

Årsrapport - FAGLIGT NETVÆRK

Faglige netværk er flerårige og længerevarende netværksstrukturer

NGO-forum

C/O
IBIS
Nørrebrogade 68B
2200 København N



J.nr.: **NF 103**

Dette skema anvendes årligt samt ved afslutning af netværksprojekter finansieret af NGO-forum, som støtte til faglige netværk og kapacitetsopbygning (tilskudsmidler fra Udenrigsministeriets til miniprogrammer). Skemaet bedes udfyldt elektronisk i Word med skrifttype Garamond, str. 13 og fremsendt elektronisk til NGO-forums netværkskoordinator på pts@ngoforum.dk

Det anbefales, at skemaet udfyldes i et kortfattet og præcist sprog – eventuelt med brug af punktform. Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 10 sider.

Generelle oplysninger og finansiel rapportering

1. J.nr.	Jr. Nr.: NF 103	
2. Værtsorganisation	Folkekirkens Nødhjælp	
Adresse	Nørregade 15	
Postnummer og by	1165 København K	
Kontaktperson	Elsebeth Gravgaard	
Telefonnummer 33 18 78 85	Telefaxnummer 33 18 78 16	Email eg@dca.dk
3. Netværkets navn	Kønsnet	
4. Projektperiode for bevillingsaftalen	Ifølge bevillingsgrundlag	Faktisk
Start (dag/måned/år)	01.01.2010	01.01.2010
Afslutning (dag/måned /år)	31.12.2011	31.12.2011
5. Har netværket fået godkendt en projektfortsættelse?	JA	Angiv periode: 01.01.2011-31.12.2011
	NEJ <input type="checkbox"/>	
6. Samlede projektomkostninger	Ifølge bevillingsgrundlag	Faktisk
(i DKK)	895.797	800.662
7. NGO-forums bidrag til projektet	Ifølge bevillingsgrundlag	Faktisk
(i DKK – inkl. Administrationsvederlag)	958.504	856.709
8. Andre finansieringskilder	Ifølge bevillingsgrundlag	Faktisk
(i DKK – inkl. Administrationsvederlag)	55.000 DKK	41.000 DKK

DEL 1: Netværkets egendynamik og praksis

Netværkenes arbejdsformer, dynamik og praksis samt deres arbejde indenfor hhv. kapacitetsudvikling og fortalervirksomhed er fokus for del 1 af rapporteringen. Målet er at indfange mulige resultater samt bidrag til forandringsprocesser og producere et overblik gennem fortællinger og eksempler. Som udgangspunkt ønskes det at netværkene rapporterer fra en narrativ tilgang med reference til kvalitative indikatorer, der med fordel kan illustreres ved brug af cases, kvantitative data, konkrete resultater eller lign.

9. Netværksarbejde og samarbejde

Hvordan har netværkets medlemsbase udviklet sig bl.a.:

- Antal
- Typologi
- Udviklingen i medlemmernes involveringsgrad (arbejdsredskab til dette formål er vedlagt formateret som bilag 2)?

Kønsnet har i 2010 oplevet en tilstrømning på 16 nye medlemsorganisationer og ved udgangen af 2010 talte netværket således 46 medlemsorganisationer.

De nye medlemsorganisationer har meget forskellige profiler og tæller både store organisationer som UNFPA og Dansk Industri, mindre organisationer som Afrika Kontakt, faglige organisationer som 3F og FIC, forskningsinstitutioner som DIIS og tematiske organisationer som LGBT-Danmark og Rehabiliterings- og Forskningscentret for Torturofre (RCT). Der er en stor styrke i Kønsnets mangfoldige medlemsskare, hvor alle på forskellig vis kan bidrage til og drage nytte af arbejdet i netværket.

Som det fremgår af bilag 2, oplever Kønsnet en høj grad af deltagelse fra medlemsorganisationerne. Kønsnet har 37 aktive kernemedlemmer fra 23 organisationer, 100 løst tilknyttede medlemmer fra 41 organisationer og endnu flere hvilende medlemmer. 2010 har budt på mange nye ansigter og det er lykkedes at række ud til en bredere medarbejdergruppe, samt til flere mænd.

