

**women**

Dutch Gender Platform



WOMEN  
EQUALS  
MEN

**JAARVERSLAG 2014**

Juni 2015

## Ledenoverzicht 2014

### Institutionele leden

- = ActionAid
- = African Sky
- = Al Eureka
- = Amref Flying Doctors
- = Arabische lente Forum
- = CARE
- = CHOICE for youth & sexuality
- = Cordaid
- = Defensie Vrouwen Netwerk
- = Eritrea Vrouwen vereniging
- = Faraasha Middle East Training & Advisory
- = HIVOS
- = ICCO
- = Ileia
- = Impunity Watch
- = International Association of Egyptians Abroad
- = Mama Cash
- = Massagehuis, Het
- = Multicultural Women's Peacemakers Network (MWPN)
- = Nederlandse Vrouwen Raad
- = Nuffic
- = Oxfam Novib
- = Partos
- = PAX voor vrede
- = Plan Nederland
- = Rights4Change
- = Rutgers WPF
- = Simavi
- = Skiva Works
- = Stichting CENDDOW (Centre for Diasporas Development Work)
- = Stichting Hester
- = Stichting Mukomeze
- = Stichting Pamoja Kenia
- = Stichting PUM
- = Stichting The Hunger Project
- = Stichting VOND
- = Stichting Wadi
- = Support Trust for African Development
- = TIE-Netherlands
- = Tosangana
- = Vereniging Prisma
- = Vereniging van Arabische Vrouwen in Nederland
- = Vereniging van Zuid-Soedanese gemeenschap in NL
- = Wilde Ganzen
- = Women in Europe for a Common Future (WECF)
- = Women Peacemaker Program (WPP)
- = Women's International League for Peace and Freedom Dutch Section (WILPF NL)
- = Women Win
- = Yente

### Individuele leden

Ayaan Abukar	Godelieve van Heteren	Patricia Muñoz Cabrera
Doris Alfafara	Elin Hilwig	Matilda Nahabedian
Marguerite Appel	Christy Hoefnagels	Marianne Nugteren
Mariken Baaij	Milou van der Hoek	Désirée Oldenhuis
Jolein Baidenmann	Jos Hoenen	Joke Oranje
Nanda Baldew	Sanne Holtslag	Els den Os
Ines Balkema	Ton Holtslag	Thera Osch
Kim Bennemeer	Liesbeth van der Hoogte	Lilian Peters
Kitty Bentvelsen	Lily Hutjes-Boelaars	Dorine Plantenga
Fenna ten Berge	Saskia Ivens	Fleur Posthumus
Conny Bergé	Bernadette Jansen	Martine Prange
Bas van Bergeijk	Emma Jansen	Cornelie Quist
Sarah de Beurs	Annette Jansen	Marina de Regt
Rinske Bijl	Joan de Jong	Marie-Anne van Reijen
Leontine Bijleveld	Evelien Kamminga	Jan Reynders
Sonja Boersma	Valli Kanapathipillai	Els Rijke
Jitske Both	Sophieke Kappers	Alide Roerink
Thirza Bronner	Cornelieke Keizer	Tessa Roorda
Niké Buijze	Mariël van Kempen	Iris Roscam Abbing
Ilse van der Caaij	Carolien Kernkamp	Lieke Ruijschoot
Sunita Chote-Cedit	Ina Keuper	Saeed Saeed
Inemarie Dekker	Zairah Khan	Joni van de Sand
Sieth Delhaas	Koos Kingma	Loes Schenk Sandbergen
Josette Dijkhuizen	Hadewijch Klaassen	Ellettha Schoustra
Loeky Droesen	Clementine Klijberg	Josien Schrijnemakers
Gisela Dütting	Jonna Klijsma	Kosta Skliris
Anouka van Eerdewijk	Margot Klute	Lisa Smit
Åsa Ekvall	Yvonne Koning	Hanneke Spaans
Elske van Erkelens	Tamara Kool	Mariette Spigt
Marjan van Es	Suman Korenhof-Taneja	Jaap Spreeuwenberg
Cécile Fassaert	Marleen Korver	Ellen Stam
Emma Feenstra	Chantal Kotte	Inge Stemmler
Joke Florax	Esther Langen	Pauline van Tol
Gemma Franke	Miriam Langeveld	Jens van Tricht
Froukje Gaasterland	Pamela Lawson	Sasja de Valenca
Dylan van Genderen	Ana Arauz Ledezma	Karin Verbaken
Leonie van Gils	Natashe Lemos Dekker	Soesila Verhagen-Jainandusing
Esther Goedendorp	Margriet van der Linden	Noortje Verhart
Corinne Grant	Lucy Maarse	Christine Verheijden
Verona Groverman	Joke Manders	Saskia Vossenbergh
Jyotsna Gupta-Agnihotri	Cecile van Manen	Anneke Wensing
Lucy Hall	Anita Mátray	Annemarie Westendorp
Karen Hammink	Lin McDevitt-Pugh	Gerard Wieffer
Joke Hartmans	Sanne Meijer	Marie-Louise Wijne
Kim Hartog	Gea Meijers	Sjoerd Zanen
Remco van Hauwermeiren	Blanca Méndez	Filip Zoeteweyj
Janneke van der Heijden	Bibiane van Mierlo	Lida Zuidberg
Monique van 't Hek	Pepita Mol	Daphne Zwaaneveld
Reina Hekman	Liesbeth Mostert	
Irene Hemelaar	Maitrayee Mukhopadhyay	

## Voorwoord

2014 was een roerig jaar met volstrekt tegengestelde tendensen.

Eenzijds neemt het geweld tegen vrouwen wereldwijd toe-van Honduras tot de Arabische Regio. En moet er in de VN worden geknokt om lang bevochten rechten overeind te houden. Antiterrorismemaatregelen en bezuinigingsmaatregelen worden door overheden misbruikt om kritische vrouwenorganisaties monddood te maken. In Nederland voelden we de neerslag van de recessie, met werkloosheid en zware bezuinigingen binnen internationale samenwerking als gevolg. WO=MEN leden, waaronder gender-experts en organisaties voor vrouwenrechten moesten afgelopen jaar alle zeilen bijzetten. 2014 was ook voor het WO=MEN bureau een roerig jaar met hoge werkdruk en wisselingen. Bureau en bestuur hebben maatregelen getroffen om de organisatie verder te professionaliseren. Gezien de groei aan taken en processen is het zinvol om een sterke interne manager aan te stellen en tijd te besteden aan financiële en organisatorische procedures.

Anderzijds zien we dat deze tegenslagen de vrouwenbeweging nergens eronder krijgen. Het is bijzonder dat binnen WO=MEN de leden ondanks alle tegenslagen wél solidair met elkaar blijven. Dat WO=MEN leden gezamenlijk in tijden van bezuinigingen een nieuw fonds van de grond krijgen; het pilot fond. Het is WO=MEN leden gelukt om wederom steun te vergaren in de Tweede Kamer, er is een mooie motie aangenomen dat het OS beleid vanaf 2015 getoetst wordt op vrouwenrechten én het aantal leden is gegroeid tot wel 179. Ook is het dankzij de financiële betrokkenheid en steun van leden gelukt om 2014 af te sluiten met een positief resultaat.

Het is bijzonder om te zien hoe de beweging verbreedt, hoe een sterke toekomstvisie is ontwikkeld en hoe een nieuwe generatie opstaat. Dit is mooi zichtbaar bij de *The World We Want* campagne, waarvoor pas eind 2014 het eerste zaadje werd geplant. Het besef dat we een politieke agenda hebben vindt weerklank. Feminisme staat weer in de belangstelling en steeds meer mensen realiseren zich dat dit niet enkel een privézaak is, maar een collectieve uitdaging. Gendergelijkheid gaat ons allen aan, man en vrouw, jong en oud, hier en daar.

Solidariteit. Een ouderwetse term, maar juist solidair zijn blijkt in deze roerige tijden essentieel.

Graag leggen wij de resultaten alsook de geleerde lessen aan jullie voor.

Veel leesplezier!

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

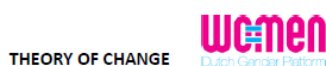
## Inhoudsopgave

pagina

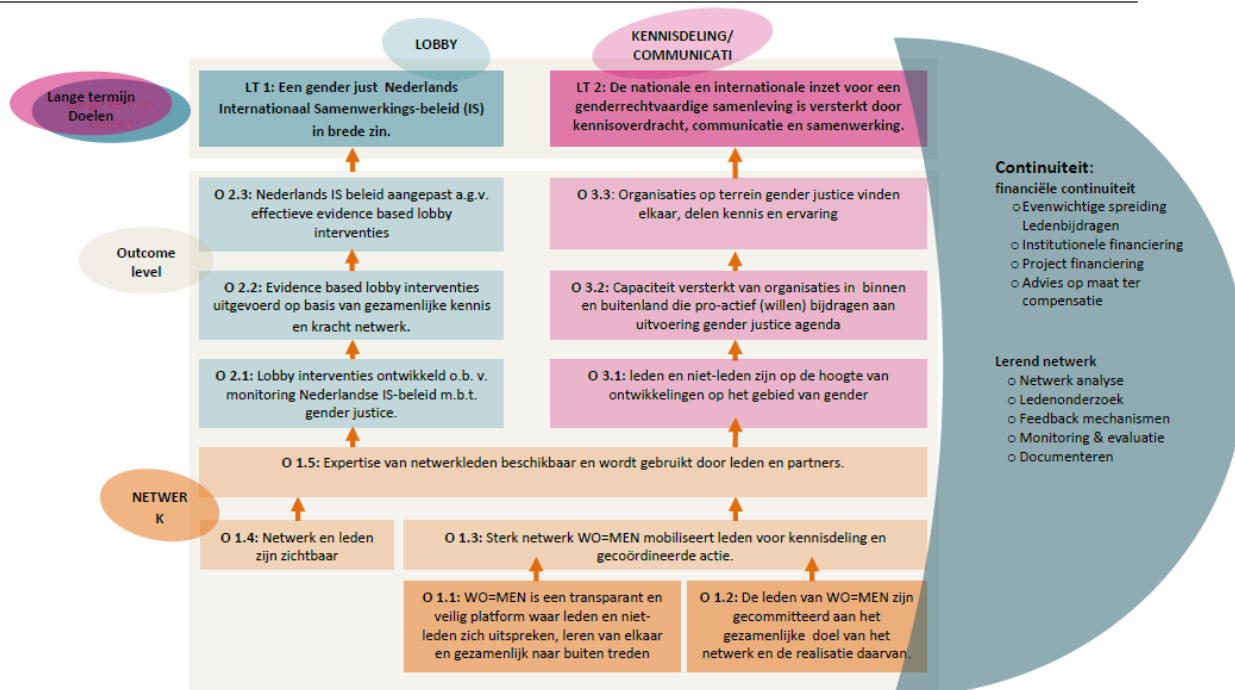
<b>Ledenoverzicht 2014</b>	<b>1</b>
Institutionele leden	2
Individuele leden	3
<b>1. Dutch Gender Platform 2014</b>	<b>7</b>
1.1 Visie & missie	7
1.2 Netwerk en actoren	8
<b>2. Kennisplatform en <i>matchmaking</i></b>	<b>9</b>
<b>3. Lobby</b>	<b>11</b>
<b>4. Communicatie</b>	<b>12</b>
4.1 Media en opiniemakers	13
4.2 Website en sociale media	13
4.3 Gendernet	14
<b>5. Thema's</b>	<b>14</b>
5.1 Gender, Vrede en Veiligheid	14
5.2 NAP1325	16
5.3 Gender en Duurzame Economische Ontwikkeling	18
5.4 Internationale agendasetting	19
<b>6. Organisatie &amp; Management</b>	<b>23</b>
6.1 Leden	23
6.2 Bestuur	24
6.3 Bureau en PME	25
<b>7. Financieel</b>	<b>27</b>
<b>Annex I: Reflecties en geleerde lessen</b>	<b>29</b>
<b>Annex II: Logframes</b>	<b>34</b>



# 1. Dutch Gender Platform 2014



**Missie** - Door het bevorderen van kennis, samenwerking en beleidsbeïnvloeding, draagt het WO=MEN platform bij aan gendermainstreaming, empowerment van vrouwen en het betrekken van mannen bij het definiëren en realiseren van wereldwijde genderrechtvaardigheid.



## 1.1 Visie & missie

Na een uitgebreide ledenconsultatie hebben we de visie en missie van WO=MEN opnieuw goed tegen het licht gehouden. In navolging van veel leden is ook het WO=MEN team in 2014 begonnen een Theory of Change te ontwikkelen. Hierboven zie je een visuele weergave van onze route naar verandering, die ook al de basis vormde voor het jaarplan van 2015.

Deze diepgaande reflectie met leden leverde daarnaast een aantal belangrijke inzichten op:

- = We moeten de kunstmatige scheiding tussen Zuid en Noord opheffen. Veiligheid, toegang tot zorg en onderwijs, economische onzekerheid zijn thema's die hier én daar spelen.
- = Een politieke, transformatieve aanpak is essentieel. Vrouwen hoeven niet te worden *gefixed*, het onderliggend economisch en politiek stelsel moet worden aangepakt.
- = Voor veiligheid betekent een transformatieve aanpak dat de nadruk moet liggen op de onderliggende oorzaken van conflicten. Op die manier kunnen we inzetten op preventie van conflicten en niet op een gewapende reactie achteraf. Daarnaast willen we niet enkel onze aandacht richten tot *state security* maar ook tot *human security: freedom from want, freedom from fear & freedom to act on one's own behalf*.
- = Ongelijkheid neemt wereldwijd toe, zowel op het economische en culturele als op het sociale vlak. Dit hangt nauw samen met genderongelijkheid en kan daarom niet los van elkaar worden aangepakt.

- = Intersectionaliteit. Gender is niet de enige vorm van ongelijkheid. Om eendimensionale antwoorden te voorkomen is het noodzakelijk ook etniciteit, 'ras', religie en leeftijd in de analyse op te nemen.

### Meerjarenwerkplan

Begin 2014 is het meerjarenwerkplan 2012-2015 "Sustaining Gender = Reinventing Ourselves" opgevolgd door het meerjarenplan 2014-2017. In huidige sterk veranderend speelveld is het noodzaak om constant kritisch te blijven reflecteren, nieuwe kansen te spotten en deze strategisch in te zetten. Het nieuwe meerjarenwerkplan geeft richting en voedt de huidige jaarplannen, maar geeft ook ruimte aan het netwerk om op actuele ontwikkelingen in te springen.

