

# Wemmen

Dutch Gender Platform



**WERKPLAN 2010**

**WERK IN UITVOERING!**

*All of us - women and girls, men and boys - have a stake in gender justice. Changing women's position in the world means changing the world for the better, a goal we all share.<sup>1</sup>*

## Voorwoord

'Waar komt die foto die voorop staat eigenlijk vandaan?' vraag ik Zairah over de telefoon. Ik vind het een prachtige foto en ben nieuwsgierig geworden naar de vrouwen die erop staan.

'Bij mij sprak hij ook direct tot de verbeelding,' antwoordt ze, 'Ik geloof dat hij in 1944 is genomen in de Verenigde Staten. Verdere details ken ik eigenlijk niet. Het is in ieder geval oorlog, dus waarschijnlijk werken deze vrouwen in de fabriek omdat hun mannen aan het front zijn. Toen ik de foto zag bedacht ik me ook dat de omstandigheden van deze vrouwen vast niet zo heel veel beter waren dan die van de vrouwen die nu bijvoorbeeld in de kledingindustrie werken. En het is maar drie generaties geleden.'

'Dan kan er in relatief korte tijd toch veel veranderen,' zeg ik, 'behalve die oorlog dan; daar valt helaas nog wel het een en ander te bereiken.'

'Ja maar vraag jij je ook niet af of deze vrouwen na de oorlog hun overalls mochten houden, of dat ze weer in schorten achter het aanrecht moesten?'

'Tja, in 1944 was er natuurlijk nog geen resolutie 1325, om er voor te zorgen dat de positie van deze vrouwen blijvend verbeterd werd ... Dus ook op dat vlak worden wel stappen gezet,' zeg ik er meteen achteraan, om niet al teveel ontmoedigd te raken.

'Absoluut, maar aan de andere kant gaat verandering nou ook weer niet zo snel als vaak verwacht wordt binnen de ontwikkelingssamenwerking,' zegt Zairah terug, 'Niet in één kabinetsperiode in ieder geval'.

En dat is ook waar, sommige sociale veranderingsprocessen kosten nou eenmaal tijd. Vaak is het een golfbeweging van 'twee stappen vooruit en eentje terug'. Iets wat donoren en 'belastingbetalers' onder het mom van effectiviteit soms een beetje uit het oog verliezen.

Het is nu bijna 2010, 65 jaar na de tweede wereldoorlog, en 15 jaar na de Beijing vrouwenconferentie. Hoog tijd dus om te kijken wat er voor vrouwen bereikt is de afgelopen jaren en te bepalen waar nog meer in geïnvesteerd moet worden. En dat doen we niet alleen, maar samen met mannen! Want de erkenning dat gelijkheid en rechtvaardigheid alleen gerealiseerd kan worden door mannen erbij te betrekken, lijkt mij een van de belangrijkste veranderingen binnen het feminisme van de laatste jaren. De vrouwen van '44 moesten alleen de schouders eronder zetten, onze generatie vindt zich steeds meer gesteund door sterke mannenschouders. En ook binnen de ontwikkelingssamenwerking komt steeds meer aandacht voor het sesamstraatprincipe van 'samenwerken': met bedrijven, met migrantenorganisaties en met jongeren.

Maar is dat allemaal genoeg? En komt verandering sneller als we samenwerken? Of moet het nog 65 jaar duren voordat gelijkheid echt gerealiseerd is? In ontwikkelingslanden en in Nederland. Levend in een wereld met meer dan 50 televisiekanalen, live-satellietverbindingen en breedband internet, heb ik – en velen met mij - daar het geduld niet voor. Wij willen niet wachten op genderjustice-wanneer-het-eeen-keertje-uitkomt. Nee, genderjustice.nu! Trek daarom je overalls maar aan, want er is werk aan de winkel!

Met activistische groet,

Anneke Wensing,  
Voorzitter WO=MEN

Foto: Jonge vrouwen pauzeren van hun werk, de reparatie van het dak van een hotel. Special collections, University of California, Riverside Libraries, RIVERSIDE, CA

---

<sup>1</sup> Oxfam, Canada.

## Inhoudsopgave

<b>ACRONIEMEN</b>	<b>4</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>ACTIVITEITEN</b>	<b>8</b>
GENDERJUSTICE.NU	8
ONLINE GENDER COMMUNITY	10
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY	11
WERKGROEP MANNEN EN GENDERRECHTVAARDIGHEID: DE KEUKENTAFEL	13
WERK GROEP 1325: VROUWEN, VREDE EN VEILIGHEID	14
NETWERK PARTNERS EN LOBBY PORTEFEUILLES	16
PROFESSIONALISERING NETWERK	20
RELATIEBEHEER	21
PERSONEEL EN ORGANISATIE	21
M&E SYSTEEM	22
<b>BUDGET</b>	<b>23</b>
<b>ANNEX</b>	<b>25</b>
I BESCHRIJVING WERKGROEPEN	25
II GUIDING PRINCIPLES	27
III LEDENLIJST	29

## **Acroniemen**

ALV	Algemene Ledenvergadering
AWID	Association for Women's Rights in Development
BUZA	Ministerie van Buitenlandse Zaken
CEDAW	Convention on the elimination of All forms of Discrimination Against Women (1979)
CSR	Corporate Social Responsibility
CSW	Commission on the Status of Women
DAW	United Nations Division for the Advancement of Women
DGIS	Directoraat Generaal Internationale Samenwerking
DSI/ER	Directie Sociale en Institutionele Ontwikkeling, Afdeling Emancipatiethema's, Seksuele en Reproductieve Gezondheid en Rechten
ICPD	International Conference on Population and Development (1994)
IICT	Information and Communication Technology
IS	Internationale Samenwerking
INSTRAW	United Nation International Research and Training Institute for the Advancement of Women
MDG	Millennium Development Goal
MFO	Medefinancieringsorganisatie
MFS	Medefinancieringsstelsel
MVO	Maatschappelijk verantwoord ondernemen
NCDO	Nederlandse Commissie voor Duurzame Ontwikkeling
NGO	Non – gouvernementele organisatie
ODA	Official Development Assistance
OS	Ontwikkelingssamenwerking
OSAGI	United Nation Office for the Special Advisor on Gender Issues
PfA	Platform for Action (Fourth World Conference on Women, 1995)
TMF	Thematische Medefinancieringsorganisatie
ToR	Terms of Reference
UNIFEM	United Nation Development Fund For Women
VbOS	Vrouwenberaad Ontwikkelingssamenwerking
VN	Verenigde Naties
WIDE	Women In Development Europe
WG1325	Werkgroep 1325

## Inleiding

In 2009 is er door WO=MEN een strategisch plan geformuleerd voor 2009-2013. Dit werkplan is de eerste concrete vertaling daarvan naar activiteiten. Ter voorbereiding van het strategisch plan is een uitgebreide consultatie onder de leden van WO=MEN gehouden. Een van de voornaamste bevindingen hieruit was dat WO=MEN nog steeds zeer relevant is, met name om genderjustice blijvend onder de aandacht te brengen. Dit is een doel op zich en een middel voor sociale rechtvaardigheid en duurzame armoedebestrijding. WO=MEN maakt daarbij deel uit van een brede internationale beweging voor genderrechtvaardigheid. De initiële missie en visie blijven daarom onveranderd:

**Missie:** 'WO=MEN streeft ernaar om zelfbeschikking 'empowerment' van vrouwen en genderrechtvaardigheid 'genderjustice' (weer) zichtbaar op de agenda te zetten en te behouden van de Nederlandse overheid, de politiek, ontwikkelingsorganisaties en maatschappelijke groeperingen, en een bijdrage te leveren aan het (inter)nationale debat over vrouwenrechten. Het proces om dit doel te bereiken is een participatief proces, waarbij zowel mannen als vrouwen, individuen en instituten, een gelijke plaats hebben in het debat en allen verantwoordelijkheid dragen voor het bereiken van genderrechtvaardigheid. De fundamentele waarden en uitgangspunten van het platform zijn: het belang van emancipatie voor armoedebestrijding en een duurzame en rechtvaardige wereld, het nut van een rechtenbenadering, evenals een werkwijze die gebaseerd is op participatie, vertrouwen, respect voor elkaar, professionaliteit, uitwisseling en samenwerking.'

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

Het strategisch plan heeft de prioriteitenstelling van WO=MEN voor de komende drie jaar verhelderd. De diverse doelstellingen zijn terug gebracht tot twee, gerelateerde hoofddoelen:

- Lobby: het verankeren van genderjustice in internationale samenwerking
- Netwerken: contact en kennisuitwisseling tussen leden faciliteren

Voor wat betreft de lobbydoelstelling van WO=MEN is de focus niet meer uitsluitend op ontwikkelingssamenwerking gericht, maar ook op het breder verankeren van gender in het buitenlands beleid en internationale samenwerking (o.a. defensie en economie). Deze verbreding blijkt onder andere uit de activiteiten op het gebied van Corporate Social Responsibility en UN Resolutie 1325 (vrouwen, vrede en veiligheid). WO=MEN heeft als taak om het Nederlands Buitenlands beleid continue te monitoren en waar nodig op onze thema's steeds de dialoog met BuZa en andere ministeries zal blijven opzoeken om gender te verankeren in internationale samenwerking.

Samenwerking en kennisuitwisseling tussen leden is zowel een doel op zich als een voorwaarde voor de realisatie van hoofddoelstelling één. Beide doelstellingen kunnen dan ook niet los van elkaar gezien worden. Het verbinden van leden vindt o.a. plaats via werkgroepen op een bepaald thema. In 2010 zijn twee werkgroepen actief; De Keukentafel en werkgroep 1325. Beperkende factoren in de mate van doeltreffendheid van een werkgroep zijn tijd en middelen, zowel van WO=MEN zelf als van de deelnemers. Werkgroepen kunnen daarom bij WO=MEN een startbudget aanvragen om kleinschalige activiteiten te ontplooiën of verdere financiering aan te vragen. Bij de Keukentafel heeft dit in 2010 geleid tot een evenement en een publicatie.

Daarnaast gaat in 2010 extra aandacht uit naar Linking en Learning. Het leren en samenwerken tussen netwerken en organisaties. In dit werkplan worden de voornaamste netwerkpartners van WO=MEN beschreven.

