



Meerjarenplan 2022 – 2026



Meerjarenplan 2022 – 2026

Inhouds- opgave

Leden 3

Afkortingen 4

1. Terugblik en toekomst

Wat hebben we bereikt? 5

Hoe kijken we vooruit? 7

Geleerde lessen 7

2. Theory of Change

Context 9

Lange Termijn Impact en Theory of Change 10

Interventies 15

Werkwijze 16

Aannames en risico's 16

3 Specifieke Outcomes

Gender & Duurzame Economie 18

Gender, Vrede & Veiligheid 24

Ruimte en Steun voor Voorvechters 29

Overkoepelende outcomes 32

4. Bedrijfsvoering en organisatie

Werkgroepen, programma's en allianties 35

Sturing 38

Organisatie 39

Communicatie en profilering 42

5. Indicatieve Jaarbegroting

Toelichting op de begroting 44

Begroting Buitenlandse Zaken 45

Begroting per middellange termijn impact 46

Per 1 januari 2021 heeft WO=MEN naast 115 individuele leden, waaronder 12 gratis lidmaatschappen, de volgende institutionele leden:

ActionAid	Multicultural Women's Peacemakers Network
Amref Flying Doctors	Nederlandse Vrouwenraad
BeBald	Oxfam Novib
Belink Academy	Palestine Link
Both Ends	Partos
Brijante Onderneemsters	PAX Nederland
CARE	PBI Nederland
Center for Civil Society and Democracy Europe – CCSDE	Plan Nederland
Choice for youth & sexuality	Platfom Vrouwen en Duurzame Vrede
CNV Internationaal	Prisma
Cordaid	Rutgers
Defence for Children	See You Foundation (Light for the World)
Free Press Unlimited	SeksWerkExpertise
Global Network of Women's Shelters	Sudanese Unie voor vrouwen en kinderen in Nederland
HIVOS	Support Trust for African Development (STAD)
IMPACT	Tear
Karama Koninklijk Instituut voor de Tropen	ThinkQuantum Consulting
Koerdische Vrouwen Stichting Helin	Tosangana
MamaCash	Unie van Soroptimistclubs
Mensen met een missie	Vrouwenorganisatie Nederland Darfur (VOND)
Mercy Corps Netherlands	VSO Nederland
MUCOP	Wadi
Mukomeze	White Ribbon NL

Wide+
WILPF Nederland
Women Engage for a Common Future (WECF)
Women's Initiatives Network
WomenWin
YWCA Nederland



GNC	First German/Netherlands Corps
ALV	Algemene Leden Vergadering
AO	Algemeen Overleg Tweede Kamer
BMO	Breed Mensenrechtenoverleg
BuHaOs	Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking
BuZa	Buitenlandse Zaken
CBI	Centrum tot Bevordering van de Import uit ontwikkelingslanden
CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women
CMI!	Count Me In!
CONCORD	European NGO Confederation for Relief and Development
CSW	Commission on the Status of Women
ECHO	European Civil Protection & Humanitarian Aid Operations
EU	Europese Unie
EZK	Economische Zaken en Klimaat
FB	Facebook
FPIC	Free, prior and informed consent
Fte	Fulltime equivalent
GMPI	Gender Meerpartijen Initiatief
GR32	General Recommendation 32
HLPF	High-level Political Forum
HRC	UN Human Rights Council
IDH	Initiatief Duurzame Handel
ILO	International Labour Organisation

IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
IOB	Internationaal Onderzoek en Beleidsevaluatie
IASC	UN Inter-Agency Standing Committee
LHBTQI	Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele mensen, transgender personen, intersekse personen, queer personen
MFS	Medefinancieringsstelsel
NAP 1325	Nationaal Actieplan 1325
NGO	Non-gouvernementele organisatie
NVR	Nederlandse Vrouwen Raad
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
ROC	Regionaal opleidingscentrum
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
RvT	Raad van Toezicht
SDG	Sustainable Development Goals
SMART	Specifiek - Meetbaar - Acceptabel - Realistisch - Tijdsgebonden
SRGR	Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten
ToC	Theory of Change
VN	Verenigde Naties
VNVR	Veiligheidsraad van de Verenigde Naties
Wide+	Women In Development Europe+
WO=MEN	Women Equals Men
WPP	Women Peacemakers Program
WPS	Women, Peace and Security



Terugblik en
toekomst

Voor u ligt het Meerjarenplan 2022-2026 van WO=MEN, Dutch Gender Platform. WO=MEN is het grootste genderplatform in Nederland en uniek in zijn soort in Europa. Ons ultieme doel is de verdere wereldwijde verankering van gendergelijkheid en respect voor vrouwenrechten. WO=MEN zet zich in voor gelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen, ongeacht seksuele oriëntatie en genderidentiteit. Ongelijke machtsverhoudingen tussen mensen - bijvoorbeeld op basis van sekse, ras, klasse, beperking, leeftijd- willen we tegengaan. Nergens mag dit leiden tot ongelijke behandeling of kansen. Gendergelijkheid is geen luxe maar een recht.



1. Context waarin wij werken

In Nederland, Europa en wereldwijd zien we de kracht die uitgaat van het consequent vechten voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. We zien overal ter wereld massale protesten van vrouwen en vrouwelijke leiders. Zo hebben voorvechters voor vrouwenrechten in Argentinië het parlement zover gekregen de criminalisering van abortus af te schaffen¹. In Spanje gingen miljoenen vrouwen de straat op² voor een 'pro-equality strike'. In Polen werd massaal gedemonstreerd tegen het wegnemen van rechten op abortus. Vrouwen en meisjes zijn zichtbaarder in leiderschapsrollen en realiseren verandering. De wereld maakte kennis met vrouwelijk leiderschap in vredesprocessen en democratiseringsbewegingen (Sudan en Wit-Rusland), antiracisme-bewegingen (Black Lives Matter) en in klimaatonderhandelingen (Friday4future). Steeds meer landen zetten zich in voor feministisch buitenlandbeleid.

Er is echter ook nog steeds een groeiende terugslag op democratische en progressieve waarden en processen. In meerdere landen staat de democratie onder en lijkt zelfs sprake van een

regressie. Diverse VN-processen worden gehinderd door slechts enkele landen. 'Anti-gender' groepen coöpteren mensenrechtentaal voor anti-vrouwenrechten en anti-gendergelijkheid agenda's. De terugslag hangt samen met een opkomst van ultraconservatieve groepen. Zij veroorzaken een tegendruk op onder meer rechten van LHBTQI mensen, migranten, vrouwen en meisjes. Vooral het recht van vrouwen en meisjes om te beschikken over hun eigen lichaam wordt bestreden en aangevallen. Ze worden ook niet geaccepteerd als legitieme gesprekspartner in politieke besluitvormingsprocessen. In landen met ultraconservatieve en populistische leiders wordt het recht op demonstreren ingeperkt. Ook worden financieringsmogelijkheden voor het maatschappelijk middenveld beperkt. Vrouwen en meisjes, vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesactivisten voorop worden online en offline aangevallen³. Door het groeiend gebruik van online tools, groeit ook online het gender gerelateerd geweld in verschillende vormen.

¹ <https://www.theguardian.com/world/2020/dec/30/argentina-legalises-abortion-in-landmark-moment-for-womens-rights>

² <https://www.spainenglish.com/2019/03/08/international-womens-day-protests/>

De COVID-19 pandemie zet vrouwenrechten en gendergelijkheid nog meer onder druk. Het zal nu zeker 30 jaar langer duren om de gender gap in betaald werk te dichten, en naar verwachting is dat momenteel al 130 jaar⁴. Daarbij is er sprake van voedselonzeekerheid, verlies van sociale netwerken, minder publieke diensten, een verslechterde toegang tot een veilige abortus, een toename van gender gerelateerd geweld, oplopende spanningen en misbruik van macht en militaristisch ingrijpen. Voor autoritaire en illiberale overheden is een crisis de perfecte gelegenheid om democratische basisbeginselen en fundamentele mensenrechten, waaronder gendergelijkheid en vrouwenrechten, uit te hollen. De crisis veroorzaakt ook een stap terug in het realiseren van duurzame vrede en veiligheid en van economische gelijkheid, bijvoorbeeld voor Europese lidstaten⁵. De veranderende machtsrelaties worden gezien als een bedreiging voor familie, staat of God.

Om gendergelijkheid te bereiken, is het belangrijk om niet alleen vrouwen en meisjes in al hun diversiteit te betrekken, maar ook mannen en jongens. Ongelijke machtsverhoudingen en traditionele sociale normen beïnvloeden ook mannen en jongens negatief. Zo zijn structurele ongelijkheden en genderrollen regelmatig oorzaak van conflict. Als er geen aandacht is voor de rollen van vrouwen, mannen en gender non-conforme personen in conflictsituaties ligt herhaling op de loer. Want er ontstaat geen duurzame vrede als de onderliggende machtsverhouding en rolpatronen niet veranderen. Door structurele aandacht voor gendernormen profiteren ook mannen en jongens bij het bereiken van gendergelijkheid.

1.1.1 Positie van Nederland

Nederland speelt internationaal een grote rol door de omvang van de internationale handel, ontwikkelingssamenwerkingsprogramma's en diplomatie. De Nederlandse politiek stimuleerde de afgelopen jaren gendergelijkheid en vrouwenrechten in het buitenlandbeleid en in de internationale en Europese agenda's. Het neemt een vooruitstrevende rol in het financieel ondersteunen van kritische vrouwenrechtenorganisaties. Nederland voert daadwerkelijk een Nationaal Actieplan uit rond Vrouwen, Vrede en Veiligheid. Ook kaart het de rol aan van vrouwen in handels- en investeringsbeleid.

De Nederlandse inzet op internationale gendergelijkheid en vrouwenrechten wordt gedragen door een meerderheid van het Nederlandse publiek. Het Gender Meer Partijen Initiatief (Gender MPI) van WO=MEN met verschillende politieke partijen, laat zien dat hiervoor ook een meerderheid in de Tweede Kamer bestaat. Deze inzet en steun is echter niet vanzelfsprekend. Permanente aandacht en inspanning is nodig omdat verkiezingen voor nieuwe politieke verhoudingen zorgen. Maatschappelijke organisaties, het brede publiek, publieke instituten en de private sector werken hierin regelmatig samen en participeren in Nederlandse beleidsprocessen.

³ <https://www.unfpa.org/press/nearly-half-all-women-are-denied-their-bodily-autonomy-says-new-unfpa-report-my-body-my-own>

⁴ <https://www.euronews.com/2021/03/31/covid-means-closing-global-gender-gap-will-take-extra-36-years-says-world-economic-forum-r>

⁵ <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>

1.1 Wat heeft WO=MEN al bereikt?

Om wereldwijde gendergelijkheid en respect voor vrouwenrechten te bereiken is een systeemverandering nodig bij overheid, maatschappelijk middenveld, bedrijfsleven en publiek. Een systeemverandering waarbij actief wordt ingezet op gelijke macht, rechten en kansen voor iedereen. WO=MEN droeg, samen met leden en partners, de afgelopen jaren bij aan aanpassing van discriminerende en schadelijke internationale en nationale wet- en regelgeving. We agendeerden schadelijke en uitsluitende activiteiten van Nederlandse bedrijven in het binnen- en buitenland en wisten die soms te stoppen. We lobbyden voor voldoende middelen voor en gaven steun aan gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten in het Globale Zuiden om hun eigen agenda's te bepalen. En we eisten wereldwijd verandering van beperkende sociale normen en gedrag over wat een échte man of vrouw zou zijn of horen te doen. Centraal van dit alles stond de afgelopen jaren het verbinden met andere internationale en nationale maatschappelijke bewegingen, maar ook waar mogelijk een open uitwisseling met vertegenwoordigers van overheden en bedrijfsleven.

Zie hieronder een selectie van een aantal van onze resultaten van de afgelopen 4 jaar:

Bij ministeries:

- = Dat het ministerie van Buitenlandse Zaken SDG 5 een dwarsdoorsnijdend thema van het Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerkingsbeleid heeft gemaakt. Dit is een belangrijke stap geweest in het toewerken naar inclusieve en duurzame Nederlandse standaarden en wetten, voor internationaal beleid en uitvoering voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.
- = Dat we samen met de ministeries van BZ, OCW, Defensie en J&V, en 70 NGOs het vierde Nationaal Actieplan 1325 hebben gelanceerd. In dit NAP 1325-IV is voor het eerst aandacht voor de veilige asielopvang en betekenisvolle participatie van vrouwen en meisjes uit conflictsituaties bij beleidsontwikkeling in Nederland. NAP 1325-IV heeft ook voor het eerst een monitoring en evaluatie framework, met jaarlijkse rapportage aan de Kamer

en implementatieplannen van onder andere de ministeries van Defensie en Buitenlandse Zaken.

Bij de Verenigde Naties:

- = Nederland is een voorloper geworden als het gaat om participatie van het maatschappelijk middenveld tijdens de VN-vergadering van de Commission on the Status of Women. Sinds 2018 is een NGO-vertegenwoordiger uit het maatschappelijk middenveld onderdeel van de Nederlandse overheidsdelegatie tijdens deze bijeenkomst. Ook legt de delegatie verantwoording af over de behaalde resultaten en het proces aan het maatschappelijk middenveld.
- = Dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken, samen met het Count Me In! Consortium waar WO=MEN een strategische partner in is, een leiderschapsrol heeft aangenomen in Generation Equality Actie Coalitie 6 dat zich richt op het versterken van feministische bewegingen en leiderschap.
- = Dat na gezamenlijke lobby met Women Peace Security (WPS) netwerken wereldwijd er een Women, Peace and Security and Humanitarian Action Compact is opgericht, waarin VN-entiteiten, lidstaten en maatschappelijk middenveld samen toezien op de wereldwijde implementatie van de WPS-agenda. En dat WO=MEN daar een van de negen CSO Catalytic members van is.

Bij de politieke partijen en Tweede Kamerleden:

- = Dat politieke partijen en Tweede Kamerleden structureel in politieke besluitvorming gendergelijkheid en vrouwenrechten promoten en schendingen van vrouwenrechten aankaarten. Dit hebben we de afgelopen jaren gedaan door met onze leden permanent in te zetten op kennisdeling en -uitwisseling met Kamerleden, het aankaarten van misstanden en het beïnvloeden van verkiezingsprogramma's. Een concreet resultaat hiervan is de wederoprichting van het parlement-brede **Gender Meer Partijen Initiatief (Gender MPI)**. Leden van het Gender MPI hebben ministers succesvol ter verantwoording geroepen op incoherent beleid en aangemoedigd



internationaal een voorvechtersrol te nemen. Zo stuurden Kamerleden op aanvullende IMVO-wetgeving en een scherpere kabinetsinzet op een (feministisch) bindend verdrag over mensenrechten en bedrijfsleven. Op verzoek van de Tweede Kamer monitort Nederland of financiële anti-terreurmaatregelen en wapenhandel impact hebben op de operationele ruimte en positie van vrouwen(organisaties).

Bij de Europese Unie en het Europees parlement:

- = Dat gendergelijkheid en vrouwenrechten hoog op de agenda zijn blijven staan in de plannen en het beleid van de Europese Commissie via Gender Action Plan (GAP-III) en de EU Trade Policy Review.
- = Dat de EU een progressieve WPS Strategie en Actieplan heeft ontwikkeld, waarbij WO=MEN betrokken was als lid van de EEAS Informal Taskforce. Dat Nederlandse Europarlementariërs structureel aandacht hebben gevraagd voor de terugslag op vrouwenrechten en gendergelijkheid als gevolg van de COVID-19 pandemie.

Bij het bedrijfsleven:

- = Dat WO=MEN een kritische en constructieve deelnemer is aan het IMVO-convenantenproces. We hebben deelgenomen aan de evaluatie van de convenanten waar schendingen van vrouwenrechten en gendergelijkheid is aangekaart.
- = Dat WO=MEN vrouwenrechten en gendergelijkheid actief heeft geagendeerd en bijgedragen aan de National Baseline Assessment van het Nationaal Actieplan (NAP) Bedrijfsleven en mensenrechten.
- = Dat we een schaduw rapportage hebben opgesteld over de impact van financiële anti-terreurmaatregelen van Nederlandse donoren en banken op Nederlandse organisaties die werken op gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd. Dit heeft geleid tot bewustwording bij banken en het ministerie van Buitenlandse zaken. ER vinden nu structurele multi-stakeholder ronde tafels plaats over het voorkomen van de negatieve impact.

Bij het brede publiek:

- = Dat ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten bij het brede publiek in Nederland steeds vaker en grootschaliger onder de aandacht worden gebracht. WO=MEN is initiator of betrokken bij de opzet van publiekscampagnes, opiniestukken en media interviews. Op deze manier creëren we een groeiend bewustzijn over de strijd voor empowerment voor vrouwen, meisjes en gender non-conforme personen. Dat we 20.000 vrouwen en mannen, jong en oud, mobiliseerden voor de grote WOMEN March Nederland in 2017.
- = Dat WO=MEN meer nationale en internationale bekendheid heeft opgebouwd bij media (radio, kranten en magazines). Hierdoor wordt WO=MEN vaker benaderd als de expert voor informatie over belangrijke ontwikkelingen op gendergelijkheid en vrouwenrechten of contacten met onze partners, inclusief gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten elders op de wereld.
- = Dat via de Gelijk = Anders bijna twee duizend mensen een petitie tekenden die oproept vrouwenrechten op te nemen in het regeerakkoord. De campagne heeft ook weer bijgedragen aan een groeiend bewustzijn dat beleid belangrijk is en beïnvloed kan worden.



1.2 Hoe kijkt WO=MEN vooruit?

WO=MEN blijft doen wat een klein en professioneel platform moet doen: met één stem lobbyen, invloed uitoefenen op beleid in Nederland, Europa en wereldwijd, beleid en beleidsuitvoering monitoren, kennis delen, krachten bundelen en mensen verbinden en mobiliseren. Onze samenstelling is uniek en divers. 54 organisaties en 113 professionals zijn verbonden aan WO=MEN; ontwikkelings- en vredesorganisaties, vrouwen- en gendergelijkheidsorganisaties, diaspora, vakbonden, politie, journalisten, kennisinstututen, academici, militairen, ondernemers, studenten en opiniemakers.

WO=MEN en haar leden en partners werken samen aan gemeenschappelijke strijdpunten. Daarbij erkennen we ook onze verschillen. Wereldwijde verankering van gendergelijkheid en vrouwenrechten realiseert WO=MEN door te vechten tegen vastgeroeste rolpatronen, racisme, uitsluiting en machtsongelijkheid. Samen met onze partners en leden vragen we continue aandacht voor de impact van gendergelijkheid op conflict en veiligheid, economische ontwikkeling, klimaat en milieu. Ook strijden we voor meer politieke, financiële en sociale ruimte voor gendergelijkheids- en vrouwenrechtenactivisten wereldwijd.

Gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes (SDG 5) is één van de zeventien Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. WO=MEN blijft de Nederlandse uitvoering van SDG 5 coördineren in het brede buitenlandbeleid. De SDGs zijn in 2015 aangenomen en hebben als doel in 2030 te komen tot een meer duurzame wereld met minder armoede, betere gezondheid en meer gendergelijkheid. SDG 5 is een specifiek doel op gender en empowerment en tegelijkertijd is gendergelijkheid cross-cutting voor de andere doelen.

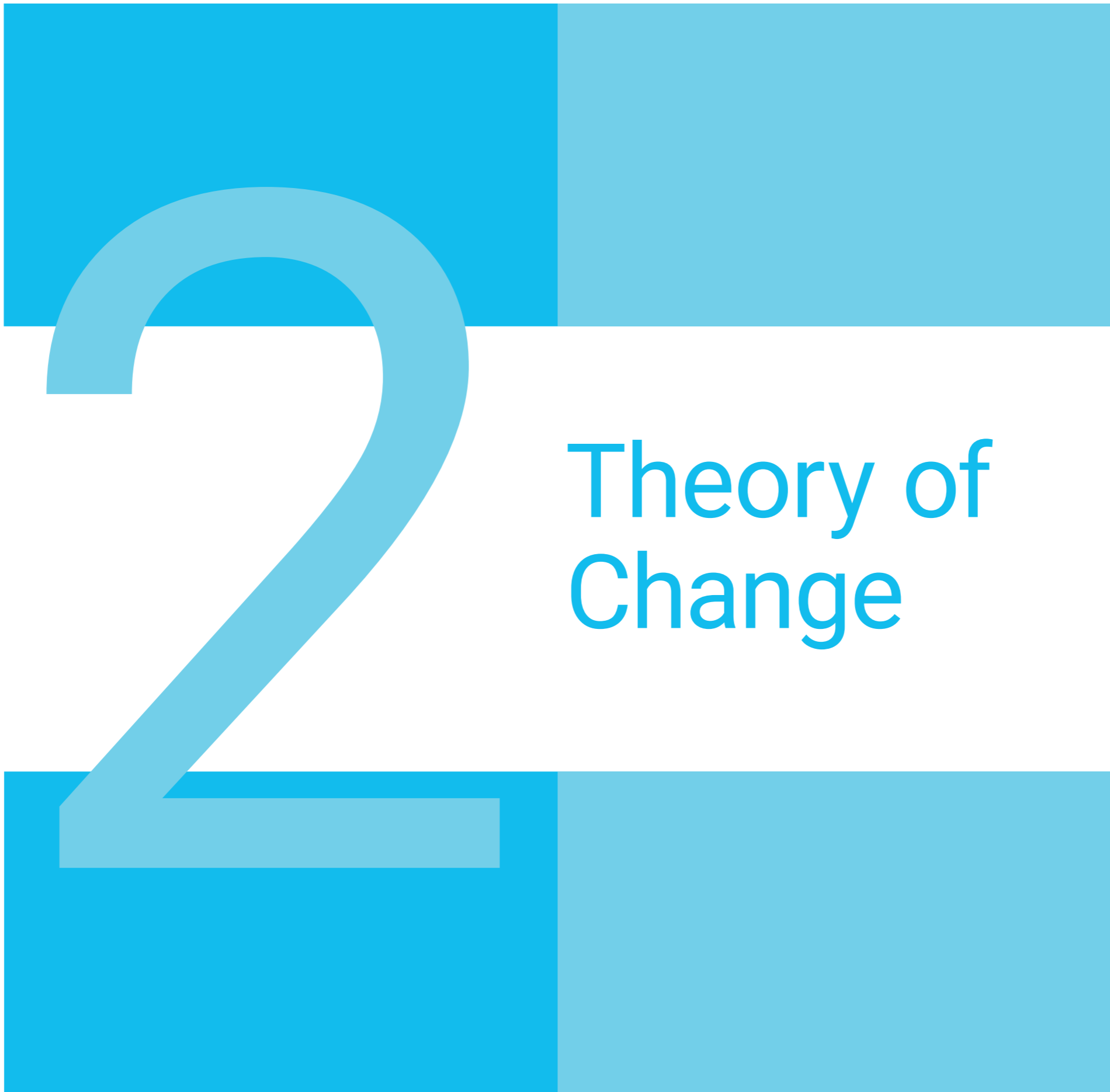


1.3 Wat hebben we geleerd voor de toekomst?

De Theory of Change (2018-2021) is nog steeds relevant. Gebaseerd op onze ervaring van de afgelopen jaren willen we nog meer focus. De nieuwe TOC 2022-2026 is op vooral een aanscherping, verbreding en verdieping. We blijven gebruikmaken van dezelfde interventies. De lessen die we hebben geleerd zijn vertaald in de volgende verbeteringen:

- = We brengen nu duidelijker voor het voetlicht dat we groeiende aandacht hebben voor voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten. Zij hebben ruimte nodig, steun en bescherming ten tijde van een conservatieve backlash en afnemende ruimte voor maatschappelijke organisaties. De twee thema's Gender en Duurzame Economie en Gender, Vrede en Veiligheid zijn onverminderd relevant. Zij dekken echter onvoldoende volledig onze huidige thematische focus. WO=MEN met haar leden bouwt continu aan een sterke en weerbare beweging om vrouwenrechten en gendergelijkheid te bewerkstelligen. Dit hebben we nu explicieter benoemd als een derde thema.
- = De ToC 2018-2021 geeft de indruk dat er een lineair stappenplan is dat doorgelopen moet worden om verbeteringen in beleid en uitvoering te bereiken. In de praktijk is dat proces niet lineair. Alle onderdelen, zoals het veranderen van houding en het vergroten van capaciteit en middelen, blijven onderdeel van onze strategie maar we hebben het nu anders weergegeven in de ToC.
- = We hebben gekozen om meer nadruk te leggen op de veranderingen die we willen zien bij de verschillende actoren onder elk van de 3 'thema's'. Waar in de vorige ToC de nadruk lag op wet- en regelgeving bij overheid en politiek, geven we nu duidelijker aan dat er ook veranderingen nodig zijn bij het maatschappelijk middenveld, het brede publiek en de private sector. Overheid en politiek blijven daarbij wel een belangrijke doelgroep. We gaan ook niet voor elk thema op elke actor (evenveel) inzetten.
- = Goede wetten en beleid die duurzaam en inclusief zijn, zijn van groot belang voor alle thema's waar wij op werken. Daarom is deze outcome nu expliciet neergezet als overkoepelende outcome.
- = In hoofdstuk 3 zijn de sub-doelstellingen uitgeschreven voor elk van de 3 thema's en de overkoepelende thema's. De ToC is gericht op de mijlpalen voor de komende 5 jaar. De sub-doelstellingen zijn de concrete resultaten die we de komende 5 jaar behalen. Ieder jaar, met activiteitenplannen, concretiseren we onze inzet. Zo leren we, krijgen meer focus en het maakt onze plannen transparanter. Op deze manier leggen we beter verantwoording af over de impact naar onze leden en onze donoren.





Theory of Change



In dit hoofdstuk laten we onze plannen zien aan de hand van een Theory of Change (ToC). Op basis van onze geleerde lessen zetten we een duidelijke stip op de horizon met tastbare mijlpalen. De ToC is tot stand gekomen door intensieve reflectie en dialoog tussen leden, partners, teamleden en de Raad van Toezicht. De TOC 2022-2026 kenmerkt zich door aanscherping, verbreding en verdieping.



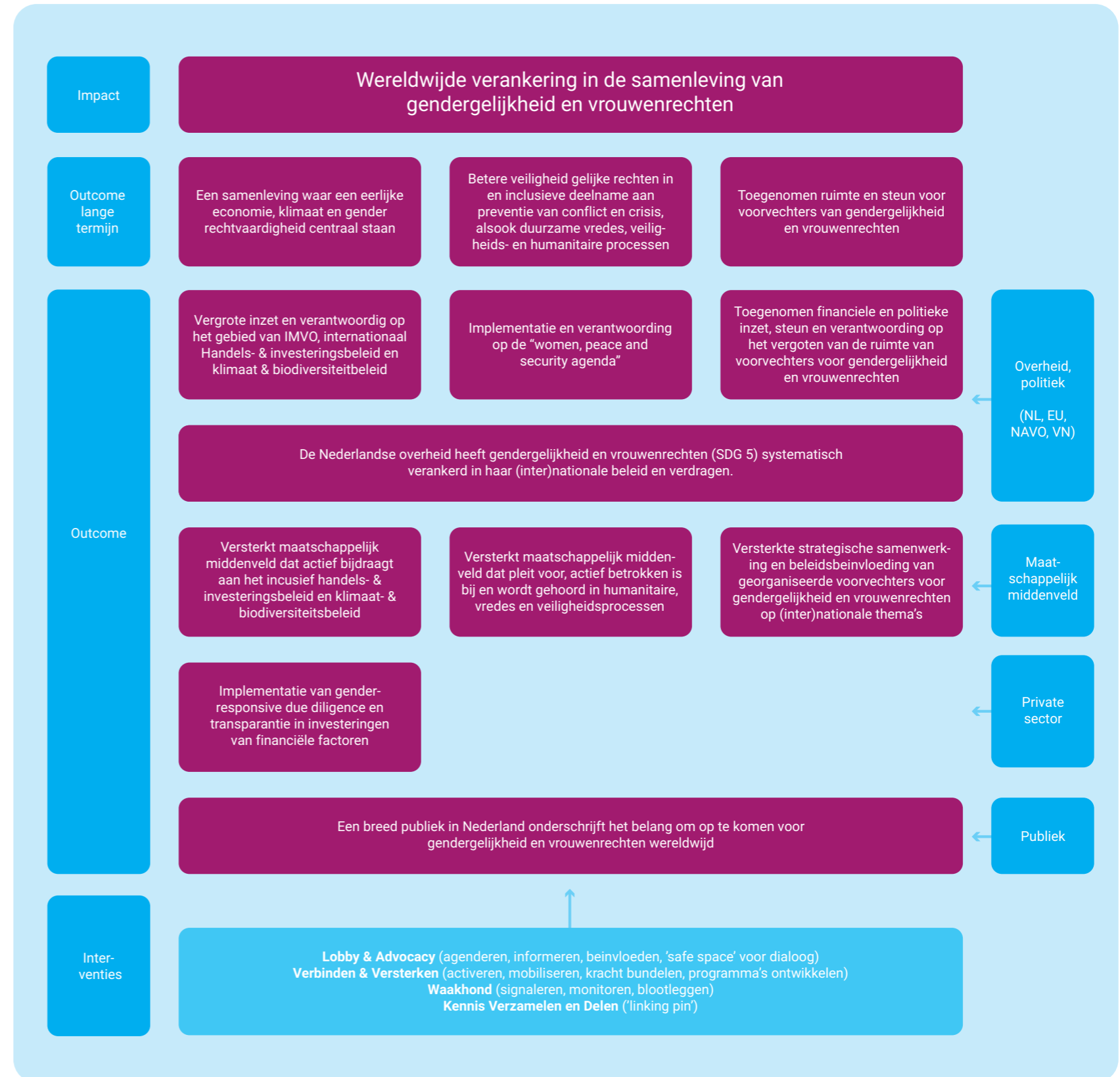
2.1 Lange Termijn Impact en Theory of Change

Ons ultieme doel is bij te dragen aan een verdere wereldwijde verankering in de samenleving van gendergelijkheid en vrouwenrechten. De keuze om ons in te zetten op een drietal thema's helpt ons om te verdiepen en verbreden. Door de stip op de horizon goed voor ogen te houden zijn we in staat om concrete resultaten te behalen.

Daarvoor is een sterke wereldwijde beweging nodig, een beweging die werkt aan het doorbreken van schadelijke gendernormen en structurele en geïnstitutionaliseerde ongelijke rechten en machtsverhoudingen. Een beweging die aandacht vraagt voor de impact van conflict, crisis en klimaatverandering. Een beweging die gaat voor een samenleving waarin een eerlijke economie, klimaat- en genderrechtvaardigheid centraal staan. Een beweging die de krimpemde ruimte van gendergelijkheid- en vrouwenrechtenactivisten bevecht en vergroot.

De drie lange termijn outcomes waar we de komende vijf jaar aan werken zijn:

- = Een samenleving waarin een eerlijke economie en klimaat- en genderrechtvaardigheid centraal staan.
- = Betere veiligheid, gelijke rechten in en inclusieve deelname aan preventie van conflict en crisis, alsook duurzame vredes-, veiligheids- en humanitaire processen.
- = Toegenomen ruimte en steun voor voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.

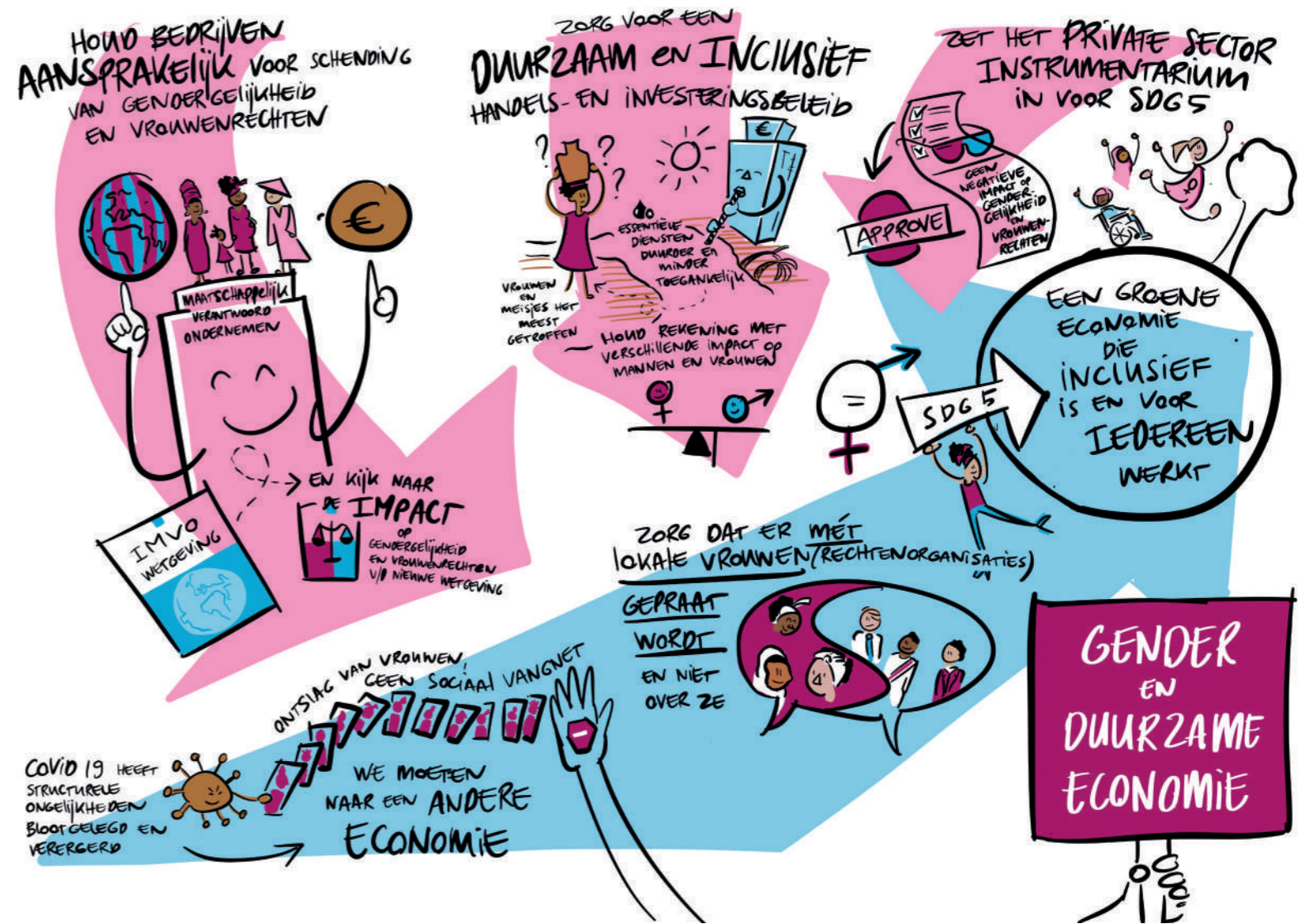


2.2.1 Gender en Duurzame Economie

DOEL: Samenleving waarin een eerlijke economie en klimaat- en genderrechtvaardigheid centraal staan.

In onze economische ordening is genderongelijkheid diepgaand verweven. Iedereen wordt geconfronteerd met de gevolgen van ongelijke patronen. Er is geen land ter wereld dat economische gendergelijkheid kent. En die ongelijkheid is vaak ook nog groot: Armoede, honger en marginalisatie zijn prominent onder vrouwen. Ook is de werk/zorg verdeling ongelijk. Vrouwen zijn gemiddeld 4 uur en 25 minuten per dag kwijt aan onbetaalde zorg en huishoudelijk werk, mannen gemiddeld slechts 1 uur en 23 minuten. Vrouwen krijgen voor hetzelfde werk significant minder betaald. Deze zaken verbeteren wel, maar uiterst langzaam. Dit is een belangrijke barrière voor een betere baan of om meer uren te kunnen werken. Vrouwen en meisjes zijn wereldwijd ook oververtegenwoordigd in informele arbeid. Dit zijn juist de slechtst betaalde en meest onzekere sectoren. Vaak in slechte werkomstandigheden. Spaargeld of een sociaal vangnet ontbreken, terwijl dit extra belangrijk is voor vrouwen. Zij zijn de primaire zorgdragers voor kinderen of ouderen. Veel vrouwen krijgen te maken met gender-based en seksueel geweld en intimidatie in de wereld van werk. Dit heeft grote gevolgen voor hun psychische en lichamelijke welzijn, hun economische veerkracht en zelfbeeld. Vrouwen worden geraakt door vervuiling door bedrijven en landroof. Ook het gebrek aan organisatie van vrouwen in bijvoorbeeld vakbonden speelt een rol. Daarnaast is er sprake van een ongelijke rol in besluitvormingsprocessen in de totale supply chain.

Om te komen tot gelijke economische rechten, invloed en toegang, moeten machtsrelaties veranderd worden. De doelstelling is 'Leave No One Behind'. Dit is de onderliggende gedachte van de Sustainable Development Goals (SDG's)⁶. Gendergelijkheid is gerealiseerd als iedereen in staat is te leven onder duurzame



en menswaardige leefomstandigheden. Hiervoor is een ander economisch systeem nodig. Een systeem dat gendergelijkheid en vrouwenrechten verankert in beleid. Een economie die de cruciale bijdrage van vrouwen aan de formele en informele economie wereldwijd erkent en op waarde schat. Hierbij is het essentieel om toe te werken naar leefbaar loon wereldwijd.