### Thema's van WO=MEN

Op praktisch niveau bleek uit deze consultatie bovendien dat we willen doorgaan op de huidige thema's veiligheid, economische ontwikkeling, VN en lobby en dat we ruimte willen creëren voor leden om ad hoc zelf thema's op te pakken – ook incidenteel. Waar in het verleden de leden zich vooral organiseerden in werkgroepen, is er een breder scala aan manieren om leden te bedienen ontstaan, variërend van eenmalige bijeenkomsten tot groepjes die – na een korte ondersteuning – zelfstandig aan de slag zijn gegaan.

## 1.2 Netwerk en actoren

WO=MEN is een krachtig netwerk. Deze kracht wordt gevormd door de vraag die wij onszelf blijven stellen: wat kunnen we gezamenlijk bereiken wat we als individu of organisatie alleen niet kunnen? Een belangrijke functie van WO=MEN is daarom ook het samenbrengen van een grote diversiteit aan actoren, die de visie van WO=MEN delen en naar de praktijk vertalen.

Ons netwerk groeit nog altijd gestaag, met eind 2014 een ledenaantal van bijna 180. Met deze uitbreiding is het netwerk diverser geworden. Zowel qua focus als leeftijd. Onze nieuwe groep individuele leden bestaat uit zowel studenten en gepensioneerden, mannen en vrouwen, als uit startende ZZP'ers en gerenommeerde consultants. Nieuwe institutionele leden die we in 2014 hebben mogen verwelkomen zijn onder andere Stichting Wadi, de Vereniging Prisma, kennis-educatiecentrum Al Eureka en Stichting PUM.

WO=MEN leden werken strategisch samen, binnen het WO=MEN netwerk alsook met een scala aan externe actoren. Deze samenwerking is zowel strategisch als praktisch, structureel als ad hoc, om de beste resultaten voor genderrechtvaardigheid te bereiken. De mooie resultaten en hoogtepunten die in dit jaarverslag te lezen zijn, vormen

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Individuele leden</b>	51	57	82	97	126	134
<b>Institutionele leden</b>	21	21	33	37	40	45
<b>TOTAAL</b>	<b>72</b>	<b>78</b>	<b>115</b>	<b>134</b>	<b>166</b>	<b>179</b>

bij uitstek een indicatie dat WO=MEN leden op een unieke wijze succesvol zijn in het opzetten en inzetten van samenwerkingsverbanden. 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. Kennisplatform en *matchmaking*

In 2014 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 (zie voor resultaten Hoofdstuk 3. Lobby) en bij bedrijven (zie voor resultaten Hoofdstuk 5.4 Gender en Duurzame Economische Ontwikkeling). 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 2014 hard aan de slag gegaan om genderbewustzijn bij een breder publiek te vergroten.

Veel WO=MEN leden hebben hun kennis en expertise onder de aandacht kunnen brengen door middel van *matchmaking* of activiteiten die voortvloeiden uit *matchmaking*. *Matchmaking* is altijd een kernactiviteit van WO=MEN geweest. De *matchmaking* activiteiten van WO=MEN in 2014 hebben de bewustwording binnen maar ook buiten de IS en OS-sector op het gebied van genderrechtvaardigheid vergroot.

### Hoogtepunten 2014

Een greep uit de hoogtepunten van 2014 op het gebied van *matchmaking* en kennisuitwisseling:

- = Druk bezochte en verdiepende Q&A tijdens het Movies that Matter Festival, door Akinyi Walender (Programmadirecteur *Women's Leadership for Peace & Security*, Cordaid). Deze Q&A werd gehouden naar aanleiding van de Mexicaanse film *Eufrosina's Revolution*, over politieke participatie van vrouwen.
- = Op maat gemaakte oplossingen voor praktijkvragen over gender. Zoals het linken van de *Youth Food Movement Academy* aan een aantal WO=MEN leden naar aanleiding van hun vraag om hun curriculum meer gendersensitief te maken. Of zoals het college voor studenten van de Utrecht Data School over het Maputo protocol en UNSCR 1325, als input voor hun onderzoek.
- = Verdiepende kennisbijeenkomsten voor leden betreffende nieuwe bevindingen in het genderwerkveld. Bijvoorbeeld de lunchlezing door Niké Buijze waarbij zij haar onderzoek *Victimization and Agency of West Point Women in Liberia: how they experience and analyse their Security* presenteerde, wat uitmondde in een brainstorm hoe haar onderzoek als breder voorbeeld kan worden gebruikt voor beleidsbeïnvloeding in de *Women, Peace and Security* agenda.



Niké Buijze tijdens de presentatie van haar onderzoek

- = Inspirerende themaworkshops voor WO=MEN leden, zoals tijdens de ALV in november, gericht op het uitdiepen van specifieke thema's met input van de expertise van WO=MEN leden.



Leden tijdens de ALV november 2014



Bijeenkomst maatschappelijk middenveld en beleidsmakers in aanloop naar het MenEngage 2<sup>e</sup> Global Symposium

- = Om de tafel brengen van beleidsmakers van het Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het Ministerie van Buitenlandse Zaken en diverse organisaties en individuen (WO=MEN leden en niet-leden) die zich richten op *masculinities* en het betrekken van mannen en jongens in de strijd voor genderrechtvaardigheid. Dit gebeurde in aanloop naar het 2<sup>e</sup> Global Symposium van MenEngage dat in November 2014 plaatsvond in New Delhi.

### WO=MEN's meerwaarde

- = Het WO=MEN netwerk is een middel voor leden om zich te profileren als genderkennishouders.
- = Tevens is het netwerk een manier om eigen kennis uit te breiden en samen nieuwe kennis te ontwikkelen.
- = Door tijd en (fysieke) ruimte aan te bieden, voorziet het platform in de behoefte van leden om met elkaar in contact te komen en samenwerkingsverbanden te ontwikkelen — zowel binnen het netwerk als door het eigen netwerk dat elk lid meebrengt.
- = Door het WO=MEN netwerk wordt een brede bewustwording voor gendergelijkheid gecreëerd. Deze ruimte komt de werkzaamheden van de WO=MEN leden ten goede.

### 3. Lobby

In 2013 is geconstateerd dat beleidsmakers te vaak uitgingen van het principe *add women and stirr*: door 'iets' te doen met vrouwenparticipatie zouden economische gelijkwaardigheid of vredesprocessen als bij toverslag verbeteren. Dat is helaas niet het geval. Sterker nog, een dergelijke versimpeling draagt *niet* bij aan gendergelijkheid én is bedreigend voor het draagvlak.

Om deze reden is er 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 2014 is er een tweesporenstrategie bewandeld:

- = **Verdieping**; omdat er weliswaar brede steun bestond voor genderrechtvaardigheid/vrouwenrechten, maar de genderkennis van beleidsmakers flinterdun was.
- = **Focus**; om te zorgen dat de *implementatie* van beloftes werd gemonitord en gestimuleerd. Daarbij is gekozen voor inzet door de lobbygroep op twee lijnen:
  - o gender tweesporenbeleid
  - o handel en veiligheid

#### Hoogtepunten 2014

##### Borging én controle van gender in OS beleid

Om te beginnen heeft de lobbygroep geconstateerd dat er in de afgelopen jaren veel parlementaire en ministeriële beloftes en toezeggingen zijn gedaan maar dat het vaak schort aan de implementatie. Om deze reden is in 2014 de **gender-checker** gestart. Per thema wordt gekeken of beloftes worden nagekomen; in 2014 is gender in humanitaire hulp onder de loep genomen. Ook is het gebrek aan implementatie bij de Tweede Kamer kenbaar gemaakt, met als resultaat het volgende pleidooi van Roelof van Laar: 'Minister ik wil dat alle OS-programma's worden gecontroleerd op gender.' Vervolgens werd dit verzoek toegezegd door Minister Ploumen.



##### Geen OS 'enclave': borging van gender in breed buitenlandbeleid: Buitenlandse Zaken, VN Veiligheidsraad.

Een van de belangrijkste lobby-doelstellingen in 2014 was gendermainstreaming in nieuwe gebieden: breed buitenlandbeleid, handel, NAVO, Defensie en de VN veiligheidsraad. In bijna alle Kamerdebatten zijn gender en vrouwenrechten ter sprake gebracht door Kamerleden. Ook zijn ambtenaren uit andere thematieken niet meer verbaasd als ze worden aangesproken op gendergelijkheid. Sterker nog; het gebeurt steeds vaker dat ambtenaren – na enige terughoudendheid – enthousiast meewerken aan gendermainstreaming.

## Gender MPI

Tijdens het Gender MPI van oktober 2014 kregen Tweede Kamerleden van de voormalige NAVO 1325 woordvoerder te horen dat het noodzakelijk is om gender structureel te integreren in missies en het defensiebeleid. Hieruit volgde een verzoek van de D66 defensiewoordvoerder om een gender & defensiebeleid uit te werken voor de partij én werd er gehoor gegeven aan het pleidooi om gender te integreren in de Mali-missie.



GMP oktober 2014

## WO=MEN's meerwaarde

Door de gezamenlijke lobby is het volgende bereikt:

- = Ondanks bezuinigingen is het budget voor gender geborgd. Dit komt ten goede aan leden, partners en genderjustice/vrouwenorganisaties wereldwijd.
- = Leden kunnen ervan uitgaan dat gender en vrouwenrechten niet plotsklaps van de regeringsagenda zullen verdwijnen .
- = Aandacht in de Kamer maakt het voor leden ook eenvoudiger om op nieuwe departementen of ambassades af te stappen.
- = Inhoudelijk is er ruimte om de regering aan te spreken op genderblind beleid.
- = En vooral: er is bereidheid van de Kamer en ministeries om zich in te zetten voor gendergelijkheid.

## 4. Communicatie

### Hoogtepunten 2014

- 1) Grote Twitterpresence. De WO=MEN tweets worden veelvuldig getweet, bereiken bewindslieden, ambtenaren en opiniemakers.
- 2) De ontwikkeling en lancering van het Gendernet, een beschermde internetomgeving waarop leden direct met elkaar in contact staan en alle kennis en informatie uit het netwerk direct te vinden is.
- 3) Grote media-aandacht voor de zorgelijke trend van de unholy alliance bij de Commission on the Status of Women bij de VN in New York.
- 4) Het dieptepunt van de gruwelijke moord op Salwa Bugaighis creëerde in Nederland veel media-aandacht voor de grote risico's die vrouwenrechtenverdedigers lopen en de Gender, Vrede & Veiligheid agenda.

## WO=MEN's meerwaarde

- = Door samen vanuit het WO=MEN netwerk een gezamenlijke en eenduidige boodschap te communiceren komt deze duidelijker en overtuigender aan bij het publiek. Hiermee laat het netwerk zien dat de genderwereld niet versplinterd is maar gezamenlijk optrekt.
- = Door nieuws en activiteiten van leden via WO=MEN mediakanalen onder leden en volgers te promoten krijgen deze meer aandacht: WO=MEN werkt als amplifier van de boodschap.
- = Door informatie via Gendernet vrij binnen het netwerk te verspreiden wordt kennisdeling vergroot.

- = Door Gendernet wordt samenwerking tussen leden bevorderd doordat ze rechtstreeks met elkaar in verbinding staan.

#### 4.1 Media en opiniemakers

In 2014 is bij verschillende gebeurtenissen succesvol contact gezocht met de media door persberichten uit te zetten en actief journalisten te benaderen. Regelmatig bracht WO=MEN gender als thema onder de aandacht door in te spelen op de actualiteiten, zoals de Turkse vrouwen die lachend op de foto gingen als protest tegen de Turkse vicepremier. Hierover verschenen artikelen in de Volkskrant en het Nederlands Dagblad. De komst van Pussy Riot werd ingezet om de schending van mensen- en vrouwenrechten in Rusland aan te kaarten in het Brabants Dagblad en De Gelderlander.



Ook is er vanuit WO=MEN veel aandacht gevraagd voor de brute moord op de moedige vrouwen- en mensenrechtenactiviste Salwa Bugaighis uit Libië, wat breed werd opgepikt door de landelijke media en de gesteldheid van vrouwenrechten in het Midden-Oosten en Libië specifiek en het gevaarlijke en belangrijke werk van *Women Human Rights Defenders* extra onder de aandacht bracht. Zo heeft de bekende buitenlandcorrespondent Rob Vreeken een aantal van zijn columns in de Volkskrant gewijd aan Salwa Bugaighis en vrouwenrechten in het Midden-Oosten.

Tijdens de Commission on the Status of Women werden naast de veelgelezen *Women In New York* blog ook interviews en artikelen in reguliere media en vakbladen als OneWorld en ViceVersa geplaatst.

Tot slot kreeg het thema Vrouwen, Vrede & Veiligheid extra aandacht door het dossier ‘Vrouwen in (post-)conflictgebieden’ van LokaalMondiaal waarbij meerdere artikelen over het thema en interviews met WO=MEN leden in de media verschenen.

#### 4.2 Website en sociale media

WO=MEN is een actieve speler op zowel Facebook als Twitter. Facebook is nog altijd veruit het meest gebruikte platform in Nederland en op de WO=MEN pagina worden meerdere malen per week berichtjes geplaatst over nieuws uit de genderwereld, acties en protesten en verhalen van sterke vrouwen, gericht op een breed publiek. Ook worden hier projecten of evenementen van leden en van WO=MEN zelf aangekondigd via Facebook. Daarnaast werden de NAP1325 en GMPI pagina ingezet in de aanloop naar events.

Op Twitter heeft WO=MEN een actieve volgerschare aan ontwikkelingswerkers, genderexperts, politici, beleidsmakers en journalisten en worden dagelijks tweets uitgezet, waardoor WO=MEN op Twitter binnen Nederland een van de belangrijkste boodschappers van gendernieuws is.

Bovendien werden regelmatig foto's van bijeenkomsten met leden via Instagram gedeeld, een netwerk dat met name onder jongeren sterk in opkomst is.

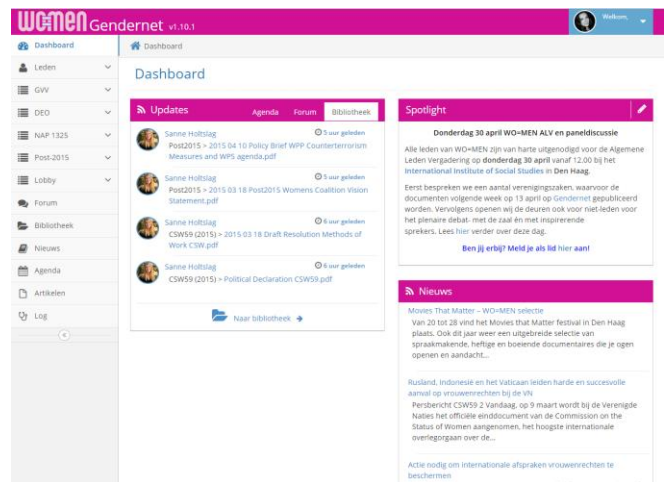


Op de website verschenen regelmatig nieuwsberichten, gevoed door het netwerk, werden blogs geschreven door leden en lezingen en evenementen rondom gender gedeeld. Het plan om zowel de website als de huisstijl te vernieuwen is doorgeschoven naar 2015.