Om de twee hoofddoelstellingen van WO=MEN te realiseren zijn er ook nog een aantal ondersteunende doelen:

- Een divers en breed draagvlak
- Een stabiele financiële basis
- Een professionele organisatie

Aan deze randvoorwaarden besteedt WO=MEN doorlopend aandacht. Maar in dit werkplan zijn deze aspecten voor het eerst als activiteiten geformuleerd, niet als aandachtsgebieden.

Het strategisch plan is in oktober 2009 naar alle leden verzonden en is opvraagbaar bij het secretariaat van WO=MEN. In de matrix op de volgende pagina staat een overzicht van de geformuleerde resultaten uit het strategisch plan 2009-2013 gekoppeld aan de activiteiten uit dit werkplan. Deze activiteiten zijn niet langer opgedeeld in lobby en netwerken (zoals in het oude plan), omdat wij bij de formulering van het strategisch plan geconstateerd hebben dat deze aspecten eigenlijk in ál onze activiteiten moeten terugkomen.

Matrix: Doelen en voorwaarden strategisch plan vertaald naar activiteiten

	Genderjustice.nu	Online Community	Corporate Social Responsibility	Diaspora en gender	De Keukentafel	1325	Netwerk partners en lobby partafuilles	Draagvlakverbreding	Relatiebeheer	P&O	M&E
<b>Doel I Lobby</b>											
Gesprekspartner overheid en politiek	X		X	X	X	X	X				
Gesprekspartner OS organisatie e.a.	X		X	X	X	X	X				
Dialogo achterban/civil society	X	X	X	X	X	X					
Rapportage over beleidsbeïnvloeding	X	X	X	X	X	X	X				
Nieuwe thema's	X		X	X							
<b>Doel II Netwerken</b>											
Aanspreekpunt voor organisaties en individuen	X	X	X	X	X	X	X				
Ontwikkeling gezamenlijke perspectieven en samenwerking	X	X	X	X	X	X					
Informatie beschikbaar over aanwezige kennis		X					X		X		
<b>Voorwaarde 1 Divers en breed draagvlak</b>											
Leden, supporters en subscribers bediend in informatiebehoefte		X					X				
Nieuwe leden en supporters	X		X	X	X	X		X			
Leden geworven op basis van bijdrage	X	X	X	X	X	X		X	X		
Mate van participatie leden en supporters inzichtelijker		X				X			X		X
<b>Voorwaarde 2 Financiën</b>											
Stabiele financiële basis									X		
<b>Voorwaarde 3 Professioneel netwerk</b>											
WO=MEN functioneert professioneel		X							X	X	X

## Activiteiten

### *Genderjustice.nu*

Elk jaar is natuurlijk een genderjaar maar in 2010 krijgt gender internationaal extra aandacht. Het is dan 15 jaar geleden dat de vierde internationale vrouwenconferentie in Beijing haar actieplan formuleerde en dertig jaar is verstreken sinds de 'Convention on the Elimination of All forms of Discrimination Against Women' (CEDAW) in Mexico. Hoog tijd om de balans weer op te maken. Hoe staat het met de implementatie van de gemaakte afspraken en is er voortgang bereikt op het gebied van gendergelijkheid? Hoe kunnen we good practices en effectieve gendertools gebruiken om gendergelijkheid in een hogere versnelling te zetten? En hoe draagt Nederland, via het Nederlandse medefinancieringsstelsel, daaraan bij? Dat zijn vragen die WO=MEN wil beantwoorden door in samenwerking met haar leden een symposium te organiseren in februari 2010: genderjustice.nu.

Dit symposium zal inspelen op twee belangrijke processen, Beijing+15 en MFSII.

#### **Beijing+15**

Tijdens de jaarlijkse vergadering van de Commission on the Status of Women (CSW) in New York in 2010 zullen regeringen van lidstaten de balans opmaken van 15 jaar Beijing. Het is op dit moment nog niet duidelijk of er onderhandeld zal worden over nieuwe internationale afspraken. Hoe controversieel sommige genderthema's anno 2009 nog zijn, is op het niveau van de VN helaas duidelijk zichtbaar. Conservatieve lidstaten grijpen elke mogelijkheid om aan de poten van Beijing te zagen en gemaakte afspraken omver te werpen. Het is daarom belangrijk om voortdurend waakzaam te zijn. De Nederlandse overheid is een belangrijke voorvechter van vrouwenrechten en genderjustice. WO=MEN wil er bij de Nederlandse overheid op aandringen deze rol te blijven spelen. Ook binnen EU verband is dit van belang nu nieuwe conservatieve lidstaten een steeds grotere invloed lijken te krijgen (Polen, Malta). Dit betekent dat de progressieve stem van Nederland binnen de VN minder hoorbaar is, aangezien de EU lidstaten vanuit een gezamenlijke stem spreken.

WO=MEN zal dit moment aangrijpen om samen met haar leden de balans op te maken over hoe het staat met de implementatie van Beijing en de Nederlandse regering oproepen internationaal het actieplan van Beijing steeds weer te agenderen en regeringen aan te spreken. Internationaal willen we voorbeelden laten zien van voortgang (celebrate!), maar ook voorbeelden van waar nog extra inzet nodig is<sup>2</sup>.

Daarnaast willen we een specifieke boodschap meegeven aan de Nederlandse delegatie naar de CSW in New York. Hierbij zal nauw worden samengewerkt met E-quality, die jaarlijks de officiële regeringsbriefing organiseert.

#### **MFSII: Genderjustice in ontwikkelingssamenwerking**

In Nederland valt een deel van de implementatie van het Beijing actieplan onder de agenda voor ontwikkelingssamenwerking. De huidige Minister voor Ontwikkelingssamenwerking, Bert Koenders, wil ontwikkelingssamenwerking moderniseren. Door meer samenwerking en maatwerk moeten projecten en programma's effectiever en efficiënter worden en beter aansluiten bij de behoeften en wensen van de lokale bevolking. Zichtbaar resultaat staat voorop. Gender is een van de vier prioriteitsthema's.

<sup>2</sup> VB: Een methode als 'gender budgeting' wordt wereldwijd gezien als hét middel om gender structureel aan te pakken. In de UK heeft één onderzoek de hoge kosten van geweld tegen vrouwen aangetoond en daarmee voor vergaande beleidsmaatregelen gezorgd. Dit is een voorbeeld dat oproept tot navolging (Sylvia Walby (2004) 'The cost of domestic violence').

Het bereiken van voortgang op het gebied van gendergelijkheid is echter niet zo makkelijk zichtbaar te maken. Gender bevindt zich in een lastige positie. Waar het onderwerp al niet 'weggemainstreamd' is, wordt werken op het thema bemoeilijkt door starre meetmethoden en verantwoordingsmodellen. Toen gender mainstreaming werd geïntroduceerd tijdens de vierde vrouwenconferentie in Beijing (1995) was iedereen zeer optimistisch. Vooral de Nederlandse NGO's omarmden 'gender mainstreaming'. Dit optimisme verminderde al snel toen bleek dat er door de technische benadering van gender sprake was van depolitisering van gender, ook wel 'gender away streaming' genoemd. In 2009 brachten Hivos, Oxfam-Novib, Cidin en het Ministerie van Buitenlandse Zaken een rapport uit 'On track with Gender', waarin ze een inventarisatie maakten van de resultaten van gender mainstreaming. Volgens het rapport laat de praktijk een gemengd beeld zien. Met onze leden willen we bekijken wat we hieruit kunnen leren en hoe we gender nog beter kunnen verankeren.

Ondanks dat er nog genoeg uitdagingen liggen op het gebied van gender zijn we niet negatief. Gender is en blijft een prioriteit van BuZa en veel organisaties hebben manieren gevonden om effectieve genderprojecten en programma's te ontwikkelen. De laatste jaren is er bovendien in toenemende mate aandacht voor de rol van vrouwen en mannen voor het bereiken van genderjustice.

Tijdens het symposium wil WO=MEN ontwikkelingsorganisaties uitdagen om te laten zien wat ze bereiken op het gebied van genderjustice en hoe ze voortgang meten. We willen successen vieren en van elkaar leren hoe gendergelijkheid geborgd kan worden (bijv. door middel van gender budgeting) en vorm kan krijgen in monitoring en evaluatie.

Daarnaast willen we MFSII-indieners uitdagen met de billen bloot te gaan over hoe genderjustice onderdeel uitmaakt van de beknopte voorsteltoets van MFSII (deadline 1 december). Hoewel het ministerie pas 1 april bekend maakt welke allianties uitgenodigd worden een volledig voorstel in te dienen, willen wij aan de hand van een simpele gendertool, vast een licht laten schijnen op wie genderverantwoord bezig is en op dat gebied vooral zo door moet gaan!

Het doel van genderjustice.nu is dus meerledig:

1. Het Beijing Actieplan opnieuw onder de aandacht brengen en gezamenlijk bepalen waar inzet versterkt moet worden, onder andere door de formulering van gezamenlijke aanbevelingen voor de Nederlandse overheid
2. Organisaties en individuen de mogelijkheid geven tot een kijkje in elkaars genderkeuken en om samenwerking en leren te stimuleren
3. Een platform bieden aan organisaties om successen te laten zien op het gebied van genderjustice
4. MFS organisaties aansporen gender niet uit het oog te verliezen door MFSII aanvragen te beoordelen en te belonen op het gebied van genderjustice

### **Vervolgtraject**

Genderjustice.nu is bedoeld als startsein voor verschillende langere termijn trajecten met maximale participatie van de (institutionele) leden van WO=MEN. De aard van deze vervolgtrajecten moet tijdens genderjustice.nu verder uitkristalliseren. Het zal dan ook een 'werk symposium' worden: geen serie lezingen waarbij je lekker in je luie stoel kunt blijven zitten, maar interactieve workshops, consultatierondes en veel gelegenheid tot netwerken. In de aanloop van de conferentie zullen vast verkennende gesprekken gevoerd worden om gezamenlijke belangen en doelen van onze leden zoveel mogelijk in kaart te brengen, om op die manier de uitkomsten van genderjustice.nu te optimaliseren. Na afloop van het symposium zullen subgroepen verder werken aan verschillende trajecten. Er kan hierbij gedacht worden aan gender budgeting, M&E of het verder ontwikkelen en implementeren

van 'Best Practices'. Deze trajecten komen weer samen aan het einde van 2010, waarbij we tijdens de ALV zullen terugblikken op de behaalde successen en vervolgstappen voor 2011 zullen bepalen.