Beskriv hvordan netværkenes medlemmer har interageret f.eks. i kursus sammenhæng, debat arrangementer og lign:

Medlemmerne har været med til at udarbejde, arrangerer og deltage i Kønsnets aktiviteter. Repræsentanter fra medlemsorganisationer har brugt aktiviteterne som anledning til at netværke, lære af hinandens erfaringer og få ny viden. Et eksempel er Kønsnets temagrupper, der er nedsat i tråd med netværkets tematiske tilgang. Her har mindre grupper af repræsentanter fra medlemsorganisationer fordybet sig i et emne, sparret på tværs af organisationer og samarbejdet om planlægning og gennemførelse af arrangementer.

Beskriv hvordan medlemsorganisationerne har brugt netværksaktiviteterne (Dette punkt kan beskrives ved brug af eksempler):

Eksempler

- A) Gender kurser for organisationer, der arbejder i MENA regionen. Deltagerne tilkendegav stor tilfredshed med at interagere og dele erfaringer med andre, som arbejder i samme region.
- B) Kurset Kontroversiel Kommunikation, der var rettet mod kommunikation, kampagne- og fundraising medarbejdere i organisationerne. Deltagerne udtrykte stor begejstring for at få mulighed for at sparre på tværs af organisationer, med udgangspunkt i en fælles faglighed. Da deltagerne i evalueringen blev spurgt, hvorvidt kurset levede op til deres forventninger, svarede deltagerne at kurset levede 9,9 op til deres forventninger, på en skala hvor 1 er lidt og 10 er meget. En anførte at kurset var ” *Super spændende*” og at der var en ”...god afveksling med oplæg/ øvelser”.

- C) Arbejdet med mikrofinans og køn, blev iværksat da flere medlemsorganisationer ønskede at opbygge viden og kompetencer på området. Dette i samarbejde med Dansk Forum for Mikrofinans.
- D) Opstart af arbejdet med opsamling af good practice indenfor governance. Flere organisationer ønskede at dele erfaringer på området.
- E) Flere organisationer ønskede viden om arbejdet med advocacy i syd. En gruppe blev dannet og efter en rundbordssamtale arrangeredes et fyraftensarrangement.
- F) Flere organisationer arbejder omkring køn og konflikt, hvilket førte til et arrangement omkring FN sikkerhedsresolution 1325, samt et arrangement om udfordringerne ved at arbejde med køn i katastrofer og humanitære situationer – med Haiti som case. Førstnævnte blev arrangeret i samarbejde med UNFPA Nordic og CARE Danmark, sidstnævnte blev arrangeret i samarbejde med Dansk Røde Kors.

Fremhæv de vigtigste samarbejder eksternt f.eks.:

- Hvorledes er syd-partnere søgt inddraget i netværkets aktiviteter i Danmark?
- Hvilke samarbejdsrelationer og initiativer med andre netværk i Danmark har fundet sted?
- Hvilke nye typer samarbejder er etableret i nord og evt. syd i regi/affødt af netværkene?
- Hvordan har samarbejdet mellem forskere og praktikere udviklet sig, og er der opstået konkrete samarbejdsprojekter/initiativer?

Kønsnet har deltaget i en række samarbejder, både med formål at planlægge og afholde konkrete arrangementer, samt at sparre og informationsdele. Kønsnet har i samarbejde med MENA Netværket, EMHRN og KVINFO afholdt en række basic og advanced kurser, samt et fyraftensseminar, der har sat fokus på køn og udvikling i MENA regionen. Én af trænerne på kurserne har været inddraget fra Syd. I efteråret arrangerede Kønsnet og Dansk Forum for Mikrofinans et seminar og et offentligt debatmøde om mikrofinans og køn. DDRN har med opbakning fra Kønsnet færdiggjort en oversigt over udviklingsforskning i Danmark indenfor landbrug, miljø og governance. Kønsnet har inviteret forskere fra den danske ressourcebase til at deltage aktivt i aktiviteter, og har blandt andet samarbejdet med antropolog Bjarke Oxlund og forsker Diana Højlund Madsen. I forbindelse med afholdelsen af flere kurser har Kønsnet gjort brug af udenlandske ressourcepersoner.

Som en del af Kønsnets arbejde med at samle og dele ressourcer, har der været udveksling af ressourcer med flere nationale og internationale forskningsinstitutter. Kønsnets RBA guide har åbnet for samarbejde med ressourceportaler over hele verden.

Kønsnet har i 2010 deltaget aktivt i en samarbejdsproces med de andre faglige netværk under NGO-forum om læring, behovsafklaring og videreudvikling af netværkene.