⁶ <https://www.undp.org/publications/what-does-it-mean-leave-no-one-behind>

Een eerlijke economie waarin mens en aarde centraal staan. Klimaatverandering en biodiversiteitsverlies hebben effect op genderongelijkheid. Vrouwen zijn vaker slachtoffer bij natuurrampen. Vrouwen vervullen vaak specifieke rollen in de maatschappij, bijvoorbeeld als water voorzieners in een rurale gemeenschap. Door droogte als gevolg van klimaatverandering zijn zij meer tijd kwijt aan watervoorziening en minder aan bijvoorbeeld onderwijs, andere economische activiteiten en zelfontplooiing. Maar vrouwen en gender non-conforme personen moeten niet enkel gezien worden als slachtoffers van klimaatverandering. Op veel plekken zijn zij de voorvechters op het gebied van klimaat en biodiversiteit.

Biodiversiteitsbehoud, klimaatmitigatie en -adaptatie kunnen niet bereikt worden zonder gendergelijkheid, en andersom geldt dit ook. Vrouwen, in hun rol als boer, consument, belegger en besluitvormer, leveren een essentiële bijdrage aan klimaatoplossingen en biodiversiteitsbehoud. Maar structurele ongelijkheden en uitsluiting belet de betekenisvolle participatie van gemarginaliseerde groepen. In veel juridische contexten hebben vrouwen geen toegang tot natuurlijke (zoals land) of financiële (zoals subsidies) hulpbronnen. Door de gebrekkige toegang en zeggenschap over hulpbronnen kunnen vrouwen niet hun volle potentieel bereiken, noch volledig bijdragen aan klimaatoplossingen. In 2019, rapporteerde Global Witness de moorden van 212 land- en milieu verdedigers, het dodelijkste jaar tot nu toe. In 2020, publiceerde IUCN een onderzoek waaruit bleek dat degradatie van de natuur kan leiden tot een grotere mate van gender-based geweld. In een feministische en duurzame economie worden onderliggende oorzaken van onrechtvaardigheid aangepakt door de transformatie van ongelijke machtsrelaties, structuren en normen.

COVID 19 heeft de machtsongelijkheid verergerd. De genderkloof is verder vergroot. De kans op onderwijs voor meisjes en vrouwen is kleiner geworden. Vrouwelijke ondernemers zijn hard getroffen door de pandemie. Door de lockdowns hebben zij minder interactie met hun klanten. Zij kunnen de markten en financiële diensten moeilijker bereiken. Dit heeft enorme invloed op de prijzen en toegang tot adequaat voedsel in landen waar de economie sterk afhankelijk is van deze vrouwelijke ondernemers. Tegelijkertijd geeft de COVID 19 crisis de kans om te kijken naar een eerlijke economie waar klimaat en genderrechtvaardigheid centraal staan.



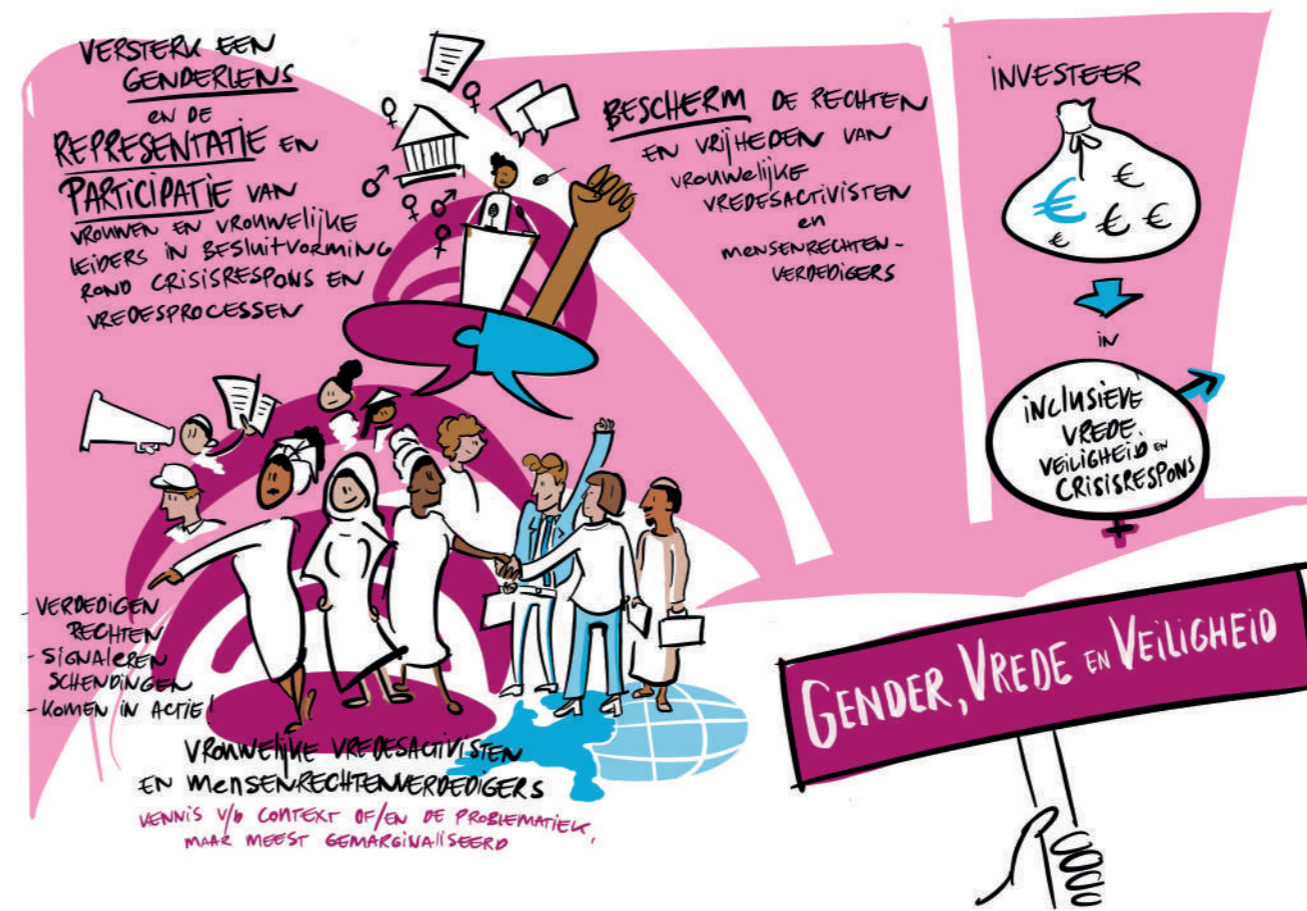
2.2.2. Gender, Vrede en Veiligheid

DOEL: Betere veiligheid, gelijke rechten in, en inclusieve deelname aan preventie van conflict en crisis, alsook duurzame vredes, veiligheids- en humanitaire processen.

Investing in inclusieve vredes- en veiligheidsprocessen en in gendergelijkheid en vrouwenrechten, evenals steun voor de voorvechters ervan, is blijvend nodig. Omdat het een recht is, omdat het nodig is voor effectieve crisisrespons, om conflict duurzaam te voorkomen, en om op tijd te kunnen signaleren als het mis dreigt te gaan.

Bij het uitbreken van crisis zijn vrouwen wereldwijd oververtegenwoordigd in het verlenen van acute hulp. Het overgrote deel van de slachtoffers en overlevers van conflict gerelateerde uitbuiting en seksueel en gender gerelateerd geweld is vrouw⁷. Vrouwen mediëren actief tussen strijdende troepen en dragen bij aan de stabiliteit en wederopbouw van hun land. In conflict zijn zowel vrouwen en meisjes, als mannen en jongens slachtoffers, nabestaanden, militairen, rebellen of vredesactivisten. Toch zijn vrouwen en meisjes ondervertegenwoordigd in besluitvorming rond crisisrespons, conflictresolutie, hulp- en herstelinspanningen⁸. Hierdoor kan het gebeuren dat gewelddadig extremisten wel aan tafel zitten, en vrouwen en jongeren die pleiten voor vreedzame transitie van de macht, niet. Dat geen rekening wordt gehouden met gendernormen die vrouwen en meisjes in een crisissituatie de zeggenschap over, of veilige toegang tot voedsel, brandstof en medische voorzieningen - waaronder seksuele en reproductieve gezondheidsdiensten - ontzeggen⁹. Dat alleen mannelijke militieleden mogen meedoen aan ontwapenings- en re-integratieprogramma's¹⁰. Of dat bij herstel inspanningen en internationale strafzaken niet of nauwelijks wordt geluisterd naar wat overlevers van conflict gerelateerde uitbuiting en seksueel en gender gerelateerd geweld willen.¹¹

Er zijn meer redenen om in te zetten op Gender, Vrede en Veiligheid. Zo zijn groeiende uitingen van haat tegen vrouwen en de LHBTQI-gemeenschap, seksueel geweld en beperkte vrijheden van vrouwen en meisjes vaak voorbodes



van conflict. Ook kunnen gendernormen leiden tot conflict. De Arabische Lente ontstond mede door jongeren die vanwege hoge werkloosheid niet konden voldoen aan sociale en culturele voorwaarden om te trouwen. Door een genderlens te integreren in vredes- en veiligheidsprocessen, worden machtsongelijkheid en schadelijke normen zichtbaar. Conflict kan daarmee duurzamer worden opgelost en beter worden voorkomen.

Ondanks talloze VN Veiligheidsraad Resoluties, internationale verdragen en regionale en nationale actieplannen, worden de onderliggende oorzaken en behoeftes van vrouwen en jongeren, nog steeds structureel genegeerd. Tijdens de COVID-19 pandemie zagen we wederom duidelijk hoe gendergelijkheid en vrouwenrechten bij crisis en conflict als eerste van de politieke agenda vallen¹². Ook wordt wereldwijd substantieel meer geïnvesteerd in korte termijn response van crisis en de nationale veiligheidsagenda, in plaats van in preventie en 'human security'. Hierdoor oefenen landen, ondanks internationale afspraken, onvoldoende controle uit op wapenhandel, ondanks de grote impact op gender gerelateerd geweld. En worden maatschappelijke organisaties, waaronder vrouwenrechtenorganisaties, vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesactivisten de dupe van restrictieve wet- en regelgeving gericht op het tegengaan van terrorisme.¹³

⁷ Veiligheidsraad van de Verenigde Naties, Report of the Secretary-General on Conflict-Related Sexual Violence, S/2020/487, 3 juni 2020, para. 5, 74 en annex.

⁸ <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/>

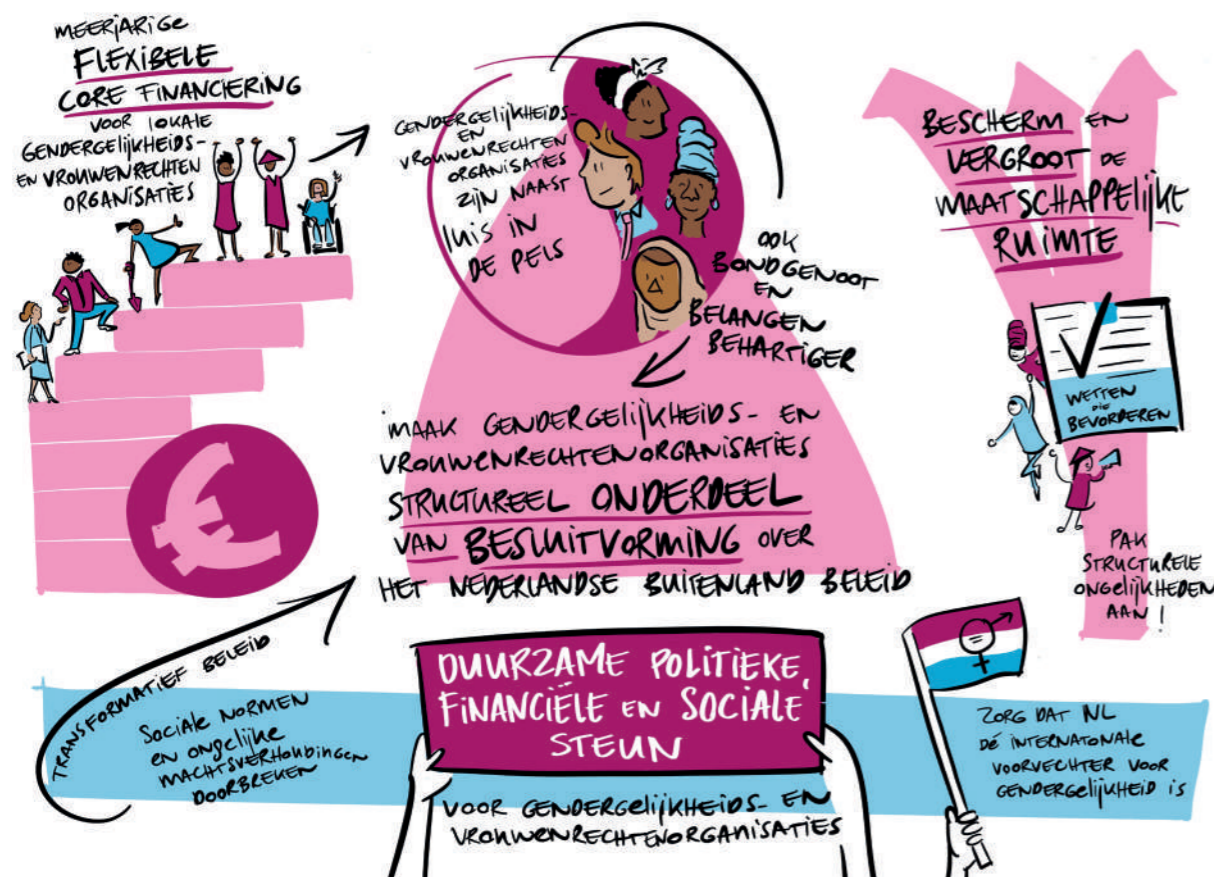
⁹ Veiligheidsraad van de Verenigde Naties, Women and Peace and Security: Report of the Secretary-General, S/2019/800, 9 oktober 2019, para. 4.

¹⁰ <https://reachingcriticalwill.org/images/documents/Publications/women-weapons-war-2nd-edition.pdf>

2.2.3 Ruimte en Duurzame Steun voor Activisme

DOEL: Toegenomen ruimte en steun voor voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten

Gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties en groepen, inclusief vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesactivisten zijn essentieel in het promoten en in stand houden van rechten voor vrouwen. Ook zijn zij belangrijk om structurele ongelijkheden te verminderen. Ze nemen hierin vaak een voortrekkersrol. Ze hebben essentiële kennis over barrières en mogelijke oplossingen. Ze fungeren daarnaast als watchdog, bondgenoot, belangenbehartiger en observator. Deze voorvechters zijn dus belangrijke partners voor overheden en andere (inter)nationale actoren. Een blik op de geschiedenis van toegenomen rechten voor vrouwen laat als constante de rol van vrouwenbewegingen zien. De uitbreiding van het stemrecht, invoering van het recht op abortus en de aanpak van geweld tegen vrouwen of duurzame vrede zijn hier voorbeelden van.



Voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten worden nog te vaak genegeerd of vergeten in beleids- of besluitvormingsprocessen. Een wereldwijde enquête in opdracht van de VN laat zien dat in de 21^e eeuw wereldwijd 90% van ondervraagden, vrouwen op een of meerdere aspecten minder geschikt vindt, bijvoorbeeld voor leiderschapsposities¹⁴. Financiering voor gendergelijkheid in overheidsprogramma's blijft achter bij het politieke commitment. Minder dan 1% van de beschikbare financiering voor genderprogramma's gaat naar gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties¹⁵. Zonder erkenning en investeringen kunnen deze voorvechters niet écht effectief bijdragen aan de structurele veranderingen die nodig zijn om gendergelijkheid en vrouwenrechten te bereiken.

De beweging voor vrouwenrechten en gendergelijkheid wordt echter steeds meer actief tegengewerkt. Wereldwijd worden vrouwen, meisjes en gender non-conforme mensen ontmoedigd om progressieve keuzes te maken en hun rechten op te eisen. Vrouwenrechtenorganisaties en activisten worden publiekelijk ondermijnd. Financiering of activiteiten worden stopgezet of onmogelijk gemaakt. Specifieke groepen zoals LHBTQI-ers, vrouwen met een beperking, sekswerkers, inheemse vrouwen en migranten worden gecriminaliseerd. Vrouwen, meisjes en gender non-conforme mensen die de publieke en/of politieke arena betreden en zich uitspreken, kunnen systematische discriminatie, actieve tegenwerking, bedreigingen en geweld verwachten.

Kortom, voorvechters voor vrouwenrechten moeten toegang krijgen tot voldoende middelen. Ze moeten kunnen rekenen op sociale, politieke en financiële steun en bescherming om zich effectief en gezamenlijk in te kunnen blijven zetten voor vrouwenrechten en gendergelijkheid. De sluitende ruimte voor het maatschappelijk middenveld moet worden aangepakt en uitgebreid. Vrouwen, meisjes en gender non-conforme personen moeten zich effectief kunnen uitspreken en vooral ook gehoord worden.

¹¹ <https://www.un.org/sexual-violenceinconflict/wp-content/uploads/2020/07/report/conflict-related-sexual-violence-report-of-the-united-nations-secretary-general/2019-SG-Report.pdf>

¹² <https://www.wo-men.nl/kb-bestanden/1600323455.pdf>

¹³ <https://www.wo-men.nl/kb-bestanden/1571662576.pdf>

¹⁴ <http://hdr.undp.org/en/gсни>

¹⁵ <https://www.awid.org/news-and-analysis/only-1-gender-equality-funding-going-womens-organisations-why>, en zie ook de [OECD gender marker](#).

2.3 Interventies

Om bovenstaande outcomes te realiseren maakt WO=MEN gebruik van vier typen interventies. Deze komen direct voort uit de rollen en taken van WO=MEN: de lobbyist & adviseur, het netwerk, de waakhond & activist en de linking pin. De interventies zijn complementair en versterken elkaar.

- = **Lobby & Advocacy:** het agenderen, informeren, adviseren en beïnvloeden van samenleving, ministeries, instituties en politiek. Hieronder valt het adviseren van ministeries, het adviseren en beïnvloeden van het Nederlands en Europees Parlement en leden van de NAVO en VN, zoals tijdens de jaarlijkse vergadering van de Commission on the Status of Women (CSW). Maar ook organisaties zoals VNO NCW, SER, UNGC nl, UNGP+10, OECD.
- De adviesfunctie van WO=MEN richt zich op de ministeries van Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Defensie, Justitie & Veiligheid, Onderwijs, Cultuur & Wetenschap en Economie. Ook het agenderen van thema's en trends bij maatschappelijke organisaties, media, onderwijsinstellingen en bedrijven valt onder deze interventiestrategie, zoals de onderhandelingen voor de IMVO-sectorconvenanten. WO=MEN onderneemt ook lobby en advocacy richting publieke instituties en Europese instituties: de Raad van Europa, de Europese Commissie, de EEAS en het Europees Parlement.
- = **Verbinden & Versterken:** het activeren en mobiliseren van individuen, groepen en maatschappelijke organisaties, het motiveren en bundelen van krachten, het linken van leden aan relevante actoren, het delen van strategieën en het verbinden van de internationale en nationale gendergelijkheids- en vrouwenrechtenagenda en -beweging. We bieden een 'safe space' voor leden en partners om kritiek, kennis en ervaring te delen en de dialoog aan te gaan.

