

WOMEN
INC
●

JAAR VERSLAG 2021



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
HOOGTEPUNTEN	4
Lancering Alliantie Gender en GGZ	6
Lancering toolkit en campagne ‘Komt een mens bij de dokter’	7
Internationale Vrouwendag	8
Het Gendergelijkheid Stemadvies	9
Publiekscampagne WerkUrenBerekenaar	10
Inclusieve werving en selectie & de rol van artificial intelligence	11
Inclusief werkgeverschap: INCubators, toolkit, werkgeversevent en magazine	12
Maand van de Beeldvorming	14
Publiekscampagne ‘Het Werkt Niet’	15
FemCity x WOMEN Inc.	16
De jaarlijkse Funding Mothers bijeenkomst in het Mauritshuis	17
Doorstroom en representatie: Ingroeiquotum, magazine & INCubator-sessie	18
Equal Pay Day: webinar & magazine	19
Bijeenkomst met lancering rapport Commissariaat voor de Media	20
Sessie ‘Vrouwen in Politiek’ met Stem op een vrouw	21
Lobby kinderopvang	22
Het regeerakkoord	23
LOKET Inc.	24
IMPACT EN BEREIK	26
THOUGHT LEADERSHIP	28
PROJECTEN EN PARTNERSCHAPPEN	30
ORGANISATIE EN PERSONEEL	34
FINANCIËN	37
RAAD VAN TOEZICHT	42
COLOFON	44

VOORWOORD

2021: DÉ DOORBRAAK OP MACRONIVEAU: FIX THE SYSTEM, NOT THE WOMEN!



Het jaar 2021 was voor WOMEN Inc. – ondanks de uitzonderlijke omstandigheden – een jaar van grote impact en vele doorbraken. Door de strategische inzet van de online campagne Stem Gendergelijkheid die we al in 2020 lanceerden, waarmee we input leverden voor gendergelijkheid in verkiezingsprogramma's en stemadvies – liep door tot diep in het verkiezingsjaar 2021. In het uiteindelijke coalitieakkoord werden drie van onze zes punten voor gendergelijkwaardigheid opgenomen! Achtereenvolgens controleren op loonverschil, vergoeding kinderopvang en, betaald ouderschapsverlof. Niet eerder lukte het via de politiek bij de overheid zo veel impactdoelen tegelijk te borgen voor systeemverandering. Het is – in nauwe samenwerking met vele maatschappelijke partners – gelukt om van gendergelijkheid een punt te maken, in dit verkiezingsjaar. Een tippingpoint dat precies nu nodig was om de missie waar WOMEN Inc. zich al 16 jaar voor inzet in 2030 te kunnen behalen: gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse. We zullen uiteraard constructief blijven meekijken op de doorvoering van deze drie punten naar beleid en praktijk en de overige drie punten blijven agenderen in de komende twee verkiezingsjaren 2025 en 2029: 1. de overheid investeert structureel en meerjarig in sekse en genderverschillen in de gezondheidszorg; 2. de overheid neemt haar verantwoordelijkheid tegen beperkende en stereotype beeldvorming in onderwijs en media; en tenslotte 3. de overheid neemt haar voorbeeldrol in als beleidsmaker, opdrachtgever en werkgever. De 50/50 representatie van vrouwen in het kabinet zien wij daarbij als voorzichtig positief signaal.

Impact op thema's en jaardoelen & de invloed van corona

Het tweede jaar van corona kon WOMEN Inc. enerzijds voortbouwen op de opgebouwde

veerkracht van het crisisjaar ervoor. Dankzij een creatief, veelzijdig en gemotiveerd team, wisten we met onze medewerkers, partners, stakeholders en visie in dit onzekere jaar toch de voorgenomen stappen te zetten op onze route naar een gendergelijkwaardige generatie in Nederland. Wel met de hand op de knip, omdat in het eerste crisisjaar op de reserves moest worden ingeteerd. Daarom werden ook een aantal bezuinigende- en personele besluiten genomen. Maar ondanks de coronacrisis konden we in dit jaar met online activiteiten vaak minimaal net zo veel impact in bereik realiseren. Live activiteiten konden door de wisselende coronamaatregelen soms wel (de jaarbijeenkomst met onze particuliere donoren) doorgang vinden, of moesten toch worden doorgeschoven (het congres vanuit thema Media/Werk over algorithmic bias). Daar hadden onze financierders door de overmacht uiteraard en gelukkig veel begrip voor. Wel werden veel besluiten op macro- (overheid) en mesoniveau (professionals) – en daarmee de impact op onze doelen – vaak uitgesteld, met name op het thema Gezondheid. Hoe begrijpelijk ook, betekent dat voor 2022 vinger aan de pols.