Beskriv udviklingen i nye netværksformer og praksis (f.eks. Online arbejdsgrupper, temagrupper, m.v.)

Kønsnet har i 2010 formet nye tematiske arbejdsgrupper med udgangspunkt i arbejdet med de globale tendenser: governance, skrøbelige stater og entreprenørskab, samt de metodiske områder: organisatoriske aspekter af ligestilling og rettighedsbaseret tilgang. Kønsnet har arbejdet med en partcipatorisk og fleksible tilgang, der har muliggjort en flydende og fleksibel gruppedannelse med udgangspunkt i ideer og behov hos medlemmerne. Efter endt arbejde er flere grupper opløst og deltagerne kan ligge deres energi i nye projekter. Sekretariatet har været central tovholder, hvilket har muliggjort større fleksibilitet for deltagerne.

Kønsnet har med kommunikationskurset arbejdet med at rette konkrete aktiviteter mod specifikke medarbejdergrupper i organisationerne, hvilket har været en stor succes. Samarbejde med andre netværk og organisationer som MENA Netværket og KVINFO har været central for styrkelsen af det

tematiske arbejde. På denne måde har vi skabt kontakt til andre interessenter er nye medarbejder grupper i organisationerne, ligesom vi har fokuseret fagligheden tematisk og opnået øget sparring.

I november afholdt Kønsnet et offentligt møde om mikrofinans og ligestilling i samarbejde med 360-Students for Sustainability og Dansk Forum for Mikrofinans, med deltagelse af udviklingsminister Søren Pind, mikrofinansrådgiver hos Folkekirkens Nødhjælp Ole Dahl Rasmussen og den anerkendte køns- og mikrofinansspecialist Dr. Linda Mayoux. Debatten, der trak fulde huse, afholdtes på Copenhagen Business School og var et indspark i den aktuelle debat om mikrofinans.

10. Fortalervirksomhed

Hvilke fortalermålsætninger har netværket haft eller forfulgt i perioden (politik og debat)?

Kønsnet har haft en målsætning om at deltage aktivt i fortalervirksomhed på både organisationsniveau, i strategier for udviklingspolitik og i en bredere offentlighed. Derfor har Kønsnet deltaget aktivt i debatter, er kommet med input til nye politikker på området, samt været en aktiv del af kampagnen *Verdens bedste nyheder*.

Hvilke fortalerstrategier har netværket brugt/anvendt i perioden:

- På hvilken måde og med hvilke midler har netværket søgt at sætte emner på den politiske dagsorden og påvirket politiske aktører, processer og resultater (Politikudvikling)?
- På hvilken måde og med hvilke midler har netværket påvirket debatten indenfor ressourcebasen (Debat internt i miljøet)?
- På hvilken måde og med hvilke midler har netværket påvirket debatten i den bredere offentlighed (Offentlig debat)?

Kønsnet har fulgt udarbejdelsen af den nye udviklingspolitiske strategi tæt og har ved deltaget i den politiske og strategiske debat ved at komme med skriftlige input i februar og april 2010. I denne proces var sekretariatet i dialog med medlemsbasen, der fik mulighed for at kommentere inputs, samt være medunderskrivere. Kønsnet deltog ligeledes i den offentlige præsentation af den nye strategi og udviklingsminister Søren Pind har efterfølgende indbudt Kønsnet til at deltage i et møde angående handlingsplanen for ligestillingsstrategien. Kønsnet har fortsat arbejdet med at påvirke den udviklingspolitiske strategi i starten af 2011.

I foråret præsenterede RBA temagruppen *Gender and Rights: A Resource Guide* for Udenrigsministeriets Genderteam. Formålet var at reklamere for guiden, advokere for ministeriets brug af guiden i deres bilaterale arbejde, samt gøre opmærksom på, at organisationer i stigende grad laver rettighedsbaseret arbejde.

I forbindelse med 2015 kampagnen *Verdens bedste nyheder* i august og september 2010, samlede Kønsnet en række positive historier fra medlemsorganisationerne om arbejdet med køn, ligestilling og udvikling. Kønsnet viede sin hjemmeside til formidling af disse positive historier for at bakke op om budskabet, og sætte fokus på køn og ligestilling. Kønsnet havde ligeledes en annonce i Chili Magazine, for at række ud til unge på de danske uddannelsesorganisationer, samt et debatindlæg i Kristelig Dagblad.