### 4.3 Gendernet

Een van de meest concrete nieuwe ontwikkelingen op het terrein van communicatie is het Gendernet: hét online platform voor en door de leden van WO=MEN. In de beveiligde en afgeschermd internetomgeving vinden leden voor alle werkgroepen discussiefora, agenda's en een bibliotheek. Bovendien kunnen leden elkaars profielen bekijken en met elkaar in contact komen.

In samenwerking met het WO=MEN team is een eerste slag gemaakt om de bibliotheek te vullen met relevante documenten van WO=MEN en rapporten op het gebied van gender. Nu is het zaak om deze gestaag te laten groeien tot dé hub van kennis op het snijvlak van gendergelijkheid, vrouwenrechten en internationale samenwerking. Alle leden hebben een mail gekregen met inloggegevens en uitleg over het gebruik van Gendernet. Gemma Franke heeft tijdens de ALV van 5 november aan de aanwezige leden een korte training verzorgd en individuele leden worden geholpen met hun vragen en wegwijs gemaakt.



## 5. Thema's

### 5.1 Gender, Vrede en Veiligheid

#### **Hoogtepunten 2014**

WO=MEN heeft in 2014 op diverse fora gerelateerd aan Gender, Vrede & Veiligheid haar stem doen gelden. Onder andere via diverse lobby brieven, zoals over de wereldtop in Londen ter bestrijding van seksueel geweld, de NAVO top in Wales, de 1325 week van de Verenigde Naties en de 1325 implementatie in Mali. Dit heeft geleid tot diverse toezeggingen van onder andere Minister Timmermans dat Nederland zijn inzet op 1325 implementatie gaat verstevigen. Ook heeft het geleid tot een grotere bewustwording op internationale fora zoals de VN en de NAVO van de *actieve* rol die vrouwen in vrede en veiligheidsprocessen spelen.

Begin 2014 is WO=MEN betrokken geweest bij een consultatie over het NAVO actieplan 1325 dat in september van kracht is gegaan. Het punt van WO=MEN over de noodzaak voor *structurele* consultatie en inspraak van het maatschappelijk middenveld is uiteindelijk onderdeel van het actieplan geworden. Ook zijn de banden met het kantoor van de NAVO Speciaal Vertegenwoordiger 1325, sinds september 2014 de Nederlandse diplomate Marriët Schuurman, en de Nederlandse Permanente Vertegenwoordiging bij de NAVO verder aangehaald.

In 2014 zagen we een toenemende golf van geweld tegen vrouwenrechten activisten in het Midden-Oosten en Noord-Afrika, met als voorbeeld de moord op WO=MEN partner Salwa Bugaighis. Direct na haar moord heeft WO=MEN op diverse manieren — via Kamervragen en een Avaaz petitie met bijna 6000 handtekeningen — aandacht gevraagd voor haar moord en opgeroepen tot een diepgaand onderzoek.



Tot slot heeft de sessie *A gender perspective in 21st century security threats: what can the West do?* van het Gender Meerpartijen Initiatief eind oktober tot meer bewustwording en een verdere verdieping van de kennis van Tweede Kamerleden op het onderwerp geleid.<sup>1</sup> Tijdens de bijzondere zitting in de Kamer spraken Anja Ebnöther, Plaatsvervangend Directeur en Hoofd van de Afdeling Operaties III van DCAF, en Mari Skåre, voormalig NAVO Speciaal Vertegenwoordiger

voor Vrouwen, Vrede & Veiligheid, met Kamerleden van D66, VVD, SP en CDA over de successen en uitdagingen van het integreren van gender in hedendaagse veiligheidsvraagstukken. Naar aanleiding van deze discussie zijn er meerdere Kamervragen gesteld over de situatie op dit thema in Nederland en heeft Kamerlid Hachchi (D66) een motie ingediend over het versterken van de inzet van Nederland in Mali voor de implementatie van Resolutie 1325.

#### **WO=MEN's meerwaarde**

- = Een groot aantal leden van WO=MEN zijn actief op het thema van vrede en veiligheid. Leden doen nieuwe kennis en waardevolle contacten op via het WO=MEN netwerk. De werkgroep Gender Vrede en Veiligheid is een plek waar de nieuwe inzichten, geleerde lessen en dilemma's met elkaar worden gedeeld en worden bediscussieerd.
- = De werkgroep Gender Vrede en Veiligheid wordt gezien als een plek waar leden onderling op een neutrale, veilige en betrouwbare manier gezamenlijk strategieën bedenken ten behoeve van het verdedigen van de belangen van het maatschappelijk middenveld. Dit geldt met name voor de positionering van het maatschappelijk middenveld in kader van de samenwerking met elkaar en de overheid in het Nederland Actieplan 1325.
- = Lobby- en advocacydoelen worden effectiever en efficiënter bereikt doordat deze gecoördineerd en/of gebundeld worden. Hierdoor wordt dubbel werk en dubbele kosten voor organisaties voorkomen. Ook geeft een gezamenlijke boodschap namens het WO=MEN platform een krachtig signaal uit naar de politiek en de regering.
- = Leden bundelen hun lobby activiteiten om financiële middelen vrij te maken en te behouden voor hun werk op het terrein van Gender Vrede, Veiligheid zoals voor het Nederlands Actieplan 1325 en het pilot fonds voor kleinschalige initiatieven.



<sup>1</sup> <http://www.wo-men.nl/verslag-bijeenkomst-gender-meerpartijen-initiatief-gender-perspective-21st-century-security-threats-can-west/>

The world's largest and most effective online campaigning community for change

START A PETITION

## Justice for the murder of Salwa Bugaighis

Created by  
WO=MEN Dutch  
Gender P.  
Netherlands

To be delivered to:  
National parliaments,  
the EU and the UN



5,740 signers. Let's reach 6,000

### SIGN THE PETITION

“ We call on national parliaments, the EU and the UN for an international, independent investigation into the murder of Salwa Bugaighis

Enter your email address:

Email

Why this is important to me (optional)

Avaaaz will protect your privacy and keep you posted about this and similar campaigns.

SIGN

Share this campaign on your Facebook wall

### RECENT SIGNERS

- 5 weeks ago Jan Veenstra, France
- 5 weeks ago jamal, Libya
- 5 weeks ago Faten Magames, Egypt
- more than a month ago Anne Francia, United States of America

### Why this is important

URGENT APPEAL - We demand justice for the murder of Salwa Bugaighis!

In shock and with great grief we have received the news of the murder of Libyan lawyer, politician and human rights activist Salwa Bugaighis, on June 25 2014. She was brutally killed by five unidentified men who entered her own home in Benghazi. (<http://www.theguardian.com/world/2014/jun/26/salwa-bugaighis-libyan-shot-dead-benghazi>)

There is no doubt that Salwa Bugaighis was killed because of her outspoken and visible activism for justice. She was a defender of freedom, inclusive democracy

## 5.2 NAP1325

### Hoogtepunten 2014

2014 is het jaar dat vrijwel alle NAP programma's in Afghanistan, Burundi, Colombia, DR Congo, MENA, Soedan en Zuid-Soedan van start zijn gegaan of verder zijn geïmplementeerd. In de Afghanistan groep is in 2014 een vervolg voorstel geschreven en in Zuid-Soedan waren programmamedewerkers genoodzaakt het werk tijdelijk te staken door ongeregeldheden en/of door capaciteitsgebrek. In de **Zuid-Soedan Werkgroep** is er wel op verschillende niveaus actie ondernomen in het kader van het conflict tussen de Nuer en Dinka, bijvoorbeeld door het sturen van een lobby brief aan Minister Ploumen, die ervoor heeft pleit dat in de bijdrage die Nederland financieel en diplomatiek aan Zuid-Soedan levert, Nederland specifieke criteria instelt om de situatie van vrouwen en meisjes te verbeteren.

2014 was tevens het jaar waarin het NAP pilot fonds *Small Seeds for Big Baobabs* werd goedgekeurd; een fonds voor kleinere (vrijwilligers) organisaties om te zorgen dat zij ook projecten in het kader van het NAP kunnen uitvoeren. Dit fonds wordt beheerd door Cordaid en Vluchtelingen Organisaties Nederland neemt de capaciteitsversterking voor kleinschalige (vrijwilligers) organisaties voor haar rekening. Het fonds gaat officieel 1 januari 2015 van start maar is gelanceerd op 27 november 2014. Hier heeft WO=MEN een sterk faciliterende rol in gespeeld omdat een groot deel van de leden baat heeft bij een dergelijk fonds dat inzet op kleinschalige initiatieven.

Daarnaast zijn er in 2014 diverse voorbereidingen getroffen die pas tot resultaten in 2015 zullen leiden, zoals de voorbereiding op het internationale 1325 evenement in 2015, een publicatie met inspirerende verhalen over het NAP en Vrouwen, Vrede en Veiligheid en het





kennistraject wat aan de conferentie vooraf ging.

Een van de hoogtepunten van 2014 was de vernieuwende samenwerking tussen WO=MEN, haar leden en het Ministerie van Defensie door deelname aan diverse civiel-militaire en-politieoefeningen. In mei afgelopen jaar heeft WO=MEN de *Certificate of Recognition and Appreciation for your Outstanding Support and Recognition to Common Effort* voor deze deelname in ontvangst mogen nemen uit handen van Generaal Halbauer van het 1e Duits Nederlandse legerkorps (1GNC). In de aanwezigheid van Minister Hennis-Plasschaert van Defensie, Minister Ploumen van Ontwikkelingssamenwerking en Buitenlandse Handel, Commandant der Strijdkrachten Middelburg en de Kamercommissie Defensie werd de inzet van het WO=MEN netwerk aan de civiel-militaire oefeningen van 1GNC geprezen. Generaal Halbauer gaf aan dat de inbreng van WO=MEN leden op het gebied van gender cruciaal was en is voor de aanpak van 1GNC.



Tot slot heeft WO=MEN samen met Cordaid, het Ministerie van Defensie en Buitenlandse Zaken als delegatie deelgenomen aan de lancering van de NAP1325 Academy, geïnitieerd door *Inclusive Security* en de *George Washington University*, samen met acht delegaties uit andere landen die wereldwijd betrokken zijn bij het opzetten of uitvoeren van een Nationaal Actieplan. Deze bijeenkomst heeft ons beter inzicht gegeven in ons Nationaal actieplan; wat goede elementen zijn van het Nederlandse Nationaal Actieplan, wat punten voor verbetering zijn en hoe Nederland ervoor staat ten opzichte van andere landen.

#### WO=MEN's meerwaarde

- = WO=MEN zorgt voor een constructieve verstandhouding tussen NAP ondertekenaars en tussen de WO=MEN leden en de overheid. WO=MEN komt op voor de verschillende belangen van de ondertekenaars van het NAP.
- = Instandhouding van 4 miljoen Euro per jaar ter beschikking van concrete actie voor vrouwen in (post)conflictgebieden door leden en andere ondertekenaars.
- = Het vrijmaken van financiële middelen voor (kleinschalige) innovatieve niche NAP projecten in de regio.
- = Profileren van ledenorganisaties en hun activiteiten in het kader van het NAP tijdens het NAP publieksevenement en andere communicatie uitingen zoals de



brochure 'Sparks of Change' en social media.

- = *Non-usual suspects* zoals het brede Defensie- en Politie-apparaat leren van de ervaringen van leden en weten hoe om te gaan met en te luisteren naar lokale vrouwen in missiegebieden.

### 5.3 Gender en Duurzame Economische Ontwikkeling

#### Hoogtepunten 2014

De werkgroep Gender & Duurzame Economische Ontwikkeling heeft niet stil gezeten in 2014. De werkgroep heeft zich gezamenlijk ingespannen voor het op de agenda zetten van genderproblematiek en schendingen van de rechten van vrouwen in de MVO Sector Risico Analyse. En met succes: vrouwenrechten is als een *prioritair* risico erkend: zowel in relatie tot land, biodiversiteit en voedselvoorziening, als apart overkoepeld punt van aandacht. In het eindrapport van KPMG over de MVO Sector Risico Analyse wordt geconcludeerd dat de risico's op misstanden in relatie tot vrouwenrechten om een *expliciete, specifieke* benadering en om beleidsinterventies over sectoren heen vraagt. Dat is precies waar de werkgroep het afgelopen jaar voor heeft gepleit.



Daarnaast heeft de lobby van de werkgroep ertoe geleid dat er serieus rekening gehouden wordt met gender in het *Dutch Good Growth Fund* (750 miljoen). Vrouwelijke ondernemers zijn als een van de drie specifieke doelgroepen gedefinieerd binnen het fonds. Er is zelfs een streefcijfer van 15% gesteld 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 MKB'ers die internationaal willen ondernemen als bij MKB'ers in het Globale Zuiden wordt hier rekening mee gehouden.

Tot slot hebben de inspanningen en ondersteuning van WO=MEN en Hivos ertoe geleid dat het *VIVE Invest* initiatief eind oktober is gelanceerd. Op de lancering is een verklaring door bijna 20 organisaties ondertekend. Hiermee hebben de organisaties zich gecommitteerd aan het delen van kennis en informatie op het gebied van vrouwelijke ondernemers in ontwikkelings- en opkomende landen te delen en hun inspanningen te intensiveren.



## WO=MEN's meerwaarde

- = Lobby- en advocacydoelen worden effectiever en efficiënter bereikt doordat deze gecoördineerd en/of gebundeld worden. Hierdoor wordt dubbel werk en dubbele kosten voor organisaties voorkomen. Ook geeft een gezamenlijke boodschap namens het WO=MEN platform een krachtig signaal uit naar de politiek en de regering.
- = Leden doen nieuwe kennis en waardevolle contacten op via het WO=MEN netwerk. De werkgroep Gender & Duurzame Economische Ontwikkeling is een plek waar nieuwe inzichten, geleerde lessen, dilemma's met elkaar worden gedeeld en worden bediscussieerd. Ook faciliteert het secretariaat via de werkgroep netwerkmogelijkheden voor WO=MEN leden onderling of tussen leden en externen, bijvoorbeeld door het organiseren van bijeenkomsten met experts, ambtenaren van Buitenlandse Zaken of Rijksdienst voor Ondernemen. Door dit initiële contact hebben leden een directe opening bij de/het desbetreffende organisatie/bedrijf.
- = Financiering van Nederlandse en Zuidelijke ondernemers. Door gezamenlijke inzet zijn nu targets van tenminste 15% voor vrouwelijke ondernemers in Nederland en het Globale Zuiden vastgesteld binnen het *Dutch Good Growth Fund* à 750 miljoen.
- = De leden dragen er aan bij dat het Nederlands bedrijfsleven zo min mogelijk averechts effect heeft op de positie en leefomstandigheden van vrouwelijke ondernemers en werkneemsters in ontwikkelingslanden en opkomende markten.