Het thema Werk kreeg dit jaar juist flinke wind mee, ook dankzij de brede aandacht die vele grote maatschappelijke bewegingen genereerden rond het belang van diversiteit en inclusiviteit in afgelopen jaren (Black Lives Matter, #MeToo, transfobie). WOMEN Inc. droeg daar consequent en constructief aan bij, soms zelf agenderend, soms als verbinder van bewegingen, of alleen ondersteunend aan andere partijen. Daarbij werd ons professionele advieslabel LOKET Inc. dit jaar goed gevonden door veel verschillende opdrachtgevers van mediabedrijven tot corporates: met name versnellingsgesprekken (hoe je met D&I aan je strategie kan bijdragen en andersom) en de nieuwe workshop Inclusieve Taal werden dit jaar veel geboekt. Ook onze

INCubators-poule werd uitgebreid tot 14 voorlopende werkgevers die allen werk willen maken van inclusiviteit en diversiteit en door met elkaar uit te wisselen nog verder willen versnellen. Ook ronden we dit jaar een groot programma rond inclusief werkgeverschap af, met de lancering van de 'Toolkit inclusief werkgeverschap', om alle kennis en inzichten te ontsluiten naar alle werkgevers van Nederland. Met de 'Keten Inclusief Werkgeverschap' werd aansluiting gevonden bij de SER. Dit viel mooi samen met de lang bevochten doorbraak op macroniveau: de door het SER-rapport geadviseerde invoering van een (ingroei)quotum en aandacht voor inclusief werkgeverschap, waar WOMEN Inc. zich met vele partners sinds haar oprichting voor in heeft gezet. En intern fristen we ook ons eigen diversiteitsbeleid op door veel gesprekken met ons actieteam en de werkvloer te voeren. We verkenden in 2021 hoe we onze focus willen gaan verleggen naar inclusiviteitsbeleid (I&D, ipv D&I), inclusiviteit is immers voorwaarde voor diversiteit (doelen stellen in aantallen). Dit namen we actief mee bij de vervulling en ontwikkeling van vacatures, dit jaar ook in directie en Raad van Toezicht.

Voor het thema Geld werd eerder vooral ingezet op de impact van stereotypen en Beeldvorming, die van invloed kunnen zijn op de financiële positie van vrouwen, dus op microniveau. Dit jaar vormden we daarnaast ook netwerken met financieel dienstverleners om ook op mesoniveau (met financiële professionals) en op macroniveau (door wet- en regelgeving te ontrafelen) te onderzoeken hoe we de financiële onafhankelijkheid van vrouwen kunnen versterken. Daaruit ontstond al meteen een samenwerking en campagne met ABP over de pensioenkloof. En daarom nodigde ABN AMRO ons meermalen uit mee te denken rondom gender en kansenongelijkheid en hoe filantropen en fondsen daaraan nog meer zouden kunnen bijdragen. En ook dat is geen luxe, want terwijl WOMEN Inc. ook in 2021 weer bijna alle inhoudelijke gestelde

jaardoelen op impact wist te realiseren, vraagt het dekken van de begroting ook nog elk jaar relatief veel inspanning van onze kleine team. WOMEN Inc. voert beleid op een onafhankelijke waaier aan financieringsstromen. Dit jaar resulteerde dat in een groeiend aantal subsidies voor meerjarige programma's, een groeiend aandeel van partnerships met – en opdrachten van bedrijven en een aantal ongealloceerde financieringsbronnen vanuit fondsen en filantropie. Juist in die laatste financieringsstroom schuilt de kans voor nog meer onafhankelijke ontwikkelkracht van WOMEN Inc. In 2022 zal de financiële meerjarenstrategie daarom verrijkt worden met een fondsenwervingsstrategie.

Onze focus in 2020 en 2021 lag –vanwege de kans die het momentum van de verkiezingen in maart 2021 bood– op macroniveau (overheid), voor alle vier de thema's. Daarnaast hadden we veel activiteiten op mesoniveau (professionals en organisaties) rond de specifieke thema's Werk en Gezondheid, ook omdat zo meer draagvlak voor agendering op macroniveau gegenereerd kon worden. Vanaf 2022 zal de strategische focus verschuiven naar het microniveau (via vrouwen en mannen zelf). Om ongehoorde stemmen te versterken én om via het grote publiek per thema waar nodig voldoende maatschappelijke druk te kunnen organiseren, voor besluiten op macroniveau. Al met al zien we ons bij WOMEN Inc. bevestigd in de scherpe koers van onze Theory of Change (2020–2024), die – mede dankzij de wendbaarheid en de inzet van een klein top team en de samenwerking met een uitgebreid en divers netwerk van partners– tot een impactvol en bewogen jaar leidde: Fixing the system, not the women!