Gennem debatmøder, kursusafholdelse og kommunikation af ressourcer og nyheder på området har Kønsnet bidraget til den faglige debat i ressourcebasen. Kønsnet afholdt ligeledes et erfaringsopsamlingsseminar i relation til den Innovativ pulje i juni 2010.

11. Kapacitetsudvikling

Hvilke strategier for kapacitetsudvikling anvender netværket (strategier for at styrke medlemmernes kapacitet individuelt og organisatorisk)?

Kønsnet har primært bidraget til organisationernes arbejde med køn og ligestilling gennem kapaci-

tetsopbygning i form af kurser, deltagelse i temagrupper og faglige møder, samt udbredelse af kendskabet til køn til ikke-traditionelle målgrupper i organisationerne i sammenhæng med de globale temaer, som har bred interesse. Årets fokus på tematiske og metodiske tilgange, har muliggjort både individuel faglig fordybelse, såvel som udvikling af metodiske redskaber.

Sekretariatet har en central rolle i at sikre at medlemmernes behov høres, så netværkets fremtidige arbejde er relevant. Netop interesse og engagement danner grobund for forsat kapacitetsudvikling. Kønsnet arbejder løbende på at ændre mødestrukturer og kommunikation internt i netværket, for at gøre aktiv deltagelse lettere og mere gennemsigtig.

Giv en vurdering af hvorvidt medlemsorganisationernes kapacitetsudvikling har været påvirket af netværkets aktiviteter? – dette må gerne illustreres ved eksempler.

Tilstrømningen af nye medlemmer viser, at Kønsnet opfylder et klart behov for viden og kapacitetsopbygning indenfor køn og udvikling.

I sommeren 2010 iværksattes en mindre undersøgelse af køn og organisatoriske forandringer blandt seks medlemsorganisationer i Kønsnet. I undersøgelsen nævnte flere organisationer at medlemskabet har været afgørende for den interne synlighed i organisationen af vigtigheden af at arbejde med køn og ligestilling. Én nævnte, at Kønsnets arbejde har været afgørende for egen kompetenceudvikling og en anden, at deres organisation fremover vil sende flere medarbejderrepræsentanter, da Kønsnets aktiviteter er givtige.

På hvilke områder har netværket arbejdet med metodeudvikling og herunder rettighedsbaseret tilgang (RBA)?

Kønsnet har arbejdet med udvikling af en partcipatorisk metode i relation til motivering af netværkets medlemmer. Metoderne inkluderer udvikling af en brainstormaktivitet, samt et aktivitetsheet, hvori grupperne i opstartsprocessen skulle formulere visioner og målsætning for en aktivitet, samt de vigtigste skridt for gennemførelsen af gruppens arbejde.

Kønsnet lancerede i 2010 den elektroniske guide *Gender and Rights: A Resource Guide*, der er et metodisk redskab, der kombinerer en rettigheds- og kønsbaseret tilgang. I den forbindelse er der blevet afholdt et to dages RBA kursus. Med kurset og guiden har Kønsnet bidraget til nye metoder og læring i forhold til RBA og Køn.

Kønsnet har ligeledes udarbejdet et mindre *køn og kommunikations toolkit* i samarbejde med journalist Ulrikke Moustgaard og antropolog Bjarke Oxlund.

Hvis muligt, giv eksempler på hvorledes medlemsorganisationernes organisatoriske læring og praksis har været påvirket af netværkenes aktiviteter og tilgange – herunder ændringer i politik, praksis og metoder (dette må meget gerne illustreres ved eksempler):

Kønsnet forsøger fortløbende at knytte aktiviteterne til organisationernes aktuelle arbejde, ved eksempelvis at opfordre deltagere på kurser til at inddrage deres erfaringer eller problematikker relateret til aktuelle projekter.

I undersøgelsen iværksat i sommeren 2010 nævner flere af de adspurgte organisationer at deres engagement og deltagelse i Kønsnet dels har været med til at profilere deres organisations arbejde med køn og ligestilling overfor eksterne partnere og donorer, dels har styrket deres arbejde med at udforme kønsstrategier og politikker i deres organisation. I rapporten står der blandet andet:

”Danske Handicaporganisationer blev medlem af Kønsnet som et led i udviklingen af deres Kønsstrategi.[...]Hos DH ser man Kønsnet som et ressourcecenter, hvor man organisationerne i mellem kan dele nyttige redskaber og ideer og inspirere hinanden.”

