaar</p> <p>>10 nieuwe NAP samenwerkingen per jaar</p> <p>> 3 bijeenkomsten per jaar</p>	<p>NAP 3 Kick Off – delen ervaringen uit NAP 2</p> <p>Per landengroep wisselend, activiteiten niveau verschilt.</p> <p>Pilot fonds: Linking & learning bijeenkomst, evaluatie</p>	<p>BZ & WO=MEN secretariaat faciliteren</p> <p>NAP 1325 landengroepen</p>	<p>Binnen een aantal landengroepen wordt intensief samengewerkt. Andere groepen zijn minder actief om uiteen lopende redenen. Zo wordt er binnen de Colombia groep sterk gemonitord op de voortgang van de vredesonderhandelingen en worden updates actief gedeeld hier in Nederland als ook in Colombia.</p> <p>Door samenwerking met het Afghanistan Platform is er ook meer uitwisseling tussen niet ondertekenaars en worden linken gemaakt tussen verschillende organisaties.</p>

<p>Resultaatgericht gezamenlijk monitorings- en evaluatieplan en monitoring vindt op frequente basis plaats</p>	<p>Deelname M&E bijeenkomsten</p> <p>Ondersteuning (light) bij collectieve monitoring</p> <p>Sterke representatie maatschappelijk middenveld bij aansturing externe evaluator</p> <p>Feedback op conceptversies monitoring en evaluatierapporten</p>	<p>>4 M&E overleggen per jaar</p> <p>60% ingevulde monitoring rapporten</p> <p>> 50% maatschappelijke ondertekenaars in coördinatie van M&E</p>	<p>Door de sterke focus op de ontwikkeling van NAP 3 is de M&E werkgroep niet bijeengekomen.</p> <p>Er heeft geen externe evaluatie van NAP 2 plaatsgevonden.</p>	<p>BZ & WO=MEN secretariaat faciliteren</p> <p>NAP 1325 M&E groep</p>	<p>De monitoring van de programma's ligt bij NAP 2 voornamelijk bij de ondertekenaars die onderdeel zijn van het consortium. In enkele groepen worden bevingen met de overige ondertekenaars gedeeld. Er is geen evaluatie van NAP 2 maar om 2015 is wel de IOB rapportage gepresenteerd waar WO=MEN en haar leden input aan hebben gegeven.</p>
<p>Een breed publiek, en beleids- en opiniemakers zijn zich bewust van het belang van Resolutie 1325, de samenwerking binnen het NAP 1325 en de cruciale rol van het maatschappelijk middenveld</p>	<p>Faciliteren NAP communicatie werkgroep</p> <p>Communicatieplan ontwikkelen met werkgroep</p> <p>Het verspreiden en verslagleggen van 1325 voorlichtingsactiviteiten van NAP ondertekenaars (indien actieve input NAP ondertekenaars)</p> <p>Bijhouden van www.nap1325.nl (indien actieve input NAP ondertekenaars)</p> <p>Bijhouden NAP1325 Twitter en Facebook</p> <p>Pluggen van USP's van NAP 1325 bij opiniemakers en pers</p> <p>Bijzondere viering van 1325+15 (indien extra middelen beschikbaar)</p>	<p>>3 per jaar vergadering NAP communicatie werkgroep</p> <p>Communicatieplan</p> <p>> 10 voorlichtingsactiviteiten per jaar</p> <p>>3 nieuwe NAP 1325 berichten per maand</p> <p>> 6 nieuwe social media berichten per maand</p> <p>> 2 keer per jaar media aandacht</p> <p>>100 deelnemers event</p>	<p>In 2015 zijn er geen bijeenkomsten geweest van de NAP communicatie groep. Veel organisaties gaven aan daar niet langer de capaciteit voor te hebben.</p> <p>Via social media zijn regelmatig (>10) activiteiten van ondertekenaars gedeeld.</p> <p>NAP1325 website kreeg weinig input van ondertekenaars, ongeveer 6 berichten in heel 2015 geplaatst</p> <p>Gemiddeld 2/3 social media berichten per maand.</p> <p>1 artikel in Vice-Versa over NAP</p> <p>Geen middelen beschikbaar voor event maar wel per</p>	<p>BZ & WO=MEN secretariaat faciliteren</p> <p>NAP 1325 communicatie groep</p>	<p>1.3 1.4</p> <p>Het NAP heeft binnen het maatschappelijk middenveld een grotere bekendheid gecreëerd tijdens de ontwikkeling van NAP 3. De samenwerking en de cruciale rol van het maatschappelijk middenveld stond in al deze communicatie voorop. Het bredere publiek was moeilijk te bereiken mede door gebrek aan support en input.</p>