Jannet Vaessen
Directeur-bestuurder

HOOGTEPUNTEN



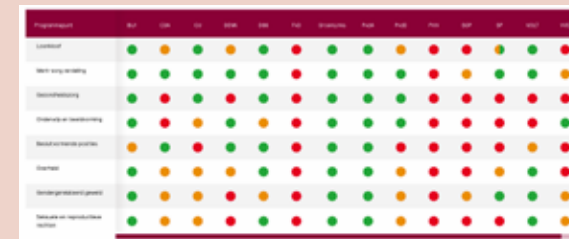
LANCERING ALLIANTIE
GENDER EN GGZ



LANCERING TOOLKIT EN
CAMPAGNE 'KOMT EEN MENS
BIJ DE DOKTER'



INTERNATIONALE
VROUWENDAG



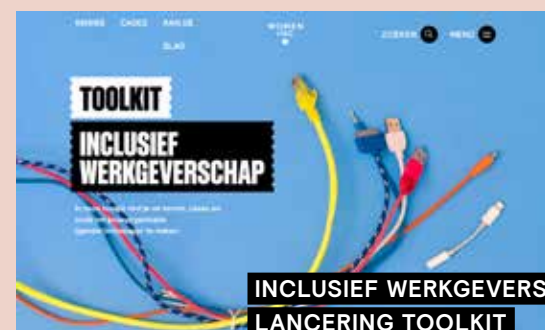
HET GENDERGELIJKHEID
STEMADVIES



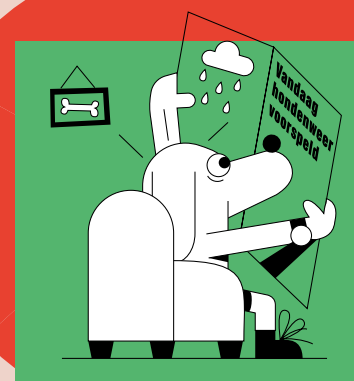
PUBLIEKSCAMPAGNE
WERKURENBEREKENAAR



INCLUSIEVE WERVING EN
SELECTIE & DE ROL VAN
ARTIFICIAL INTELLIGENCE



INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP:
LANCERING TOOLKIT



MAAND VAN DE
BEELDVORMING



PUBLIEKSCAMPAGNE
'HET WERKT NIET'



STELLING: IK ERVAAR DAGELIJKS
STRESS OVER MIJN TO-DO-LIST



FEMCITY X WOMEN INC.



JAARBIJENKOMST
FUNDING MOTHERS



DOORSTROOM EN REPRESENTATIE
MAGAZINE



EQUAL PAY DAY
WEBINAR



BIJENKOMST MET
LANCERING RAPPORT
COMMISSARIAAT
VOOR DE MEDIA



LOBBY KINDEROPVANG



HET REGEERAKKOORD

LOKET INC.

Lancering Alliantie Gender en GGZ

GEZONDHEID



Te weinig aandacht voor sekse- en genderverschillen binnen de geestelijke gezondheidszorg kan leiden tot onjuiste diagnoses en ontbreken van (tijdig) passende zorg. Daarom is de Alliantie Gender en GGZ opgericht: een uniek samenwerkingsverband van het hele GGZ-veld. Op 3 februari is de Alliantie Gender en GGZ gelanceerd tijdens een congres in Pakhuis de Zwijger waarbij het publiek online aanwezig was. Tijdens het congres gingen experts uit het veld en onderzoekers van het Kennisprogramma Gender en Gezondheid (ZonMw 2016-2020) in gesprek over de rol van sekse en gender bij de uiting van mentale klachten, de diagnose en de behandeling hiervan, en hoe we tot een gendersensitieve geestelijke gezondheidszorg kunnen komen. Via een videoverbinding was ook Hare Majesteit Koningin Máxima aanwezig. Zij kreeg het eerste exemplaar aangeboden van 'De Missie en Kennisprioritering' van de Alliantie Gender en GGZ.

De Alliantie bestaat uit de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie, het Nederlands Instituut van Psychologen, MIND, de Nederlandse GGZ, Vereniging POH-GGZ, Vereniging verplegenden en verzorgenden Nederland en WOMEN Inc. De Alliantie Gender en GGZ

beoogt de Nederlandse afdeling te vormen van de International Association for Women's Mental Health (IAWMH). Deze internationale wetenschappelijke en maatschappelijke vereniging streeft ernaar om de gendersensitieve zorg te bevorderen en om allen die zich hiervoor inzetten te verbinden. Net zoals de Alliantie Gender en Gezondheid de aanloop vormde naar de bredere Alliantie Gezondheidszorg op Maat voor de eerstelijnszorg, verwachten we dat de Alliantie Gender en GGZ de basis zal zijn voor bredere aandacht voor sekse, gender en seksuele diversiteit in de GGZ-sector.