## 5.4 Internationale agendasetting

### **Hoogtepunten 2014**

Belangrijke resultaten die het WO=MEN netwerk in 2014 behaald heeft, betreffen de toegenomen aandacht voor genderrechtvaardigheid op de agenda van Verenigde Naties en het standpunt van Nederland binnen de Verenigde Naties.

Tijdens de 58e Commission on the Status of Women (CSW) in maart 2014 zijn *Agreed Conclusions* bereikt. Ondanks sterke reactionaire krachten tijdens deze CSW en pogingen van de *Holy See* om het bereiken van een gezamenlijke conclusie te voorkomen heeft er geen teruggang plaatsgevonden ten opzichte van de tekst zoals deze in 1995 in het Beijing Platform for Action (BPfA) werd aangenomen. WO=MEN heeft tijdens de Commissie een coördinerende, informerende en analyserende rol gespeeld, die de lobby van de Nederlandse organisaties tijdens de CSW bepaald heeft.

Om een concreet voorbeeld van de succesvolle rol van WO=MEN uit te lichten: een schokkend voorstel voor een uitzonderingsclausule, om geweld tegen vrouwen in sommige gevallen niet strafbaar te stellen, dreigde bijna een meerderheid te behalen.

Op deze uitzonderingsclausule op religieuze en culturele gronden werd daadkrachtig gereageerd door de WO=MEN leden in New York. Het voorstel heeft mede dankzij deze inzet ternauwernood niet het beoogd aantal stemmen behaald. Als coördinator van het Nederlandse maatschappelijk middenveld heeft WO=MEN de Nederlandse- en EU delegatie geïnformeerd over de ontwikkelingen van politieke tegenstanders tijdens de onderhandelingen. Scherpe politieke analyses over bijvoorbeeld de veranderende positie van Turkije hebben ervoor gezorgd dat de Nederlandse delegatie tijdig en met succes haar strategie kon aanpassen. Het is alarmerend om te

constateren dat er een tendens is waarbij er niet wordt gevochten voor vooruitgang, maar om achteruitgang te voorkomen.



Women's Rights Caucus

WO=MEN heeft de aanwezigheid van Nederlandse organisaties op de *side-events* tijdens de CSW gecoördineerd. WO=MEN organiseerde een dagelijkse terugkoppeling en briefing waarbij waardevolle informatie van *side-events* breed bekend gemaakt werd en gebruikt werd in het plannen van lobby activiteiten tijdens de CSW. Het informeren van en delen van analyses met een brede achterban, zowel in Nederland als internationaal, gebeurde deels via de door WO=MEN opgezette populaire blogspot *Women in New York*. Gedurende de maanden voorafgaande en na de CSW zijn zowel politici als media actief gemobiliseerd. Met succes: de vele reacties van politici alsook pers aandacht hebben ambtenaren gemotiveerd in hun inzet op de CSW.

Vanaf juni 2014 is WO=MEN begonnen met de voorbereidingen voor de 59e CSW. WO=MEN heeft samen met Atria en de Nederlandse Vrouwen Raad een grondige en diepgaande NGO rapportage samengesteld met onder andere bijdragen van WO=MEN leden. Hierin wordt de rol van NGOs in het implementeren van de BPfA in de laatste 20 jaar uitgelicht. WO=MEN trad succesvol op tijdens de UNECE Beijing+20 Regional Review meeting, in november 2015, waarbij ze naast het informeren van de Nederlandse delegatie ook input heeft gegeven op het NGO statement in de plenaire sessie. Snel delen van nieuwe ontwikkelingen en informatie met de achterban gebeurde wederom via social media en de *Women in New York* blog.

2014 stond tevens in het teken van de voorbereidingen op de Post-2015 agenda, als vervolg op de Millennium Development Goals die aflopen in 2015. Een groot succes voor het WO=MEN netwerk is dat één van de belangrijkste Nederlandse speerpunten in de onderhandelingen genderrechtvaardigheid was. Deze zeer succesvolle lobby bleek bijvoorbeeld uit een eerste overeenkomst in 2014 van BZ over Post-2015 die als thema *Gender en Sustainable Development Goals* had. De vruchten van alle inspanning zijn deels geplukt: eind 2014 is genderrechtvaardigheid en *empowerment* van vrouwen een op zichzelf staand doel in de voorgestelde Post-2015 agenda. WO=MEN leden blijven actief aandacht vragen voor een goede invulling van het 'gender doel'. BZ heeft aangegeven zich in 2015 actief in te zetten om het 'gender doel' te behouden, met goede invulling.

#### **WO=MEN's meerwaarde**

- Het WO=MEN netwerk is een middel om voorzien te worden van informatie en expertise op het gebied van internationale agendasetting van genderrechtvaardigheid.

- Lobby- en advocacydoelen worden effectiever en efficiënter bereikt doordat deze gecoördineerd worden. Hierdoor wordt dubbel werk en dubbele kosten voor organisaties voorkomen en kan expertise van individuen eenvoudig gekoppeld worden.
- De Nederlandse overheid is geadviseerd en gestimuleerd vanuit de eenduidige aanbevelingen van het WO=MEN netwerk, om zich in te blijven zetten voor verworven rechten.



Deel van het Nederlandse maatschappelijk middenveld en Nederlandse delegatie tijdens CSW58

# WO=MEN IN NEW YORK

7-11 APRIL 2014: 47TH SESSION OF UN COMMISSION ON POPULATION AND DEVELOPMENT (CPD47) / 10-21 MARCH 2014: 58TH SESSION OF THE COMMISSION ON THE STATUS OF WOMEN (CSW58)  
WEDNESDAY, MARCH 19, 2014

## Tuesday - observations on the first day of "real" negotiations

At the end of the second day, **two confusing sentiments** co-exist:

There are some who are saying: "The negotiations have always been about looking at the future – now a lot of energy is spent on defending what has been agreed in the past. **This is frustrating.** This is supposed to be a transformative moment, instead we are barely holding the line."

Then there are others who are saying: "The **atmosphere is still very good** in the negotiation room. Last year around this time there was already a lot of tension. In fact, it is so calm – it kinda makes you wonder whether something is going on that we do not know about yet, and will be surprised by at the last moment..."

So, let's just have a look at some of the central elements around the negotiations:

There is a lot to do about the **right to development**. The sentiment of "Southern" countries is that "when we have to give something, you also have to give something." Until the "North" gives in a bit on issues related to the current global macro-economic system which perpetuates inequalities (such as on climate change, financing, sustainable patterns of consumption, trade agreements) the G77 countries - with an important role played by China - will not push for women's human rights language.

Another contentious issue regards language about **family**. The stance of women's rights activists is very clear: we would rather have no family mentioned at all if the diversity of families is not acknowledged.

During the briefing of the EU delegation for NGOs, it was clear that we can find a strong ally in the EU: "*For the EU it is important that we don't talk of family in the sense that we dictate what it should look like. Family should be understood as diverse because the world is changing. We feel that you still have to see members of the family as individuals, because in the family a lot of ills in the world play out. For example domestic violence. We try to stick to diversity.*"

Two short notes on actors in the room: The **Holy See (Vatican)** has been very focal in the room this year. Usually they are rather silent and work behind the scenes, through other countries speaking out. This year them speaking up according to many means that they must feel support to do so. I like to think that it is rather that they have to speak up themselves because others are not willing to do so for them ;)

Very good news is that **South Africa** is finally speaking out, and doing a good job at it supporting women's rights language. Djibouti is no longer speaking on behalf of the **African group**. Like the EU the African Group has a joined position, and Djibouti was speaking on behalf of the whole group – but is said not to have consulted many countries in the group. Africa was, so to speak "hijacked" by the conservative countries. This is now turning.

= Joni van de Sand, WO=MEN =

GEPLAATST DOOR WO=MEN IN NEW YORK OP 8:52 AM

## 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 gelegenhedenacties op actuele thema's. Op dit moment zijn er drie thema werkgroepen bij WO=MEN; GVV, DEO en Gender Justice Internationaal.

#### Gendernet

Vanaf eind 2014 kunnen leden gebruik maken van het Gendernet. Op Gendernet hebben leden ook een profiel op de WO=MEN website waarop duidelijk te zien is wat hun expertise is op thema's en activiteiten, zodat vraag en aanbod gemakkelijk bij elkaar kunnen komen.

#### 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 (10 april 2014):

- = Er is gestemd over de Gendertender, de kennis-faciliteit die BZ wil opstarten; een soort doorgeefinstantie voor gendergerelateerde opdrachten. Hoewel de stemming uitwees dat WO=MEN hiervoor een aanvraag zou indienen, is uiteindelijk besloten om dit *niet* te doen; mede vanwege de constatering dat dergelijke fundamentele discussies niet op een goede manier in een kort tijdbestek kunnen worden gevoerd;
- = Er is besloten dat de statutenwijzigingen en wijzigingen in het Huishoudelijk Reglement wegens afwezigheid van leden tijdens een ander ALV in stemming komen (zie extra ALV 7 mei 2014);
- = De stemming over de accountantsverklaring werd ook gehouden tijdens de extra ALV;
- = Om financieel gezond te blijven heeft WO=MEN haar inkomsten getracht te diversifiëren. Tijdens deze ALV heeft WO=MEN 'Samenwerking op Maat' voorgelegd en het voorstel dat de inkomsten hiervan ten goede komen aan het netwerk. Er waren



verschillende vragen uit de zaal en de leden zijn overeengekomen dat WO=MEN dit concept verder gaat uitwerken met regelmatige terugkoppeling;

- = In de middagsessie werd er aan drie tafels gedebatteerd over de toekomst van WO=MEN, de toekomst van de gender lobby en de toekomst van de transformatieve agenda.

Extra ingelaste ALV (7 mei 2014)

- = Deze extra ALV was niet drukbezocht. De leden hebben in deze hoedanigheid gestemd voor wijzigingen in de statuten – onder andere over hoe om te gaan met stemming - en het huishoudelijk reglement.

Tweede ALV in het najaar (5 november 2014):

- = Nieuwe institutionele en individuele leden zijn voorgesteld en welkom geheten;
- = De notulen van de ALV (10 april 2014) zijn goedgekeurd;
- = De ALV heeft een nieuwe penningmeester aangenomen (Filip Zoeteweyj) en er is aangekondigd dat we in de eerste ALV van 2015 afscheid gaan nemen van de voorzitter. Twee bestuursleden zijn aangenomen voor een tweede termijn;
- = Twee medewerkers hebben op deze ALV afscheid genomen (communicatie en lobby/interne organisatie) en twee nieuwe beleidsmedewerkers hebben zich voorgesteld;
- = Het jaarplan en de begroting voor 2014 zijn aan de leden voorgelegd, alsook een verdere uitwerking van 'Samenwerking op Maat' waarmee het bureau doorgaat;
- = Het intranet, genaamd Gendernet, is aangekondigd en uitgelegd op de ALV in april;
- = In de middag is er middels vier kennistafels gediscussieerd over *Violence against Women and Gender-based violence*, 'Gender en Duurzame Economische Ontwikkeling', 'Gender, Vrede en Veiligheid', en *The World We Want – GenderJustice4All*. De input van de laatste sessie is ook meegenomen in het verder uitwerken van een festival in juni 2015.



De twee algemene ALV's werden afgesloten met een **netwerkborrel**; om nog even na te kletsen en verder te brainstormen over nieuwe ideeën.

## 6.2 Bestuur

Het bestuur heeft in 2013 intensief met het netwerk meegedacht en meegeholpen. Onder ander bij de Gendertender, bij de reflectie over 'Samenwerking op Maat', het nadenken over de gevolgen van Strategische Partnerschappen en het functioneren van het netwerk en bureau.

In 2014 nam een bestuurslid afscheid: Anouka van Eerdewijk. Zij heeft zich met verve ingezet voor het netwerk en zal dit vanuit haar huidige functie blijven doen.

Het bestuur heeft in 2013 gewerkt aan:

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

Tijdens de ALV van november 2014 waren de leden akkoord met de aanstelling van de nieuwe penningmeester: Filip Zoeteweyj.



Bestuursleden – eind 2014:

**Bas van Bergeijk:** voorzitter en tot november 2014 penningmeester ad interim. In de eerstkomende ALV zal dhr. van Bergeijk terugtreden als voorzitter.

**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.

**Thirza Bronner:** 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

2014 was in veel opzichten een roerig jaar. Een aantal van onze leden ondergingen bezuinigingen en zijn gaan reorganiseren. WO=MEN heeft ervoor gekozen om pro-actief met de leden rond de tafel te gaan zitten, individueel alsook in teamverband, om de ontstane situatie te bespreken. In deze overleggen is met succes gezocht naar mogelijke manieren om (onnodige en ongezonde) concurrentie en onderling wantrouwen te voorkomen. Afgelopen periode was ook een roerig jaar voor het bureau. Samen met het bestuur zijn een fiks aantal wijzigingen doorgevoerd, variërend van een verdere taakafbakening tot het aanstellen van een intern manager en een administratieve schoonmaakactie. , om deze reden zijn een aantal wijzigingen doorgevoerd.

WO=MEN is een secretariaat dat coördineert, faciliteert, deelt en initieert waar noodzakelijk. 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. We blijven ervaren, ook in 2014, dat het zeer noodzakelijk is om af en toe pas op de plaats te maken en te kijken of en hoe, in alle processen die gaande zijn en mogelijkheden die zich voordoen, het bureau van WO=MEN een rol zal oppakken. Het is ook heel belangrijk om hierover te communiceren.

#### Medewerkers

Eind 2014 bestaat het team van WO=MEN uit totaal 6.45 fte. Een directeur, 3 beleidsmedewerkers, een medewerker communicatie & marketing, een medewerker bedrijfsvoering & financiën en een medewerker secretariële ondersteuning.