#### **Output**

- Meer dan 80 vrouwen en mannen nemen deel aan het symposium en vertegenwoordigen meer dan 20 organisaties
- Aanbevelingen voor de CSW zijn geformuleerd en aangeboden aan de regeringsdelegatie
- Er is aandacht in de media voor het Actieplan van Beijing
- WO=MEN is vertegenwoordigd op de CSW
- Er zijn lessen getrokken uit de successen en lessen van gender mainstreaming
- Er heeft uitwisseling tussen leden plaatsgevonden over hoe ze gender in hun werk verankeren
- Er zijn vervolgttrajecten geïdentificeerd
- Leden nemen deel aan de vervolgttrajecten gedurende 2010

### ***Online gender community***

ICT technologie, vooral 'social network technology', biedt hulpmiddelen en kansen om gendergelijkheid dichterbij te brengen en vooral om informatie uit te wisselen tussen de verschillende (internationale) gendernetwerken en -groepen. Deze mogelijkheden worden nog te weinig benut, ook door WO=MEN. Online zijn er legio gratis social networks te vinden. Maar het nadeel van bestaande gratis voorzieningen is dat ze privacy maar beperkt garanderen, vaak niet specifiek bedoeld zijn om verregaande samenwerking en informatie uitwisseling mogelijk te maken en daarnaast zijn de meeste social networks zeer drempelig (m.n. voor nieuwe gebruikers).

WO=MEN is in 2009 begonnen een inhaalslag te maken op het gebied van ICT. Ze wil haar bestaande internetsite verbeteren en de mogelijkheden van (nieuwe) technologieën benutten om haar leden en supporters te ondersteunen bij het uitwisselen van informatie en het elkaar kunnen bereiken. Daartoe zal aansluiting gezocht worden bij bestaande initiatieven op dat vlak, zoals bijvoorbeeld Worknets. In 2009 zijn gesprekken gevoerd met verschillende partijen en mogelijke partners. Onder andere met bedrijven die mogelijk de ontwikkeling van een nieuwe website en/of linking & learning database voor WO=MEN kunnen uitvoeren en bekostigen. Hier zal in 2010 verder vervolg aan worden gegeven.

Het nieuwe online platform zal in eerste instantie opengesteld worden voor leden en betrokkenen vanuit de werkgroepen (supporters). In de toekomst zullen bepaalde mogelijkheden wellicht ook breder opengesteld worden als de doelen van WO=MEN en haar leden daarom vragen. Het uitgangspunt hierachter is dat iedereen baat heeft bij een breed netwerk maar dat vertrouwen en kwaliteit van de informatie voorop staat. Kwaliteit wordt deels gewaarborgd doordat alleen leden een groep kunnen starten en als moderator kunnen optreden. Daarnaast zal een webredactie een deel van de berichtgeving screenen en zonodig bewerken voor bredere publicatie via de website van WO=MEN.

WO=MEN heeft hieronder een aantal kernfuncties geformuleerd die ze aan haar leden wil kunnen aanbieden met de nieuwe database. Deze zullen gestroomlijnd worden met het interne relatie beheer en bestaande communicatie middelen.

### *1. Elkaar vinden*

Door een 'online business card' ofwel profiel aan te maken, kunnen leden aan elkaar duidelijk maken in welke thema's ze interesse en expertise hebben. Leden kunnen elkaar zo gemakkelijk vinden op basis van betrouwbare professionele informatie die ze zelf beschikbaar stellen.

### *2. Informatie delen binnen een groep*

Binnen WO=MEN werken al verschillende groepen samen op thematische prioriteiten van WO=MEN. Je kunt denken aan werkgroepen, consultaties, maar ook verbanden die 'spontaan ontstaan' tijdens netwerkbijeenkomsten van WO=MEN. Als leden met elkaar in contact willen blijven en makkelijk relevante informatie uitwisselen dan kan dat via een groepenpagina vergelijkbaar met 'googledocs' die je aan kunt maken voor je eigen groep of organisatie.

### *3. Activiteiten profileren*

Binnen WO=MEN kunnen leden al aandacht vragen voor hun activiteiten. Dat kan via de memberupdate en de nieuwsbrief. WO=MEN wil dit echter nog makkelijker maken door leden daarnaast zelf toegang te geven om via de WO=MEN website activiteiten en nieuws te publiceren voor een breder publiek. Een webredactie zal de berichten op kwaliteit bewaken.

### *4. Uitwisselen met andere netwerken*

Als de internetcommunity zoals WO=MEN die voor ogen heeft voor haar doelen geschikt is zal hij waarschijnlijk ook voor andere gendernetwerken goed toepasbaar zijn. WO=MEN wil haar mogelijkheden op termijn graag voor netwerkpartners openstellen. Dit heeft het voordeel dat het online netwerk nog verder wordt verbreed en daar hebben onze leden op hun beurt ook baat bij. Dit brengt wel lastige kwesties zoals rechten en 'ownership' met zich mee. Deze zaken wil WO=MEN op termijn met een aantal van haar (internationale) partners verkennen. In 2009 is hier al een begin mee gemaakt tijdens een Linking & Learning bijeenkomst van Cordaid.

#### **Output**

- Er heeft een verkenning van online mogelijkheden plaatsgevonden
- Er is een vernieuwde website
- Leden kunnen online een profiel aanmaken
- Werkgroepen en andere samenwerkingsverbanden kunnen over een groepenpagina beschikken
- Er heeft uitwisseling plaatsgevonden met andere netwerken over online mogelijkheden tot samenwerking

## ***Corporate Social Responsibility***

Corporate Social Responsibility (CSR) staat momenteel volop in de belangstelling door het werk van de VN rapporteur Human Rights & Business en andere internationale initiatieven die erop gericht zijn dat bedrijven hun processen zo inrichten dat er geen schade wordt toegebracht aan mens en milieu. De Nederlandse overheid kan hierin een belangrijke functie vervullen door bijvoorbeeld strengere sociale criteria te verbinden aan inkoop, financiering & verzekering van internationaal geproduceerde producten en diensten.

WO=MEN wil een bijdrage leveren aan deze ontwikkeling door gender (beter) op de agenda te krijgen van de internationale handel. We geloven dat er nog te weinig aandacht voor is en onze leden hier een belangrijke rol in kunnen spelen. Meerdere leden van WO=MEN zijn immers al actief op het gebied van CSR zoals ondermeer Aim for Human Rights, ICCO, Schone Kleren Campagne en de Fair Wear Foundation. Met het bundelen van deze expertise en het vormen van nieuwe allianties met partijen buiten de vereniging wil WO=MEN een extra impuls geven aan het debat.

Om meer zicht te krijgen op werkbare strategieën zal in samenspraak met WO=MEN leden een dialoog worden georganiseerd tussen de verschillende actoren uit één bedrijfsketen. Daarbij vinden we het een uitdaging om te identificeren hoe deze verschillende partijen elkaar op het gebied van CSR en gender kunnen stimuleren. Het gaat dan om de producent en consument en alle tussenliggende schakels, zoals inkopers en banken.

Als startpunt voor de dialoog wil WO=MEN de kledingindustrie verkennen. Gender neemt in deze bedrijfstak een zeer prominente plek in, al is het alleen maar omdat 85% van de werknemers in de kledingindustrie vrouw is en omdat zij vaak onder slechte omstandigheden en met weinig sociale zekerheid hun werk verrichten. Internationaal opererende bedrijven kunnen hier bij uitstek een positieve verandering in bewerkstelligen of zoals geformuleerd door de Schone Kleren Campagne:

*“De kledingindustrie is in staat om de positie van arbeiders te verbeteren, economieën op te bouwen en miljoenen mensen uit de armoede te halen... En toch horen we over de hele wereld steeds weer verhalen over extreem lange werkdagen, gedwongen overwerk, ontbrekende arbeidszekerheid, hongerlonen, schendingen van vakbondsrechten, ongezond werk, uitputting, seksuele intimidatie en stress. Wereldwijd werken zo'n 47 miljoen mensen in de kledingindustrie, waaronder 40 miljoen vrouwen (85%).” Schone Kleren Campagne”*

Het waarom en hoe dan op deze vraag, vormt de lijdraad van de discussie. Op basis van deze specifieke 'business case' zal vervolgens ook breder bediscussieerd worden welke rol het (internationale) bedrijfsleven in kan nemen ten aanzien van gendergelijkheid.

Na een consultatie met de eigen leden over inhoud en vorm van de dialoog, zal in de eerste helft van 2010 contact worden gelegd met partijen uit de kledingbranche en zal een inventarisatie gemaakt worden van alliantiepartners. Hierbij valt te denken aan MVO platform, Amnesty, SOMO, FNV mondiaal, Fashion United, en Hiphonoust. Ook zal een inventarisatie gemaakt worden van beschikbaar onderzoek en relevante publicaties. Een en ander leidt uiteindelijk in de tweede helft van 2010 tot een evenement over CSR en gender met focus op werkbare strategieën voor het bedrijfsleven. Hierbij zal ook worden ingegaan op de rol van de overheid ten aanzien van het (internationale) bedrijfsleven.

#### **Output**

- Er heeft een literatuuronderzoek plaatsgevonden
- Er heeft een ledenconsultatie plaatsgevonden
- De business case 'kledingindustrie' brengt verschillende actoren in de keten bij elkaar om gezamenlijk over hun rol in gendergelijkheid te praten
- Er heeft een eventdiscussie met het bedrijfsleven plaatsgevonden over hun rol in genderjustice

## **Werkgroep mannen en genderrechtvaardigheid: De Keukentafel**

In het streven naar genderrechtvaardigheid<sup>3</sup> is actieve betrokkenheid van mannen onontbeerlijk. In andere woorden: genderrechtvaardigheid kan niet worden bereikt zonder veranderingen van, door en bij zowel mannen als vrouwen. Betrokkenheid van mannen is niet alleen noodzakelijk voor het verbeteren van de positie van vrouwen en het tegengaan van geweld gebaseerd op gender- en machtsverschillen, maar ook omdat er voor mannen een wereld te winnen is. Eind 2008 is binnen WO=MEN een werkgroep over mannen en genderrechtvaardigheid opgericht: De Keukentafel. Dit is letterlijk een Geuzennaam, als knipoog naar voormalig minister van emancipatiezaken De Geus. Deze was van mening dat de emancipatie wel voltooid was, en dat mannen en vrouwen het verder aan de keukentafel moesten oplossen.