			NAP bijeenkomst >50 actieve deelnemers		
Kennis over gender, vrede en veiligheid is verdiept en kennis- en onderzoeksinstellingen werken met elkaar samen	<p>Faciliteren kennis en onderzoeksgroep</p> <p>Kennis en onderzoeken worden gedeeld en discussies via het NAP gendernet</p> <p>Matchmaking faciliteren tussen vraag landengroepen + aanbod kennis en onderzoeksgroep (zoals tussen NUFFIC en Instituut Clingendael)</p>	<p>>2 per jaar vergadering NAP kennis en onderzoeksgroep</p> <p>>ten minste 20 rapporten gedeeld via NAP gendernet</p> <p>> aantal NAP kennis-discussies actief</p> <p>>2 matches per jaar</p> <p>Monitoringrapport NAP</p>	<p>Samenwerking NAP 3 ontwikkeling met Clingendael & Knowledgeplatform Security & Rule of Law</p> <p>>15 rapporten gedeeld via gendernet & NAP signatory updates</p>	<p>BZ & WO=MEN secretariaat faciliteren</p> <p>NAP 1325 kennis en onderzoeksgroep</p>	<p>Vanaf het eerste moment waren Clingendael en het Knowledge Platform Security & Rule of Law nauw betrokken bij de ontwikkeling van NAP 3. Zowel in een faciliterende als een adviserende rol.</p> <p>Dit zorgde voor een frisse wind en daagde de ondertekenaars uit 1325 vanuit een meer wetenschappelijke blik te bekijken. Dit is ook duidelijk terug te zien in NAP 3. De ambities voor NAP 3 zijn om deze samenwerking te intensiveren.</p>
Civiele en militaire NAP ondertekenaars stemmen af en werken actief samen om een genderperspectief en Resolutie 1325 in alle processen aangaande missies te integreren	<p>Deelname en faciliteren NAP projectgroep 1325 in missies.</p> <p>Diverse gesprekken tussen maatschappelijke NAP ondertekenaars en Defensie en BZ over hoe gezamenlijk vorm gegeven kan worden aan 1325 in missies</p>	<p>> 5 vergaderingen per jaar</p> <p>> 5 gesprekken per jaar over 1325 in missies tussen maatschappelijke NAP ondertekenaars en Defensie en BZ</p> <p>>over tenminste 3 missies zijn gezamenlijk gesproken en nagedacht</p>	<p>2 bijeenkomsten mbt Mali en inzet MINUSMA</p> <p>Bezoek NCGM</p> <p>Twee maandelijks overleg tussen Defensie en WO=MEN</p> <p>Twee maandelijks overleg V&J/Politie en WO=MEN</p>	<p>BZ & WO=MEN secretariaat faciliteren</p> <p>NAP 1325 projectgroep in missies</p>	<p>Er wordt zeer actief kennis uitgewisseld tussen de ministeries van Defensie, V&J en Buitenlandse Zaken over militaire missies. Met name op Mali was intensief contact tussen verschillende ondertekenaars en dit heeft tot concrete input richting de Tweede Kamer geleid.</p>
Via het NAP Pilot Fonds worden ook kleinschalige 1325 initiatieven in zowel NAP focuslanden als in Nederland ondersteund	<p>Monitoring pilot fonds 1325 voor grassroots organisaties</p> <p>Capaciteitsversterking diaspora en/of vrijwilligersorganisaties actief binnen NAP groep</p>	<p>>ten minste 10 goed gekeurde aanvragen</p> <p>> 2 peer review sessies per jaar</p> <p>> 5 matches per jaar tussen diaspora en / of vrijwilligers-organisaties ten behoeve van capaciteitsversterking</p>	<p>11 goedgekeurde aanvragen</p> <p>2 inhoudelijke sessies (evaluatie & linking & learning event)</p> <p>Veel samenwerking tussen verschillende</p>	<p>Cordaid Nederland en Stichting VON (WO=MEN secretariaat monitoring)</p>	<p>Het pilot fonds kende een vliegende start. In 2015 zijn de meeste projecten gestart en werd er een intensieve evaluatie gedaan. Het is een zeer goede spreiding van projecten ook qua onderwerpen. Er zijn ook een hoop lessons learned verzameld voor een eventueel vervolg.</p>