De persoonlijke invulling van het team eind 2014:

- = Elisabeth van der Steenhoven, directeur
- = Sanne Holtslag, beleidsmedewerker
  - o Taken: Leden en Gender Internationaal / VN (Post-2015 & CSW)
- = Sophie Kesselaar, beleidsmedewerker
  - o Taken: Gender, Vrede, Veiligheid en Gender en Duurzame Economische Ontwikkeling;
- = Kim Hartog: beleidsmedewerker
  - o NAP1325
- = Vacant (opgevangen door Directeur), Politiek Coördinator
  - o Taken: Lobby & beleidsbeïnvloeding
- = Vacant (deels opgevangen door beleidsmedewerker NAP1325) Manager Interne Organisatie

- Taken: interne processen
- = Marjolein Quist, medewerker communicatie & fondsenwerving
  - Taken: PR, ledencommunicatie, website & social media;
- = Ayhan Tultak, interim financieel-administratief medewerker
  - Taken: financiële administratie
- = Ans Laven, secretaresse
  - Taken: secretariële ondersteuning, procedures, office management

In 2014 werd het bureau in het eerste half jaar ondersteund door een stagiaire/werkervaringsplek, Pepita Mol.

### **Planning, Monitoring en Evaluatie**

In 2014 hebben we ook gemerkt dat er flink ingezet moet worden op interne herstructurering, ordening, en systematisering. Door verloop verliest WO=MEN onder andere een deel van haar institutioneel geheugen, iets wat we willen en moeten voorkomen. Dit veroorzaakt namelijk werkdruk bij de andere collega's, en zorgt ervoor dat we minder op de actualiteiten kunnen inspringen. Eind 2014 is er een nieuwe inventarisatie gedaan wat er noodzakelijk en gewenst is; in 2015 zal dit leiden tot een gekoppeld financieel en relatiebeheerssysteem. Een investering in systematisering en versterking in 2015 moet ervoor zorgen dat WO=MEN weer stabiliseert zodat we weer de leidende rol op het gebied van internationale vrouwenrechten en gender met verve kunnen herpakken.

WO=MEN werkt sinds 2012 met een planningsmethodiek. Sinds 2014 is een betere rapportagesystematiek ontwikkeld waar werknemers op basis van het jaarplan de ondernomen activiteiten bijgehouden kunnen worden. Dit is in 2015 ook ingezet. In 2014 is er ook verder gewerkt aan de HR systematiek. Deze zal in 2015 worden afgerond.

### **Resultaten:**

- = Plan voor interne verbeterslag
- = Introductie van Intern Manager die verantwoordelijk is voor de interne coördinatie, processturing en HR
- = Verder taakverdeling en taakafbakening
- = Verder uitwerking wat taken zijn van bureau & wat bij leden thuishoort
- = Betere HR systematiek met functieprofielen
- = Intensievere begeleiding en steun vanuit het bestuur

### **Wat hebben leden hieraan?**

- = Beter inzicht in hetgeen het bureau doet;
- = Betere verslaglegging-nu zijn hiervoor waren er ook resultaten die *niet* werden gecommuniceerd door het ontbreken van een goed PME.
- = Duidelijkheid over hetgeen leden van het bureau kunnen verwachten en wat niet

## 7. Financieel

In 2014 heeft het WO=MEN bureau samen met de leden een toekomstbestendig financieringsmodel uitgewerkt. Het houdt rekening met een afname aan inkomsten van de grotere leden aangezien ook zij zijn getroffen door zware bezuinigingen. In 2014 zijn de eerste stappen gezet voor een vernieuwde staffel, waarbij iedereen nog eerlijker naar rato bijdraagt. Het model uit 2007 was inmiddels redelijk verouderd. 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.

### Resultaten

- = In 2014 liep de fondsenwerving conform prognose. In het kader van prudent boekhouden is een reservering opgenomen voor eventuele vrije dagen van €19.188. Hierdoor is een tekort ontstaan van €13.169. Dit komt voort uit een keuze voor veilig administreren.
- = Er hebben een tweetal activiteiten plaatsgevonden die onder ‘Samenwerking op Maat’ zouden kunnen worden geschaard;
- = Er is een verbeteringslag gemaakt in de methode van boekingen en planningen van uren;
- = De ledenadministratie heeft een grote schoonmaak ondergaan, aangezien sommige gegevens verouderd of niet goed verwerkt waren.

### Aandachtspunten

- = Het koppelen van uren aan programma’s en projecten. Dit wordt als aandachtspunt meegenomen naar 2015;
- = 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.

### Wat hebben leden hieraan gehad?

- = Er is gewerkt aan de continuïteit van het netwerk;
- = De nieuwe staffel leidt tot eerlijkere verdeling: voorheen bestonden er verschillen in de bijdrage van de leden.

## **Samenwerking om Maat (SoM)**

In 2014 is een heel bescheiden begin gemaakt met SoM. Er zijn twee activiteiten uitgevoerd die onder SoM kunnen worden geschaard.

Ten eerste: het ondersteunen van Syrische journalistes in het toegankelijk maken van gendervraagstukken. Punten die hierbij aan de orde kwamen waren: hoe kan het belang van genderrechtvaardigheid aan de politiek worden uitgelegd en hoe kan er belangstelling worden gewekt van personen die zich normaliter enkel interesseren voor economie en politiek. Het was een bijeenkomst waar anderhalf dagdeel aan is gespendeerd voor het Syrian Journalist Network, op verzoek en betaald door Hivos.

De tweede activiteit was het steunen van een Afghaans vrouwen netwerk in het vormen van een Nationaal Actie Plan platform. Punten die hierbij aan de orde zijn gekomen waren: wat zijn aandachtspunten bij het opzetten van een netwerk dat zich richt op NAP1325, het van tevoren maken van een goede taakverdeling tussen overheid en NGOs, en kansen en valkuilen van een National Actie Plan. Dit is gedaan in samenwerking met de organisatie BE Link.

In 2015 zal samen met de leden verder worden nagedacht over de invulling en voorwaarden van SoM.

## **Jaarrekening 2014, inclusief indicatie van uren per thema**

Zie het overzicht volgende pagina.

Jaar 2014	Overzicht gepresenteerd op ALV maart 2015		
	Budget ALV gekeurd	Actuals Out of pocket basis	Actuals uren
<b>Opbrengsten/Inkomen</b>			
Cordaid	77.500	77.500	77.500
Oxfam Novib	75.000	75.000	75.000
Hivos	75.000	75.000	75.000
ICCO	30.000	30.000	30.000
overige institutionele leden		58.860	58.860
Individuele leden	6.500	3.945	3.945
Ministerie van Buitenlandse Zaken	270.000	270.000	270.000
Ministerie van Defentie	20.000		
Ministerie van OC&W	65.000	65.000	65.000
Overige inkomsten : taakstellend	115.000	68.387	68.387
<b>Total Opbrengsten/Inkomen</b>	<b>734.000</b>	<b>723.692</b>	<b>723.692</b>
<b>Kosten/uitgaven</b>		Actuals	Actuals
<b>Kennis en Thema</b>			
Gender, Vrede & Veiligheid	83.500		104.301
Duurzame Economische ontwikkeling (oud MVO)	54.500	10.577	78.599
VN/ Internationaal	90.000		
Opkomend thema/actualiteit	30.500	4.660	27.334
Matchmaking/netwerk	75.000	429	23.103
Lobby	140.000	22.130	126.431
Samenwerking op maat		20.717	43.391
Communicatie & Voorlichting	91.000		22.674
Jaarlijks evenement/NAP	20.000	8.607	35.816
Website	20.000	7.198	43.476
Diverse	20.000	1.630	24.304
<b>Directe Thema kosten totaal</b>	<b>624.500</b>	<b>75.948</b>	<b>529.429</b>
<b>Personeelskosten</b>		<b>453.481</b>	<b>0</b>
Verzekering	15.000	7.341	7.341
Accountant	5.000	16.193	16.193
Administratie	5.000	22.274	22.274
Automatisering	10.000	27.073	27.073
Advieskosten		7.272	7.272
Papier + porti	4.500	5.991	5.991
professionalisering netwerk		21.786	21.786
Inhuur derde	20.000	11.941	11.941
Reiskosten		15.718	15.718
Afschrijvingen		3.232	3.232
huisvesting	23.000	27.500	27.500
Bestuur	5.000	5.636	5.636
ALV		13.148	13.148
Overige personeelskosten		11.359	11.359
Diverse	9.000	10.968	10.968
<b>Organisatie totaal</b>	<b>96.500</b>	<b>207.432</b>	<b>207.432</b>
<b>Totaal uitgaven</b>	<b>721.000</b>	<b>736.861</b>	<b>736.861</b>
<b>Resultaat</b>	<b>13.000</b>	<b>-13.169</b>	<b>-13.169</b>

## Annex I: Reflecties en geleerde lessen

### 2. Kennisplatform en *matchmaking*

*Matchmaking* en kennisdeling maken deel uit van het DNA van het WO=MEN netwerk en vinden op dagelijkse basis plaats. Het zijn ook bij uitstek activiteiten die zich afhankelijk van actuele ontwikkelingen voltrekken en die de beweging van leden volgen.

Op twee punten verschilt de planning van 2014 betreft kennisdeling en *matchmaking* van de uitgevoerde activiteiten:

- = Er zijn in 2014 minder informatiestukken gedeeld dan gepland, omdat stukken zijn geselecteerd op basis van relevantie voor de leden;
- = De capaciteitsversterking van leden is in uitvoer minder gericht geweest dan gepland.

Geleerde lessen, met betrekking tot de niet-uitgevoerde activiteiten:

- = Kennisdeling gaat vooral over kwaliteit, niet kwantiteit. Het moet relevant zijn voor leden en zij moeten zich niet overspoeld voelen door informatie. Deze terugkoppeling kwam vanuit leden naar voren tijdens de ledenenquête van 2013;
- = Capaciteitsversterking van leden vindt vaak plaats middels de interactie tussen leden door deelname aan thematische werkgroepen of andere activiteiten. Deze soort van capaciteitsversterking is wel degelijk een kracht van het platform, maar gaat vooralsnog onopgemerkt voorbij. Dit zou in het monitoringssysteem kunnen worden opgenomen.

### 3. Lobby

- = Er is minder ingezet op partijcommissies omdat het kabinet stabiel leek. Daarentegen is er meer aandacht besteed aan het verdiepen van genderkennis. Zoals verwacht bleek dat geen overbodige luxe;
- = 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.
- = Aandacht voor gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn nog steeds geen automatismen binnen het hele BZ-apparaat, laat staan bij andere ministeries. Nog steeds is er alleen sprake van ‘enclaves’ die aandacht hebben voor vrouwenrechten, al is dat beduidend toegenomen in de laatste jaren;
- = Tot slot is het voor de leden van de lobbygroep 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

Een aantal zaken op de planning voor 2014 voor communicatie is of vooruitgeschoven naar 2015 of zijn niet doorgegaan. Deels is dit te wijten aan een optimistische planning, soms werd er vanwege nieuwe kansen of behoeftes besloten om daar flexibel op in te springen en tijd aan te besteden.

Bij nader inzien is besloten om geen hardcopy magazine te drukken maar om meer in te zetten op digitale media. Dat heeft een breder bereik en is uiteindelijk effectiever dan gedrukte bladen. Met oog op de werkdruk is besloten om de ontwikkeling van een nieuwe website en huisstijl over te hevelen naar volgende jaar.

Hoewel Facebook en Twitter nog steeds de meest belangrijke social media zijn is hun groei tanende, mede daardoor is de voorspelde groei in volgers voor 2014 niet gerealiseerd. WO=MEN

onderzoekt de mogelijkheden van nieuwe social media, maar blijft vooralsnog inzetten op deze twee, omdat die op dit moment duidelijk het grootste bereik hebben.

Geleerde lessen:

- = Van belang om te investeren in een goede alomvattende communicatiestrategie met nauwe samenspraak lobby;
- = Meer tijd inruimen om in te springen op onverwachte gebeurtenissen en actualiteiten;
- = Methodiek ontwikkelen om informatiestromen vanuit leden beter in te zetten.

## 5. Thema's

### 5.1 Gender, Vrede en Veiligheid

Er zijn minder traditionele werkgroepvergaderingen gehouden dan gepland. Leden van WO=MEN wisten elkaar daarentegen meer te vinden voor besprekingen op een specifiek thematisch of strategisch vlak, bijvoorbeeld rondom het NAVO beleid, de 1325 week in New York, de overheidsimplementatiestrategie en het opzetten van het pilot fonds voor kleinschalige NAP initiatieven.

Bovendien is er veelvuldig gepleit voor een overkoepelende overheidsstrategie voor de 1325-implementatie, nu inmiddels vier ministeries en diverse overheidsuitvoeringsorganisaties het NAP1325 hebben ondertekend. Helaas wordt het belang van een dergelijke implementatiestrategie tot op de dag van vandaag nog niet ten volle onderkend. Wel wordt verwacht dat de gesprekken hierover in 2015 een vlucht nemen. In 2015 wordt namelijk een kritisch IOB evaluatie rapport over de implementatie van het BZ genderbeleid verwacht. Hierin is Gender, Vrede & Veiligheid een belangrijke deelstudie.

Daarnaast is er ook op verschillende manieren voor gepleit om gender hoger op de agenda van Defensie te plaatsen. Hoewel er goede werkrelaties met het ministerie bestaan, lijkt de top van Defensie nog weinig overtuigd van de noodzaak van gender en voldoende genderexpertise door de hele organisatie heen.

Tot slot hebben veranderingen en ziekteverzuim binnen het WO=MEN team ervoor gezorgd dat niet alle geplande activiteiten zijn uitgevoerd, zoals het scherp in de gaten houden van de consistente implementatie van bijvoorbeeld beleid en moties.

### 5.2 NAP 1325

In 2014 was gepland dat naast de meer programmatische samenwerking in het kader van het NAP, ook een meer strategische samenwerking tussen de ondertekenaars zou plaatsvinden, zeker in de focuslanden zelf. Ondanks dat deze afspraken tijdens de NAP heidag eind 2013 met alle ondertekenaars zijn gemaakt, komt de strategische samenwerking tussen ondertekenaars maar in enkele landengroepen tot bloei, zoals in de Colombia groep, of tussen partijen die een natuurlijke klik met elkaar hebben of op hetzelfde onderwerp werken, zoals Oxfam Novib en Politie Nederland.



WO=MEN ontmoet o.a. Hilary Clinton tijdens VN Veiligheidsraad

WO=MEN heeft gevraagd of de ambassades een meer faciliterende rol in het samenbrengen van lokale *stakeholders* op zich kunnen nemen, maar dit voorstel heeft het ministerie vooralsnog afgewezen.

Bovendien hebben veel ondertekenaars zoals BZ, Defensie en de grote internationale samenwerkingsorganisaties, te kampen met bezuinigingen en daardoor minder staf beschikbaar voor een actieve inzet voor het NAP1325. Dit heeft ertoe geleid dat in het kader van het NAP minder activiteiten zijn ontplooid dan verwacht.