”Andre medarbejdere i DRC har også deltaget i Kønsnets kurser, og Kønsnets kontaktperson spreder interessen for netværket ved at videresende nyhedsbrevene til sine kolleger. Kontaktpersonen mener også at DRCs og herunder særligt eget engagement i netværket har været med til at profilere organisationens arbejde med køn og ligestilling overfor eksterne partnere og donorer.”

Hvis relevant, beskriv på hvilken måde netværket har forsøgt at bygge broer mellem netværksaktivitets-deltagernes kompetenceudvikling og medlemsorganisationens organisatoriske praksis?

Netværksaktiviteter opstår på baggrund af medlemmernes ønsker, hvormed vi sørger at bygge broer direkte mellem organisationernes behov og de kurser Kønsnet udbyder. Samtidig arbejder vi med at give kursusdeltagere konkrete guides og værktøjer med hjem, hvilket styrker overførslen af viden fra det enkelte kursus til medlemsorganisationerne.

Vidensdeling og kommunikation –

- På hvilken måde bidrager netværket til læring gennem identifikation og formidling af fagspecifikke ressourcer, kommunikation og disseminering (filtering)?
- Anfør vidensprodukter, som er udarbejdet af netværket i bevillingsperioden (herunder eventuelle studier, metoder, guidelines, best practices, reviews og evalueringsrapporter).

Opsamling og formidling af relevante ressourcer er en central del af Kønsnets arbejde. Gennem nyhedsbrev, online ressourcebibliotek og kalender formidler Kønsnets sekretariat, hvad der sker på området og hvilke nye ressourcer der er indenfor det faglige felt. Gennem nyhedsbrev formidles de mest aktuelle, interessante og valide ressourcer. Hver ressource beskrives, så abonnenterne let kan se, hvilke der er relevante for dem. Vi arbejder fortløbende på at udvikle vores informationskanaler og gøre dem mere brugervenlige. Vi har i årets løb fået meget positive tilbagemeldinger på nyhedsbrevet, én skrev blandt andet: *”Nyhedsbrevet er rigtig godt og stadig det bedste af sin slags?”*.

I 2010 har Kønsnet som omtalt publiceret den omfattende elektroniske guide *Gender and Rights: A Resource Guide*, lavet en temaside om status for FN's 2015-mål med fokus på ligestilling og empowerment af kvinder, publiceret en folder som opfølgning på Kønsnets medlemsorganisationers MDG3 fakkelforpligtelser, lavet et mindre tool kit om køn og kommunikation samt medvirket til publiceringen af en oversigt over forskning sammen med DDRN.

<p>12. Innovation</p> <p>Beskriv eksempler på fornyelse og nytænkning i måderne som netværket fungerer på (netværkspraksis)</p> <p>Kønsnet fokuserer i 2010-11 dels på tværgående tematisk arbejde med fokus på globale tendenser, dels på metodisk arbejde relateret til organisatorisk udvikling og RBA. Det tværgående tematiske fokus er en ny måde at arbejde på, hvor fokus er på sammenhæng mellem køn, udvikling og en række andre tematikker. Denne tilgang udvider rammerne og gør arbejdet med køn og udvikling relevant for en bredere gruppe af organisationer og medarbejdergrupper, samt som vi har set gennem året virksomheder, andre netværk og forskere.</p> <p>Har der været eksempler på social innovation¹ i netværket i fht. netværkets tema (innovative løsninger på udfordringerne). Hvis ja, beskriv hvordan netværket har faciliteret processer eller fora der har ført til denne sociale innovation?</p> <p>Kønsnet fokus på at integrere køn og ligestilling med en rettighedsbaseret- og metodisk tilgang har skabt mulighed for udvikling af nye metoder og viden, samt inddragelse af en bredere medlemsskare. Dette fokusskifte muliggør at underliggende årsager til fattigdom som social eksklusion, marginalisering samt diskrimination i stigende grad adresseres, ligesom at årsager til og konsekvenser af ulighed relateret til køn og seksualitet kobles sammen med andre kontekstuelle faktorer. Dette muliggør en mere nuanceret indsats. Denne arbejdsmåde er under forsat udvikling i Kønsnets temagrupper.</p> <p>13. Årets tema – hvis relevant</p>