		Rapportage Cordaid Nederland en Stichting VON	ondertekenaars n.a.v. linking & learning event – kennisdeling training		
Ontwikkeling NAP III met verhoogd budget voor de ontwikkeling en uitvoer van NAP III	Organisatie brainstorm tussen NAP ondertekenaars over NAP III Mede-coördinatie schrijfgroep & organisatie klankbord sessies Gesprekken met BZ, Defensie, V&J & OCW NAP contactpersonen over NAP financiering	>2 brainstorm sessies per jaar >3 klankbord sessies per jaar >4 vergaderingen per jaar	2 brainstrom sessies 4 leesgroep sessies >5 overleggen over financiering	NAP 1325 ondertekenaars (vanuit maatschappelijk middenveld gefaciliteerd door WO=MEN secretariaat)	Het is niet gelukt additioneel budget te verkrijgen voor de ontwikkeling en uitvoer van NAP 3. Dit heeft daardoor impact gehad op de uitvoer van de overige activiteiten.
Aansluiten actualiteit	Media monitoring & coverage voor 'rapid action'	Actieve Twitter, Facebook posts, website	Relevante actualiteiten werd er snel geanticipeerd met name vanuit Twitter.	Communicatieme dewerker	De 1325 community is zeer actief en reactief. Rondom belangrijke activiteiten en ontwikkelingen wordt dan ook snel gereageerd vanuit social media om een bijdrage te leveren aan de zichtbaarheid en discussie.
NB: WO=MEN reserveert onder elke strategie ruimte om activiteiten op te zetten die aansluiten bij de actualiteit (aansluiten bij kansen, risico's, of actuele behoeftes), omdat dat een belangrijk deel van het succes van het WO=MEN netwerk behelst (zie hoofdstuk 1.4: Kracht van WO=MEN).					

Gender & internationale agenda setting

Gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn sterk verankerd in agenda's van internationale instellingen, zoals de VN.

Lange termijn doel 1: Een gender just Nederlandse Internationaal Samenwerkingsbeleid (IS) in brede zin.

Lange termijn doel 2: De nationale en internationale inzet voor een genderrechtvaardige samenleving is versterkt door kennisoverdracht, communicatie en samenwerking.