Er is voortvarend van start gegaan met het opzetten en de lancering van het pilot fonds. De doelstelling was dat deze vanaf Oktober 2014 operationeel zou zijn. Het democratische proces en de verdere onderhandelingen hebben dit proces enigszins vertraagd – uiteindelijk is het voorstel van Cordaid en VON in November goedgekeurd, gelanceerd en op 1 januari 2015 van start gegaan.

Normaliter wordt er elk jaar een NAP1325 conferentie gehouden. Een conferentie stond ook in de planning van 2014. Ook is het de traditie geworden dat zich bij elke conferentie nieuwe ondertekenaars aansluiten. Beide processen liepen dit keer anders – het ene (geen ondertekenaars) gepland, het andere (vertraging in de uitvoering) niet. Dit komt omdat het doel van de conferentie na 2013 is gewijzigd; vanaf toen vormde het de basis voor de *Global Study* van UN Women over UNSCR 1325, waardoor er geen plek was voor nieuwe ondertekenaars. De conferentie is uiteindelijk in februari 2015 gehouden vanwege de grootte en de aansluiting bij een andere conferentie van het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

In 2014 is er minder ingezet op het uitwerken van een communicatieplan (hoewel eind 2014 de communicatiegroep wel bijeengekomen is om een publiekspublicatie over NAP1325 initiatieven te ontwikkelen); dit heeft ook gevolgen gehad voor de actieve uitstraling van het NAP1325 netwerk. In 2015 zal hier verder aandacht aan worden besteed, zodat in 2016, wanneer NAPIII wordt gestart, communicatie en social media integraal onderdeel uitmaken van NAP1325 en er ook meer systematisch en strategisch van social media gebruik gemaakt zal worden.

### 5.3 Gender en Duurzame Economische Ontwikkeling

De werkgroep heeft de kans om deel te nemen aan de MVO Sector Risico Analyse met beide handen aangegrepen. Een groot deel van de werkgroepleden is erg actief geweest in het opzoeken en opschrijven van informatie over de genderimpact in 13 Nederlandse sectoren. Dit is een enorme tijdsinvestering geweest van de leden. Hierdoor is er minder tijd en energie overgebleven die voor andere geplande activiteiten van de werkgroep waren gereserveerd, zoals het geven van concrete adviezen voor handelsmissies van de minister. Bovendien heeft de minister afgezien van de Wereldrisicokaart op het gebied van vrouwenrechten en gender, hoewel de MVO SRA dit initiatief in brede zin heeft vervangen.

### 5.5 Internationaal – Gender bij de Verenigde Naties

Het WO=MEN netwerk heeft zich in 2014 minder ingezet op Europees niveau dan beoogd was. De reden hiervoor is tweeledig.

Ten eerste hing de beoogde inzet richting de Raad van Europa samen met de inzet van de WO=MEN leden, waarbij het secretariaat een ondersteunende rol op zich zou nemen. Er bleek in 2014 geen gecombineerde inzet van leden te zijn. Wel heeft het secretariaat informatie gedeeld en, waar ze kon, individuele activiteiten van leden ondersteund die zich inzetten bij de Raad van Europa.



Ten tweede bleek het moeilijk om een partner te vinden in Brussel om actief invloed uit te oefenen bij de Europese Unie. Wel heeft het WO=MEN secretariaat zoals beoogd geparticipeerd in CONCORD, het gender netwerk waarin o.a. kennis wordt uitgewisseld over de invloed van de Europese crisis op vrouwen in het mondiale Zuiden en de bevindingen gedeeld met onze achterban.

Geleerde les:

- 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 2014 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.

## 6. Organisatie & Management

### Waar zijn wij minder tevreden over?

In de dynamiek van WO=MEN blijft het bureau een groot personeelsverloop kennen. Dit is tegenstrijdig met de intentie van het secretariaat om op den duur een vast contract aan te bieden, en heeft invloed op het institutioneel geheugen. In 2014 waren er ook personeelwisselingen gekend. Om de grondoorzaken aan te pakken, is er doorgegaan met interne organisatiesessies alsook een verbetering van de structuur (zoals bovengenoemde HR systematiek). In relatie hiermee willen we werken aan interne diversiteit; hoewel we inzetten op een divers personeelsbestand (betere balans in mensen met Nederlandse en niet-Nederlandse achtergrond, betere verhouding man/vrouw etc), merken we dat dit in de praktijk lastiger te realiseren is. In 2015 zullen we dan ook een diversiteitsbeleid ontwikkelen – met ervaring van leden en anderen - dat ons hierbij kan helpen.

Er is een kleine slag gemaakt met de urenregistratie, maar de koppeling met projecten en financiën moet nog worden verbeterd in 2014.

### Geleerde lessen:

- = Voortzetting van intensieve afstemming met leden. In 2014 hebben een serie gesprekken plaatsgevonden met leden over koers & inzet van WO=MEN, dit wordt in 2015 voortgezet.
- = 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).
- = Fikse aandacht noodzakelijk voor intern management als de basis van de externe activiteiten.

## Annex II: Logframes

2. KENNISUITWISSELING EN MATCHMAKING			
Outcome: Leden van het netwerk en beleidsmakers weten elkaar te vinden, delen kennis en inzichten over genderrechtvaardigheid en passen deze toe.			
GEPLANEDE RESULTATEN	GEPLANEDE ACTIVITEITEN	GEREALISEERDE ACTIVITEITEN	OUTPUT
<p><b>Informatie-hub</b> WO=MEN is het netwerk waar gendergerelateerde informatie samen wordt gebracht en verspreid. In kaart brengen van: - Kennis voor praktijk en beleid - <i>Evidence-based</i> onderzoek; - <i>Best practice</i> casussen; - Delen van informatiestukken.</p>	<p>&gt; 3000 informatiestukken gedeeld (onderzoeks-rapporten, aankondigingen van evenementen, etc). &gt; 10 themapagina's op website, Facebook, LinkedIn.</p>	<p>&gt; 1000 informatiestukken en aankondigingen gedeeld. Andere invulling; per thema onderdeel bibliotheek met belangrijke publicaties.</p>	<p>Informatiestukken gedeeld, waaronder onderzoeksrapporten, publicaties, aankondiging van evenementen en activiteiten, notulen en verslagen, statements en policy briefs. Via verschillende communicatiekanalen van WO=MEN, waaronder Gendernet.</p>
<p><b>Thematische kennisuitwisseling, ontwikkeling en matchmaking</b> WO=MEN versterkt de inhoudelijke kennis van leden. Faciliteren van kennisuitwisseling en nieuwe kennisontwikkeling, middels inhoudelijke bijeenkomsten (zoals ronde tafel bijeenkomsten; lezingen en workshops tijdens ALV's). WO=MEN brengt vraag en aanbod (opdrachtgevers en genderexperts) voor genderrechtvaardigheid bij elkaar. Het WO=MEN netwerk levert kennis en expertise over gendervraagstukken.</p>	<p>&gt; 80 leden en &gt;100 externen hebben kennis uitgewisseld. &gt; 250 matches per jaar. &gt; 20 bijeenkomsten. &gt; 1 netwerkborrel. &gt; 20 samenwerkingsverbanden waarin externen kennis hebben uitgewisseld.</p>	<p>&gt; 200 <i>matchmaking</i> acties ondernomen. Telefonische- en mailcorrespondentie 20 Kennisbijeenkomsten die georganiseerd zijn: lunchlezingen, thematische ronde tafels, verdiepende workshops en actiegerichte brainstormsessies. Deze bijeenkomsten vonden soms plaats in samenhang met vergaderingen van thematische werkgroepen van WO=MEN, of tijdens de ALV. 3 netwerkborrels waarbij gelegenheid was voor leden om kennis te maken en hun netwerk uit te breiden met externen. 2 netwerkborrels vonden aansluitend aan de ALV plaats. Verschillende samenwerkingsverbanden zijn met leden en externen aangegaan in verschillende vormen: eenmalig college of lezing, brainstormsessie of advies bij gerichte vraag uit de praktijk, etc.</p>	<p>Door middel van <i>matchmaking</i> zijn leden aan elkaar gelinkt en zijn externen aan leden gelinkt voor informatie-uitwisseling en -verstrekking. <i>Matchmaking</i> acties varieerden van externen 1 op 1 doorverwijzen naar leden, leden aandragen als experts voor discussietafels of expert-meetings bij ministeries of Tweede Kamerleden.</p>
<p><b>Platform van genderkennishouders</b> Invullen van ledenprofielen, monitoring overzichtelijkheid en volledigheid aanbod</p>	<p>Volledige en geactualiseerde ledenprofielen door alle leden (&gt; 160).</p>	<p>Tijdens de lancering van Gendernet in november 2014 hebben alle leden een online basisprofiel gekregen wat ze zelf kunnen aanvullen met hun expertise en informatie.</p>	<p>Alle leden hebben een basisprofiel op Gendernet, ongeveer 20% heeft deze profielen zelf verder aangevuld.</p>
<p><b>Capaciteitsversterking van leden</b> WO=MEN versterkt de capaciteit van leden om genderrechtvaardigheid uit te dragen en te verbeteren.</p>	<p>&gt; 5 workshops en bijeenkomsten per jaar.</p>	<p>Een expertmeeting met meer dan 80 bezoekers over <i>masculinities</i>, in samenwerking met een aantal WO=MEN leden en Share-Net. Twee briefingsbijeenkomsten over internationale processen. Vorbereidingsactiviteiten voor het NAP pilot fonds, waar meerdere leden bij betrokken waren.</p>	<p>Door coördinatie vanuit WO=MEN</p>

### 3. LOBBY

BEOOGDE RESULTATEN	BEOOGDE ACTIVITEITEN	GEREALISEERDE ACTIVITEITEN	INDICATOREN	VERIFICATIE
Tweede en Eerste Kamerleden & partijen begrijpen waar gendergelijkheid voor staat en weten dit toe te passen. Nieuwe Kamerleden bewust van belang gender .	Verdiepingsdocumenten. Gender MPI . 3 briefing bijeenkomsten met IS politici. 2 bijeenkomsten met PA's, partijmedewerkers en wetenschappelijke bureaus/jaar. Kennismakingsgesprekken met relevante nieuwe Kamerleden. Bijeenkomsten met (toekomstige) Kamerleden.	Ja, onder ander van Wereldbank, DFID, EIGE. Ja over GVVV. 4 bijeenkomsten. 5 bijeenkomsten met PA's, niet met wetenschappelijk bureau. Ja: VVD, PvdA en CDA. Nee; geen verkiezingen in 2014.	Kamervragen. 3 x /jaar bijeenkomsten GMPI. Hoorzittingen. 4 moties/jaar. Amendement. % deelname van uitgenodigde Kamerleden bij activiteiten van WO=MEN. Aandacht voor gender nieuwe TK leden.	Verslagen van Kamerdebatten. Aantal bijeenkomsten. Website Tweede Kamer. Moties, Kamervragen, tweets, notulen AO's.
Gender onderdeel van verkiezingscampagne, partijprogramma's, nieuw regeerakkoord en nieuw buitenlandbeleid	Gerichte gendercampagne naar partijbureaus en schrijfcommissies. Campagne voor gender in regeerakkoord en nieuw Buitenlands, Defensie en EZ beleid. Social media inzet.	Gestart met VVD vrouwen om gender in partijprogramma te borgen. Idem D66. Ja, bij D66. Twitter en Fb.	Gender / vrouwenrechten in partijprogramma's. Gender in regeerakkoord en in nieuw buitenlandbeleid.	Partijprogramma's. Moties, Kamervragen, tweets, notulen AO's. Regeerakkoord.
Implementatie: moties en genderbeleid worden ook daadwerkelijk uitgevoerd	Mapping en monitoring van beloftes. Terugkerende overleggen met ambtenaren diverse afdelingen. Gesprekken met ministers Defensie, BH+OS, Buitenlandse Zaken en EZ. Samenwerking met ambassades.	Ja, o.a. humanitaire hulp. Ja: DVB, DDE, VN. Nee, op 2015-01-22. Ja, ambassadeurs terugkomdagen.	3 mapping overzichten per jaar. 3 x per jaar met 4 verschillende afdelingen. Eens per jaar. 3 x jaar overleg met PA's . Methode waardoor ambassades & WO=MEN leden elkaar snel kunnen vinden en helpen.	Overzichten. Aantal Bijeenkomsten. Aantal overleggen. Inzet.
Genderbudget blijft intact of groeit jaarlijks met 10% en wordt niet vermengd met andere budgetten	Overleg politici. Lobby ambtenaren. Gender MPI	Genderbudget is intact, optopping van 2013 is afgelopen.	2 x jaar contact met politici en PA's. 3 x jaar gesprekken met top BZ. 2 x bijeenkomsten GMPI	Amendementen in geval van korting Geen korting door ambtenaren. Aantallen GMPI bijeenkomsten.
Effectieve en efficiënte lobby en lobby groep. 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.	Duidelijke taakverdeling maar niet alle leden houden zich daaraan. I.v.m. ziekte 6 x overleg. Begint te werken. Idem.	Tevredenheid deelnemers. Aanwezigheid documenten, aanwezigheid deelnemers. Monitoring en lobby op hoofdthema en sub-thema's.	Enquête en gesprekken. Documenten en gesprekken. Effectieve lobby.

## 4. COMMUNICATIE

**Outcome:** Leden, sympathisanten, IS opiniemakers, en IS geïnteresseerden zijn zich bewust van het belang van genderrechtvaardigheid.