<p>14. Fakta box</p>	
<p>Hvor mange % af deltagerne i netværkets aktiviteter var nye i netværkssammenhæng?</p>	<p>70 % af deltagerne i Kønsnet aktivitetsudbud deltog for første gang i 2010.</p>
<p>Hvor mange % af medlemsorganisationerne har været involveret i netværkets fortalervirksomhed?</p>	<p>32 % af medlemsorganisationerne var underskrivere på Kønsnets skriftlige input². Flere organisationer har dog medvirket i udformningen af de tidligere input.</p>
<p>Hvor mange personer har deltaget i netværkets kapacitetsudviklingsaktiviteter?</p>	<p>301 kursister har deltaget i Kønsnets kurser og debatarrangementer.</p>
<p>Hvor mange % af medlemsorganisationerne har deltaget ved kapacitetsopbygningsaktiviteter?</p>	<p>Der har været repræsentanter fra 74 % af medlemsorganisationerne.³</p>

¹ Her refereres specielt til social innovation, der defineres som udvikling af nyskabende måder at håndtere komplekse sociale spørgsmål i spændingsfeltet mellem civilsamfundet, offentlige og private virksomheder – det er ideer der skaber forandring/løser problemer.

² Det er 32 % af de pr. oktober 2010 38 medlemsorganisationer.

³ Flere af de nye medlemmer, har idet de netop er kommet med, endnu ikke haft mulighed for at deltage.

Hvor mange besøgende har der været på hjemmesiden?	8000
Hvor mange nyhedsbreve er sendt ud?	8 nyhedsbreve på dansk og engelsk. 6 ekstra opreklameringer.
Hvor mange modtager nyhedsbrevene?	348

DEL 2: Tematisk fokus og resultater

<p>16. Effekt (Outcome og impact)</p> <p>Giv en vurdering af netværkets bidrag til et eller flere af NGO-forums tematiske prioriteter:</p> <p>Fokus på ligestilling og køn er en af de tematiske prioriteter og Kønsnets arbejde falder selvsagt i tråd med dette. Kønsnet har blandt andet bidraget ved at styrke arbejdet med køn og ligestilling som en rettighedsbaseret tilgang gennem publiceringen af RBA guiden og kursusafholdelse relateret hertil. Samtidig arbejder Kønsnet i 2010-11 med at styrke medlemsorganisationerne interne arbejde med køn og ligestilling, hvilket vi dog først kan rapportere på ved udgangen af 2011.</p> <p>Samtidig har Kønsnet med det tematiske og transformative fokus bidraget til arbejdet med den første af de tematiske prioriteter: globale tendenser. Ved at fusionere et fokus på køn og ligestilling med et fokus på de globale tendenser - skrøbelige stater, governance og entreprenørskab – har Kønsnet bidraget til vidensproduktion på området, hvilket kan styrke den tværgående analysekapacitet i medlemsorganisationerne.</p> <p>Det tværgående tematiske arbejde hænger uløseligt sammen med udvikling af ny metoder og redskaber, hvilket kobler Kønsnets sammen med det tredje tematiske tema: metodeudvikling. Her har Kønsnet arbejdet med opsamling af good practice på området køn og governance, samt med redskaber præsenteret i kursus sammenhæng som eksempelvis vores køn og mikrofinanskursus eller køn og RBA.</p> <p>Giv en vurdering af i hvilken grad netværkets eget mål/delmål (outcome) er nået:</p> <p>Det skal understreges, at der på nuværende tidspunkt ikke er foretaget en egentlig evaluering. Følgende er derfor baseret på feedback fra medlemmerne under kurser, arrangementer og i temagrupper, samt erfaringer fra Kønsnets styregruppe og sekretariat</p> <p>Kønsnet har i indeværende fase fokus på følgende konkrete målsætninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medlemsorganisationernes kapacitet og viden om køn og ligestilling – både i forhold til mainstreaming og transformativt ligestillingsarbejde er styrket; ▪ Køn og ligestillingsperspektivet er blevet koblet tættere til globale tendenser indenfor medlemsorganisationernes arbejdsfelt; ▪ Medlemsorganisationernes interne arbejde med at integrere køn og ligestilling er styrket. <p>Kønsnet er rigtig godt på vej til at opfylde målsætningerne. I 2010 har Kønsnet arbejdet på flere niveauer for at styrke medlemsorganisationernes kapacitet og viden om køn og ligestilling og flere end 300 personer fra 74 % af medlemsorganisationerne har deltaget. Erfaringerne viser, at den tematiske vinkling har stor tiltrækningskraft på medarbejdere i organisationerne, det er derfor sekretariatets vurdering, at medlemsorganisationernes kapacitet og viden om køn og ligestilling er styrket.</p> <p>Hvorvidt medlemsorganisationernes interne arbejde med at integrere køn og ligestilling er styrket er på nuværende tidspunkt ikke undersøgt. Flere medlemsorganisationer har igangsat (eller ytret ønske</p>
--