Beoogde resultaten	Activiteiten	Indicatoren/ Verificatie	Indicatoren behaald	Wie gaat het uitvoeren?	Outcome
Gendergelijkheid, vrouwenrechten en SRGR zijn sterk verankerd in de Post-2015 agenda	<p>Volgen van de actualiteiten en bijdragen aan visieontwikkeling m.b.t. de Post-2015 agenda. Mede door allianties met netwerken zoals Womens Major Group, WIDE+, GAD</p> <p>Samenbrengen van de WO=MEN lobbygroep voor VN-processen en in kaart brengen en delen van stappen in VN proces rondom Post-2015.</p> <p>Gezamenlijke analyse, schrijven en delen met breder netwerk (nationaal en internationaal) van: VN-teksten mapping conservatieve krachten aanbevelingen vanuit Nederlands maatschappelijk middenveld.</p> <p>Input Nederlandse maatschappelijk delen met internationale actoren.</p> <p>Informeren en mobiliseren van media en opiniemakers</p>	<p>>80 uitwisselingen per email, telefoon en Skype met organisaties in Nederland, Europa en wereldwijd.</p> <p>>5 bijeenkomsten lobbygroep op Post-2015 (deels telefonisch of via Skype).</p> <p>>1 visiedocument, zowel Nederlands- als Engelstalig op draft Post-2015 agenda.</p>	<p>>300 uitwisselingen per email, telefoon en Skype met organisaties in Nederland, Europa en wereldwijd.</p> <p>4 bijeenkomsten lobbygroep Post-2015</p> <p>Ism Rutgers WPF en Sharenet heeft WO=MEN 1 lobbydocument gepresenteerd in mei 2015</p>	Secretariaat in samenwerking met leden	<p>- Door lobby van WO=MEN en haar leden zijn genderrechtvaardigheid en empowerment van vrouwen een op zichzelf staand doel (SDG 5) in de Post-2015 agenda gebleven.</p> <p>- Door goede samenwerking WO=MEN en haar leden is een goede coherentie ontstaan tussen de verschillende VN processen op gendergelijkheid, SRGR en SDG's, oftewel de CSW, CPD en Post-2015 én een goede mapping van het internationale krachtenveld.</p> <p>- Zie outcome aansluiten actualiteit mbt informatievoorziening.</p>
Bij jaarlijkse UN Commission on the Status of Women (CSW) over Beijing+20	<p>Alliantievorming (nationaal en internationaal) met pro-gender actoren en ontwikkelen van agenda mbt Beijing.</p> <p>Samenwerking met Nederlandse en internationale</p>	>5 voorbereidende bijeenkomsten maatschappelijk middenveld.	5 bijeenkomsten NLS maatschappelijk middenveld georganiseerd	Secretariaat in samenwerking met	- NGO Review Report Beijing+20, met geleerde lessen en een nieuwe focus welke cruciale thema's uit de Beijing agenda

<p>blijft genderrechtvaardige agreed language behouden, in lijn met Beijing PfA en Beijing+5.</p>	<p>organisaties (o.a. AWID , WIDE+ en Atria).</p> <p>Aanspreekpunt namens Nederlands maatschappelijk middenveld voor de regeringsdelegatie naar de CSW.</p> <p>Rapportage, briefings, aanbevelingen en suggesties voor overeengekomen taal ('<i>agreed language</i>').</p> <p>Informatievoorziening naar de achterban in Nederland via blogging en informeren media en opiniemakers</p>	<p>1 briefing bijeenkomst en 1 debriefing bijeenkomst met de regeringsdelegatie.</p> <p>1 set aanbevelingen aan de Nederlandse regeringsdelegatie .</p> <p>>30 blogposts, nieuwsartikelen op de website, verwijzingen</p> <p>>100 uitwisselingen per email, telefoon en Skype met organisaties in Nederland, Europa en wereldwijd. Op Facebook en tweets.</p>	<p>1 briefings- en 1 debriefings bijeenkomst georganiseerd door en met NLs regeringsdelegatie</p> <p>1 set aanbevelingen gepresenteerd op basis van de publicatie NGO Review Report Beijing+20</p> <p>19 blogspots, 1 nieuwsartikel, > 35 verwijzingen (o.a. tweets vanuit WO=MEN tijdens CSW59 die zijn geretweet)</p> <p>> 200 uitwisselingen per email, telefoon en Skype met organisaties in Nederland, Europa en wereldwijd.</p>	<p>leden</p>	<p>meer aandacht nodig hebben. Deze is aangeboden aan Nederlandse delegatie als input voor CSW.</p> <p>- De Nederlandse delegatie aanwezig bij CSW heeft doorgespeelde aanbeveling over het cruciale belang van het betrekken van mannen en jongens ingebracht en is deze opgenomen in het einddocument (Agreed Conclusions) van de CSW</p> <p>- Zie outcome aansluiten actualiteit mbt informatievoorziening</p>
<p>Nederlandse stem wordt gehoord binnen CEDAW</p>	<p>Deelname aan de kerngroep van het Netwerk VN Vrouwenverdrag.</p> <p>Verspreiding van informatie rondom CEDAW.</p>	<p>Deelname aan > 2 bijeenkomsten van Netwerk VN Vrouwenverdrag.</p> <p>Waar nodig informeren van > 3 Kamerleden.</p>	<p>Deelname aan 3 bijeenkomsten van Netwerk VN Vrouwenverdrag</p> <p>15 Tweede Kamerleden geïnformeerd over ontwikkelingen van CEDAW Schaduwrapportage</p>	<p>Secretari aat</p>	<p>Invoegen van nieuw onderwerp dat vrouwenorganisaties onevenredig worden getroffen door de aanpak van terrorisme door inzet WO=MEN met haar leden.</p>