De Keukentafel stelt zich ten doel mannen actief te betrekken bij het streven naar genderrechtvaardigheid. De Keukentafel zoekt, creëert, en claimt ruimte voor mannen binnen de velden 'gender' en 'emancipatie', en betreft mannen bij het streven naar genderrechtvaardigheid. Tegelijkertijd vraagt De Keukentafel betrokkenheid van mannen bij de strijd voor gelijke rechten voor vrouwen en het uitbannen van geweld gebaseerd op genderverschillen. De Keukentafel is zich bewust van het spanningsveld tussen mannen en vrouwen binnen het streven naar genderrechtvaardigheid en vindt het tegelijk juist van groot belang dit spanningsveld actief te gaan verkennen, zowel met mannen als met vrouwen. De Keukentafel richt zich hierbij ook nadrukkelijk op internationale uitwisseling en samenwerking, en bevindt zich hiermee op het kruispunt van mannen en vrouwen, persoonlijk en politiek, en 'local' en 'global'.

Om mannen te betrekken bij het streven naar genderrechtvaardigheid, wil De Keukentafel aansluiting zoeken bij al bestaande initiatieven binnen en buiten Nederland. De Keukentafel heeft daarom op globale wijze in kaart gebracht welke trends er zijn te onderscheiden op het gebied van jongens, mannen, mannelijkheid en hun relatie met (het streven naar) genderrechtvaardigheid. Op basis van deze inventarisatie van trends, wil De Keukentafel verder gaan onderzoeken op welke manier zij bij deze trends kan aansluiten, waar mogelijkheden voor samenwerkingsverbanden liggen en hoe zij de internationale dimensie in het streven naar genderrechtvaardigheid kan versterken. De Keukentafel streeft naar het oprichten van een samenwerkingsverband van organisaties en individuen die zich met mannen en genderrechtvaardigheid bezighouden.

### **Publicatie**

De eerste fase is al begonnen met een 'quick scan' van initiatieven rond mannen, masculiniteit en genderrechtvaardigheid. Deze heeft in 2009 plaatsgevonden met eigen financiering van WO=MEN. Deze inventarisatie zal in 2009-2010 verder verdiept worden o.a. met een onderzoek naar draagvlak voor een samenwerkingsverband tussen verschillende initiatieven. Er worden ontmoetingen georganiseerd met organisaties en professionals die raakvlakken hebben met genderrechtvaardigheid in Nederland en wereldwijd. Hierbij gaat het om diepte-interviews met sleutelpersonen, werkbezoeken bij relevante organisaties, en semi-openbare expertmeetings met organisaties en professionals. Het onderzoek zal worden afgesloten met een publicatie over de gevonden mogelijkheden om tot samenwerking te komen.

### **Evenement**

In de tweede helft van 2010 wil De Keukentafel een evenement over mannen en genderrechtvaardigheid organiseren voor betrokkenen uit binnen- en buitenland, waarbij de gevonden potentiële partners en bondgenoten zichzelf en de wens tot samenwerking

<sup>3</sup> De Keukentafel en WO=MEN gebruiken het begrip gender rechtvaardigheid ('gender justice') omdat het goed verschillende elementen als gelijkwaardigheid, emancipatie, rechten en plichten van en tussen mannen en vrouwen weergeeft.

presenteren. Het evenement zelf zal de start inluiden van de derde fase, waarin De Keukentafel met betrokkenen zal gaan werken aan de concrete vorming van een samenwerkingsverband. In dit kader is de Keukentafel internationaal al verbonden met het netwerk MenEngage. In 2009 woonden leden van de keukentafel de internationale conferentie van MenEngage in Rio de Janeiro bij.

### **Financiering**

Werkgroep de Keukentafel is een voorbeeld van een initiatief dat met minimale startfinanciering<sup>4</sup> van WO=MEN tot bloei is gekomen. Dit startbudget heeft de Keukentafel in staat gesteld de zgn. quick scan te ondernemen, een projectvoorstel te ontwikkelen en een projectleider aan te stellen. De verdere financiering van een groot gedeelte van het project werd op basis daarvan verstrekt vanuit het Cordaid innovatiefonds dat WO=MEN/de Keukentafel 100.000 Euro toekende voor dit initiatief. In 2009 werd door Hivos aanvullende financiering geboden om de conferentie van MenEngage in Rio bij te wonen. Voor 2010 zal Oxfam-Novib op projectbasis een extra bijdrage toekennen aan WO=MEN om de activiteiten van de Keukentafel te financieren. Bijzonder is hierbij dat de financiering vanuit Cordaid en Oxfam-Novib niet uit hun genderbudget afkomstig is. Daarmee heeft de Keukentafel nu al de financieringsbasis van genderactiviteiten vergroot.

#### **Output**

- 10 semi-openbare keukentafel expertmeetings zijn georganiseerd
- 10 diepte interviews zijn afgenomen
- 10 werkbezoeken zijn uitgevoerd
- Tenminste 30 organisaties en professionals hebben kennisgemaakt met het gedachtegoed van de Keukentafel en WO=MEN
- Een onderzoek over de mogelijkheden tot samenwerking op het gebied van mannen en gendergelijkheid is gedaan en de uitkomsten daarvan zijn (binnen en buiten WO=MEN) gedeeld
- Er is een website over mannen en genderrechtvaardigheid, voor geïnteresseerden, partners en (potentiële) bondgenoten
- Er is landelijke en internationale publiciteit over mannen en genderrechtvaardigheid gegenereerd.
- Een internationale bijeenkomst heeft plaatsgevonden
- 150 deelnemers uit binnen en buitenland nemen deel aan deze internationale bijeenkomst
- Financiering op projectbasis is geworven

### ***Werk groep 1325: vrouwen, vrede en veiligheid***

De werkgroep 1325 is in 2007 begonnen als ad hoc coalitie om gezamenlijke inbreng te geven voor de formulering van het Nederlands Actieplan 1325. Deze werd in december 2007 gelanceerd en omvat vijf verschillende deelterreinen op het gebied van vrouwen, vrede en veiligheid. Het actieplan werd door vier ministeries en diverse Ngo's ondertekend. Na de ondertekening van het plan heeft de werkgroep haar activiteiten toegespitst op het monitoren van de implementatie van het actieplan. Na het eerste jaar heeft de werkgroep daarom opdracht gegeven voor een externe evaluatie/inventarisatie om beter zicht te krijgen op de activiteiten van de verschillende ondertekenaars op het gebied van 1325. De voornaamste

<sup>4</sup> Elke werkgroep kan een projectbudget tot maximaal € 2.500,- aanvragen, dit kan evt. aangewend worden voor projectontwikkeling en fundraising.

vinding van het rapport was dat er op bijna alle gebieden activiteiten werden ontplooid maar dat het ontbreekt aan structurele monitoring en aan communicatie over resultaten tussen alle stakeholders.

Om ook onderling effectiever samen te kunnen werken werd eind 2008 een werkplan geformuleerd om de activiteiten van de werkgroep meer richting te geven. Met name de lobby subgroep is in het daarop volgende jaar erg actief geweest. Een van de behaalde successen was dat op verzoek van het parlement de zogenaamde 'Motie Diks' werd ondertekend. Deze motie eist dat 1325 in alle toetsingskaders voor missies wordt opgenomen. Daarnaast werd in 2009 een M&E groep opgericht, samengesteld uit de Ministeries van Defensie en Buitenlandse Zaken, Clingendael, WO=MEN en VDV met als taakstelling om de resultaten van het NAP 1325 inzichtelijker te maken.

Het blijkt nog steeds lastig om de daadwerkelijke implementatie van het NAP 1325 tastbaar te maken. Dat komt o.a. door de veelheid aan actoren en het gebrek aan duidelijke (gezamenlijke) benchmarks. Dat is echter niet uniek voor het Nederlandse plan; ook actieplannen in andere landen zijn doorgaans zwak op het gebied van monitoring van de effecten in (post) conflict landen en de transparantie daarvan richting het maatschappelijk middenveld. Dit bleek onlangs uit een door EPLO georganiseerde uitwisseling met andere Europese platformen op het gebied van 1325. In 2010 wil de werkgroep o.a. via EPLO vervolg geven aan de uitwisseling van ervaringen en kennis met andere Europese en internationale platformen.

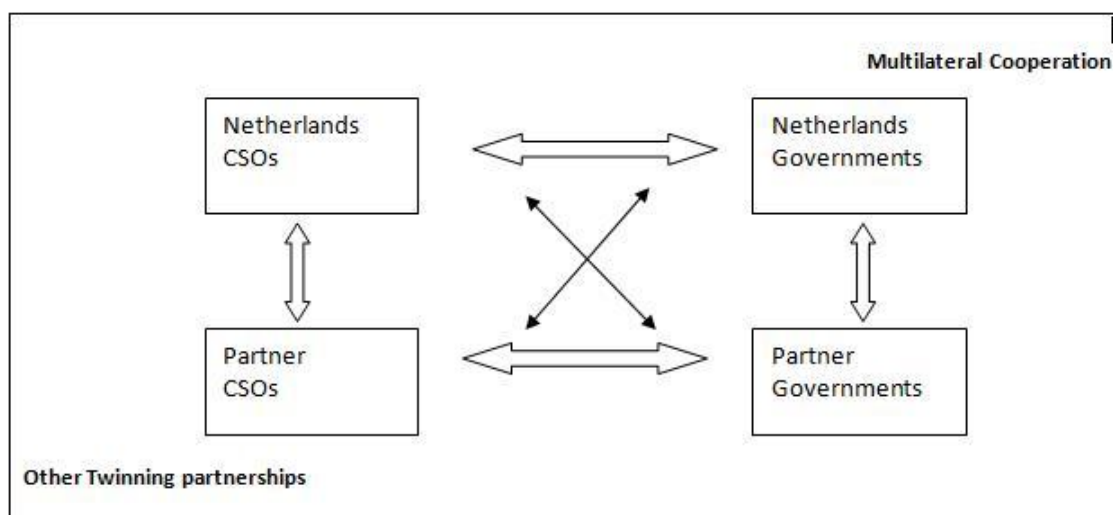
De werkgroep 1325 wil ook op andere vlakken internationale samenwerking intensiveren. Het idee van 'partnerships' werd medio 2009 geïntroduceerd om:

- te stimuleren dat meer landen nationale actieplannen ontwikkelen
- de implementatie en effecten van 1325-actieplannen te verbeteren in de (post) conflict landen waar het om gaat

Door een beperkt aantal landen te kiezen waar de inzet op het gebied van 1325 wordt gecoördineerd en eventueel geïntensifieerd kunnen de effecten van die gezamenlijke inzet worden vergroot. Door samenwerking te intensiveren kan bovendien wederzijds geleerd worden (cross learning). Voor 2010 wil de werkgroep ook de eigen samenwerking op het gebied van capaciteitsopbouw, uitwisseling en bewustwordingsactiviteiten in een aantal landen nog verder versterken. Daarmee hoopt de werkgroep de weg te banen voor 'partnerships' tussen de Nederlandse overheid en een partnerland waarmee intensiever samengewerkt kan worden op het gebied van 1325.