om at igangsætte) undersøgelser og udvikle redskaber til at styrke det interne ligestillingsarbejde.		
Giv en vurdering af i hvilken grad netværket har bidraget til det overordnede udviklingsmål opstillet i ansøgningen. (Hvis det er for tidligt at vurdere opnåelse af udviklingsmål angives det, hvorledes og hvornår, en monitorering og rapportering heraf vil ske.)		
<i>Kønsnets overordnede målsætning er via en transformativ og tematisk tilgang at styrke fokus på og indarbejde køns- og ligestillingsperspektivet bredt i medlemsorganisationerne gennem kapacitetsopbygning, organisatorisk udvikling og kobling til centrale globale tendenser.</i>		
Det er på nuværende tidspunkt for tidlig at give en fuld vurdering af opfyldelsen af målsætningen, men elementer er besvaret i de to foregående spørgsmål. Vi vil monitorere den overordnede målsætning i slutningen af perioden ved gennemførelsen af en mindre evaluering baseret på spørgeskemaer.		
17. Resultater (output)		
For hvert resultat udvælges og angives to, fortrinsvis kvantitative, indikatorer (samme som i ansøgning). For hver indikator angives oprindelige mål samt det faktiske resultat.		
Kønsnets indikatorer er alle for den toårige periode 2010-11. Besvarelsenerne nedenfor er derfor ikke fyldestgørende og skal blot give en ide om udviklingen.		
Indikator:	Oprindeligt mål	Resultat
Resultat (output) 1:	Frivillige eller ansatte fra minimum 80 % af medlemsorganisationerne har deltaget i kapacitetsopbygningsaktiviteter Minimum 75 % af deltagerne i kapacitetsopbygningsaktiviteter vurderer selv, at de er blevet bedre rustet til at håndtere ligestillingsudfordringer.	<i>74 % af medlemsorganisationerne har deltaget i kapacitetsopbygningsaktiviteter (NB: Ultimo 2010 kom der nye medlemmer, som ikke endnu har deltaget). Eksempelvis svarede 93 % af deltagerne på et kursus, at kurset havde givet dem større kapacitet og flere redskaber til at arbejde med køn og ligestilling i MENA regionen.</i>
Resultat 2:	Min. 50 % af medlemsorganisationerne rapporterer, at netværkets aktiviteter har involveret nye deltagere fra organisationerne i forhold til den første fase som følge af koblingen til de globale temaer. Selvevaluering kan fremvise eksempler på, at organisationerne aktivt har koblet kønshensyn til deres arbejde med de globale tendenser.	<i>Vi kan ikke rapportere på dette endnu, men en optælling fra vores side viser at vi har haft mange nye deltagere. (Se Faktaboks.) Vi har ligeledes fået flere nye medlemmer som følge af koblingen til de globale tendenser. Eks. Tryg, der blev medlem i forbindelse med vores fokus på mikrofinans og køn. (Tryg rettede henvendelse om medlemskab i 2010 og blev formelt optaget i 2011.)</i>
Resultat 3:	Mindst 60 % af medlemsorganisationerne rapporterer positiv forandring af deres tilgang til køn og ligestilling. Mindst to af medlemsorganisationerne har gennemført større organisatoriske tiltag med fokus på køn med faglig støtte fra netværket (f.eks. twinning, gender audits, interne ligestillingsanalyser, strategiformulering og – implementering).	<i>Da vi endnu ikke har lavet en evaluering kan vi ikke rapportere på dette. Men i en mindre rundspørge blandt 14 medlemsorganisationer i november 2010 blev det angivet at Kønsnets arrangementer på en skala fra 1-10 (hvor 1 er lidt og 10 er meget) lå på 7,4 i graden af hvor interessante og relevante de er. I en mindre undersøgelse fra sommeren 2010 nævner flere organisationer at deres deltagelse i Kønsnet har profileret deres organisations arbejde med køn og ligestilling internt og eksternt.</i>

Analyse af resultaterne, herunder:

- I hvilket omfang har netværket nået sine målsætninger (hvorfor – hvorfor ikke)

Dette kan først vurderes efter en evaluering i udgangen af perioden.