Centraal staat hierin de netwerkfunctie van ons platform. We brengen onze leden en strategische partners bij elkaar. We werken expliciet ook samen met mannen. Daarnaast brengen we leden en partners in contact met relevante activisten, organisaties, academici of bedrijven. We creëren mogelijkheden voor samenwerking, bijvoorbeeld in werkgroepen. WO=MEN heeft een divers ledenbestand en erkent het belang van het creëren van een inclusief netwerk waarin verschillende stemmen, ervaringen en actoren gehoord worden. Via deelname aan twee meerjarige strategische partnerschappen verdiepen we de samenwerking met een aantal leden en partners. Dit staat altijd ten dienste van onze gehele achterban.

- = **Waakhond:** signaleren van genderongelijkheid en schending van vrouwenrechten wereldwijd. We signaleren diverse vormen van krimpemde ruimte voor het maatschappelijk middenveld. Daarnaast monitoren we de ontwikkeling en uitvoering van wetten en beleid en letten op de consistentie daarvan. We leggen ongelijke machtsrelaties bloot, zijn alert op vormen van stereotypering, maatschappelijke en politieke trends.

De leden, partners en het secretariaat van WO=MEN zitten in de haarvaten van het maatschappelijk middenveld en zijn de ogen en oren van de internationale gendergelijkheids- en vrouwenrechtenbeweging. Ze hebben nauwe banden met activisten in onder andere conflictregio's en hebben de kennis en ervaring uit het veld. In de werkgroepen en op het secretariaat vertalen we de informatie die we verzamelen naar advies voor beleid, position papers, sociale media boodschappen, solidariteitsacties of acties richting bedrijven, de publieke sector, relevante ministeries en Kamerleden.

- = **Kennis verzamelen & delen:** het beschikbaar maken van onderzoek en adviezen voor beleid, zichtbaar maken van maatschappelijke en politieke trends, toegankelijk maken van de geleerde lessen en goede praktijkvoorbeelden, het vertalen van kennis, onderzoek en ervaring van leden naar advies voor relevante ministeries, een position paper of een expertsessie voor het Nederlands Parlement.

De leden en partners van WO=MEN spelen een centrale rol in het proactief beschikbaar maken van expertise. Kennis wordt beschikbaar gemaakt via de Member Updates, expertsessies, trainingen voor externen en gedeeld op onze website en sociale mediakanalen.



2.4 Werkwijze

Zo werken we samen met onze leden en partners onze doelen:

- = WO=MEN mobiliseert en organiseert mensen en groepen, evenementen en campagnes;
- = WO=MEN legt actief stereotypering in genderrollen bloot;
- = WO=MEN verbindt en versterkt institutionele en individuele leden, het maatschappelijk middenveld, regeringen, bedrijven, onderwijs, kennisinstututen, parlementen, vakbonden door sociale klassen, etniciteit en culturele achtergrond, generaties en genderidentiteiten heen;
- = WO=MEN coördineert de SDG 5 agenda in het brede buitenlandbeleid.
- = WO=MEN monitort en signaleert als waakhond, advocaat en diplomaat het internationale en nationale beleid;
- = WO=MEN agendeert belangrijke onderwerpen op de politieke internationale en nationale agenda;
- = WO=MEN verzamelt en deelt gerichte kennis en informeert rondom de thema's gender, vrede en veiligheid, duurzame economische ontwikkeling en het vergroten van de ruimte voor sterke maatschappelijke bewegingen, specifiek voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten;
- = WO=MEN bundelt krachten voor verandering in de samenleving op gendergelijkheid, vrouwenrechtenactivisme, feministische solidariteit en leiderschap.

2.5 Aannames en risico's

2.5.1 Aannames

WO=MEN neemt aan dat de volgende aspecten gelden voor de context waarin ze werkt:

- = Politieke meerderheid in Nederland en EU blijft voorstander van verdere promotie gendergelijkheid en vrouwenrechten in Nederlands buitenlandbeleid en waar relevant in internationale, Europese en nationale beleidsprocessen.
- = Nederlandse burgers en overheid blijven ontwikkelingssamenwerkingsorganisaties en andere organisaties in het maatschappelijk middenveld die zich inzetten voor vrouwenrechten en gendergelijkheid ondersteunen, politiek en financieel.
- = De Nederlandse beweging voor de realisatie van vrouwenrechten en gendergelijkheid wereldwijd actief blijft doordat individuen, groepen en organisaties hieraan willen werken in gezamenlijkheid en solidariteit. Dit ondanks de verschillende stromingen in de feministische beweging.
- = De private sector in Nederland is bereid haar werkwijzen aan te passen door een actieve inzet te leveren de rechten en emancipatie van vrouwen in internationale economische ketens beter te bewerkstelligen en diversiteit en inclusie te bevorderen.
- = Dat in het post-COVID 19 tijdperk de bewustwording is vergroot dat gerichte gender- en conflict sensitieve interventies noodzakelijk zijn voor Building Better Forward.



2.4.2 Risico's

WO=MEN voorziet momenteel drie risico's die als ze plaatsvinden, negatieve gevolgen hebben op het effectief bijdragen aan de genoemde impact:

RISICO	MAATSCHAPPELIJKE IMPACT	KANS
Een significante afname van Nederlandse politieke en financiële steun voor gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties (gebaseerd in Nederland en werkend wereldwijd).	Dit zal leiden tot verminderde actieve bijdrage van leden en partners aan WO=MEN's gezamenlijke doelen, en krimpt het maatschappelijk middenveld dat strijdt voor gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd.	Klein
Het politiek vormgeven van de Nederlandse parlementsverkiezingen van 2021, of zo mogelijk een volgende vervroegde verkiezing kan leiden tot een vermindering van prioriteit in het beleid voor vrouwenrechten en gendergelijkheid wereldwijd	Er is een verschil in waardering en prioriteiten voor beleid rond vrouwenrechten en gendergelijkheid wereldwijd onder politieke partijen in Nederland	Klein
Een verdere uitholling van democratische waarden en groeiende tegendruk op de rechten van LHBTQI*mensen, migranten, vrouwen en meisjes.	Vooraf het recht van vrouwen en meisjes om te beschikken over hun eigen lichaam wordt bestreden en aangevallen. COVID 19 heeft de tegendruk op gendergelijkheid en vrouwenrechten nog eens versterkt.	Midden





3

Specifieke
Outcomes

In dit hoofdstuk beschrijven we de specifieke outcomes die we de komende 5 jaar voor ogen hebben voor elk van de drie lange termijn outcomes.

Op de 3 thema's hebben we bij 'Overheid en Politiek' een overkoepelend, dwarsdoorsnijdend en ondersteunende outcome opgenomen: **De Nederlandse overheid heeft gendergelijkheid en vrouwenrechten (SDG 5) systematische verankerd in haar (inter) nationale beleid.** Dit is ook het geval bij het brede Publiek waar we overkoepelend en ondersteunend hebben opgenomen: **Een breed publiek onderschrijft het belang om op te komen voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.** Deze twee onderdelen verbinden de verschillende thema's.

Gendergelijkheid en vrouwenrechten zijn de basis voor een vreedzame, welvarende en duurzame wereld. Nederland heeft zich gecommitteerd aan het implementeren van (inter)nationale afspraken en verdragen, wetten, beleid en (beleids)uitvoering voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. Ook de SDG's horen leidend te zijn in het maken van beleid. De private sector speelt hierin

ook een belangrijke rol. De positie van vrouwen, meisjes en gender in al zijn diversiteit loopt dwars door de gehele SDG-agenda. Duurzaam en structureel inzetten op SDG 5, brengt ons in Nederland en wereldwijd dichterbij het behalen van alle gestelde doelen in 2030. Bij elke sub-outcome is aangegeven aan welke SDG dit bijdraagt.

Genderneutraal beleid bestaat niet. Door bestaande sociale gendernormen hebben beleidsmaatregelen verschillende impact op vrouwen en mannen. Om effectief beleid te voeren is het noodzakelijk dat wordt onderzocht wat de impact van een maatregel is op vrouwen én mannen. Daarnaast is beleidscoherentie cruciaal. Op alle beleidsterreinen moet worden bekeken hoe ze met elkaar rijmen om gendergelijkheid en vrouwenrechten te bevorderen.



3.1 Gender en Duurzame Economie

Overzicht Outcomes en specifieke Outcomes

Aan welke veranderingen willen we de komende jaren werken, die van invloed zijn op het lange termijn doel (outcome)?

1. Op beleid en overheid: Vergrote inzet en verantwoording op het gebied van IMVO met een genderlens, Internationale handels & investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteits beleid.
2. Op maatschappelijk middenveld niveau: Versterkt maatschappelijk middenveld dat actief bijdraagt aan een inclusief handel & investeringsbeleid en klimaat & biodiversiteitsbeleid.
3. Op private sectorniveau: Implementatie van gender-responsive due diligence en transparantie bij investeringen van financiële actoren.

N.B. Het brede publiek is de komende jaren geen expliciet speerpunt binnen deze outcome, alhoewel we, i.s.m. onze partners, draagvlakversterking voor gender en duurzame economie wel bij het brede publiek onder de aandacht brengen.

Specifieke Outcomes op Maatschappelijk Middenveld

- A. Het maatschappelijk middenveld op gendergelijkheid en vrouwenrechten heeft de kennis, capaciteit en toegang om betekenisvol te participeren in besluitvormingsprocessen, bijvoorbeeld over handels- en investeringsbeleid, het private sector instrumentarium en het due diligence proces van private actoren.
- B. Het bredere maatschappelijk middenveld is overtuigd van het nut en de noodzaak van gendergelijkheid en vrouwenrechten in duurzame economische ontwikkeling en zet zich er ook actief voor in.

Specifieke Outcomes op Beleid & Overheid

- A. De Nederlandse overheid zet zich in voor vrouwenrechten en deelname vrouwenrechtenorganisaties in (beleid rond) handel- en investeringsverdragen.
- B. De Nederlandse overheid erkent het belang en zet zich in voor de implementatie van (inter)nationale standaarden op het gebied van Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) en gender-responsive due diligence.
- C. Binnen het buitenlands beleid zet de Nederlandse overheid zich actief in om de disproportionele impact van klimaatverandering en verlies van biodiversiteit op vrouwen, mannen, meisjes, jongens en gender non-conforme personen tegen te gaan.
- D. De Nederlandse overheid houdt rekening met de impact van het private sector instrumentarium op vrouwen, mannen, meisjes, jongens en gender non-conforme personen en voorkomt negatieve impact.
- E. De Nederlandse overheid stuurt actief op een genderbalans in handelsmissies en maakt SDG 5 integraal onderdeel van de onderwerpen die worden besproken binnen deze missies.

Specifieke Outcomes op Private Sector

- A. De Nederlandse internationaal opererende private financiële actoren nemen stappen om gender-responsieve due diligence uit te voeren binnen internationale waardeketens.
- B. Publieke financiers nemen stappen op het implementeren van gender-responsive due diligence, inclusief het consulteren van lokale stakeholders, en bevorderen van transparantie bij investeringen.

Toelichting specifieke Outcomes op Beleid en Overheid:

A. De Nederlandse overheid zet zich in voor een vrouwenrechten perspectief en deelname van vrouwenrechtenorganisaties in (beleid rond) handel- en investeringsverdragen.

Landen maken afspraken met elkaar voor het vergemakkelijken van internationale vrijhandel en investeringen. De Nederlandse overheid kan zelf investeringsverdragen afsluiten met anderen landen, maar handelsverdragen sluit de Europese Unie (EU) af. Deze handels- en investeringsverdragen hebben grote invloed op de dagelijkse realiteit van mensen. Afhankelijk van het land of de industrie kan liberalisering van publieke diensten en goederen ervoor zorgen dat ze duurder worden, of minder toegankelijk. Dit kan vrouwen harder raken, omdat zij als primaire zorgdrager vaker gebruik maken van sociale voorzieningen. Liberalisering van markten, bijvoorbeeld op het gebied van landbouw, kan ertoe leiden dat kleine lokale producenten, vaak vrouwen, worden weggeconcentreerd.

Wereldwijd, vooral in de economisch armere landen, werken vrouwen het meest in slechte en onzekere omstandigheden tegen de laagste lonen, vaak op tijdelijk of zonder contract, in informele arbeid. In ontwikkelingslanden werken veel vrouwen in de landbouwsector, als landarbeider of smallholder farmer.

WO=MEN zet zich in voor de inclusie van vrouwenrechten en deelname van vrouwenrechten-organisaties in het beleidsvormingsproces rond handels- en investeringsverdragen. Zo dient gendergelijkheid niet alleen in aparte genderhoofdstukken van handels- en investeringsverdragen te worden opgenomen, maar door het hele verdrag heen. Daarnaast dienen vrouwen en vrouwenrechtenorganisaties in onderhandelingen en in de uitvoering van afspraken een plek aan tafel te krijgen, bijvoorbeeld via consultaties en intersectionele gender impact assessments.

Bijdrage aan SDG 5.a, SDG 8.3 en SDG 17, SDG 2.3

B. De Nederlandse overheid erkent het belang van en zet zich in voor de implementatie van (inter)nationale standaarden op het gebied van Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en gender-responsive due diligence.

In het regeerakkoord is vastgelegd dat de Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)-convenanten voortgezet werden. Na twee jaar (2019) zou bezien worden of en zo ja, welke dwingende beleidsmaatregelen konden worden genomen. Deze hernieuwde aandacht voor het Nederlandse IMVO-beleid is o.a. het gevolg van de ineenstorting in 2018 van de textiel fabriek Rana Plaza. In de nasleep van deze ramp gaf de Nederlandse overheid opdracht tot het maken van een sector risicoanalyse door KPMG. Hieruit bleek dat sommige risico's sector overstijgend zijn en als zodanig moeten worden aangepakt. Het risico op schenden van gendergelijkheid en vrouwenrechten was daar een van.



Convenanten zijn niet in staat zijn om negatieve impact op mens en milieu in waardeketens te verminderen, zo blijkt uit de evaluatie van het convenantenbeleid door het Koninklijk Instituut voor de Tropen (KIT) (2020). Hierop is besloten om een slimme mix van dwingende en vrijwillige beleidsmaatregelen op te stellen. Bedrijven moeten rekening houden met risico's voor mens en milieu in hun bedrijfsvoering. Het is van essentieel belang dat door een genderlens wordt gekeken. Specifieke obstakels, die vrouwen, meisjes en gender non-conforme personen (en ook mannen en jongens) tegenkomen, worden meegenomen in analyses en oplossingen. In handels- en productieketens vormen vrouwen een groot deel van de slechtst betaalde, laaggeschoolde, meest precare en kwetsbare beroepsbevolking. Door een genderlens kunnen overheden en bedrijven die omstandigheden voor vrouwen en meisjes – die vaak uitbuiting en misbruik in de hand werken – zien, erkennen, voorkomen en mogelijk oplossen.

WO=MEN zet erop in dat de Nederlandse overheid gendergelijkheid en vrouwenrechten goed borgt in de nieuwe IMVO-wetgeving. We pleiten voor het opnemen van gender responsive human rights due diligence in de nieuwe Nederlandse en Europese wetgeving. Ook moeten de 'OESO due diligence stappen' daarin vastgelegd worden. Gender responsive due diligence beslaat o.a. dat bedrijven verplicht worden om inclusieve en effectieve consultaties te houden met lokale gemeenschappen (expliciet ook vrouwen), om gender impact assessments te doen en gevonden negatieve impact van bedrijfsvoering op vrouwen te stoppen en te mitigeren. Daarnaast wil WO=MEN dat de Nederlandse overheid zich proactief en constructief inzet tijdens de onderhandelingen voor de UN Binding Treaty on Business and Human Rights en de borging van gendergelijkheid en vrouwenrechten.

Bijdrage aan SDG 5.c, SDG 8.5

C. Binnen het buitenlands beleid houdt de Nederlandse overheid expliciet rekening met de gedifferentieerde impact van klimaatverandering en verlies van biodiversiteit op vrouwen, mannen, meisjes, jongens en gender non-conforme personen.

Klimaatverandering en verlies van biodiversiteit treft iedereen, maar niet op dezelfde manier. Zo merken mensen in ontwikkelingslanden de gevolgen hiervan eerder dan mensen die op andere plekken wonen. In Afrika en Zuid-Azië is het merendeel van de kleine boeren vrouw. Vrouwen in ontwikkelingslanden, die 80% van het voedsel produceren, bezitten wereldwijd maar 20% van het land. Een al bestaande ongelijkheid, waardoor vrouwen nog kwetsbaarder worden voor effecten van klimaatverandering. Ook moeten zij door opdrogende bronnen verder lopen om water te halen voor het gezin. Hierdoor hebben zij minder tijd en lopen zij risico op gender gerelateerd geweld wanneer zij voor schemer nog niet terug zijn. Ervaring leert dat klimaatverandering op de lange termijn kan worden tegengegaan door lokaal gedragen klimaatoplossingen met aandacht voor vrouwelijk leiderschap en betrokkenheid van de lokale gemeenschap. Tot nu toe hebben vrouwen amper de mogelijkheid om mee te praten over adaptatie en mitigatie van klimaatverandering en verlies van biodiversiteit. Er zijn dus bestaande structurele gelijkheden, die versterkt worden door klimaatverandering als er expliciet actie wordt ondernomen op gendergelijkheid. Het is essentieel dat gemarginaliseerde groepen, zoals vrouwen en indigenous peoples, toegang en controle hebben over financiële en natuurlijke hulpbronnen, om te voorzien in hun levensonderhoud, gelijke rechten te verwezenlijken en klimaatverandering en biodiversiteitsverlies tegen te gaan.

WO=MEN werkt samen met anderen om de connectie tussen klimaatverandering en verlies van biodiversiteit en de gedifferentieerde impact op vrouwen, mannen en gender non-conforme personen duidelijk zichtbaar te maken, zodat de Nederlandse overheid hier in beleidsvorming expliciet rekening mee houdt en actie onderneemt. Een gender transformatief klimaatbeleid is nodig.

Bijdrage aan SDG 5.c, SDG 13, 15, SDG 2.3.



D. De Nederlandse overheid houdt rekening met de impact van het private sector instrumentarium op vrouwen, mannen, meisjes, jongens en gender non-conforme personen en voorkomt negatieve impact.

Via het private sector instrumentarium stimuleert de Nederlandse overheid het internationale verdienvermogen van Nederland. Tegelijkertijd heeft het als doel om inclusieve duurzame groei en klimaatactie te stimuleren. Nederland biedt vele miljoenen euro's per jaar aan fondsen, kredieten, toolkits, verzekeringen en programma's aan Nederlandse ondernemers die willen ondernemen in het buitenland.

De impact van de ondersteuning via het private sector instrumentarium is niet genderneutraal. Aangetoond moet worden dat projecten of ondernemingen geen negatieve effecten hebben op vrouwenrechten en gendergelijkheid in hun ketens. Er moet ook gekeken worden naar de impact van een project op de omliggende gemeenschap. Zo kunnen zelfs projecten die focussen op vrouwenrechten, deze buiten het project toch onder druk zetten. Denk hierbij aan zaken als vervuiling, landroof en de aantasting van het recht op voedsel, kwesties die vrouwen harder en anders kunnen raken.