Fig 1. Schematische voorstelling van bilaterale partnership in het kader van

1325



De werkgroep zal zich in 2010 richten op de volgende gezamenlijke activiteiten:

- Voortzetting van lobbyactiviteiten voor verbeterde implementatie van het NAP 1325 en voor internationale samenwerking/partnerships op het gebied van 1325 (inclusief M&E)
- Uitwisselen van 'Good Practices' en 'Lessons Learned' met andere Europese en internationale netwerken die zich richten op 1325 (Cross Learning)
- Het stroomlijnen van capaciteitsopbouw en projectondersteuning in partnerlanden (op basis van één pilot land)

Omdat een aantal van deze activiteiten buiten de kerndoelstellingen van WO=MEN valt en omdat de capaciteit van het secretariaat voor 1325 beperkt is zullen enkele van deze onderdelen ondergebracht worden bij andere (institutionele) leden van de werkgroep die als trekker optreden en met anderen uit de werkgroep een subgroep vormen voor de uitvoering. Wel heeft WO=MEN eind 2009 een startfinanciering aan de werkgroep geboden om een gezamenlijk projectplan te formuleren. Het doel daarvan is om voor 2010 de bijdragen van de leden van de werkgroep aan 1325 (in geld en anderzijds) beter inzichtelijk te maken en op basis daarvan eventueel extern aanvullende fondsen aan te boren. De verdere uitvoer zal vervolgens via een overeengekomen taakverdeling plaatsvinden.

### **Netwerk Partners en Lobby Portefeuilles**

WO=MEN is lid of partner van verschillende internationale samenwerkingsverbanden; Women in Development Europe (WIDE), Association of Women's Rights in Development (AWID) en MenEngage. Dit zijn internationale koepelorganisaties die zich inzetten voor genderjustice. WIDE en AWID richten zich hoofdzakelijk op de positie van vrouwen en MenEngage met name op het betrekken van mannen bij gendergelijkheid. Daarnaast werkt WO=MEN samen met CONCORD, EPLO en de Europese GEAR werkgroep. Internationale netwerken zoals deze zorgen voor een belangrijke stroom van informatie naar het platform en haar leden en bieden mogelijkheden voor beleidsbeïnvloeding op internationaal niveau. Andersom hebben onze leden via het lidmaatschap van WO=MEN inspraak binnen deze internationale organisaties.

In Nederland werkt WO=MEN samen met onder andere het netwerk VN vrouwenverdrag en Share-net. Onder de noemer van Linking en Learning zal nader verkend worden hoe de samenwerking met andere netwerken versterkt kan worden, zowel online als offline. In 2009 is hier een begin mee gemaakt tijdens een driedaagse bijeenkomst van Cordaid. Als vervolg hierop wil WO=MEN in samenwerking met Cordaid een bijeenkomst over Linking en Learning organiseren waarin de voorbeelden vanuit de netwerkpraktijk uitgewisseld worden

Op doorlopende basis wordt gekeken in welke (internationale) netwerken WO=MEN verder nog kan en moet participeren. Leden kunnen hier suggesties voor aandragen of zelf portefeuillehouder worden als ze zich voor WO=MEN in willen zetten op een bepaald lobbythema.

### **WIDE**

'Women in Development Europe' (WIDE) is een Europees feministisch netwerk op het gebied van ontwikkelingssamenwerking. Haar leden bestaan uit vrouwenorganisaties, ontwikkelings NGO's, individuele leden en nationale platformen. WO=MEN neemt deel aan WIDE als Nederlands Platform en maakt daarmee deel uit van de Steering Groep (SG) die samen met het WIDE bestuur richting geeft aan WIDE. In de SG wordt ook de samenwerking op activiteitsniveau met de verschillende nationale platforms vormgegeven. Daarom neemt doorgaans iemand vanuit het secretariaat van WO=MEN deel aan de SG. Jaarlijks organiseert een van de nationale platformen de WIDE conferentie in samenwerking met het WIDE secretariaat. Elk jaar staat een ander relevant internationaal thema centraal. WO=MEN leden worden op basis van expertise afgevaardigd naar de jaarlijkse conferentie. [www.wide-network.org](http://www.wide-network.org)

### **AWID**

De 'Association for Women's Rights in Development' (AWID) is een beweging van groepen en individuen die zich inzetten voor vrouwenrechten wereldwijd. AWID laat internationaal een sterk geluid horen doordat ze spreekt namens een zeer diverse, brede en grote groep leden (meer dan 5.000). AWID biedt achtergrondinformatie en zwingelt regelmatig een kritische discussie aan en organiseert elke drie jaar een grootschalige conferentie. De samenwerking tussen WO=MEN en AWID is minder intensief dan met andere netwerken, het lidmaatschap van AWID is dan ook voornamelijk gebaseerd op solidariteit. In 2010 zal met AWID vooral samenwerking worden gezocht in het kader van de op te zetten online community en genderjustice.nu. Verder zal aansluiting gezocht worden bij activiteiten van AWID rond Beijing+15. [www.awid.org](http://www.awid.org)

### **MenEngage**

Dit internationale netwerk richt zich op het betrekken van jongens en mannen bij (internationale) gender gelijkheid. De Keukentafel nam zowel in 2008 als 2009 deel aan activiteiten van het netwerk MenEngage. WO=MEN is in de aanloop van de wereldwijde conferentie in Rio de Janeiro, 'Engaging men and boys in gender equality', daarom formeel lid geworden. In 2010 verwachten WO=MEN en de Keukentafel de samenwerking met MenEngage nog verder te versterken in het kader van het internationale evenement dat de Keukentafel organiseert. [www.menengage.org](http://www.menengage.org)

### **CONCORD**

CONCORD is een Europese Federatie van NGO's voor Ontwikkelingssamenwerking. Er zijn 18 internationale netwerken en 22 nationale platforms aangesloten. Gezamenlijk vertegenwoordigen ze meer dan 1.600 Europese NGO's. De doelstelling van CONCORD is

om de impact van Europese NGO's voor ontwikkelingssamenwerking vis-à-vis de Europese Instellingen te vergroten door het samenbrengen van expertise en accountability. WO=MEN kan via haar lidmaatschap bij WIDE participeren in CONCORD en via haar eigen lidorganisaties.

[www.concordeurope.org](http://www.concordeurope.org)

- **Gender werkgroep**

Sinds juni 2009 participeert WO=MEN in de CONCORD Gender werkgroep. Dit gebeurt via AMREF Flying Doctors (institutioneel lid WO=MEN) en onder de vlag van Partos<sup>5</sup>. Het doel van de gender werkgroep is ervoor te zorgen dat gender een centrale plaats inneemt in het ontwikkelingsbeleid van de EU. Zij doet dit door lobby en advocacy activiteiten en het voeren van een structurele dialoog met verschillende EU instituten (Europese Commissie, Europees Parlement, overheden van EU lidstaten). AMREF zal zich in 2010 vooral inzetten om te zorgen dat gender als onderwerp wordt meegenomen in het 'AidWatch' rapport en het verder agenderen van gender binnen het Europese ontwikkelingsbeleid (Investing in People). Vorderingen worden gemeld in de WO=MEN memberupdate en Nieuwsbrief en waar nodig zullen leden worden consulteerd.

- **Aid Watch groep**

Vanaf 2010 zal WO=MEN ook participeren in de Aid Watch Groep van CONCORD. Dit zal zij doen via WIDE, institutioneel lid van CONCORD. De AidWatch groep is een pan-europese lobby en campagne groep, die zowel de hoeveelheid als de kwaliteit van hulp die door Europese lidstaten alsmede de Europese Commissie wordt verstrekt monitoort. Het netwerk AidWatch bestaat uit een brede coalitie van Civil Society vertegenwoordigers en experts.

## **GEAR Campaign**

Op 15 september 2009 werd in de Verenigde Naties de resolutie aangenomen om een nieuw VN orgaan te creëren specifiek voor vrouwenrechten. De nieuwe 'gender architectuur' van de VN moet de verschillende entiteiten gericht op vrouwenrechten (DAW, OSAGI, UNIFEM, INSTRAW) met elkaar verenigen en ervoor zorgen dat de VN een sterker en eenduidiger genderbeleid uitdraagt. De Europese GEAR werkgroep noemde dit dan ook 'een moment van historische relevantie'. Echter het werk van de Europese en de wereldwijde GEAR campagne zit er nog niet op. Er is teleurstelling over het gebrek aan mandaat van deze nieuwe institutie en de voortgaande onduidelijkheid over het onderscheid tussen vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid (mannen en vrouwen) en de daarbijbehorende priorisering van programma's en fondsenallocatie. Ook de concrete activiteiten om de nieuwe organisatie functioneel te maken waren geen onderdeel van de resolutie. Toch is het de bedoeling dat de nieuwe gender architectuur medio 2010 operationeel is. Daniela Rosche (lobbyist Oxfam -Novib) is voor WO=MEN portefeuillehouder ten aanzien van GEAR, vanuit neemt ze deel aan de Europese GEAR Campaign Working Group en aan de global Campaign. Regelmatig brengt zij ons via de nieuwsbrief en memberupdate op de hoogte van de vorderingen van de campagne en van internationale momenten. Waar nodig zoekt ze de steun van WO=MEN bij specifieke acties.