Aansluiten actualiteit	Media monitoren voor snelle actie indien gewenst	Actieve Twitter, Facebook posts, website, Gendernet	Facebook, twitter en gendernet zijn continu ingezet als middel voor mobilisatie en kennisoverdracht	Secretariaat	- Mbt CSW59 zijn we in de landelijke media verschenen. - Daarnaast is er actief gebruik gemaakt van social media (Twitter, Blog, Facebook – zie bijlage social media CSW59) voorafgaand en tijdens de CSW. Door intensiever gebruik van sociale media was de Nederlandse achterban snel en goed geïnformeerd wat is opgemerkt door internationale civil society.
------------------------	--	---	---	--------------	--

NB: WO=MEN reserveert onder elke strategie ruimte om activiteiten op te zetten die aansluiten bij de actualiteit (aansluiten bij kansen, risico's, of actuele behoeftes), omdat dat een belangrijk deel van het succes van het WO=MEN netwerk behelst.

GENDER & DUURZAME ECONOMISCHE ONTWIKKELING

Bedrijven, investeerders en overheden maken zich sterk voor een eerlijke en genderrechtvaardige wereld met duurzame en inclusieve groei voor iedereen.

Lange termijn doel 1: Een gender just Nederlandse Internationaal Samenwerkingsbeleid (IS) in brede zin.

Lange termijn doel 2: De nationale en internationale inzet voor een genderrechtvaardige samenleving is versterkt door kennisoverdracht, communicatie en samenwerking.

Beoogde resultaten	Activiteiten	Indicatoren/ Verificatie	Wie gaat het uitvoeren?	Outcome
In de buitenlandse handelsagenda van de Minister wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan vrouwenrechten, de <i>decent work</i> agenda voor vrouwelijke werknemers en de gender impact van bedrijven op de lokale omgeving	<p>Kennisuitwisseling en afstemming met de Werkgroep Gender en Duurzame Economische ontwikkeling;</p> <p>Vooronderzoek genderrechtvaardigheid (zowel gelieerd aan handel/economie en samenleving) van te bezoeken landen handelsmissie (focuslanden te bepalen)</p> <p>Advies aan BZ beleidsmakers en bedrijven bij handelsmissies en werkbezoeken minister obv vooronderzoek</p> <p>Kamerleden worden verzocht handelsmissies te agenderen voorafgaand aan missie en het nut en de noodzaak van aandacht aan vrouwenrechten, <i>decent work</i> agenda voor vrouwelijke werknemers en de genderimpact van bedrijven te bespreken</p>	<p>>6 keer per jaar</p> <p>> 3 vooronderzoeken/jr</p> <p>>3 adviezen per jaar</p> <p>> 1 lobby paper per jaar</p> <p>>6 contactmomenten met woordvoerders BH/OS</p>	<p>WO=MEN werkgroep duurzame economische ontwikkeling (gefaciliteerd door WO=MEN secretariaat)</p> <p>beleidsmakers BZ (o.a. DDE & BEB)</p>	*Mede door lobby WO=MEN heeft minister aandacht besteed aan vrouwenrechten en decent work agenda tijdens handelsmissies. *Ook vanuit de Tweede Kamer is er meer aandacht voor vrouwenrechten binnen de buitenlandse handelsagenda.
Bij economische diplomatie door ambassades is er expliciete aandacht voor vrouwenrechten, de <i>decent work</i> agenda voor vrouwelijke werknemers en de gender impact van bedrijven op de lokale omgeving	<p>Advies aan Tweede Kamer om actualisering MVO-paspoort specifiek op genderrechtvaardigheid op te volgen</p> <p>Leden bespreken tijdens hun bezoek aan de ambassade met de economisch attaché over genderrechtvaardigheid en koppelen terug</p>	<p>>2 adviezen aan TK</p> <p>> 3 ambassades zijn bezocht</p> <p>> Recap-document van de bezoeken eind 2015</p>	Leden per thema & WO=MEN secretariaat	Dit onderdeel is niet uitgevoerd in 2015 maar zal in 2016 gebeuren.
Vanuit de MVO Sector Risico Analyse worden er genderrechtvaardige convenanten tussen het bedrijfsleven, de overheid en het maatschappelijk middenveld gesloten	<p>Deelname vergaderingen tussen Buitenlandse Zaken, bedrijfsleven & NGO's over de MVO SRA</p> <p>Deelname aan de sectorbijeenkomsten met het bedrijfsleven</p> <p>Afstemming en samenwerking met MVO Platform voor lobby</p>	<p>Diverse bijeenkomsten</p> <p>Deelname MVO platform discussies & gesprekken</p>	WO=MEN werkgroep duurzame economische ontwikkeling (gefaciliteerd door WO=MEN secretariaat)	*Dankzij de lobby van WO=MEN heeft IMVO convenantenteam vrouwenrechten als één van de prioritaire thema's gedefinieerd.