WO=MEN pleit ervoor dat de Nederlandse overheid aantoonbaar rekening houdt met SDG5 in het private sector instrumentarium om negatieve impact te voorkomen. Zowel Fondsen van de Nederlandse overheid als private kredieten moeten een verplicht gender risk assessment voorwaarde bevatten. Dit plan heeft als doel de genoemde risico's te mitigeren en in de monitoring en evaluatie ook specifiek de risico's op het gebied van gender en vrouwenrechten te rapporteren. Daarnaast moet de Nederlandse overheid de uitvoerders van fondsen en bedrijven vragen om expliciet uit te leggen hoe hun activiteiten bijdragen aan het bereiken van de doelen onder SDG 5. Ook moet hier toezicht op gehouden worden, om te voorkomen dat het slechts bij plannen blijft en er geen actie ondernomen wordt. WO=MEN zal er de komende vijf jaar op toezien dat de Nederlandse overheid uitvoerders en bedrijven verplicht rekening te houden met specifieke risico's op het gebied van SDG 5 in projecten, en middels hun activiteiten proactief bij te dragen aan SDG 5.

Bijdrage aan SDG 5.5, 5a, 8.3, 13b, 12.6

E. De Nederlandse overheid stuurt actief op een genderbalans in handelsmissies en maakt SDG 5 integraal onderdeel van de onderwerpen die worden besproken binnen deze missies.

De Nederlandse overheid heeft zich gecommitteerd aan de SDG's, waaronder SDG5: het tegengaan van genderongelijkheid en het bevorderen van empowerment voor alle vrouwen en meisjes. Bedrijven en overheden kunnen met hun beleid een grote invloed hebben op gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes. Via handelsmissies brengt de overheid Nederlandse ondernemers in contact met buitenlandse om zo internationale handel tot stand te brengen. Daarom moet het bevorderen van SDG5 een integraal onderwerp zijn van de handelsmissies.

De deelname van vrouwen aan handelsmissies schommelt al jaren rond de 20 procent, terwijl het percentage door vrouwen geleide bedrijven dat internationaal opereert rond de 30 procent ligt. Om vrouwelijke ondernemers gelijke toegang tot handelsmissies te geven dient dat percentage dus ook richting de 30 procent te gaan.

WO=MEN zet zich er zowel voor in dat SDG5 een integraal onderdeel is van de besproken onderwerpen tijdens handelsmissies als dat vrouwen een groter deel gaan uitmaken van deze handelsmissies. Enerzijds kan dit gebeuren doordat de overheid de door vrouwen geleide bedrijven beter ten dienste staat en anderzijds kan dit door een verandering van de bedrijfscultuur. De ondertekening van de Women's Empowerment Principles van UN Women is de ambitie voor het doorvoeren van veranderingen.

Bijdrage aan SDG 5.c, 5a, 8.3

Toelichting specifieke Outcomes op Maatschappelijk Middenveld

A. Maatschappelijk middenveld op gendergelijkheid & vrouwenrechten heeft de kennis, capaciteit en toegang om betekenisvol te participeren in besluitvormingsprocessen over handels- en investeringsbeleid, het private sector instrumentarium en het due diligence proces van private actoren.

WO=MEN blijft zich inzetten voor betekenisvolle participatie en consultatie van vrouwenrechtenactivisten en groepen, door de capaciteit van dit middenveld te versterken door middel van kennisdeling, netwerken etc. Deze versterking gebeurt middels het organiseren van kennissessies, het koppelen van organisaties met verschillende kennisprofielen en het schrijven van policy papers. WO=MEN pleit samen met haar leden en in strategische partnerschappen voor steun, bescherming en ruimte voor vrouwelijke mensenrechtenverdedigers in besluitvormingsprocessen rondom een eerlijke economie waarin klimaat en gender wordt meegenomen.

Bijdrage aan SDG 5.5, 5.c, 13b.

B. Het bredere maatschappelijk middenveld is overtuigd van het nut en de noodzaak van gendergelijkheid en vrouwenrechten in duurzame economische ontwikkeling en zet zich er ook actief voor in.

Hoewel gender een belangrijk thema is in de Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking -agenda is het nog niet altijd even goed geïntegreerd in de vele organisaties die het maatschappelijk middenveld rijk is. Om het belang van gendergelijkheid en vrouwenrechten te benadrukken organiseert WO=MEN netwerkbijeenkomsten en informeert het maatschappelijk middenveld. WO=MEN blijft de komende jaren kennissessies organiseren en capaciteit opbouwen.

Bijdrage aan SDG 5a, 5c, 10.2, 13.b.

Toelichting specifieke Outcomes op Private Sector

A. De Nederlandse internationaal opererende private financiële actoren erkennen de gedifferentieerde impact van mensenrechtenschendingen door bedrijven op vrouwen, mannen, jongens, meisjes en gender non-conforme personen en nemen aantoonbare stappen om gender-responsieve due diligence uit te voeren binnen internationale waardeketens.

Banken, pensioenfondsen en verzekeraars investeren het geld van klanten in bedrijven en projecten. Als kredietverstrekkers hebben zij niet alleen invloed op hoe zij binnen hun organisatie omgaan met mensenrechten, vrouwenrechten en gendergelijkheid. Zij kunnen ook hun financiële invloed aanwenden om bedrijven, waarin zij investeren, hiermee rekening te laten houden. Financiële instituties dienen, net als andere bedrijven, de OESO-richtlijnen en de UN Guiding Principles on Business and Human Rights te volgen.

De OESO-richtlijnen onderkennen dat bedrijven rekening moeten houden met de mensenrechten van bepaalde groepen die meer aandacht behoeven, zoals vrouwen en indigenous peoples. In de UN Guiding Principles on Business and Human Rights staat dat bedrijven speciale aandacht moeten hebben voor impact van bedrijfsvoering op mensenrechten en hierbij rekening moeten houden met de gedifferentieerde impact hiervan op mannen en vrouwen. In 2019 publiceerde UNDP de Gender Dimensions of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights om extra aandacht te vragen voor het gender aspect van mensenrechtenschendingen door bedrijven. Ook staat er beschreven hoe bedrijven en overheden bij elk principe actie kunnen ondernemen om gendergelijkheid beter te waarborgen.

Uit de Eerlijke Bankwijzer, Eerlijke Verzekeringswijzer en Eerlijke Pensioenwijzer blijkt dat veel Nederlandse financiële instituties nog te weinig doen aan het waarborgen van gendergelijkheid, zowel in de eigen organisatie als bij de investeringen die zij doen.

Om gendergelijkheid en vrouwenrechten te waarborgen in internationale waardeketens, is het nodig dat financiële instituties bekend zijn met de specifieke risico's in hun ketens op het gebied van gender. Waar nodig kunnen ze deze dan voorkomen en mitigeren en de situatie verbeteren. Gender-responsive due diligence is echter (nog) geen gemeengoed. WO=MEN blijft het belang van gender-responsive due diligence benadrukken bij de private financieringen, en ook specifieke gender impact assessments.

Bijdrage aan SDG 8.8, SDG 5.5, SDG. 5a.

B. Publieke financiers nemen aantoonbaar stappen op het implementeren van gender-responsive due diligence, inclusief het consulteren van lokale stakeholders, en bevorderen van transparantie.

Publieke financiers zoals FMO en DFCD steunen bedrijven, financiële instellingen en projecten in ontwikkelings- en opkomende landen met onder meer krediet, participaties en garanties. Deze financiers hebben ook een ontwikkelingsdoelstelling.

Ook zij hebben invloed op hoe hun eigen organisatie en de bedrijven waarin zij investeren met gender omgaan. Zij horen de OESO-richtlijnen en de UN Guiding Principles te volgen. Daarom zet WO=MEN ook de komende jaren in op het belang van gender-responsive due diligence voorafgaand aan en tijdens projectfinanciering. Hiervoor is het proactief en inclusief consulteren van lokale stakeholders, waaronder vrouwen en vrouwenrechtenorganisaties, essentieel in de ontwerpfase van een project. Zij bevinden zich immers in de haarvaten van de samenleving en kennen de precieze context. Daarbij is het noodzakelijk dat deze financiers transparant zijn over de impact van gendergelijkheid in projecten die zij (willen gaan) uitvoeren en dat zij ervoor zorgen dat deze informatie terecht komt bij de lokale gemeenschappen. Ook is het van belang dat financiers transparant zijn bij het ontwerpen van de projecten en hoe al meteen nadruk gelegd wordt op gendergelijkheid.

Bijdrage aan SDG 5a, 5c, SDG 8.3, 8.5.



3.2 Gender, Vrede en Veiligheid

Overzicht Outcomes en specifieke Outcomes

Aan welke veranderingen willen we de komende jaren werken die van invloed zijn op het lange termijn doel (outcome)?

1. Op beleid en overheid: Implementatie en verantwoording op 'The Women Peace Security agenda' (WPS)
2. Op maatschappelijk middenveld niveau: Versterkt maatschappelijk middenveld dat pleit voor, actief betrokken is bij en wordt gehoord in humanitaire, vredes- en veiligheidsprocessen.

N.B. Het brede publiek en de private sector zijn de komende jaren geen expliciete speerpunten binnen deze outcome, alhoewel we draagvlak versterken voor de WPS-agenda en dialoog met bijvoorbeeld de financiële sector en het brede publiek wel meenemen in ons werk.

Specifieke Outcomes op Maatschappelijk Middenveld

- A. Vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesactivisten hebben de kennis, middelen, capaciteit en ingangen om betekenisvol te participeren in besluitvorming, bijv. bij vredesprocessen in NL, de EU, NAVO en/of op VN-niveau. Zij worden door Nederlandse missies daarin actief gesteund en beschermd.
- B. Vrouwen en meisjes met een vluchtelingenachtergrond in Nederland hebben de kennis, skills en ingangen om betekenisvol te participeren in besluitvorming rond veiligheid en emancipatie.
- C. Humanitaire programma's met Nederlandse actoren/ geld zijn aantoonbaar gender sensitief en responsief.

Specifieke Outcomes op beleid & overheid

- A. De Nederlandse overheid legt aantoonbaar verantwoording af ten aanzien van de implementatie van en investering in de WPS-agenda, conform de afspraken op nationaal, EU en VN-niveau.
- B. De Nederlandse overheid ondersteunt aantoonbaar de gelijke representatie en participatie van vrouwen, mannen, meisjes, jongens en gender non-conforme mensen, inclusief vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesactivisten in vredesprocessen.
- C. Binnen de Nederlandse asielketen wordt expliciet rekening gehouden met de beschermingsbehoeften van vrouwen en meisjes.
- D. De Nederlandse overheid is aantoonbaar gecommitteerd aan een survivor centred en survivor-led approach van crisis en conflict gerelateerd seksueel en gender gerelateerd geweld.
- E. De Nederlandse overheid houdt aantoonbaar rekening met de mogelijke impact van Nederlandse wapenhandel op GBV in landen van eindbestemming.
- F. Civiele, militaire en politie missie leiding promoot en investeert aantoonbaar in diversiteit op senior niveau, evenals in capaciteit op gender kennis in missies.
- G. Nederland monitort de impact van inter(nationale) anti-terreurmaatregelen op de operationele ruimte van vrouwenrechten- en gendergelijkheidsorganisaties.

Toelichting specifieke Outcomes op Beleid en Overheid:

A. De Nederlandse overheid legt aantoonbaar verantwoording af ten aanzien van de implementatie van en investering in de WPS-agenda, conform de afspraken op nationaal, EU en VN-niveau.

Er zijn volop internationale wetten, verdragen, afspraken en toezeggingen rond het voorkomen van conflict en het garanderen van inclusieve vrede en veiligheid, evenals het investeren in inclusieve vrede en veiligheid. Maar het schort aan daadkracht in de uitvoering, sturing en verantwoording. Met het Nationaal Actieplan 1325-IV (2021-2025), het EU WPS Action Plan en het GAP-III zijn er nu heldere sturingsinstrumenten met monitorings- en evaluatie raamwerken voorhanden. Dit biedt WO=MEN handvatten om de implementatie en verantwoording van de Nederlandse overheid te volgen, zo nodig aan te kaarten en aan te scherpen. Dit doen wij vanuit meerdere rollen: als actieve onderdeel van de Gender, Peace and Security Movement die in Nederland en internationaal lobbyt, bepleit en een waakhondfunctie vervult. Als CSO-coördinator van het NAP 1325-IV, die in Nederland motiveert, verbindt, coördineert en monitort. En als Catalytic Member van de Women, Peace and Security and Humanitarian Action Compact, die op VN en Europees niveau een waakhondfunctie vervult, bepleit, verbindt, monitort en coördineert.

Daarmee beogen we dat ook Nederland in de toekomst stuurt en rapporteert op resultaten en impact richting de brede WPS-doelstellingen in plaats van op uitvoering. Zodat ook kan worden gestuurd op het behalen van de GAP-III doelstelling om 85% van alle externe activiteiten te laten bijdragen aan vrouwenrechten en gendergelijkheid, en de VN-norm om 15% van het ODA budget voor WPS - doeleinden te alloceren.

Bijdrage aan SDG 5.c, SDG 16.6 en SDG 17

B. De Nederlandse overheid ondersteunt aantoonbaar de gelijke representatie en participatie van vrouwen, mannen, meisjes, jongens en gender non-conforme mensen, inclusief vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesactivisten in vredesprocessen.

Het vereist inspanning om structurele belemmeringen weg te nemen voor de gelijke representatie en participatie van vrouwen, mannen, meisjes en jongens en gender non-conforme personen in en uit conflict, die opkomen voor betere bescherming, gelijke rechten en invloed in vrede- en veiligheidsprocessen. Als netwerk met leden en partners die deel uit maken van en/of direct werken met vrouwen, mannen, meisjes en jongens en gender non-conforme personen in en uit conflict, kan WO=MEN signaleren waar het mis gaat, versterken waar het goed gaat en meedenken en/of ontwikkelen wat beter moet.

Extra inspanning is nodig voor de betekenisvolle participatie van vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesopbouwers. Vanwege hun kritiek op traditionele machtsstructuren worden zij buitengesloten van politieke processen. Door hun zichtbaarheid lopen zij extra kans op bedreiging, onderdrukking en geweld. De inperking van de vrijheden van vrouwenrechtenactivisten en vredesopbouwers heeft op de lange termijn impact op de stabiliteit, goed bestuur en wederopbouw van een land. Het is cruciaal die vrijheden in het binnen- en buitenland actief te beschermen en verdedigen. De uitvoering van relevante internationale verdragen, zoals de VN Verklaring (1998) en EU-richtlijnen (2008) voor mensenrechtenverdedigers, is dus urgent, alsook verbeterde nationale wetten en beleid, en meer kennis, vaardigheden, budget, bescherming en politieke wil, zodat deze groepen structureel onderdeel kunnen uitmaken van vredesprocessen.

Bijdrage aan SDG 5.2, SDG 5.3, SDG 5.6, SDG 16.1 en SDG 16.3



C. Binnen de Nederlandse asielketen wordt expliciet rekening gehouden met de bescherming behoeften van vrouwen en meisjes.

De WPS-agenda verplicht landen met onder andere CEDAW GR28 en 32 om ook in eigen land toe te zien op goede bescherming van vrouwen en meisjes uit conflictsituaties. Dus ook in Nederland. Dit is nieuw voor Nederland, en uit consultaties met vluchtelingen vrouwen en rapporten blijken onder andere de Nederlandse asielprocedure en -keten dan ook grotendeels genderblind.

WO=MEN heeft een rol als NAP 1325 coördinator en ook als ledenplatform met zowel diaspora-organisaties als (oud)politie en justitiemedewerkers. In die gecombineerde rol zet WO=MEN de komende jaren in op betekenisvolle deelname van vrouwen en meisje, inclusief LGBTI-personen, met een migratieachtergrond uit conflictgebieden aan Nederlandse beleidsontwikkeling en -uitvoering rond bescherming. We bouwen aan een structureel multi-stakeholder overleg tussen beleidsmakers en ervaringsdeskundigen, (wat er tot op heden niet was). Een belangrijke rol is hiervoor weggelegd bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid (J&V), inclusief uitvoerende organen zoals de politie, het COA en IND.

Bijdrage aan SDG 5.5., SDG 5.c en SDG 16.7

D. De Nederlandse overheid is aantoonbaar geïmmiteerd aan een survivor-centred en survivor-led approach van crisis en conflict gerelateerd seksueel en gendergerelateerd geweld.

Bij de aanpak van conflict gerelateerd seksueel en/of gender gerelateerd geweld (CRSGBV) gaat het nog te vaak over slachtoffers, zonder dat zijzelf mee beslissen over wat nodig is. Bij een survivor-centred approach staan de rechten en noden van overlevenden van CRSGBV zowel in (post)conflictsituaties als in Nederland voorop, zonder dat over hen een oordeel wordt gevormd. Een

stap verder is een survivor-led approach waarbij overlevenden in staat worden gesteld mee te beslissen over de ontwikkeling en implementatie van beleid en beleidsuitvoering.

Met deze aanpak herstellen overlevenden aanzienlijk sneller en wordt beleid dus effectiever. Toch is dit in- en ook buiten Nederland nog geen standaardpraktijk. We zetten daarom samen met meerdere experts en ervaringsdeskundigen in op een verbeterde aanpak door de Nederlandse overheid van CRSGBV in (post)conflictlanden en in Nederland, evenals verbeterde toegang tot seksueel en reproductieve gezondheid en rechten. Dit geldt voor zowel beleidsmakers en instanties vanuit Den Haag en gemeenten, als voor de verschillende Nederlandse missies en vertegenwoordigingen in conflictlanden en vluchtelingenkampen.

Bijdrage aan SDG 5.2, 16.2 en 16.6

E. De Nederlandse overheid houdt aantoonbaar rekening met de mogelijke impact van Nederlandse wapenhandel op GBV in landen van eindbestemming.

Continue druk op rapportage en inzicht in de wijze van onderzoek binnen het Wapenhandelsverdrag blijft nodig. Nederland heeft zich als VN-lidstaat geïmmiteerd aan de uitvoering van het Wapenhandelsverdrag, waaronder artikel 7.4. Ofwel: onderzoeken of Nederlandse wapenhandel en/of -doorvoer het risico verhoogt op GBV in het land van eindbestemming. Op verzoek van WO=MEN heeft de minister van Buitenlandse Zaken in de Tweede Kamer nog eens toegezegd hierop te rapporteren. Toch zien we in de praktijk weinig terug van dit commitment. Sterker nog: sommige politieke partijen willen toe naar minder strenge wet- en regelgeving.

WO=MEN zal druk op rapportage en inzicht blijven voortzetten met in ieder geval onze leden Oxfam en PAX. Daarnaast zetten we als NAP 1325 coördinator in op het monitoren van de in NAP 1325-IV toegezegde verzameling en publicatie van Sex and Age Disaggregated Data (SADD) binnen de nationale misdaad- en gezondheidsstatistieken, inclusief gegevens over slachtoffers van gewapend geweld en conflicten.