[www.un-gear.eu](http://www.un-gear.eu)

## **EPLO**

---

<sup>5</sup> Branchevereniging voor Nederlandse particuliere organisaties die actief zijn op het terrein van de internationale samenwerking

Een eerste samenwerking met het European Peacebuilding Liaison Office (EPLO) heeft in 2009 plaats gevonden vanuit de werkgroep 1325 ten aanzien van het uitwisselen van praktijkvoorbeelden van Nationale Actieplannen 1325. De bijeenkomst was op Europees niveau en de 'Practices' zullen begin volgend jaar gebundeld worden. In 2010 zal de werkgroep 1325 via EPLO met andere Europese platforms blijven uitwisselen over elkaars vorderingen en ervaringen. De werkgroep zal op basis daarvan beoordelen of ook een formeel lidmaatschap bij EPLO wenselijk is.

[www.eplo.org](http://www.eplo.org)

### **Netwerk VN-vrouwenverdrag**

Het Netwerk VN-vrouwenverdrag en WO=MEN werken samen ten aanzien van de Nederlandse implementatie van CEDAW<sup>6</sup>. Het netwerk VN-vrouwenverdrag is daarvoor hoofdverantwoordelijke in Nederland en geeft opdracht voor het schrijven van de CEDAW schaduwrapportage. Waar CEDAW het Nederlands buitenlands beleid raakt stemt de coördinator van het Netwerk VN-vrouwenverdrag af met de Coördinator van WO=MEN. Het secretariaat is ondergebracht bij Aim for Human Rights, institutioneel lid van WO=MEN. In 2009 organiseerde WO=MEN op verzoek van het netwerk VN-vrouwenverdrag een consultatie over gender in het Nederlands buitenlands beleid. Ook activiteiten worden tussen de twee netwerken uitgewisseld. In 2010 zal samenwerking worden gezocht in het kader van Beijing+15 en genderjustice.nu, met name door kennisuitwisseling en gezamenlijke lobby.

[www.vrouwenverdrag.nl](http://www.vrouwenverdrag.nl)

### **MIND**

WO=MEN zal in 2009 met het netwerk Migrant Women Initiatives Netherlands for Development (MIND) een verbinding aangaan om zo het migranten perspectief verder te verankeren in haar activiteiten. MIND is lid van het "Diaspora Forum for Development" en propageert een gender sensitieve benadering (mannen én vrouwen) van Migratie en Ontwikkeling. Volgens MIND ontbreekt dit perspectief in de huidige debatten. MIND wil anderzijds de participatie van migrantenvrouwen in beleidsontwikkeling en dialoog t.a.v. ontwikkelingssamenwerking bevorderen. Volgens MIND ervaren migrantenvrouwen een 'informatiegebrek' t.a.v. actuele ontwikkelingen, beleid en mogelijkheden op het gebied van ontwikkelingssamenwerking. Door banden met de 'mainstream OS te versterken' via WO=MEN hopen ze beter in deze informatiebehoefte te kunnen voorzien. Daarom zal WO=MEN in 2010 haar netwerk mobiliseren voor een conferentie die door MIND in mei 2010 wordt georganiseerd rond het thema gender, migratie en ontwikkeling.

### **Share-net**

Een eerste samenwerking met Share-net heeft in 2009 plaatsgevonden met een gezamenlijke consultatie voor de CSW en de CPD.<sup>7</sup> Daarna is Share-net betrokken geweest bij de Keukentafel en de Rio (MenEngage) terugkoppeldag. In 2010 zal samenwerking worden gezocht met Share-net in het kader van de CSW en de Keukentafel. Via de newsletter van Share-net wordt aandacht gevraagd voor activiteiten van WO=MEN en andersom.

[www.share-net.nl](http://www.share-net.nl)

#### **Output:**

- WO=MEN ontvangt via haar internationale partners relevante informatie over internationale besluitvormingsprocessen
- De leden van WO=MEN hebben via WO=MEN toegang tot deze informatie en kunnen daaraan zelf een bijdrage leveren
- De portefeuillehouders rapporteren terug aan de leden van WO=MEN over hun bijdragen aan (internationale) netwerken en coalities
- Een 'Linking & Learning bijeenkomst met (netwerk)leden en partners heeft plaatsgevonden

## ***Draagvlakverbreding***

Een divers en breed draagvlak is belangrijk. Ook is het belangrijk dat de huidige leden van WO=MEN betrokken worden bij de doelstellingen en activiteiten van de vereniging. Daarom staat niet kwantiteit maar relevantie voor het netwerk voorop ten aanzien van de ledenwerving van WO=MEN. In 2010 zal WO=MEN zich op een aantal relatief nieuwe terreinen begeven (CSR en Migratie). Ten aanzien van die thema's werd in 2009 al samenwerking gezocht met partners. De ledenwerving op deze nieuwe thema's zal in eerste instantie plaatsvinden via die partners.

Daarnaast is er een grote groep organisaties en vrouwen en mannen in Nederland die mogelijk geïnteresseerd en bereid zijn een bijdrage te leveren aan de thema's van WO=MEN. De ervaring leert dat in ieder geval een gedeelte van deze groep ons weet te vinden via onze huidige leden en via de netwerken waar wij mee samenwerken. Maar WO=MEN zal ze deze potentiële leden ook pro-actief benaderen. Bovendien willen we ook de 'unusual suspects' betrekken bij ons werk.

De eerste stap daarvoor is onze potentiële leden weten te vinden. Gedurende 2010 zal daarom op de verschillende thema's van WO=MEN een verkenning plaatsvinden van potentiële partners en leden die WO=MEN nog aan zich wil binden. Dit zal plaatsvinden in samenspraak met de huidige leden. In tweede instantie zullen wij deze groepen opzoeken door:

- Gendergerelateerde media te gebruiken voor de publicatie van activiteiten
- Niet gender specifieke media gebruiken om gericht nieuwe doelgroepen te betrekken bij de thema's waarin WO=MEN werkzaam is (deels via de werkgroepen)
- Gericht evenementen/netwerkgelegenheden te bezoeken die voor onze doelgroep interessant zijn
- Zelf activiteiten te organiseren die voor nieuwe leden interessant zijn

Naast leden heeft WO=MEN ook nog 'Subscribers' die alleen passief nieuws ontvangen en 'Supporters' die actief een bijdrage leveren aan een van werkgroepen van WO=MEN, maar geen formeel lid zijn. Dit zijn mensen die al hebben kennisgemaakt met het gedachtegoed van WO=MEN en daar interesse in hebben getoond. Beide groepen zullen in 2010 benaderd worden voor lidmaatschap via een mailing. Ledenwerving onder reeds betrokken supporters vindt daarnaast ook plaats door middel van individuele gesprekken gevoerd door het secretariaat. Dit is een arbeidsintensieve methode maar garandeert wel dat leden zich aansluiten om te brengen en te halen op basis van hun eigen interesse.

### **Output:**

- Een verkenning van potentiële leden heeft gedurende 2010 plaatsgevonden
- De (openbare) activiteiten van WO=MEN zijn gepubliceerd in relevante media
- WO=MEN is aanwezig op tenminste 10 relevante evenementen en/of netwerkgelegenheden
- Twee mailings zijn verzonden naar potentiële leden (Subscribers en Supporters)
- Er zijn ten minste 10 individuele gesprekken voor ledenwerving gevoerd

## ***Professionalisering Netwerk***

## Relatiebeheer

Zorgvuldig relatiebeheer is voor WO=MEN cruciaal voor het uitvoeren van haar activiteiten als netwerk. Om een aantal van de voorgenomen activiteiten in dit plan adequaat te kunnen uitvoeren moet het interne relatiebeheer van WO=MEN nog verder worden uitgebreid.

Er is in 2008 en 2009 al voortgang geboekt met het automatiseren en professionaliseren van het relatie- en het financieel beheer van de vereniging. Er is hiervoor speciale software aangeschaft (Davilex). Tot op heden is het relatiebeheer hoofdzakelijk toegespitst op leden, donoren en leveranciers, nog niet op andere betrokkenen. WO=MEN heeft zich voorgenomen pro-actiever met haar Subscribers en Supporters om te gaan en deze o.a. te benaderen via mailings. Daarvoor zal het systeem eerst verder worden ingericht.

Om via relevante media publiciteit te genereren voor activiteiten, zal ook het persbestand in 2010 onder handen genomen worden. Ook zullen de huidige communicatiemiddelen (Memberupdate en Nieuwsbrief) geformaliseerd en gesystematiseerd worden middels een redactiestatuut en huisstijlgids. Er zal een beknopt lezersonderzoek gehouden worden om de relevantie te toetsten en zonodig verder te vergroten.

Verder wil WO=MEN in 2009 een online community creëren. Het is daarvoor belangrijk dat het interne relatiebeheer aansluit op de online community en er geen doublures of fouten optreden. Het relatiebeheer zal daarom in 2010 op doorlopende basis aandacht krijgen.

### Output:

- Subscribers en Supporters ingevoerd in het relatiebeheersysteem
- Relatiebeheersysteem geschikt voor mailings aan de bredere achterban
- Online community aansluitend op intern relatiebeheer

## Personeel en organisatie

Naast het relatiebeheer zal WO=MEN ook verder professionaliseren op het gebied van personeel & organisatie. Uitgangspunt daarbij is dat (project)medewerkers 'in hun kracht' werkzaam kunnen zijn op basis van een efficiënte en effectieve rolverdeling tussen bestuur en secretariaat in een sfeer van onderlinge collegialiteit. Daartoe zullen taken en verantwoordelijkheden worden verhelderd ondermeer door te werken met bestuurlijke portefeuilles. Ook van belang is een voortdurende dialoog met (project)medewerkers over capaciteiten, wensen en mogelijkheden. Naast de verschillende vormen van werkoverleg zal hiervoor een evaluatiecyclus worden geïntroduceerd, waarbij twee keer per jaar door het bestuur wordt stil gestaan bij het functioneren van alle (project)medewerkers. Een keer per jaar zal in het kader van de evaluatiecyclus een formele beoordeling plaatsvinden.