BEOOGDE RESULTATEN	GEPLANDE ACTIVITEITEN	GEREALISEERDE ACTIVITEITEN	OUTPUT
WO=MEN's website, intranet en <i>online community</i> zijn de plek voor gender gerelateerd nieuws, informatie, activiteiten, expertise en uitwisseling.	Ontwikkeling van een besloten <i>online community</i> voor en door leden. Delen van website worden vertaald in Engels. Website is dynamisch en actueel: volgt het laatste nieuws op het gebied van gender. Leden, gastbloggers en studenten plaatsen hun columns, nieuwsanalyses en project- of onderzoeksresultaten op website.	Ontwikkeling van Gendernet, een beschermde online omgeving voor leden waar zij alle documenten van verschillende werkgroepen terugvinden alsook relevante rapporten en informatie. Gepland bij vernieuwde website medio 2015. > 100 nieuwsberichten geplaatst. > 10 columns en blogposts	Leden beginnen Gendernet te verkennen en gebruik te maken van de verschillende functies . De WO=MEN website is een belangrijke bron voor gendergerelateerd nieuws en informatie. Leden van WO=MEN krijgen een podium op de website.
Co-creatie met leden en andere doelgroepen leidt tot nieuwe ideeën.	Actief uitwisselen van ideeën en visies binnen Intranet en via <i>online communities</i> .	Via Gendernet hebben de leden de mogelijkheid om zelf actief discussies te beginnen en ideeën te droppen.	Leden beginnen de mogelijkheden van Gendernet te verkennen.
Via social media wordt het draagvlak in Nederland voor genderrechtvaardigheid intensief gestimuleerd.	Ontwikkelen van een geïntegreerde social media/online strategie. Het bereik van de Facebook pagina groeit uit naar een bereik van 2500 shares, views en friends in 2014. Bereik Twitter groeit uit naar 2000 volgers in 2014. <i>Thunderclap</i> actie & <i>viral</i> acties. Bereik LinkedIn pagina naar 200+ connecties in 2014.	De nieuwe strategie is verschoven naar 2015. WO=MEN Facebook is gegroeid van 800 naar 1070 likes in 2014. WO=MEN Twitter is gegroeid van 1180 naar 1740 volgers in 2014. Wordt ingezet in campagne 2015. Van 120 naar 150 leden en van 150 naar 240 volgers.	Het bereik van social media accounts is gegroeid. Via de verschillende kanalen wordt een brede doelgroep bereikt om draagvlak te verstevigen en vergroten.
Journalisten en opiniemakers schrijven regelmatig over leden van WO=MEN en hun werk.	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.	Contacten zijn onderhouden en uitgebreid. WO=MEN is ruim 10 keer in de media geweest.	De boodschap van gendergelijkheid en vrouwenrechten komt met regelmaat in de Nederlandse media.
Stimuleren van kwalitatief beter beleid van gender - rechtvaardigheid als gevolg van meer inhoudelijke kennis bij beleidsmakers en andere betrokkenen.	Jaarlijks evenement (in samenwerking met WO=MEN leden) over actueel thema op het gebied van gender.		
Informereren en mobiliseren van alle leden middels een gepersonaliseerde <i>Member Update</i> (MU).	Het verder personaliseren en <i>customizen</i> van de <i>Member Update</i> en het maandelijks versturen van de MU's .	Vanaf eind 2014 een vernieuwde <i>Member Update</i> gelinkt aan Gendernet.	Leden zijn op de hoogte van wat er speelt in de werkgroepen en in de genderwereld.
Verskillende doelgroepen worden voorzien van verdiepende inhoudelijke informatie op wisselende thema's.	Tweejaarlijks magazine met verdiepende artikelen over actuele thema's op het gebied van gender.	Keuze gemaakt, in te zetten op online kanalen.	

## 5.1 GENDER, VREDE & VEILIGHEID

**Outcome:** De verschillende veiligheidsbehoeftes, 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.

**Output:** Gecoördineerde, proactieve en resultaatgerichte Nederlandse inzet voor optimale bescherming en participatie van vrouwen in (post)conflictgebieden, waarbij Nederland zijn internationale voortrekkersrol behoudt.

GEPLANDE RESULTATEN	GEPLANDE ACTIVITEITEN	GEREALISEERDE ACTIVITEITEN	INDICATOREN	VERIFICATIE
<b>Tweede Kamerleden, beleids- en opiniemakers in Nederland zijn zich bewust van de noodzaak, het belang en de meerwaarde van vrouwen in (post)conflictgebieden en handelen daar naar</b>	Kennisuitwisseling en afstemming NGO 1325 werkgroep	<b>Organisaties van 2 werkgroep vergaderingen</b> <b>Organisatie van 6 conference calls met de werkgroep</b>	> 5 vergaderingen per jaar > 2 policy briefs per jaar	Notulen  Update-briefs & WO=MEN website
<b>BZ voert internationaal een actieve 1325 diplomatie en ondersteunt lokale vrouwen/vredesorganisaties</b>	Aanbevelingen voor verbetering 1325- implementatie aan Tweede Kamerleden en beleidsmakers aanbieden. Monitoring en ondersteuning Nederlandse ambassades voor 1325 implementatie. Organisatie van een 1325- sessie tijdens Ambassadeurs terugkomdagen. Monitoring 1325-budget en advies gender-indicatoren Vrede & Veiligheid fondsen (zoals Budget Internationale Veiligheid en NAP1325).	<b>Het schrijven van 2 brieven aan bewindspersonen</b> <b>Het schrijven van 2 position papers (1 in het kader van de VN 1325 week, 1 over de 1325 implementatie in Mali)</b> <b>Gepleit voor een 1325 sessie tijdens de Ambassadeurs dagen</b> <b>&gt; 15 bila-overleggen met Defensie (DOPS genderadviseur en gender focalpoints), gender verantwoordelijken binnen DVB, DSH etc.</b>	> 2 position papers per jaar 12 bila contactmomenten met Kamerleden (OS/BZ en Defensie) per jaar > 5 contactmomenten per jaar met ambassadepersoneel 1 sessie voor ten minste 20 ambassadeurs > 1 keer per jaar monitoring rapportages ambassades > 3 keer per jaar gesprek met BZ beleidsmedewerkers	Position papers & WO=MEN website. Mails / gespreksverslagen. Gespreksverslagen.
<b>Nationale actoren ondersteunen actief (lokale) (vrouwen) vredesorganisaties die zich inzetten voor Resolutie 1325.</b>	Monitoring pilot fonds 1325 voor grassroot organisaties . Capaciteitsversterking diaspora en/of vrijwilligersorganisaties actief binnen 1325 werkgroep.	<b>4 live bijeenkomsten over het NAP pilot fonds.</b> <b>4 collectieve conference calls over het NAP pilot fonds</b> <b>1 collectieve stemming georganiseerd.</b> <b>5 bila gesprekken met BZ .</b> <b>15 groepsmailings.</b> <b>Organisatie van kick-off bijeenkomst voor NAP ondertekenaars met St. VON en Cordaid.</b> <b>6 vergaderingen met de (potentiële) uitvoerders.</b>	> 3 vergaderingen per jaar. > 2 sessies ter capaciteits-versterking. > 5 matches per jaar tussen diaspora en /of vrijwilligersorganisaties ten behoeve van capaciteitsversterking.	Gespreksverslagen. Verslagen/Feedback formulieren.
<b>In de voorbereiding en uitvoering van internationale missies is een <i>comprehensive</i> genderperspectief en de Resolutie 1325 verankerd</b>	Policy brief over gender-just missies. Ondersteuning genderanalyse en <i>stakeholder</i> mapping voorafgaand aan missies. Monitoring en ondersteuning van gendercapaciteit Defensie .	<b>Het schrijven van 1 position paper over 1325 implementatie in Mali.</b> <b>&gt;15 bila-overleggen met Defensie (DOPS genderadviseur, en gender focalpoints), gender verantwoordelijken binnen DVB, DSH etc.</b>	> 1 policy brief per jaar. > 6 contactmomenten met Kamerleden per jaar. > 4 keer overleg met DVB en Defensie. > 6 keer per jaar gesprek met Directie Operaties.	Policy brief. Mails/gespreksverslagen. Gespreksverslagen.

<b>Effectieve en transparante M&amp;E door de Nederlandse overheid van de implementatie van Resolutie 1325</b>	Brief ministers over noodzaak interdepartementale 1325 strategie tussen de betrokken ministeries. Deelname jaarlijkse 1325 schaduwrapport Global Network of Women Peacebuilders. Opvolgen GNWP aanbevelingen met BZ, Defensie, V&J en evt. Tweede Kamerleden. Overleg met BZ omtrent 1325 monitoring en evaluatie.	<b>3 bila gesprekken met BZ over interdepartementale 1325 strategie.</b> <b>1 groepsafpraak met BZ over interdepartementale 1325 strategie.</b> <b>1 position paper ter voorbereiding op groepsgesprek.</b> <b>Het coördineren en schrijven van jaarlijkse 1325 schaduwrapport Global Network of Women Peacebuilders.</b> <b>8 bila gesprekken over 1325 monitoring en evaluatie</b>	1 brief. > 1325 GNWP rapport. > 6 gesprekken met stakeholders. > 2 M&E overleggen per jaar.	Brief. <a href="http://www.gnwp.org">www.gnwp.org</a> . Gespreksverslagen.
<b>Aansluiten actualiteit</b>	Media monitoring & coverage voor <i>rapid action</i>	<b>Opzetten van een online petitie-actie na de moord op Libische activiste Salwa Bugaighis (5740 ondertekenaars)</b>	Actieve Twitter, Facebook posts, website	Twitter, Facebook, WO=MEN website

## 5.2 NAP1325

**Outcome:** 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.

### Output:

1. Gelijke participatie van vrouwen en mannen in vredes- en wederopbouwprocessen op alle niveaus van besluitvorming;
2. Consistente integratie van gender en Resolutie 1325 in het eigen beleid en acties van de NAP ondertekenaars;
3. Vergroot publiek bewustzijn en draagvlak voor het belang van gender in conflict en Resolutie 1325, nationaal en internationaal;
4. Effectieve en efficiënte samenwerking tussen de NAP ondertekenaars en andere relevante stakeholders ten behoeve van uitvoering van Resolutie 1325.

GEPLANDE RESULTATEN	GEPLANDE ACTIVITEITEN	GEREALISEERDE ACTIVITEITEN	INDICATOREN	VERIFICATIE
<b>Proactieve, resultaatgerichte, civiele coördinatie van het NAP1325</b>	Actief werven nieuwe ondertekenaars Organisatie NAP ondertekenaars overleggen Organisatie NAP coördinatie overleggen Reguliere NAP1325-updates aan ondertekenaars Bilaterale overleggen overheidscoördinator Administratieve taken	<b>Zonder actieve werving: 57 ondertekenaars per januari 2014. Meer focus op kwaliteit dan op kwantiteit.</b> <b>Organisatie 2 ondertekenaars overleggen diverse NAP coördinatie-overleggen (in wisselende samenstellingen).</b> <b>6 algemene mailings aan de NAP ondertekenaars.</b> <b>&gt; 15 bilaterale overleggen per jaar.</b> <b>Contactlijst continu bijgehouden.</b>	> 60 ondertekenaars in 2016. > 2 NAP ondertekenaars-overleggen per jaar. > 2 NAP coördinatie-overleggen per jaar. > 8 mailings per jaar. > 15 bilaterale overleggen per jaar. > 4 keer contactlijsten updaten. > 4 notulen.	Ondertekenings-bord. Mails/ telefoongesprekken/ gespreksverslagen. Notulen.

<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 <i>peer-learning</i> sessie tussen landengroepen. Monitoring landengroepen. Ondersteunen opzetten &amp; monitoring pilot fonds 1325 voor grassroot organisaties.</p>	<p>Gemiddeld 3 vergaderingen per landengroep. 4 live bijeenkomsten over het NAP pilot fonds. 4 collectieve conference calls over het NAP pilot fonds. 1 collectieve stemming georganiseerd. 5 bila gesprekken met BZ. 15 groepsmailings. Organisatie van kick-off bijeenkomst voor NAP ondertekenaars met St. VON en Cordaid. 6 vergaderingen met de (potentiële) uitvoerders.</p>	<p>1 sessie per jaar . &gt; 4 vergaderingen per landengroep per jaar. &gt; 10 nieuwe NAP samenwerkingen per jaar. &gt; 3 bijeenkomsten per jaar.</p>	<p>Notulen. Gespreksverslagen. Mails/ Telefoongesprekken. Verslagen</p>
<p>Resultaatgericht gezamenlijk monitorings- en evaluatieplan en monitoring vindt op frequente basis plaats.</p>	<p>Deelname M&amp;E bijeenkomsten. Ondersteuning (<i>light</i>) bij collectieve monitoring. Sterke representatie maatschappelijk middenveld bij aansturing externe evaluator. Feedback op conceptversies monitoring en evaluatierapporten .</p>	<p>2 M&amp;E overleggen, 1 in het kader van IOB. 9 bila gesprekken over NAP evaluatie met BZ, Clingendael en IOB.</p>	<p>&gt; 4 M&amp;E overleggen per jaar. 60% ingevulde monitoring rapporten. &gt; 50% maatschappelijke actoren in coördinatie van M&amp;E proces.</p>	<p>Notulen/ gespreksverslagen. Vragenlijsten. Monitoringsrapport. Evaluatierapport.</p>
<p>Een breed publiek, en beleids- en opiniemakers zijn zich bewust van het belang van Resolutie 1325, de samenwerking binnen het NAP1325 en de cruciale rol van het maatschappelijk middenveld.</p>	<p>Faciliteren NAP communicatie werkgroep. Communicatieplan ontwikkelen met werkgroep. Het verspreiden en verslagleggen van 1325 voorlichtingsactiviteiten van NAP ondertekenaars (indien actieve input NAP ondertekenaars). Bijhouden van <a href="http://www.nap1325.nl">www.nap1325.nl</a> (indien actieve input NAP ondertekenaars). Bijhouden NAP1325 Twitter en Facebook. Pluggen van USP's van NAP1325 bij opiniemakers en pers. Jaarlijks NAP1325 publiek event.</p>	<p>3 collectieve vergaderingen met de NAP Communicatie groep. 8 bila overleggen WO=MEN en BZ over organisatie evenement Updaten van de tekst van de NAP1325.nl website en toevoegen nieuwe elementen. 3 gesprekken gehad met journalisten over mogelijke NAP1325 bijlage in landelijk dagblad. 1 presentatie over het NAP in het kader van de Masterclass 1325 voor journalisten. 1 presentatie over het NAP in het kader van de <i>Summer School Women Peace &amp; Security Voorbereiding jaarlijks NAP event (verplaatst naar feb 2015) Communicatiegroep gemobiliseerd voor publicatie NAP1325 (Sparks of Change – uitgekomen Feb. 2015).</i></p>	<p>&gt; 3 per jaar vergadering NAP communicatie werkgroep. Communicatieplan. &gt; 10 voorlichtingsactiviteiten per jaar. &gt; 3 nieuwe NAP 1325 berichten per maand. &gt; 6 nieuwe social media berichten per maand. &gt; 2 keer per jaar media aandacht. &gt;150 deelnemers event.</p>	<p>Notulen. Werkplan. Groepsmailing, WO=MEN of NAP 1325 website <a href="http://www.nap1325.nl">www.nap1325.nl</a> Facebook NAP1325 @nap1325 #nap1325. Landelijke media. Aanmeldingen formulier.</p>
<p>Kennis over gender, vrede en veiligheid is verdiept en kennis- en onderzoeksinstellingen werken met elkaar samen</p>	<p>Faciliteren kennis en onderzoeksgroep. <i>Matchmaking</i> faciliteren tussen vraag landengroepen + aanbod kennis en onderzoeksgroep (zoals tussen NUFFIC en Instituut Clingendael).</p>	<p>3 keer overleg met het kennisplatform Security and Rule of Law. 1 overleg met The Hague Institute for Global Justice. In gang zetten van kennispapers ter voorbereiding van brainstorm en het event in 2015.</p>	<p>&gt; 2 per jaar vergadering NAP kennis en onderzoeksgroep. &gt; 2 matches per jaar.</p>	<p>Notulen. Onderzoeken en relevante rapporten. Monitoring rapport NAP.</p>