Bijdrage aan SDG 4.7 en 16.4

F. Civiele, militaire en politie missieleiding promoot en investeert aantoonbaar in diversiteit op senior niveau, evenals in capaciteit op gender kennis in missies.

Vanuit onze rol als platform waar ook militairen en reservisten deel van uitmaken, blijven we de komende jaren inzetten op dit onderwerp. Slechts 10% van de Nederlandse operationele militairen is vrouw. De Nederlandse politie heeft geen genderunit, en Nederlandse civiele gender adviseurs geven aan veel te weinig tijd en middelen te hebben om hun werk naar behoren uit te voeren. Om inclusieve vrede en veiligheid te bereiken en geloofwaardig te promoten, moet worden geïnvesteerd in alle onderdelen van de Rijksoverheid die betrokken zijn bij vrede en veiligheid. Zo is een investering nodig om militair, politie- of bijvoorbeeld ambassadepersoneel te trainen in gender sensitief en -responsief werken. En om vrouwen te coachen naar leidinggevende posities. Ook moet missieleiding ervoor verantwoordelijk worden dat militaire, politie-, diplomatieke, ontwikkelings- en humanitaire missies structureel aansluiten op de verschillende veiligheidsbehoeften en -eisen van vrouwen, mannen, meisjes, jongens en gender non-conforme personen.

Bijdrage aan SDG 4.7, 5.1, 5.5 en 16.a

G. Nederland monitort de impact van inter(nationale) anti-terreurmaatregelen op de operationele ruimte van vrouwenrechten- en gendergelijkheidsorganisaties.

De meerderheid van de maatschappelijke organisaties die vanuit Nederland werken op vrouwenrechten en gendergelijkheid wereldwijd ervaart een krimpende ruimte als gevolg van (financiële) anti-terreurmaatregelen. Dat blijkt uit onderzoek van WO=MEN samen met Human Security Collective in 2019. Naast maatregelen genomen door financiële instellingen, zoals het blokkeren van transfers naar hoog risicolanden, beperken ook maatregelen als het strafbaar stellen van verblijf in terroristisch gebied het werk van organisaties. Nederland heeft in het NAP 1325-IV toegezegd hierop te monitoren en een negatieve impact zoveel mogelijk tegen te gaan. WO=MEN haalt met haar leden en (NAP 1325) partners, zoals HSC, signalen uit het veld op, gaat in gesprek met beleidsmakers en agendeert politiek waar nodig.

Toelichting specifieke Outcomes op Maatschappelijk Middenveld

A. Vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vredesactivisten hebben de kennis, middelen, capaciteit en ingangen om betekenisvol te participeren in besluitvorming, bijv. bij vredesprocessen in NL, de EU, NAVO en/of op VN-niveau. Zij worden door Nederlandse missies daarin actief gesteund en beschermd.

WO=MEN en hun lokale partners blijven pleiten voor actieve steun en bescherming door Nederland aan vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en activisten. Zowel in conflictlanden als in Nederland. Zodat zij betekenisvol kunnen bijdragen aan vredesprocessen en besluitvormingsprocessen in Nederland, EU, NAVO en VN. Tegelijk werken we aan verbeterde kennis, capaciteit, (internationale) bekendheid en netwerken van deze activisten en hun organisaties. Wij steunen maatschappelijke organisaties en vrouwenrechtenorganisaties die zich tegen bovengenoemde trends keren. Samenwerking en kennisdeling met internationale feministische en vredesnetwerken, ook van diaspora vrouwenorganisaties in Nederland, is hierbij cruciaal. In strategische partnerschappen vragen we aandacht voor het waarborgen van de veiligheid van vrouwenrechtenactivisten.

Bijdrage aan SDG 5.5, SGD 5.c, SDG 16.7 en SDG 16.10

B. Vrouwen en meisjes met een vluchtelingenachtergrond in Nederland hebben de kennis, skills en ingangen om betekenisvol te participeren in besluitvorming rond veiligheid en emancipatie.

Het ontbreekt vrouwen en meisjes met een migratieachtergrond uit conflictgebieden aan zichtbaarheid voor de beleidsmakers in Nederland. Vrouwen geven aan de specifieke kanalen, kennis en vaardigheden te missen om invloed uit te oefenen op beleidsvorming en -uitvoering. WO=MEN ondersteunt daarom leden, vrouwen uit conflictgebieden en hun organisaties met o.a. lobbyvaardigheden of het binnenhalen van financiering, alsook met netwerken versterken, zowel onderling als met beleidsmakers en besluitvormers. Als NAP 1325 coördinator ondersteunen we landen- en

themagroepen, en faciliteren we gesprekken met relevante ministeries en uitvoeringsorganisaties als IND en COA. Ook bundelen we krachten met andere relevante maatschappelijke organisaties in Nederland.

Bijdrage aan SDG 5.5, SGD 5.c, SDG 16.7 en SDG 16.10

C. Humanitaire programma's met Nederlandse actoren/geld zijn aantoonbaar gender sensitief en responsief.

We blijven druk uitoefenen op donoren om alleen gender responsive humanitaire programma's te financieren. Financieringsstromen zijn effectieve instrumenten die ervoor kunnen zorgen dat programma's ook ten goede komen van gemarginaliseerde groepen, waaronder vrouwen en jongeren. Daarnaast zetten we met onze leden als CARE, Oxfam en Rutgers in op training en bewustwording van humanitaire organisaties, om structureel gender sensitief en responsief te werk te gaan.

Tijdens het World Humanitarian Summit in 2016 beloofden de Nederlandse overheid en humanitaire organisaties rekening te zullen houden met de specifieke rechten en behoeften van vrouwen en meisjes in crisis. Tijdens de New York Declaration for Refugees and Migrants (2016) en the Global Compact on Refugees (2018), werden nog eens duidelijke commitments uitgesproken over de significante bijdragen aan en leiderschap van vrouwen in vluchtelingenkampen. En ook tijdens the Peace Promise (2016) werd de belangrijke rol benadrukt van vrede, ontwikkelings- en humanitaire actoren bij duurzame vredesopbouw.

Ondanks al deze beloftes en richtlijnen gebruiken humanitaire organisaties nog steeds niet standaard een gender rapid analysis bij de ontwikkeling en monitoring van programma's. De Gender with Age Marker, die wel aantallen vrouwen en meisjes meet, maar niet kan worden gebruikt om diepliggende gendernormen en het effect ervan op toegang tot hulp te achterhalen, wordt alleen op vrijwillige basis ingezet.

Bijdrage aan SDG 2.2, 5.2, 5.5, 6.b, 11.5 en 16.1



3.3 Ruimte en Steun voor Voorvechters

Overzicht Outcomes en specifieke Outcomes

Aan welke veranderingen willen we de komende jaren werken die van invloed zijn op het lange termijn doel (outcome)?

1. Op beleid en overheid: Toegenomen financiële en politieke inzet, steun en verantwoording op het vergroten van de ruimte voor voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten.
2. Op maatschappelijk middenveld niveau: Versterkte strategische samenwerking en beleidsbeïnvloeding van voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten op (inter) nationale thema's.

Specifieke Outcomes op Maatschappelijk Middenveld

1. Leden en partners van WO=MEN versterken het netwerk en elkaar door kennis, middelen en ervaring te delen en samen te werken.
2. Voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten in en buiten Nederland kunnen zich veilig organiseren en betekenisvol deelnemen aan relevante beleidsprocessen.

Specifieke Outcomes op beleid & overheid

- A. De Nederlandse overheid alloceert meer eigenstandige financiering voor steun en bescherming van (lokale) gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties en vrouwelijke mensenrechtenverdedigers wereldwijd.
- B. De Nederlandse overheid betreft gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties structureel en betekenisvol bij relevante (inter)nationale beleidsprocessen.
- C. Nederland, de EU en VN-instituties voeren en promoten wetgeving en beleid dat voorvechters steunt om zich, zowel fysiek als digitaal, te organiseren en uit te spreken.

Toelichting specifieke outcomes op Beleid en Overheid:

A. De Nederlandse overheid zet zich internationaal in voor meer financiering en alloceert zelf meer eigenstandige financiering voor steun en bescherming van gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties en vrouwelijke mensenrechtenverdedigers wereldwijd.

Organisaties voor gendergelijkheid en vrouwenrechten hebben voldoende middelen nodig om betekenisvol te kunnen deelnemen aan beleidsprocessen. Hiermee kunnen ze capaciteit en weerbaarheid opbouwen en samenwerking met andere sociale bewegingen of gemeenschappen aangaan. Op dit moment krijgen vrouwenrechtenorganisaties wereldwijd minder dan 1% van Official Development Assistance (ODA) bestemd voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen¹⁶. Sommige organisaties vallen helemaal buiten de boot, zoals van vrouwen in gemarginaliseerde posities door stigma of criminalisering, en ook kleine vrijwilligersorganisaties of informeel georganiseerde groepen en netwerken.

Daarom pleiten wij voor een toename van de eigenstandige financiering van de Nederlandse overheid aan gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties, vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en vrouwenrechtenactivisten. Deze financiering moet toegankelijk zijn voor groepen in het Zuiden die gerund worden door vrouwen, meisjes en gender-non conforme personen. Deze financiering moet zoveel mogelijk flexibel en meerjarig zijn en de algemene organisatiekosten dekken.

B. De Nederlandse overheid zet zich internationaal in voor en betreft gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties structureel en betekenisvol bij relevante internationale beleidsprocessen.

Voor het ontwikkelen en uitvoeren van effectief (inter)nationaal beleid is het cruciaal dat Nederland gebruik maakt van de kennis en ervaring bij gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties in en buiten Nederland. Hetzelfde geldt voor EU-beleid en VN-verdragen. Toch zien we dat in veel van deze processen, het maatschappelijk middenveld niet wordt geconsulteerd en maar zeer beperkt toegang krijgt.

WO=MEN maakt zich hard voor het behouden en verder versterken van de positie van de NGO-vertegenwoordigers in de Nederlandse delegatie naar de CSW en de Algemene Vergadering van de VN. WO=MEN pleit ervoor dat Nederland zich sterker inzet om ook andere landen te overtuigen ngo-vertegenwoordigers betekenisvol in hun delegatie op te nemen en onderdeel uit te laten maken van onderhandelingen. Daarnaast zet WO=MEN in op betekenisvolle participatie van activisten en hun organisaties bij de ontwikkeling van Country Level Implementation Plans voor GAP-III, CEDAW-rapportages, relevante special procedures van de UN Human Rights Council, de HLPF en de Generation Equality Forum. Het betekenisvol betrekken betekent ook dat voorvechters gesteund moeten worden met logistiek en middelen.

[Bijdrage aan SDG 5.1, 5.5, 5.c, 16.7, 16.8, 17.9](#)

¹⁶ OECD (2019) Aid in support of gender equality and women's empowerment: donor charts.

C. Nederland, de EU en VN-instituties voeren en promoten wetgeving en beleid dat voorvechters steunt om zich, zowel fysiek als digitaal, te organiseren en uit te spreken.

Voorvechters voor gendergelijkheid en vrouwenrechten kampen met een kleine en verder krimpende maatschappelijke, politieke en financiële ruimte waarin zij hun werk moeten doen. In steeds meer landen wordt wetgeving ingevoerd die het moeilijker maakt voor organisaties om geld te ontvangen zodat ze hun werk kunnen doen. Lokale voorschriften worden opgesteld om zelf-organisatie van vooral gestigmatiseerde gemeenschappen tegen te houden. Ook bedreigingen, onwettige arrestaties en andere vormen van geweld worden in sommige landen niet geschuwd om voorvechters het zwijgen op te leggen. Sommige overheden blokkeren websites of leggen het internet volledig plat wanneer groepen zich te actief ergens voor uitspreken.

Wij pleiten er voor dat Nederland zich blijft uit spreken voor de bescherming van organisaties en activisten bij de EU, VN en tijdens diplomatieke, handels- en militaire missies. Dit betekent ook het tegengaan van restrictieve wetgeving en implementatie die zelf-organisatie tegenwerkt. In samenwerking met het Our Voices Our Futures (OVOF) partnerschap maken we ons er hard voor dat een groeiend aantal Nederlandse ambassades Multi-Annual Country Strategies (MACS) ontwikkelen met toezeggingen op het beschermen en steunen van vrouwelijke mensenrechtenverdedigers, LHBTQI- personen en sekswerkers en hun organisaties.

Bijdrage aan SDG 5.5, 5.b, 16.7, 16.10

Toelichting specifieke Outcomes op Maatschappelijk Middenveld:

A. Leden en partners van WO=MEN versterken het netwerk en elkaar door kennis, middelen en ervaring te delen en waar relevant samen te werken.

Als platform heeft WO=MEN een unieke positie om voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten, inclusief grassroots, nationale en internationale organisaties en activisten in en buiten Nederland, met elkaar in contact te brengen. WO=MEN deelt kennis, middelen en ervaring, en faciliteert samenwerking om doelen te behalen.

Hierbij hebben wij specifiek aandacht voor het betrekken van vrouwen, meisjes en gender-non conforme personen die het minst betrokken en gehoord worden als gevolg van bijvoorbeeld stigma en criminalisering. Sterkere en inclusieve organisaties met onderling vertrouwen en een gedeelde politieke agenda kunnen effectiever bijdragen aan de veranderingen die nodig zijn om gendergelijkheid en respect voor vrouwenrechten te bereiken.

Bijdrage aan SDG 5.5, 17.17



B. Voorvechters van gendergelijkheid en vrouwenrechten in en buiten Nederland kunnen zich veilig organiseren en betekenisvol deelnemen aan relevante beleidsprocessen.

Gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties en activisten ervaren een krimpde ruimte om zich te organiseren. Vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en activisten worden te vaak bedreigd, aangevallen en zelfs vermoord. Puur om het uitdragen van hun feminisme en het werk dat ze doen, van het opkomen voor hun lokale gemeenschappen tot het aankaarten van repressieve maatregelen door overheden. Intimidatie, bedreigingen en geweld vinden zowel offline als online veelvuldig plaats. Dit kan vrouwen, meisjes en gender-non conforme personen weerhouden zich uit te spreken. WO=MEN gebruikt haar platformfunctie om kennis en vaardigheden te delen over hoe voorvechters zich veilig kunnen organiseren en elkaar steun kunnen bieden. Wij faciliteren ruimte voor voorvechters om zich veilig uit te spreken in beleidsprocessen. Denk hierbij onder andere aan VN-processen als de CSW, HLPF en HRC.

Bijdrage aan SDG 5.2, 5.5, 16.7, 16.10

3.4 Ruimte en Steun voor Voorvechters

Overzicht Outcomes en specifieke Outcomes

Aan welke veranderingen willen we de komende jaren werken die van invloed zijn op het lange termijn doel (outcome)?

1. Op beleid en overheid: De Nederlandse overheid heeft gendergelijkheid en vrouwenrechten systematisch verankerd in haar (inter) nationaal beleid.
2. Op breed publiek niveau: Een breed publiek in Nederland onderschrijft het belang om op te komen voor gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd.

Specifieke Outcomes op beleid & overheid

- A. In het Nederlandse brede buitenlandbeleid wordt systematisch op elk beleidsterrein een gendergelijkheidsperspectief toegepast.
- B. De Nederlandse overheid legt verantwoording af in beleid over internationale commitments voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.
- C. Nederland voert een feministisch Buitenland beleid.
- D. De Nederlandse overheid promoot gendergelijkheid en vrouwenrechten in samenwerking met EU-instituties en in internationale agenda's.

Toelichting specifieke Outcomes op Beleid en Overheid:

A. In het Nederlandse brede buitenlandbeleid wordt systematisch op elk beleidsterrein een gendergelijkheidsperspectief toegepast.

Sinds 2018 is SDG 5, Gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes- een dwarsdoorsnijdend doel van het Nederlandse ontwikkelingssamenwerkingsbeleid. Dit is een belangrijke stap geweest in de strijd voor internationale gendergelijkheid en vrouwenrechten. Nu is het tijd dat Nederland zijn volledige belofte over het behalen van SDG 5 (en de gehele SDG-agenda) nakomt en het ook een dwarsdoorsnijdend doel van het brede buitenlandbeleid maakt. Van ontwikkelingssamenwerking tot buitenlandse handel, van humanitaire hulp tot defensie- en (inter)nationaal veiligheidsbeleid, mensenrechtenbeleid en diplomatie.

Om dit gendergelijkheidsperspectief systematisch onderdeel van het brede buitenlandbeleid te laten zijn, streeft WO=MEN ernaar dat gender mainstreaming uitgangspunt van het Nederlandse brede buitenlandbeleid wordt. Gender mainstreaming bestaat uit "het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo'n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken." (Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS) van de Raad van Europa). Gender mainstreaming is van belang als voorwaarde voor beleidscoherentie. Voor alle beleidsterreinen van het brede buitenlandbeleid moet duidelijk zijn hoe deze gendergelijkheid en vrouwenrechten bevorderen. Gebeurt dit niet, dan is het risico groot dat verschillende beleidsonderdelen niet met elkaar rijmen en elkaar zelfs tegenwerken.

Naast gender mainstreaming zijn eigenstandige programma's voor gendergelijkheid en vrouwenrechten, zoals het huidige SDG 5 fonds van cruciaal belang. Om het gendergelijkheidsperspectief systematisch en consistent onderdeel van het brede buitenlandbeleid te laten zijn moet deze two-track benadering geïmplementeerd worden. Daar maakt WO=MEN zich hard voor.

B. De Nederlandse overheid legt verantwoording af in beleid over internationale commitments voor gendergelijkheid en vrouwenrechten.

De Nederlandse overheid heeft zich gecommitteerd aan het implementeren van (inter)nationale afspraken en verdragen, wetten en beleid voor gendergelijkheid en vrouwenrechten. Om ervoor te zorgen dat de Nederlandse overheid deze aangegane verplichtingen afdoende nakomt en uitvoert, is het van belang dat zij hier aantoonbaar verantwoording over aflegt. Hiervoor is de steun voor gendergelijkheid en vrouwenrechten van politici als controlerende macht cruciaal. WO=MEN blijft daarom inzetten op het voorzien van kennis aan politici en beleidsmakers over relevante internationale standaarden en afspraken, wetten, mechanismen, beleid en ontwikkelingen. Ook zal WO=MEN de Nederlandse overheid in de brede zin van het woord op haar verplichtingen monitoren en als watchdog optreden wanneer deze de aangegane verplichtingen onvoldoende nakomt.

Een belangrijk instrument hiervoor is het Gender Meer Partijen Initiatief (Gender MPI). De inzet van leden van het Gender MPI de afgelopen jaren in de Tweede Kamer, laat zien dat er politiek brede steun bewerkstelligd en georganiseerd kan worden voor gendergelijkheid en vrouwenrechten in de internationale context. Wel heeft de afgelopen periode ons geleerd dat deze steun en betrokkenheid continue aandacht behoeft. De komende jaren worden gebruikt om het Gender MPI nog beter te benutten en verder te bestendigen in de Nederlandse landelijke politiek.