WO=MEN streeft ernaar om te werken met vakvolwassen (project)medewerkers gezien de beperkte omvang en daarmee verbonden kwetsbaarheid van de organisatie. Dit betekent dat alleen met stagiaires en vrijwilligers gewerkt zal worden indien de kwaliteit voldoende geborgd is. Er zal dus steeds een afweging gemaakt moeten worden ten aanzien van de projecten die al dan niet (volledig) door het secretariaat kunnen worden ondersteund. Om voldoende capaciteit te hebben voor grotere projecten gaat daarom de voorkeur uit naar samenwerking in-kind met leden en/of ad hoc uitbreiding van de formatie op basis van project financiering.

WO=MEN heeft een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid. Voor de salarisontwikkeling wordt uitgegaan van de CAO Welzijn. De overige arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen in een standaard arbeidsovereenkomst. Waar noodzakelijk zullen in 2010 arbeidsvoorwaarden aangepast en/of vastgelegd worden.

**Output:**

- Arbeidsvoorwaarden zijn door het bestuur vastgesteld
- Evaluatiegesprekken met de staf vinden op gezette tijdstippen plaats
- In het jaarverslag wordt vanaf 2009 een sociale paragraaf toegevoegd

## **M&E systeem**

Gekoppeld aan het strategisch plan 2009-2013 heeft WO=MEN in 2009 een M&E overzicht opgesteld. Dit is gebaseerd op de resultaten zoals die geformuleerd zijn in het strategisch plan en vertaald naar kwantitatieve kwalitatieve indicatoren.

Het M&E overzicht wordt vanaf eind 2009 in gebruik genomen. Hiermee wil WO=MEN in de eerste plaats een goed overzicht creëren voor interne evaluatie, maar ook de resultaten van haar activiteiten systematischer naar haar leden en donoren communiceren. Ook is het bedoeld om intern beter zicht te krijgen op de behaalde resultaten, hieruit te leren en doelen op basis van praktijkervaring eventueel bij te stellen. Het monitoren van resultaten is bovendien belangrijk om de organisatie-ontwikkeling strategisch te kunnen sturen, zodat WO=MEN ook in de toekomst relevant blijft.

**Output:**

- Activiteiten van WO=MEN dragen meetbaar bij aan de doelen uit het strategisch plan
- Doelen (2011) zijn bijgesteld op basis van praktijkervaring
- Het lerend vermogen van de organisatie is vergroot

## Budget

UITGAVEN	2010 Begroot
<b>Personeel</b>	<b>110.786,34</b>
<b>Lonen en salarissen</b>	100.605,00
<i>Bruto salarissen</i>	76.000,00
<i>Vakantiegeld</i>	5.000,00
<i>SV-premies</i>	12.000,00
<i>IPAP</i>	80,00
<i>Pensioenpremie</i>	6.844,00
<i>Levensloop</i>	681,00
<b>Sociale lasten</b>	7.416,29
<i>Pensioenpremies e.d.</i>	
<b>Overige personeelskosten (woon-werk)</b>	
<i>Woon-werk reiskosten</i>	2.765,05
<b>Organisatie</b>	<b>22.629,66</b>
<b>Afschrijvingen MVA (computers e.a.)</b>	720,00
<b>Huisvesting</b>	10.836,00
<b>Bestuurskosten</b>	500,00
<b>Organisatie en bureaunkosten</b>	10.573,66
<i>Contributies en abonnementen</i>	452,00
<i>Verzuimverzekering</i>	1.152,00
<i>WA</i>	173,22
<i>Bestuursaansprakelijkheidsverzekering</i>	296,44
<i>Rechtsbijstand</i>	150,00
<i>Kantoorartikelen</i>	850,00
<i>Accountancy</i>	5.000,00
<i>Personeels administratie (E&amp;Y)</i>	1.600,00
<i>Porto</i>	400,00
<i>Bankkosten</i>	150,00
<i>Overige algemene kosten</i>	350,00
<b>Activiteiten</b>	<b>172.568,00</b>
<i>Genderjustice.nu</i>	42.000,00
<i>Online community</i>	20.000,00
<i>Corporate Social Responsibility</i>	2.500,00
<i>De Keukentafel</i>	113.984,00
<i>Werkgroep 1325</i>	500,00
<i>Netwerk en lobby partners</i>	2.500,00
<i>Draagvlakverbreding</i>	584,00
<i>Professionalisering netwerk</i>	3.000,00
<i>ALV</i>	3.500,00
<b>Totaal uitgaven</b>	<b>321.984,00</b>

<b>INKOMSTEN</b>	<b>2010 Begroot</b>
<b>Subsidies</b>	<b>150.000,00</b>
Hivos	40.000,00
ICCO*	0,00
Ministerie van Buitenlandse Zaken	0,00
Novib	60.000,00
Cordaid	50.000,00
<b>Projectsubsidies</b>	125.984,00
Kitchentable (Oxfam e.a.)	113.984,00
Genderjustice.nu	12.000,00
<b>Contributie leden</b>	26.000,00
Institutioneel	24.000,00
Individueel	2.000,00
<b>Sponsoring</b>	0,00
<b>Overige eigen inkomsten</b>	20.000,00
<b>Totaal Inkomsten</b>	<b>321.984,00</b>
<b>Resultaat</b>	<b>€ 0,00</b>

#### **Toelichting op het budget:**

##### Uitgaven

Het projectvoorstel van De Keukentafel is een tweejarig project (2009-2010), een gedeelte van de inkomsten werving en uitgaven heeft reeds in 2009 plaatsgevonden.

##### Inkomsten

WO=MEN zal in 2010 een start maken met het kwantificeren van bijdragen in natura (onder overige eigen inkomsten). De inkomsten en uitgaven in natura zijn tegen elkaar weg te strepen. Voorwaarde hiervoor is dat een bijdrage gebaseerd is op een financiële waarde uitgedrukt in een factuur. Dit is dus niet van toepassing op alle bijdragen in natura. Dit geldt in 2010 alleen voor de online community.

## Annex

### I Beschrijving Werkgroepen

#### WAT?

Een werkgroep bestaat uit ten minste 3 personen, die gezamenlijk werken aan een specifiek onderdeel van het werkveld van WO=MEN. De werkgroep heeft een duidelijk mandaat en een omschreven tijdspad tussen de drie maanden en twee jaar.

De werkgroep kan verschillende functies binnen WO=MEN vervullen; ze kan een *consultatieve* functie hebben om staf en bestuur te ondersteunen bij het beantwoorden van de behoeftes van het platform, ze kan een *strategische* functie hebben ten bate van samenwerking op lobby gebied of een concrete activiteit en ze kan een *exploratieve* functie hebben om inhoudelijke kennis te vergroten, nieuwe perspectieven te verkennen en 'good practices' uit te wisselen.

De werkgroep werkt samen met en wordt ondersteund door het secretariaat, welke ook het eerste contact is in communicatie met het bestuur. De werkgroep functioneert direct onder het bestuur en indirect onder de ALV, die twee keer per jaar wordt gehouden. Het bestuur beslist tot formatie van de werkgroepen op basis van de werkgroep beschrijving en het budget wat door de werkgroep wordt ingediend.

Communicatie en activiteiten van de werkgroepen moeten passen binnen het mandaat van de werkgroep en de principes van WO=MEN. In geval van twijfel kan de werkgroep contact opnemen met het secretariaat. De werkgroep benoemt een van haar leden tot contactpersoon voor het secretariaat en het bestuur.

#### WIE?

Een werkgroep kan geïnitieerd en bijgewoond worden door leden van WO=MEN, staf of bestuur. In sommige gevallen kan de werkgroep op basis van hun specifieke kennis ook niet-leden aan trekken om deel te nemen aan de werkgroep.

Deelname aan werkgroepen staat open voor alle leden van het platform, maar is idealiter gebaseerd op basis van ervaring, expertise en motivatie. Toegang tot werkgroepen wordt ten alle tijden (voor of na formatie) door de werkgroep zelf bepaald. Het bestuur behoudt echter het recht om leden van werkgroepen, ook degenen die niet lid zijn van het platform, te royeren als hun deelname en activiteiten binnen de werkgroep in strijd zijn met de principes van WO=MEN of het mandaat van de werkgroep.

#### HOE?

Als je een werkgroep wilt starten zend dan bijgesloten aanvraagformulier naar WO=MEN met daarin een beschrijving van de werkgroep, waaronder titel, onderwerp, soort werkgroep doelstellingen, resultaat, leden, tijdspad en budget. Het voorstel wordt voorgelegd aan het bestuur, die binnen drie weken een besluit maakt. De beslissing zal gebaseerd zijn op: de bijdrage van de werkgroep aan het behalen van de doelstellingen van WO=MEN, openheid tav andere leden uit het platform en verwachte resultaten voor het platform als geheel.

Wanneer de werkgroep is goedgekeurd door het bestuur wordt een vergader budget aan de werkgroep toegekend voor reiskosten, print- en vergaderkosten tot maximaal 500,- Euro per jaar. Daarnaast kan de werkgroep een werkbudget aanvragen voor een activiteit of publicatie tot maximaal 2.500,- per jaar. Ook na formatie kan de werkgroep een verzoek indienen voor een werkbudget. In sommige gevallen kan het secretariaat ondersteuning bieden bij het werven van aanvullende fondsen als het beschikbare budget niet toereikend is voor de activiteiten van de werkgroep. Het budget biedt geen ruimte aan salaris kosten of beloningen. Per jaar is er ruimte voor vijf werkgroepen.

Van de werkgroepen wordt verwacht dat ze ten minste een keer per jaar verslag uitbrengen tijdens de algemene leden vergadering en daarnaast notulen van de werkgroep bijeenkomsten bijhouden die ter informatie aan het secretariaat worden gestuurd. Aan het einde van het jaar dient de werkgroep een kort verslag van 500 woorden en een financiële verantwoording aan het secretariaat te sturen om in het jaarverslag van WO=MEN te worden bijgesloten. Werkgroepen worden aangemoedigd om gebruik te maken van de digitale mogelijkheden van WO=MEN, zoals website en nieuwsbrief, om andere leden van het platform te informeren en betrekken.