	Indien noodzakelijk lobbybrief aan Kamerleden over de noodzaak van integratie van gender & aandacht voor vrouwenrechten in MVO SRA convenanten	Indien noodzakelijk >1 lobby paper		*Dankzij lobby van WO=MEN is gender opgenomen in het convenant voor de textielsector en bankensector. *Bijdrage aan diverse multistakeholdersbijeenkomsten om gender als thema te borgen binnen IMVO sectorconvenanten. Zie verder pagina 21-22: voor een uitgebreid overzicht van de behaalde resultaten.
Bedrijfsleveninstrumentaria waaronder aanvragen voor DGGF spoor 1 (NL MKB in) en DGGF spoor 2 (lokaal MKB) via loket Rijksdienst Voor Ondernemen (RVO) dragen bij aan genderrechtvaardige en inclusieve economie.	Lobbybrief aan en dialoog met beleidsmakers binnen BZ en RVO, en TK, over de noodzaak van kwalitatieve genderrechtvaardige criteria; Thematische kennisbijeenkomst stakeholders o.a. ondernemers & RvO over vrouwelijk ondernemerschap, vrouwelijk werknemerschap en gender-impact Hands-on advies aan beleidsmakers binnen BZ en RVO over uitwerking en monitoring van kwalitatieve genderrechtvaardige criteria	>3 gesprekken met RvO/jr >1 lobbybrief per jaar >6 keer bila contact met BZ/DDE en TK-leden > 2 thematische bijeenkomsten > 2 kwalitatieve gendercriteria opgenomen in aanvraagformulieren en monitoringsrapportages	WO=MEN werkgroep duurzame economische ontwikkeling RvO loket beleidsmakers BZ (o.a. DDE) en TK	*WO=MEN heeft op verzoek van de RVO advies uitgebracht over hoe DGGF beter vrouwelijke ondernemers kan bereiken. *Dankzij lobby van WO=MEN zal minister in nadere informatie geven over het effect van bedrijfsleveninstrumentaria op genderrechtvaardige en inclusieve economie. Zie verder pagina 22: voor een overzicht van behaalde resultaten.

NB: WO=MEN reserveert onder elke strategie ruimte om activiteiten op te zetten die aansluiten bij de actualiteit (aansluiten bij kansen, risico's, of actuele behoeftes), omdat dat een belangrijk deel van het succes van het WO=MEN netwerk behelst (zie hoofdstuk 1.4: Kracht van WO=MEN).



JOIN THE GENDER MOVEMENT – BECOME A WO=MEN MEMBER!