C. Nederland promoot een feministisch buitenlandbeleid.

De afgelopen jaren hebben verschillende landen, inclusief het Europees Parlement, een feministisch buitenlandbeleid geïntroduceerd. WO=MEN ziet dit als een belangrijke stap in de realisering van gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd. Ze wil daarom ook de Nederlandse overheid aansporen een feministisch buitenlandbeleid te adopteren en te promoten. WO=MEN gaat verdieping bieden op de mogelijke invullingen van zulk beleid. WO=MEN ziet graag dat de invulling van een feministisch beleid een nieuw perspectief biedt naast bestaande concepten als gender-mainstreaming. WO=MEN ziet graag meer beleid waarin de Nederlandse overheid proactief werkt aan systeemverandering, waarbij vrouwen, mannen, meisjes en jongens en gender non-binaire personen, samen schadelijke gendernormen bestrijden en handelingsalternatieven ontwikkelen.

D. De Nederlandse overheid promoot gendergelijkheid en vrouwenrechten in samenwerking met EU instituties en in internationale agenda's.

Nederland is en blijft dé internationale voorvechter van een genderperspectief in internationale fora. Deze diplomatieke en politieke steun is cruciaal voor gendergelijkheids- en vrouwenrechten-organisaties en individuele voorvechters om verandering teweeg te brengen en vast te houden. Tevens wordt de stuwende kracht van deze organisaties en activisten versterkt en worden zij in staat gesteld hun werk te blijven voortzetten. WO=MEN zal de Nederlandse overheid blijven aansporen om zich breder in te zetten in internationale en Europese processen, ook om zich te committeren aan agenda's en conventies waar Nederlandse steun nog ontbreekt, of om commitments te versterken, zoals in de bijdrage van WO=MEN aan het nieuwe GAP III van de Europese Commissie.

Om een geloofwaardige voorvechter van gendergelijkheid en vrouwenrechten te zijn is het ook noodzakelijk dat Nederland internationale standaarden en verdragen ter bevordering van een gelijk en eerlijk speelveld voor vrouwen en mannen in de wereld van werk en de combinatie van werk/zorg ratificeert en implementeert. Een voorbeeld is hier het ILO C190 over het tegengaan van intimidatie en geweld op de werkvloer. Daarnaast zetten we erop in dat Nederland zich internationaal proactief uitspreekt voor een verdubbeling van de wereldwijde financiering voor vrouwenbewegingen, organisaties en fondsen in 2026. Dit kan onder meer vanuit haar leiderschapsrol in de Generation Equality Forum Actie Coalitie 6 over feministische bewegingen en leiderschap.

Toelichting Outcome op Breed Publiek:

2. Een breed publiek in Nederland onderschrijft het belang om op te komen voor gendergelijkheid en vrouwenrechten wereldwijd.

Zonder voldoende politieke en financiële steun kunnen gendergelijkheids- en vrouwenrechtenorganisaties hun werk niet doen. Om structurele veranderingen te bereiken in het Nederlandse (inter)nationale beleid is steun van een breed publiek noodzakelijk. Via diverse mediakanalen, publieksbijeenkomsten en campagnes informeren en activeren wij een breed publiek in Nederland. Wij delen relevante informatie en analyses over ontwikkelingen en kansen, bijvoorbeeld in relatie tot de Commission on the Status of Women (CSW), het VN Vrouwenverdrag (CEDAW), Beijing 25+ vieringen en toekomstige bijbehorende activiteiten, de Istanbul Conventie, het derde Europese Gender Action Plan (GAP-III) en campagnes rondom de Tweede Kamerverkiezingen en Europese parlementsverkiezingen. Wij doen dit zoveel mogelijk samen met onze netwerkleden en partners.





Bedrijfsvoering en organisatie

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke manier WO=MEN met haar leden en strategische partners werkt aan de realisatie van de beoogde outcomes, hoe we dat meten en hoe we sturing geven aan de uitvoering ervan.

4.1 Werkgroepen, programma's en allianties

Om onze doelen te bereiken werkt WO=MEN in verschillende structuren: werkgroepen, programma's met strategische partners en gelegenhedsallianties.

4.1.1 Werkgroepen

De leden van WO=MEN organiseren zich in thematische werkgroepen.

Afhankelijk van expertise en capaciteit nemen leden in een of meerdere groepen plaats. We kennen drie vaste werkgroepen:

- = Duurzame steun (politiek, financieel, sociaal) voor vrouwenrechten en gendergelijkheid;
- = Duurzame economische ontwikkeling en klimaat;
- = Gender, Vrede & Veiligheid.

Jaarlijks stellen de werkgroepen plannen op met onderwerpen waarop zij zich willen richten binnen het desbetreffende thema. De plannen sluiten aan bij de drie middellange termijn thematische doelen van ons platform. Iedere werkgroep wordt gecoördineerd en ondersteund door een lid van het secretariaat. Gestreefd wordt naar (roulerend) voorzitterschap van een werkgroep door een lid, hoewel dat niet altijd mogelijk is vanwege bijvoorbeeld capaciteitsgebrek van leden.

De werkgroepen komen regelmatig bijeen. De leden wisselen kennis uit, delen signalen en trends en bepalen lobby en advocacy strategieën en doelen.

De werkgroepen zijn ook belangrijke 'pools' van expertise en ervaring voor consultaties rond een specifiek vraagstuk. Dit gebeurt wanneer adviesstukken voor een themadirectie van bijvoorbeeld het ministerie van Buitenlandse Zaken of Defensie worden opgesteld, of wanneer een position paper voor een Kamerlid wordt geschreven.

Naast de vaste activiteiten of focusonderwerpen, die zijn benoemd in de jaarlijkse activiteitenplannen, worden actuele maatschappelijke en politieke ontwikkelingen besproken en kan, waar nodig, snel een reactie, actie, etc. worden uitgedacht en gezamenlijk opgepakt. Deze flexibiliteit is nodig om als platform onze rol als activist, lobbyist, waakhond en verbinder te kunnen blijven spelen.

4.1.2 Programma's

WO=MEN voert de komende jaren ook diverse programma's uit met strategische partners. Soms als coördinator of penvoerder, soms als onderaannemer of strategisch partner. Deze programma's dragen eveneens bij aan de lange termijn en middellange termijn impact doelen van WO=MEN. Op dit moment is WO=MEN betrokken bij vijf programma's:

- = **Nationaal Actieplan 1325-IV** (2021-2025): samen met het ministerie van Buitenlandse Zaken coördineert WO=MEN dit vierde Nationaal Actieplan dat zich richt op de implementatie van VN-Veiligheidsraad Resolutie 1325 gericht op Vrouwen, Vrede & Veiligheid. WO=MEN coördineert en steunt de ruim 70 maatschappelijke ondertekenaars en uitvoerders van dit plan. Ondertekenaars van het NAP 1325 kunnen lid zijn van WO=MEN, maar dat hoeft niet. De huidige overlap is circa 70%.
- = **Count Me In! 2.0** is een internationaal feministisch consortium van Mama Cash (penvoerder), Urgent Action Fund, Urgent Action Fund-Africa, CREA, AWID en JASS. Het consortium richt zich op het versterken van feministische sociale bewegingen door middel van steun aan structureel buitengesloten vrouwen en meisjes. Maatschappelijke en politieke leiders en donoren hebben hierbij een cruciale verantwoordelijkheid om de rechten van vrouwen en meisjes te erkennen, beschermen en te vervullen. WO=MEN zorgt dat gendergelijkheid en vrouwenrechten hoog op de Nederlandse politieke agenda blijven staan en fungeert als strategische lobby & advocacy partner in dit consortium. Dit partnerschap loopt van 2021 - 2025.
- = **Samen Werkt Het** is een alliantie van WOMEN Inc, Clara Wichmann, de Nederlandse VrouwenRaad, Movisie en WO=MEN. De Alliantie zet zich in op het doorbreken van stereotype beeldvorming en het bevorderen van de gelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, op gebied van inkomen en onbetaalde zorgtaken. WO=MEN vormt hierbij de link tussen de nationale en internationale agenda, ofwel maatschappelijke en politieke ontwikkelingen op onder andere EU en VN-niveau en hoe die kunnen bijdragen aan verbetering van gendergelijkheid op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit programma loopt van 2018 - 2022.
- = **Internationaal emancipatiebeleid:** WO=MEN (penvoerder) voert, in samenwerking met Atria en het Netwerk VN-Vrouwenverdrag, de procescoördinatie maatschappelijk middenveld voor internationaal emancipatiebeleid uit. De aandacht gaat met name uit naar de verplichtingen van Nederland over het CEDAW Verdrag en het betrekken van het Nederlands maatschappelijk middenveld bij de jaarlijkse vergadering van de UN Commission on the Status of Women (CSW). Hiervoor onderhouden wij contact met meer dan 200 geïnteresseerden en organiseren we publieke consultaties. Daarnaast coördineren we de jaarlijkse selectie van een NGO-vertegenwoordiger in de CSW-delegatie. Samen zorgen we voor een kritisch (tegen)geluid vanuit het maatschappelijk middenveld, delen we kennis en ervaring en houden we de Nederlandse overheid ter verantwoording. In 2021 vinden de gesprekken plaats met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor vervolfinanciering vanaf 2022.
- = **Our Voices our Future:** is een internationaal feministisch consortium van CREA (penvoerder), WO=MEN, AFE, APC en UHAI. Het consortium richt zich op het vergroten van de ruimte voor structureel buitengesloten vrouwen en meisjes. Het gaat hierbij onder andere om LBT-personen, sekswerkers en vrouwelijke mensenrechtenverdedigers. Ook zij moeten zich veilig kunnen organiseren en uitspreken en hun stem gehoord krijgen. Hierbij is niet alleen aandacht voor de maatschappelijke en politieke ruimte, maar ook voor het toegankelijker en veilig maken van de digitale ruimte voor vrouwen en meisjes. WO=MEN functioneert als waakhond en lobbyist in het consortium. Wij dragen verder bij aan kennisdeling op nationaal, regionaal en internationaal gebied binnen en buiten het consortium. Dit partnerschap loopt van 2021 - 2025.



4.1.3 (Gelegenheids) Allianties

WO=MEN is onderdeel van een wereldwijde gendergelijkheid en vrouwenrechtenbeweging. Dat uit zich onder andere door de diverse gelegenheidsallianties die wij met mede-activisten, organisaties en netwerken sluiten, zoals de MenEngage Alliantie. Dit biedt ons de gelegenheid – als maatschappelijke of politieke ontwikkelingen daarom vragen – flexibel in te zetten op specifieke doelen. Leidraad blijft daarbij altijd onze beoogde lange en middellange termijn doelen.

In 2015 is de Gelijk=Anders campagne gelanceerd. Dat was 20 jaar na de laatste vrouwenconferentie in Beijing. In 2020 hebben we deze campagne weer nieuw leven ingeblazen, met een nieuwe website en nieuwe doelstellingen (Gelijkisanders.nl). Belangrijkste vraag was 25 jaar na de conferentie: Hoe is de situatie veranderd na 25 jaar. En dat viel tegen. Er is nog steeds veel werk aan de winkel om gendernormen, -rollen en – stereotypering aan te pakken. De coalitie bestaat uit WO=MEN, Atria, Rutgers, Cordaid, COC, WECF en de Alliantie Samen Werk Het. Daarnaast zijn er nog een groot aantal ondersteunende organisaties.

We zijn daarnaast lid van en/of werken samen met platforms en netwerken zoals Partos, Netwerk VN Vrouwenverdrag, MenEngage, WIDE+, de Nederlandse Vrouwen Raad, Share-net, Women's Rights Caucus, Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) platform en het Breed Mensenrechten Overleg. Ook participeert WO=MEN in coalities als de Common Effort Community waarin (I)NGO's, ministeries en militairen werken aan een verbeterde integrale benadering van conflictoplossing. We maken deel uit van de Generation Equality Compact on Women, Peace & Security and Humanitarian Action. Verder bewaakt WO=MEN, in samenwerking met de SDG Charter, SDG 5 en gendermainstreaming in de overige 16 doelen. In het kader van het project 'adopteer een SDG' adviseren en ondersteunen wij de Tweede Kamerleden op SDG 5.



2. Sturing

2.1. Plannen, monitoren, evaluatie en leren

Met dit Meerjarenplan zetten we in op maatschappelijke verandering. Vanwege de complexiteit van dit soort veranderprocessen, zijn deze moeilijk te **plannen** of in lineaire meetsystemen te vatten. Een regering in een land kan het ene jaar toezeggingen doen over de implementatie van vrouwenrechten, om er het jaar daarna weer op terug te komen omdat conservatieve groepen meer invloed hebben gekregen in een Parlement. Werken aan gendergelijkheid en vrouwenrechten, is dus geen lineair proces.

Het soort werk dat WO=MEN verricht is per definitie gericht op enerzijds transformatie op de lange termijn en anderzijds op hedendaagse, externe, ontwikkelingen. Het is de reden dat wij ieder jaar een activiteitenplan opstellen, dat uiteraard bijdraagt aan de vastgestelde outcomes, maar ook flexibiliteit inbouwt. Het geeft secretariaat en leden de mogelijkheid aan te blijven sluiten op de dagelijkse werkelijkheid en snel te reageren op veranderingen in plaats van op van tevoren dichtgetimmerde meerjarenresultaten. Het vergt wel dat het secretariaat in staat is goed te scannen en beoordelen wat er in de samenleving en nationale en internationale politieke arena gebeurt. Dat betekent dat we nauwe banden met activisten en grassroots organisaties in het veld onderhouden. Ook houden we blijvend voeling met de private en publieke sector. Over de implicaties daarvan meer in hoofdstuk 4, Bedrijfsvoering en Organisatie.

Ondanks de uitdagingen die werken aan sociale transformatie met zich meebrengt voor effectmeting, besteden we extra aandacht aan een eenduidige methode van **monitoren en rapportage** van onze activiteiten en resultaten. WO=MEN gebruikt Outcome Harvesting om haar resultaten zo objectief mogelijk te monitoren. Outcome Harvesting is geschikt voor complexe situaties waarin het bijna niet mogelijk is om van tevoren precies te weten wat je gaat bereiken.

We verzamelen bewijs (“harvests”) van wat er veranderd is (“outcomes”), en redeneren terug hoe wij hebben bijgedragen aan die veranderingen. We gebruiken dit zowel om als organisatie en platform te leren alswel goed aan donoren te rapporteren (accountability).

Omdat we als platform niet in isolatie werken en ook sterk afhankelijk zijn van de maatschappelijke en politieke context, evenals van de mogelijkheden van onze leden om bij te dragen, zullen we bovendien halverwege de vijf jaar (midterm review) en aan het eind van de vijf jaar kwalitatieve monitoring en **evaluatiemethoden** inzetten om de processen waaraan we bijdroegen inzichtelijk te maken. Denk aan:

- = Surveys onder stakeholders;
- = Focusgroepbijeenkomsten met onze leden;
- = Statistieken van onder andere CBS/ EIGE/ VN;
- = Storytelling.

De midterm review dient er ook toe om halverwege de termijn de koers van WO=MEN te evalueren, ervan te **leren** en tijdig **bij te sturen**.

Zowel het Meerjarenplan, de jaarlijkse activiteitenplannen, als de (voortgangs) rapportages met een uitleg over de financiële bestedingen, moet worden goedgekeurd door onze Algemene Leden Vergadering. Met deze set aan methoden sluiten we ruim aan bij onder andere de IOB evaluatie (2015). Hierin wordt benadrukt dat de focus van rapportages moet liggen op het outcome niveau in plaats van het outputniveau. Dit om flexibiliteit te waarborgen en ook de doelstellingen op procesniveau mee te kunnen nemen.

2.2. Organisatie

4.3.1 Leden

Zoals aangegeven telt het WO=MEN netwerk 113 individuele leden en 54 institutionele organisaties. Ons doel is om een divers netwerk te hebben die actief bijdraagt aan onze doelen. Ons doel is te groeien om te groeien. Onze leden zijn cruciaal en bepalend voor de keuze voor strategieën en (sub)thema's. Zoals eerder aangestipt werken zij op functionele wijze samen in werkgroepen, sub-netwerken, gelegenheidscoalities, tijdens bijeenkomsten, voor specifieke vragen of gelegenheidsacties op actuele thema's. De verschillende werkgroepen stemmen regelmatig de strategische agenda af.

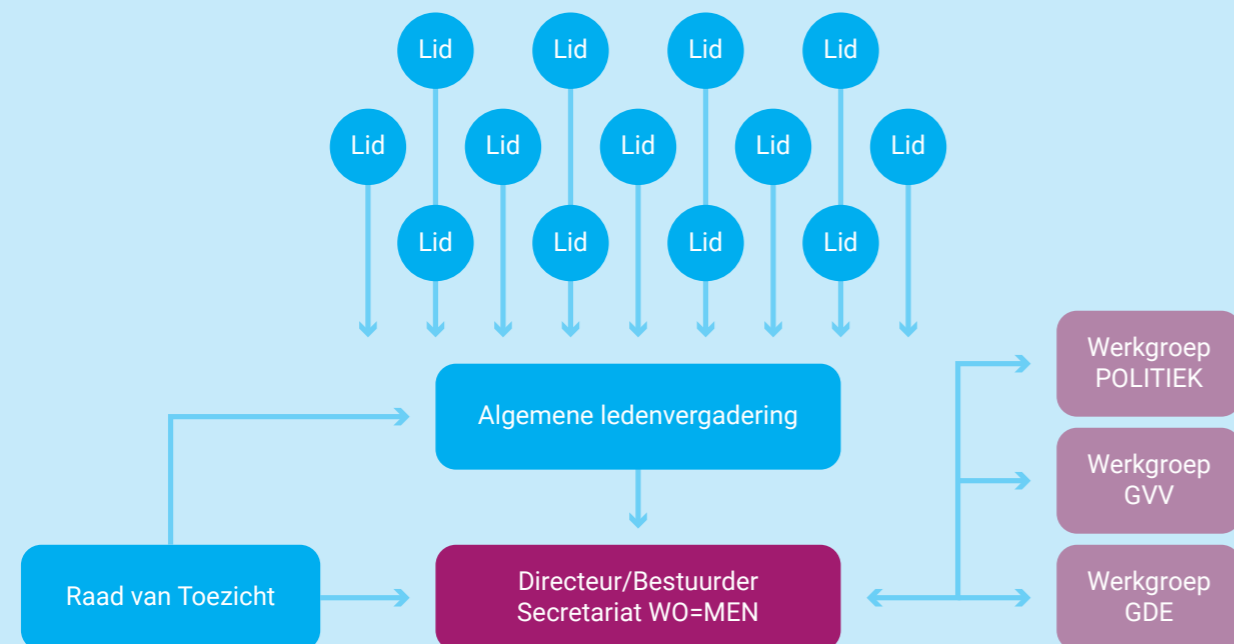
Uit interne evaluaties is naar voren gekomen dat leden graag nog meer ruimte krijgen voor het uitwisselen van nieuwe ideeën en debatten binnen het platform. Dat wil het secretariaat via de werkgroepen, heidagen en tijdens de Algemene Leden Vergaderingen (ALV's) nog meer faciliteren, waarbij een proactieve houding van leden uiteraard cruciaal is. Een belangrijk terugkerend thema is daarbij de positie van het WO=MEN platform binnen de mondiale beweging voor vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid.