**WAAR?**

Een werkgroep kan ontmoeten waar ze wil. Het secretariaat kan eventueel helpen bij het vinden van een geschikte locatie. Naast directe ontmoetingen, stimuleert WO=MEN digitale manieren van informatie uitwisseling, deze worden op dit moment op de website van WO=MEN ontwikkeld.

**WAAROM?**

Om beter met elkaar samen te werken, onze kennis te vergroten en effectiever bij te dragen aan gendergelijkheid wereldwijd!

## II Guiding Principles

De leden van WO=MEN streven ernaar om *gender-gelijkheid* en zelfbeschikking, zelfstandigheid en zeggenschap (*empowerment*) van vrouwen (weer) zichtbaar op de agenda te zetten en te behouden van de Nederlandse overheid, de politiek, ontwikkelingsorganisaties en maatschappelijke groeperingen, en een bijdrage te leveren aan het (inter)nationale debat over gender en vrouwenrechten. Samen met de aandacht hiervoor dient het budget voor dit onderwerp navenant toe te nemen. Inspanningen ter bevordering van de gender-gelijkheid moeten zowel op vrouwen als op mannen gericht zijn – het gaat om verandering van genderverhoudingen en machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen. De leden van WO=MEN zetten zich in vrouwen en mannen te betrekken bij WO=MEN en het bereiken van gender-gelijkheid. Dit handvest, waarin onze gezamenlijke waarden staan en dat door alle leden wordt onderschreven, helpt ons bij het bereiken van die missie.

### 1. Mensenrechten

WO=MEN werkt voor de volledige implementatie van de rechten zoals onderschreven in de Convention of the Elimination of all forms of Discrimination Against Women (CEDAW) en andere internationale wetgeving. Mensenrechten gelden voor iedereen, zijn ondeelbaar, niet onderhandelbaar en universeel. Elke vorm van discriminatie is onacceptabel.

### 2. Seksuele en reproductieve rechten

WO=MEN zet zich in voor het recht van iedereen, ongeacht sekse, leeftijd, seksuele oriëntatie, lichamelijke vermogens of huwelijks staat, om zelf te beslissen over haar/zijn lichaam, partnerkeuze, seksuele leven en kindertal, zonder discriminatie of dwang. Iedereen heeft recht op volledige en correcte seksuele voorlichting en heeft het recht gebruik te maken van seksuele en reproductieve gezondheidsinstellingen, die toegankelijk, veilig, betrouwbaar, gekwalificeerd en klant vriendelijk moeten zijn, ook voor jongeren. Een ieder heeft recht op toegang tot verschillende soorten anticonceptie, als mede veilige abortus en veilige bevalling. Wij zetten ons in voor de volledige integratie van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten in HIV/AIDS preventie en zorg.

WO=MEN zet zich in voor betekenisvolle participatie van vrouwen die leven met HIV op elk politiek niveau, lokaal, national, regional en international, waar besluiten worden genomen die hun welzijn en leven beïnvloeden. WO=MEN staat voor volledige toegang tot betaalbare zorg en behandeling voor vrouwen met HIV. WO=MEN maakt zich hard voor het waarborgen van alle mensenrechten voor HIV positieve vrouwen, met name hun seksuele, reproductieve, wettelijke, financiële en algemene gezondheidsrechten.

### 3. Gender-specifiek geweld

WO=MEN zet zich in om gender-specifiek geweld in al haar vormen te bestrijden en de mate en de ernst van dit geweld zichtbaar te maken voor het grote publiek en de politiek. Veelal is gender-specifiek geweld onzichtbaar of wordt het getolereerd. Dit is schadelijk voor zowel vrouwen als mannen.

Vrouwen spelen een sleutelrol in geweldpreventie en vredesopbouw. Wij zetten ons er voor in dat deze rol erkend en benut wordt. De volledige implementatie van resolutie 1325 van de VN veiligheidsraad is hiervoor van cruciaal belang.

### 4. Duurzame economie en leefomgeving

WO=MEN zet zich in voor het recht van iedereen op toegang tot deelname aan een duurzame economie en een veilige en gezonde leefomgeving. WO=MEN maakt zich sterk voor duurzame productie, met gebruik van ecologisch verantwoorde energiebronnen, zoals zon, wind en water.

Als gevolg van beleid en de condities, opgelegd door de Bretton Woods Institutions, oneerlijke handelsvoorwaarden en gebrek aan milieubeheer, wordt het grootste deel van de wereldbevolking de toegang ontzegd tot goede huisvesting en middelen van bestaan, veilig drinkwater en voedsel, duurzame energie en technologie, onderwijs en kennis, gezondheidszorg, transport en bescherming tegen natuurrampen. Vanwege hun vaak ondergeschikte sociale positie zijn vrouwen daarvan het meest de dupe.

WO=MEN pleit voor eerlijke handelsverdragen, waar vrouwen(organisaties) vanaf de start actief bij betrokken zijn. Eerlijke handel betekent gelijke toegang tot markten. Oneerlijke handelsvoorwaarden hebben direct of indirect negatieve effecten op de toegang tot drinkwater, gezondheidszorg, onderwijs, energiebronnen, transport en andere levensbehoeften. Traditionele rolpatronen en de typische kwetsbaarheid van levensonderhoud van vrouwen, veroorzaken dat vrouwen hier meer de dupe van zijn dan mannen.

Vrouwen spelen een belangrijke rol bij het ontwikkelen van duurzame productie en consumptie en een gezonde leefomgeving. WO=MEN zet zich in om dit zichtbaar te maken voor een breed publiek en de politiek.

## **5. Opleiding en werk**

WO=MEN zet zich in voor gelijke opleidingsmogelijkheden voor jongens en meisjes. Meisjes en jonge vrouwen hebben het recht om naar school te gaan, onder alle omstandigheden, ook als ze zwanger raken/zijn, trouwen, HIV positief zijn, of afkomstig zijn uit cultureel achtergestelde groepen. De leeromgeving moet een veilige plek zijn waar niemand blootgesteld wordt aan seksuele intimidatie of geweld. Lesprogramma's en de leeromgeving dienen gender-sensitief te zijn en gender-specifieke traditionele normen, ideeën en gedrag waar mogelijk te doorbreken.

Wij onderschrijven het recht van vrouwen op werk, dat betaald en waardig is, vrij van discriminatie, seksuele intimidatie en geweld. Dit betekent onder andere goede, veilige arbeidsomstandigheden, gelijke beloning voor gelijkwaardig werk en promotiemogelijkheden. WO=MEN ondersteunt alle rechten gerelateerd aan werk, inclusief de conventies en aanbevelingen van de ILO.

## **6. Participatie, besluitvorming en macht**

WO=MEN zet zich in voor gelijke toegang voor mannen en vrouwen tot posities waarin macht uitgeoefend kan worden. Verhoogde en gelijke participatie en zeggenschap op elk niveau is cruciaal om gender-gelijkheid op alle niveaus te realiseren. Gelijke toegang tot kwalitatieve informatie speelt hierbij een belangrijke rol. Wij zetten ons in voor leiderschap van jongeren(organisaties), die zich inzetten voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen en vrouwenrechten.

Wij zetten ons in voor gelijke deelname van vrouwen en mannen op alle niveaus van besluitvorming. Dit betekent dat er rekening gehouden wordt met verantwoordelijkheden buiten de sfeer van de betaalde arbeid en de prive-sfeer. Gelijke erf- en eigendomsrechten zijn voorwaarde voor gelijke toegang van vrouwen en mannen tot besluitvorming en macht.

WO=MEN vindt het van belang dat onder de besluitvormende posities vrouwen en mannen die zich inzetten voor vrouwenrechten en gender equality uit verschillende generaties vertegenwoordigd zijn. Voor WO=MEN is de intergenerationale dialoog van groot belang.

### III Ledenlijst

#### Institutionele leden

Aim for Human Rights  
Aletta  
AMREF Flying Doctors  
CHOICE for Youth  
Cordaid  
Eos Consult  
Fair Wear Foundation  
Hivos  
ICCO  
IFOR/WPP  
IKV Pax Christi  
Ileia  
Mama Cash  
Movisie  
Oxfam Novib  
Schone Kleren Kampagne  
WGNRR  
WPF  
Yente

#### Individuele leden

Balkema, Ines  
Bentvelsen, Kitty  
Bergeijk, Bas van  
Bijleveld, Leontine  
Buringa, Joke  
Bushee, Jennifer  
Dantzig, Ama van  
Dütting, Gisela  
Es, Marjan van  
Groverman, Verona  
Jong, Joan de  
Kanapathipillai, Valli  
Kempen, Mariël van  
Kernkamp, Carolien  
Keuper, Ina  
Kingma, Koos  
Klute, Margot  
Koning, Yvonne  
Langeveld, Miriam  
Leenders, Geert  
Luijken, Anneke van  
Maarse, Lucy  
Manders, Joke  
Meijers, Gea  
Mendez, Blanca  
Balkema, Ines  
Bentvelsen, Kitty  
Bergeijk, Bas van  
Bijleveld, Leontine  
Buringa, Joke  
Bushee, Jennifer  
Dantzig, Ama van  
Dütting, Gisela  
Es, Marjan van  
Kanapathipillai, Valli  
Kempen, Mariël van  
Kernkamp, Carolien  
Keuper, Ina  
Kingma, Koos  
Klute, Margot  
Koning, Yvonne  
Langeveld, Miriam  
Leenders, Geert  
Luijken, Anneke van  
Maarse, Lucy  
Manders, Joke  
Meijers, Gea  
Mendez, Blanca  
Mukhopadhyay, Maitrayee  
Oranje, Joke  
Osch, Thera van  
Peters, Lilian  
Plantenga, Dorine  
Quist, Cornelia  
Reynders, Jan  
Roorda, Tessa  
Scheeve, Marija  
Schenk Sandbergen, Loes  
Schoofs, Steven  
Schoustra, Ellettha  
Smilde, Marike  
Spigt, Mariette  
Stegeman, Athalie  
Stemmler, Inge  
Verbaken, Karin  
Vossenbergh, Saskia  
Vries, Margriet de  
Westendorp, Annemarie

Groverman, Verona  
Jong, Joan de

Yalim, Ozden