<b>Civiele en militaire actoren stemmen af en werken actief samen om een genderperspectief en Resolutie 1325 in alle processen aangaande missies te integreren (o.a. training, uitvoering, evaluatie)</b>	Deelname en facilitatie NAP projectgroep 1325 in missies. Bilaterale gesprekken met Defensie en BZ over belang 1325 in missies Civiele 1325/gender presentaties bij voorbereidingstrajecten van missies en oefeningen Deelname civiel-militaire oefeningen van brigades of politie-units. Ondersteuning V&J en Politie Nederland bij implementatie van 1325.	<b>3 keer overleg van de NAP groep 1325 in missies (spec. Mali).</b> <b>Deelname aan 2 internationale CPX oefeningen van het 1st German Netherlands Corps.</b> <b>Deelname aan 1 internationale FTX oefening met diverse politie-eenheden</b> <b>15 bila-overleggen met Defensie (DOPS genderadviseur, en gender focalpoints), gender verantwoordelijken binnen DVB, DSH etc.</b> <b>5 overleggen met Politie Nederland over inbedden gender in de organisatie.</b>	> 5 vergaderingen per jaar. > 5 bilaterale gesprekken per jaar over 1325 in missies. > 3 1325/gender presentaties bij Defensie of Politie per jaar. > 2 jaarlijks deelname aan civiel militaire of politieoefeningen. > 3 contactmomenten V&J en/of Politie per jaar.	Notulen. Presentie lijsten. Gespreksverslagen/ Powerpoints . Verslaglegging en evaluatie van oefeningen. Mails.
<b>Aansluiten actualiteit</b>	Media monitoring & coverage voor <i>rapid action</i>		Actieve Twitter, Facebook posts, website	Twitter, Facebook, WO=MEN website

## 5.4 GENDER & DUURZAME ECONOMISCHE ONTWIKKELING

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

**Output:** Nederlandse actoren zetten zich actief in voor uitvoering van de *decent work* agenda voor vrouwen, voor de genderimpact van bedrijven, handels- en investeringsverdragen; en bedrijven & investeerders worden hierin gestimuleerd.

GEPLANDE RESULTATEN	GEPLANDE ACTIVITEITEN	GEREALISEERDE ACTIVITEITEN	INDICATOREN	VERIFICATIE
Bij economische diplomatie wordt nadruk gelegd op vrouwenrechten, <i>decent work</i> agenda en gender impact	Geven van advies & contacten mogelijke partnerorganisaties bij handelsmissies en werkbezoeken minister. Schrijven lobby paper aan Kamerleden over belang van gender-just handelsmissies en economische diplomatie.	<b>2 lobby brieven aan Kamerleden geschreven (AO IMVO, AO bedrijfsleven instrumentarium).</b> <b>1 publiekskaart gemaakt over Decent Work agenda voor vrouwen en verspreid onder ambtenaren en politici.</b>	> 3 adviezen per jaar. > 1 lobby paper per jaar.	Jaarverslag, verslag . Gespreksverslagen en mails. Lobby paper.
Aanvragen bij Nederlandse uitvoeringsinstanties worden getoetst op kwalitatieve gendercriteria en worden actief gemonitord.	Schrijven lobby paper aan Kamerleden over gender-just criteria. Thematische kennisbijeenkomst <i>stakeholders</i> o.a. ondernemers & Agentschap NL. Kennisdeling en advies over monitoring kwalitatieve gendercriteria.	<b>1 lobby brief aan Kamerleden geschreven over o.a. criteria van het bedrijfsleveninstrumentaria.</b> <b>Elk tweede uur van de werkgroep is geblokt voor een thematische kennisbijeenkomst met werkgroepleden en externen.</b>	> 1 policy brief per jaar. > 6 keer bila contact met Kamerleden. > 2 thematische bijeenkomsten. > 2 kwalitatieve gendercriteria opgenomen in aanvraagformulieren en monitoringsrapportages.	Position paper. E-mails. Notulen. Aanvraagformulieren van Agentschap NL. Monitoring rapportages van Agentschap NL.



15% of meer van het Nederlandse bedrijfsleven instrumentarium komt ten goede aan vrouwelijke ondernemers.	Opvolging motie Ferrier. <sup>2</sup> Onderzoek gestimuleerd over barrières vrouwelijk ondernemerschap & bedrijfslevensinstrumentaria. Policy brief barrières vrouwelijk ondernemers in bedrijfsleven instrumentaria gedeeld met Kamerleden. Stimuleren WO=MEN leden (en diens lokale partnerorganisaties) en partnernetwerken om gebruik te maken van bestaande instrumentaria.	<b>2 x collectief gesprek werkgroep en BZ gender &amp; DDE medewerker.</b> <b>4 bila gesprekken met BZ gender &amp; DDE medewerker o.a. over barrières van vrouwelijke ondernemers.</b> <b>De lancering van VIVE Invest &amp; event Bridging the Gap door Zairah Khan samen met Hivos ondersteund.</b>	< 3 gesprekken met BZ medewerkers. < presentatie onderzoek aan breed publiek. < 6 keer bila contact met Kamerleden. < 3 voorlichtingsmomenten. < 10 <i>matches</i> ondernemers en diensten instrumentaria.	Gespreksverslagen. Presentielijst. Publicatie. Policy brief. E-mails. Ledenmailings. Notulen. Monitoring en rapportages instrumentaria.
Kennis over genderimpact <i>assessment</i> is gebundeld binnen WO=MEN en inzetbaar (op aanvraag voor bedrijven, MKB en overheid).	Kennisdeling maatschappelijke organisaties en genderexperts. Thematische kennisbijeenkomst <i>Gender &amp; Impact Assessment/Due Diligence</i> . <i>Good practices</i> publicatie.	<b>Uitgebreid onderzoek en analyse gedaan naar de genderimpact van 13 Nederlandse sectoren in het kader van de MVO Sector Risico Analyse (uitgevoerd door KPMG).</b> <b>Analyse gedeeld en onder de aandacht gebracht van KPMG, BZ en de leden van WO=MEN.</b> <b>Deelname aan ten minste 5 stakeholdervergaderingen over de KMPG MVO SRA.</b> <b>Aanwezig bij &gt; 5 inloopdagen/consultaties over specifieke sectoren.</b>	> 4 contactmomenten werkgroep per jaar. > 2 thematische bijeenkomsten. < 50 maal verspreid onder bedrijven & investeerders.	Notulen. Publicatie, aantal downloads.
Bedrijven en investeerders zijn op de hoogte van en handelen naar het belang en meerwaarde van gender-just investeren en ondernemen	Kennisdeling maatschappelijke organisaties en genderexperts. Ondersteuning Risicochecker MVO Nederland. Aanvullen onderzoeksdatabase gender & MVO. Maken van online Wereldrisicokaart vrouwenrechten & gender. <sup>3</sup> Onderzoekstraject Gender Impact Investment <sup>4</sup>	<b>Uitgebreid onderzoek en analyse gedaan naar de genderimpact van 13 Nederlandse sectoren in het kader van de MVO Sector Risico Analyse (uitgevoerd door KPMG).</b> <b>De lancering van VIVE Invest &amp; event Bridging the Gap door Zairah Khan samen met Hivos ondersteund.</b>	< 6 werkgroep overleggen per jaar. < 2 bijeenkomsten met MVO NL. < 10 nieuwe onderzoeken verspreid binnen netwerk. < 50 hits per maand. < afgerond onderzoek + presentatie onderzoekstraject <i>Gender Impact Investment</i> .	Notulen. Gespreksverslagen. WO=MEN website. Website Wereldrisicokaart. Publicatie en verslag.

<sup>2</sup> Verbeteren toegang van vrouwelijke ondernemers tot bedrijfslevensinstrumentaria + wegnemen van obstakels

<sup>3</sup> Ter illustratie, niet in budget aanvraag opgenomen.

<sup>4</sup> Idem.

## 5.5 INTERNATIONAAL-GENDER BIJ DE VERENIGDE NATIES

Outcome: Gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn sterk verankerd in agenda's van internationale instellingen. Onder andere de bij Europese Unie en de Verenigde Naties.

Geplande resultaten	Geplande Activiteiten	Gerealiseerde activiteiten	Output
<p>Europees buitenlands beleid en Europese tenders hebben oog voor gender In kaart brengen van actoren in Brussel. Deelname aan CONCORD gender werkgroep. Briefing bijeenkomsten met <i>Members of European Parliament (MEPs)</i>. Kennisuitwisseling met Europese wetenschappelijke bureaus, zoals EIGE.</p>	<p>2 adviesstukken over genderrechtvaardigheid en Europees beleid. 5 bijeenkomsten met vertegenwoordigers EP.</p>	<p>Adviesstukken ontwikkeld i.s.m. WO=MEN lid Anje Wiersinga. Bijeenkomsten met EP en Raad van Europa Volgen van ontwikkelingen CONCORD werkgroep. Deelname aan kennisuitwisselings <i>side-event</i> van EIGE bij de UNECE Beijing+20 Regional Review in Geneve</p>	<p>3 adviesstukken. 4 bijeenkomsten, notulen. Belangrijke info vanuit CONCORD is gedeeld in mailings naar thematische mailgroep CSW en Post-2015. Mailing en blog over UNECE Beijing+20 Regional Review.</p>
<p>Gendergelijkheid, vrouwenrechten en SRGR zijn sterk verankerd in de brede VN agenda, inclusief Post-MDG/2015 Volgen van de actualiteiten en bijdragen aan visieontwikkeling m.b.t. de Post-MDG/2015 agenda. Faciliteren van discussies en bijeenkomsten in Nederland. Uitwisselen met internationale actoren. Informereren en mobiliseren van media en opiniemakers</p>	<p>&gt; 1 visiedocument, zowel Nederlands- als Engelstalig, over gendergelijkheid en vrouwenrechten op de Post-2015 agenda. &gt; 80 uitwisselingen per email, telefoon en Skype met organisaties in Nederland, Europa en wereldwijd. &gt; 2 artikelen in landelijke media</p>	<p>Nauw contact onderhouden en <i>liaison</i> met BZ en sleutelpersonen in New York betreft ontwikkelingen rondom Post-2015 agenda. Bevindingen teruggekoppeld aan het netwerk. Kennisuitwisseling via e-mail, telefoon en social media. &gt; 3 bijeenkomsten georganiseerd en voor Nederlandse organisaties voor informatie-uitwisseling en strategisch afstemmen van lobbyactiviteiten. <i>Roundtable</i> georganiseerd en gefaciliteerd met BZ en Nederlandse organisaties. Aandacht gevraagd voor genderrechtvaardigheid tijdens diverse openbare en politieke bijeenkomsten betreft Post-2015.</p>	<p>5 bijeenkomsten, notulen Brede mailings met verspreiding updates. &gt; 300 e-mails, telefoontjes en Skype calls.</p>
<p>De jaarlijkse UN Commission on the Status of Women (CSW) komt met een genderrechtvaardige slotverklaring: Alliantievorming met pro-gender actoren en <i>agenda setting</i>. Samenwerking met Nederlandse en internationale organisaties (o.a. AWID en IAW).  Rapportage, briefings, aanbevelingen en suggesties voor <i>agreed language</i>. Informatievoorziening naar de achterban in Nederland via blogging en informeren media en opiniemakers</p>	<p>&gt; 5 voorbereidende bijeenkomsten maatschappelijk middenveld. 1 briefing bijeenkomst en 1 debriefing bijeenkomst met de regeringsdelegatie. 1 set aanbevelingen aan de Nederlandse regeringsdelegatie . &gt;30 blogposts, nieuwsartikelen op de website, verwijzingen &gt;100 uitwisselingen</p>	<p>Pro-gender actoren op nationaal en internationaal niveau bij elkaar gebracht. Samenwerking tussen Nederlandse en internationale organisaties gecoördineerd in aanloop naar de CSW. &gt; 10 <i>Face-to-face</i> en conference-calls— voorbereidende bijeenkomsten voor het maatschappelijk middenveld. Gezamenlijke strategie en doelen voor de CSW gecoördineerd. Gerichte set aanbevelingen opgesteld namens Nederlands maatschappelijk middenveld naar regeringsdelegatie. Sleutelrol tussen Nederlandse maatschappelijk middenveld en ministeries van OCW en BZ. Uitwisselen en analyse van informatie en politieke ontwikkelingen. Informatievoorziening naar brede achterban door middel van mailings, social media, en artikelen. Mapping van reactionaire krachten ter voorbereiding op de CSW. 29 blogs in aanloop en gedurende de CSW met achtergrond en politieke analyses.</p>	<p>&gt; 10 bijeenkomsten. 2 briefings van maatschappelijk middenveld (inclusief <i>de-briefing</i>). 1 set aanbevelingen en diverse lobbystukken. 29 blogposts. &gt; 200 nieuwsartikelen, Facebook posts en tweets. &gt; 10 <i>Face-to-face</i> en conference-call besprekingen. &gt; 1000 e-mails, telefoontjes, Skype-calls.</p>

	per email, telefoon en Skype met organisaties in Nederland, Europa en wereldwijd. Op Facebook en tweets.	Organisatie en facilitatie van dagelijkse briefing voor maatschappelijk middenveld tijdens de CSW.	
Nederlandse stem wordt gehoord binnen CEDAW Deelname aan de kerngroep van het Netwerk VN Vrouwenverdrag. Verspreiding van informatie rondom CEDAW.	Participatie in > 5 bijeenkomsten.  > 3 gecoördineerde brieven.	Actieve deelname aan kerngroep VN Vrouwenverdrag. Delen van internationale ontwikkelingen rondom CEDAW. Onder aandacht gebracht van CEDAW <i>Recommendation</i> 30 tijdens lobby-activiteiten gericht op VN resolutie 1325.	Deelname aan diverse vergaderingen. Projectvoorstel gericht op onder aandacht brengen van CEDAW <i>Recommendation</i> 30 bij breder publiek.
Aansluiten actualiteit: Media monitoring & <i>coverage</i> voor <i>rapid action</i>	Actieve Twitter, Facebook posts, website	> 150 tweets en posts betreft internationale actualiteit	> 150 tweets en posts betreft internationale actualiteit



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