Algemene Leden Vergadering

Tweemaal per jaar vindt er een ALV plaats. De ALV is het moment om gezamenlijk na te denken over de richting en prioriteiten van WO=MEN. Tijdens het eerste gedeelte van de ALV in het voorjaar legt de directeur-bestuurder verantwoording af over het afgelopen jaar en beoordeelt de ALV het jaarverslag en de jaarrekening. De ALV in het najaar staat in het teken van strategische plannen, het jaarlijkse activiteitenplan en de begroting voor het komende jaar.

Het tweede gedeelte van het programma van de ALV is gewijd aan debat en discussie over verschillende thema's zoals de fundamentele aspecten van vrouwenrechten en genderrechtvaardigheid maar ook de kracht en diversiteit van het netwerk. Het doel hiervan is om platform breed te komen tot gefundeerde positiebepaling en focus op diverse thema's waarop WO=MEN actief is.

Organisatie WO=MEN



2. Raad van Toezicht

Om tegemoet te komen aan de toegenomen complexiteit en de behoefte om daadkrachtig en flexibel in te kunnen blijven spelen op diverse ontwikkelingen, werkt WO=MEN met een Raad van Toezicht. De voorzitter en leden van de Raad van Toezicht, geselecteerd op achtergrond en professie, hebben als taak om integraal toezicht te houden op het beleid van het Bestuur, de uitvoering daarvan en de algemene gang van zaken binnen de vereniging. De RvT staat het Bestuur met advies terzijde. Bij de werving van nieuwe leden wordt gekeken naar een grotere diversiteit van de voorzitter en leden van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht bestaat momenteel uit de volgende personen:

- = Heleen Schrooyen, voorzitter
- = Machteld Ooijens
- = Blanca Méndez
- = Nathalie Veenman

1. Secretariaat

Het secretariaat van WO=MEN bestaat momenteel uit een relatief klein team van ervaren, senior en gedreven managers en medewerkers:

Directeur	Laila Ait Baali	36 uur
Programma managers	Anika Snel Politiek coördinator	32 uur
	Anne Floor Dekker GVV/ NAP1325	36 uur
	Nadia van der Linde CSW/ internationaal	32 uur
	Dewi Keppi GDE/ ASWH!	32 uur
Projectleider	Karin de Jonge NAP 1325	24 uur
Projectmedewerker	Annabel Wildschut GDE/ GVV	32 uur
Marketing en communicatie	Annelie Rozeboom	32 uur
Controller	Maika Kuhn münchen	24 uur
Directiesecretaresse	Ans Lavèn	32 uur

Terwijl het ons uitgangspunt blijft om het secretariaat zo klein en functioneel mogelijk te houden en op alle thema's samen te werken met onze leden, zullen we ons nog beter moeten profileren. We moeten tegemoetkomen aan de eisen en wensen van de leden, de samenwerkende partners en donoren, de veranderingen in de samenleving en de politiek. Klein en functioneel, maar wel op sterkte zodat we voldoende uren hebben voor de bestaande taken en ook onderkennen dat een grotere diversiteit aan taken nodig is.

3.1.4. Diversiteitsbeleid

De komende periode willen we nieuw talent en extra expertise op cruciale posities aantrekken om een groter vermogen tot vernieuwen te bereiken. We werken samen met studenten van universiteiten en Hogescholen. Het personeelsbestand van het secretariaat WO=MEN bestaat de laatste jaren voornamelijk uit vrouwen. Bij de invulling van nieuwe vacatures kijken we de komende periode expliciet naar een grotere diversiteit binnen ons team om onze signatuur als genderplatform beter tot uiting te laten komen. Wij denken hierbij aan vrouwen, mannen, jongeren en andere genderidentiteiten en medewerkers met een functiebeperking of met een andere culturele achtergrond waarbij gelijkwaardigheid voorop staat. Belangrijkste drijfveren voor medewerkers zijn een organisatiecultuur waarin op de kracht van medewerkers wordt vertrouwd en waarin ze ruimte hebben voor het maken van eigen keuzes.

WO=MEN streeft ernaar om ook als netwerk divers en inclusief te zijn, zodat de intersectionaliteit van identiteiten inhoudelijk voor het voetlicht wordt gebracht in onze lobby en activiteiten. We zoeken actief naar leden die zulke verschillende perspectieven inbrengen.

4.3.5 Visie op de organisatie

Visie Organisatie

Waarderende Analyse (AI)

- Uitgaand van de kracht van het netwerk, organisatie en medewerkers.
- Nadruk op beter worden en leren, feedback geven en ontvangen.

Open en Flexibel

- Van grote ambities naar prioriteren per jaar
- Van alles zelf doen naar verantwoordelijkheid geven

Meetbaar en Resultaatgericht

- Programma en projectmanagement
- Financiën real time

Energie en Beweging

- Van risicomijdend tot ondernemend mat energie
- Omdenken

Network en Dialoog

- Altijd en overal toegang tot relevante informatie / ICT

4. Communicatie en profilering

WO=MEN heeft zich altijd gekenmerkt door heldere communicatie.

Communicatie speelt een belangrijke rol in het aanjagen van verandering in de maatschappij. WO=MEN is een linking pin die de verschillende leden in verbinding brengt met de buitenwereld. Dit willen we voortzetten en zeker nog meer verbeteren. De komende jaren zetten we in op het formuleren van heldere boodschappen zonder jargon, met positieve, actuele en moderne beelden.

Heldere communicatie is niet alleen noodzakelijk voor een belangenvereniging als WO=MEN, het is ook complex. Er is een diverse doelgroep, waaronder leden in binnen- en buitenland, partners, ministeries en Tweede Kamerleden en zelfs de brede Nederlandse bevolking. We bereiken deze doelgroepen via verschillende kanalen, waaronder onze website, social media, events, webinars, campagnes en netwerkbijeenkomsten. Door de verscheidenheid aan leden, zijn de boodschappen net zo divers als de verschillende doelgroepen.

Ook de doelstellingen zijn veelvoudig: WO=MEN zet zich in om met zoveel mogelijk mensen kennis te delen, krachten te bundelen, te verbinden en te mobiliseren. De boodschap is die van vrouwenrechten en gendergelijkheid in brede zin, waarbij wij extra aandacht besteden aan de campagnes en uitingen van onze leden.

WO=MEN maakt gebruik van haar eigen communicatiemiddelen, maar werkt ook in samenwerking met de kanalen van de leden. Hieronder volgen enkele middelen, met daarbij de doelen voor de komende jaren.

Website: WO=MEN heeft een heldere, vernieuwde, tweetalige website. Deze is bedoeld voor de leden, maar ook vrouwenorganisaties en het brede publiek kunnen hier allerlei nuttige informatie vinden. Op de site staat niet alleen informatie over de organisatie en de verschillende thema's en werkgroepen, maar er worden ook nieuwsberichten van leden en aankomende agenda-items en events uitgewisseld. Belangrijk onderdeel van de website is verder de kennisbank, dé zoekplaats voor vragen rondom wereldwijde gendergelijkheid en respect voor vrouwenrechten en alle thema's waar WO=MEN en haar leden zich voor inzetten. Op een speciale Fondsen pagina kunnen lezers informatie vinden over financieringsmogelijkheden.

Doelstelling: In de komende jaren willen wij de mogelijkheden van dit unieke platform verder uitbreiden. De website moet, behalve een plaats voor informatie, ook meer een communicatiemiddel worden. Dit betekent dat, afgezien van praktische informatie voor en over onze leden, er ook nieuwe rubrieken ontwikkeld zullen worden. Leden kunnen deze rubrieken gebruiken voor hun eigen communicatiebehoeften. Ook zal het blog-gedeelte van de website worden bijgehouden door een vast aantal schrijvers die op vaste tijden hun bijdragen leveren.

Social Media: Social media hebben het voordeel dat lezers direct en actief kunnen reageren op onze uitingen, en dus is WO=MEN actief op Twitter, Facebook, Instagram en LinkedIn. Niet alleen delen we onze eigen posts, we helpen ook met het onder de aandacht brengen van de campagnes van onze leden. Behalve campagnes en aankondigingen van events, wijzen wij het brede publiek ook op nieuwe publicaties en ontwikkelingen, het werk van verschillende belangengroepen, en petitie's en enquêtes. Op deze manier verspreiden wij niet alleen onze informatie, maar leiden wij lezers ook weer naar onze website, waar ze alle informatie kunnen vinden voor verdieping.

Doelstelling: De komende jaren willen wij door actieve deelname ons bereik vergroten, niet alleen via een groter aantal volgers, maar ook door een wijder bereik van onze posts te genereren en op die manier meer engagement. Behalve informeren, is het belangrijk dat onze boodschappen op social media communiceren, en de unieke tools van deze platformen optimaal worden gebruikt. Wij zien via onze analytics dat wij heel goed zijn in het verspreiden van de boodschappen van onze leden en levendige netwerken online ontstaan op de verschillende platformen tussen de mensen die werken voor de ledenorganisaties. In de komende tijd willen wij deze actieve online netwerken verder uitbreiden naar het brede publiek.



Externe Media: Media-aandacht is, naast persoonlijk contact, een belangrijke tool in de beïnvloeding van opiniemakers, politici en het breder publiek. WO=MEN voert een actief mediabeleid, zodat het dagelijkse nieuws rond vrouwenrechten en gendergelijkheid in de landelijke pers aandacht blijft krijgen. In de afgelopen jaren kwam WO=MEN veelvuldig in het nieuws.

Doelstelling: De komende jaren willen wij onze zichtbaarheid in nationale en internationale media vergroten door vaker opinieartikelen aan te leveren en persmomenten te creëren.

Interne Nieuwsbrief: De nieuwsbrief is onze interne communicatietool naar de leden. Er is een tweemaandelijks Member-update die informeert over de gang van zaken bij de verschillende werkgroepen en leden aanmoedigt zich actief bij de verschillende thema's aan te sluiten.

Doelstelling: Op dit moment is de nieuwsbrief in het Nederlands. Maar aangezien wij meer internationale leden krijgen, zal deze communicatie in de komende jaren tweetalig worden.

ALV: WO=MEN organiseert tweejaarlijks een Algemene Leden Vergadering. Tijdens deze bijeenkomst communiceren wij onze plannen en vooruitgang met de leden, en hebben leden bovendien de gelegenheid elkaar te ontmoeten en te netwerken. De ALV is meer dan alleen een communicatie event voor leden, er is ook een openbaar gedeelte met sprekers en discussie mogelijkheden. Het afgelopen jaar zijn deze ALV's online via een livestream te volgen geweest.

Doelstelling: Nu steeds meer van onze leden Engelstalig zijn, streven wij ernaar de communicatie voor deze doelgroep ook te verbeteren tijdens de ALV. In de toekomst willen wij de ALV met vertalingen houden, op eenzelfde manier als dit nu al vaak gebeurt met onze webinars en online netwerkevents.

The image features a large, stylized number '5' in a light purple color, positioned on the left side. The number is set against a background of two horizontal bars. The top bar is split into a dark purple left half and a light purple right half. The bottom bar is also split into a dark purple left half and a light purple right half. The text 'Indicatieve Jaarbegroting' is located to the right of the number '5'.

5

Indicatieve Jaarbegroting

Begroting 2022		WO=MEN	BZ
INKOMSTEN			
Individueel		€ 5.000	
Institutioneel		€ 147.000	
Contributies Leden totaal		€ 152.000	€ 0
Overheid			
Ministerie van Buitenlandse Zaken		€ 500.000	€ 450.000
Ministerie van Buitenlandse Zaken NAP			€ 50.000
Ministerie van OC&W Intern. Emancipatiebeleid		€ 67.484	
Overheid totaal		€ 567.484	€ 500.000
Programma's			
Count me In! 2.0 (Mama Cash)		€ 97.842	
Samen werkt het!/Woman Inc.		€ 100.000	
OVOF		€ 99.724	
Programma's totaal		€ 297.566	€ 0
Overige (trainingen e.d.)		€ 8.000	
Overige inkomsten totaal		€ 8.000	€ 0
TOTAAL INKOMSTEN		€ 1.025.050	€ 500.000

UITGAVEN			
Personeelskosten		€ 660.000,00	€ 336.152
Overige personeelskosten		€ 37.080,00	€ 18.518
		€ 697.080	€ 354.670
BEDRIJFSLASTEN			
Zaalhuur ALV		€ 5.000	
Atschrijvingskosteninventaris		€ 3.000,00	
Huisvesting		€ 35.000,00	
Bestuurskosten (RVT)		€ 6.000,00	
Accountantskosten		€ 16.000,00	
Salaris-administratie		€ 3.000,00	
Communicatie		€ 5.000,00	
Inhuur derden en advies		€ 2.000,00	
Verzekering		€ 3.000,00	
Kantoorkosten		€ 3.000,00	
ICT/Hosting		€ 26.000,00	
Overige bedrijfskosten		€ 3.000,00	
Onvoorziene kosten		€ 3.000,00	
Fondsenwerving		€ 5.000,00	
Algemene organisatiekosten		€ 118.000	€ 50.150
PROJECTKOSTEN			
Reis- en verblijfkosten		€ 35.000	€ 13.000
kennisonwikkeling/onderzoekskosten		€ 20.000	€ 5.000
Fin. rapportages/Audit		€ 9.000	
Evenementen & Campagnes		€ 70.000	€ 56.000
Communicatie		€ 50.000	€ 10.000
Overige projectkosten		€ 6.000	€ 1.180
NAP projectkosten		€ 10.000	€ 10.000
		€ 200.000	€ 95.180
TOTAAL UITGAVEN		€ 1.015.080	€ 500.000
BEGROOT RESULTAAT (continuïteitsreserve)		€ 9.970,00	€ 0

BZ Meerjarenbegroting	2022	2023	2024	2025	2026
INKOMSTEN					
Donoren	5. Indicatieve jaarbegroting				
Ministerie van Buitenlandse Zaken	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
Totaal inkomsten	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
UITGAVEN					
Personeelskosten	€ 336.152	€ 346.236	€ 356.623	€ 367.322	€ 378.342
Overige personeelskosten	€ 18.518	€ 19.074	€ 19.646	€ 20.235	€ 20.842
Algemene organisatiekosten	€ 50.150	€ 50.150	€ 50.150	€ 50.150	€ 50.150
	€ 404.820	€ 415.460	€ 426.419	€ 437.707	€ 449.334
PROJECTKOSTEN					
Reis- en verblijfkosten	€ 13.000	€ 11.000	€ 10.000	€ 8.000	€ 7.000
Kennisontwikkeling/onderzoekskosten	€ 5.000	€ 5.000	€ 3.000	€ 3.000	€ 3.000
Fin. rapportages/Audit	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 5.000
Evenementen Campagnes	€ 56.000	€ 50.000	€ 45.000	€ 35.000	€ 19.000
Communicatie	€ 10.000	€ 8.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 6.000
Overige projectkosten	€ 1.180	€ 540	€ 581	€ 1.293	€ 666
NAP projectkosten	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
	€ 95.180	€ 84.540	€ 73.581	€ 62.293	€ 50.666
Totaal lasten	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
Begroot resultaat	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

5.1 Toelichting op de begroting

In de begroting gaan we uit van de gemiddelde kosten per jaar voor de periode van 2022-2026. Substantiële verschillen zullen worden toegelicht in de jaarlijkse activiteitenplannen.

De inkomsten voor 2022 zijn opgenomen op basis van een MOU met Mama Cash en de beschikking Our Voices Our Future. Daarnaast heeft positieve afstemming plaatsgevonden met het ministerie van Onderwijs Cultuur Wetenschap over het voorzetten van het meerjarenprogramma ASWH! en van de samenwerking op het Internationaal Emancipatiebeleid.

We gaan voorlopig uit van een gelijkblijvend ledenbestand. Verder is rekening gehouden met een lichte inflatiecorrectie.

Bij de uitgaven is een extra kostenpost van 50.000,- euro opgenomen voor NAP 1325. De kosten voor NAP 1325 IV (2021-2025) overstijgen namelijk het NAP 1325 budget, zoals in de voorgaande Meerjaren Begroting was opgenomen (totaal 880 uur coördinatie per jaar). Dit is het directe gevolg van de nieuwe MEAL-structuur van het NAP 1325-IV (+ 320 uur coördinatie) en voor een kleiner deel van het beheer en onderhoud van de NAP 1325 website en externe communicatie (+208 uur communicatie en 1.500,- projectkosten). Daarnaast stellen wij voor een kostenpost van 9.000,- euro op te nemen voor onkosten- en vrijwilligersvergoeding van NAP 1325 ondertekenaars die onbetaald het (co)voorzitterschap van landen- en/of themagroepen op zich nemen en/of deelnemen in de Oversight Board.

Verder zien we een kleine stijging bij de projectkosten als gevolg van grotere inzet op de overkoepelende thema's van pijler 3, zowel bij overheid als bij wereldwijd breed publiek.

Sinds 1 januari 2017 volgt WO=MEN de CAO Zorg en Welzijn, conform de CAO gaan we uit van een gemiddelde jaarlijkse toename van circa 2,5%. Ten aanzien van de algemene indirecte kosten gaan we uit van een gemiddelde jaarlijkse stijging van de kosten van circa 2%. Door middel van een interne controle wordt beoogd de indirecte personeelskosten en algemene bedrijfslasten gelijk te houden. Het uurtarief 2022 is berekend op basis van de totale personeelskosten en een nagenoeg gelijkblijvend aantal directe uren als in de eerdere jaren en bedraagt 78,75 EUR.

Zoals opgenomen in de begroting streeft WO=MEN in 2022 naar een positief resultaat van euro 9.970 EUR met het doel een bescheiden continuïteitsreserve te vormen, conform het jaarverslag 2021.

5.2 Nieuwe fondsen

WO=MEN wil nieuwe donoren aantrekken om ervoor te zorgen dat we niet afhankelijk zijn van een enkele donor. Dit is voor een organisatie als WO=MEN niet eenvoudig. Als vereniging concurreren we niet met onze leden. De resultaten van extra financiering zijn voor alle leden. Dat betekent dat we beperkt zijn in het aangaan van contracten. Een donatie van de Nederlandse Postcode Loterij zou fantastisch zijn. We hebben daar de afgelopen jaren op ingezet. Tot nog toe nog niet met positief resultaat. Toch zetten we door omdat juist een donatie van de PCL ten goede komt van al onze leden en we een grotere impact kunnen bereiken bij het brede publiek.

We zetten de komende jaren ook in op fondsenwerving bij institutionele en individuele fondsen, crowdfunding voor specifieke campagnes, trainingen en workshops voor het bedrijfsleven etc.

wo=men

Dutch Gender Platform



SUPPORT GENDER EQUALITY JOIN WO=MEN