18. Problemer og justeringer

Hvilke problemer har netværket måttet forholde sig til (uforudsete samt inden for forudsætninger og risici, jf. ansøgning)?

Opstart af temagrupper har taget en anseelige mængde tid og ressourcer fra sekretariatet. Vurderingen er, at dette har været nødvendigt og den rigtige prioritering for det første år, men har selvsagt haft konsekvenser for andre aktiviteter som f.eks. mulighed for mentorordning og twinning – noget sekretariatet dermed ikke har haft ressourcer til at tilbyde.

Derudover er de problemer og risici opridset i den oprindelige ansøgning fortsat gældende.

Hvilke justeringer i arbejdsplanen såvel som i budgettet, er blevet gennemført (punktform og begrundelse)?

Kønsnet har i forbindelse med barsel og koordinatorskifte ansøgt og fået godkendt at bruge af budgetmarginen til at dække de ekstra lønudgifter.

SAMMENDRAG

19. Sammen drag

Skriv et kortfattet sammendrag (vurdering) af netværkets vigtigste resultater, problemer og læring i den indeværende bevillingsperiode.

2010 har været et spændende og intents år for Kønsnet. Det har været et år hvor sekretariatet har konsolideret netværkets transformative og tematiske tilgang til køn, ligestilling og rettigheder. Dette er sket ved massiv fokusering på de globale emner gennem opstart af temagrupper, arrangementer og ressourcodeling. Ambitionen har været – og er fortsat, at Kønsnet bryder med den traditionelle tilgang til køn og ligestilling, adressere globale tendenser fra et kønsperspektiv, sammenbringer nye aktører, tiltrækker ekspertviden, rækker bredere ud i organisationerne, og derigennem styrker organisationernes evne til at arbejde innovativt og transformativt med køn og ligestilling. Succesen kan blandt andet måles i tilstrømningen af nye medlemsorganisationer, stor tilslutning til arrangementer, mange nye ansigter fra medlemsorganisationerne, deltagere der ikke er kønsansvarlige, samt en stigning i mandlige deltagere. Vi kan konkludere, at vi styrker medlemsorganisationernes evner og muligheder for at arbejde innovativt og transformativt med køn og ligestilling, men hvorvidt de rent faktisk gør det har vi på nuværende tidspunkt ikke dokumentation for.

Kønsnet har gennem vedholdende og grundigt arbejde sat et væsentligt præg på udarbejdelsen af Udenrigsministeriets nye udviklingspolitiske strategi.

Et vigtigt og lærerigt resultat fra året løb, er det styrkede samarbejde med andre netværk, organisationer og forskere. Samarbejdet har resulteret i spændende arrangementer, vidensdeling og udvidelse af netværket. I 2011 udvider Kønsnet samarbejdet med nye partnere.

Netværket har også haft succes med at holde kurser for specifikke faggrupper og/eller geografisk orienteret organisationer – her tænkes på Gender & MENA kurserne, kønskurset for kommunikationsansvarlige, samt seminaret om mikrofinans som redskab til empowerment. Endvidere skal her nævnes det to-dags advanced RBA-kurset, der har været én af mange aktiviteter igangsatt og udviklet under temagruppen om køn og rettigheder.

Den største udfordring for Kønsnet har været opstarten af de nye temagrupper. Grupperne er fortsat grundstenen i Kønsnets arbejde - det er her mange at aktiviteterne bliver formet og igangsatt, at medlemmerne har mulighed for størst medindflydelse, samt erfarings- og vidensdele. Men, arbejdet med temagrupperne har også været meget tids- og ressourcetrækvende for sekretariatet. Til gengæld er det værd at understrege, at med assistance fra sekretariatet er der mange gode eksempler på temagrupper der har formuleret, igangsatt og gennemført kurser og andre aktiviteter.

BILAG

Bilag 1: Format for finansiel rapport i forhold til oprindelig budget

Bilag 2: Medlemmernes involveringsgrad (arbejdsredskab)

Bilag 3a: Weighted Checklist – til koordinatorene/styregrupperne, som kan bruges årligt til monitorering af netværkets funktioner.

Bilag 3b: Weighted Checklist – til netværksmedlemmerne som kan bruges årligt eller i sammenhæng med en evaluering/review.