Impact en resultaten

Met de Alliantie Gender en GGZ brachten we invloedrijke organisaties in de geestelijke gezondheidszorg in Nederland bij elkaar. Samen stelden we een agenda en kennisprioritering op, waardoor we met het veld bouwen aan geestelijke gezondheidszorg die ondersteunend is aan mentale gezondheid, ongeacht verschillen in sekse en gender.

ALLIANTIE GEZONDHEIDSZORG OP MAAT, GEFINANCIERD DOOR HET MINISTERIE ONDERWIJS CULTUUR EN WETENSCHAP & PROJECT KENNISONTSLUITING GENDER EN GEZONDHEID, GEFINANCIERD DOOR ZONMW.

Oprichting Alliantie Gender en GGZ	7 invloedrijke organisaties zijn actief
Website / link	Online congres lancering Alliantie gender en GGZ
Aanwezigen	781 unieke kijkers
PR aandacht (optelsom mediabereik)	2.564.627

Lancering toolkit en campagne 'Komt een mens bij de dokter'

GEZONDHEID



Lancering en campagne toolkit

In samenspraak met eerstelijns zorgprofessionals en beroepsverenigingen heeft de Alliantie Gezondheidszorg op Maat (AGOM) in 2021 een digitale toolkit ontwikkeld: de toolkit Komt een mens bij de dokter. Deze toolkit is op 3 februari tijdens het congres Gender en GGZ gelanceerd. De unieke toolkit biedt inspirerende ervaringsverhalen, praktische informatie en tools voor zorg- en hulpverleners, zodat zij rekening kunnen houden met diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie in hun praktijk.

In de online campagne rondom de toolkit lieten we zien hoe bias en stereotiepe beelden het werk van een zorgverlener kan beïnvloeden, en hoe je daar (op een positieve manier) mee om kan gaan.

ALLIANTIE GEZONDHEIDSZORG OP MAAT, GEFINANCIERD DOOR HET MINISTERIE ONDERWIJS CULTUUR EN WETENSCHAP

Publiekscampagne 'Komt een mens bij de dokter'

Ook hebben we gedurende het hele jaar in brede zin aandacht besteed aan gezondheidszorg die rekening houdt met diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie, middels de campagne 'Komt een mens bij de dokter'. Dit deden we o.a. door aan te haken op actualiteiten en bijzondere dagen (zoals Intersex Awareness Day) en door persoonlijke verhalen te delen. Voor de campagne ontwikkelden we drie podcasts:

- "Als je niet kunt zijn wie je bent, gaat dat je karakter beïnvloeden" met Cobie Groenendijk, psychiater die zich al jaren inzet voor een LHBT-sensitieve psychiatrie
- Ashley (32) vertelt over haar PMDD in "In die rotweken wordt ik overgenomen door hormonen"
- "Ik heb andere emotionele reacties dan de meeste mensen" met Nikki (36) die inzicht geeft in haar autismespectrumstoornis (ASS)

Impact en resultaten

We doorbreken onwetendheid, schaamte en verkeerde aannames rondom gezondheid en diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie. Het publiek weet hoe ze om passende zorg kunnen vragen en zorgverleners weten hoe ze die kunnen bieden. Met de toolkit is voor het eerst inspiratie, kennis en handelingsperspectief over dit thema beschikbaar gemaakt, zodat zorgverleners daadwerkelijk aan de slag kunnen.

Website / link + bereik	detoolkit.komteenmensbijdedokter.nl had in 2021 16.585 unieke gebruikers
Masterclass Inclusieve Gezondheid	10 masterclasses met in totaal 592 deelnemers
Social media bereik	324.779 impressies
Podcast luisteraars / bereik	De podcasts zijn in totaal 23.137 keer gedownload
PR aandacht (optelsom mediabereik)	Ruim 80 publicaties in o.a. landelijke dagbladen met een bereik van 84.143.598

Internationale Vrouwendag

WOMEN INC. CORPORATE



Emma Lok en Khadhija Arib te gast bij Koffietijd over Internationale Vrouwendag en de verkiezingen

Op 8 maart, Internationale Vrouwendag, was WOMEN Inc. door het hele land (koninkrijk!) aanwezig. Zowel in de woonkamer van velen door aanwezigheid op tv, radio, kranten en online media, als op evenementen bij Google en De Balie. Ook werden er verschillende (online) aanTafel sessies gehouden.

aanTafel

Rondom Internationale Vrouwendag hebben we verschillende activiteiten georganiseerd. Zo organiseerde WOMEN Inc. een serie online aanTafel-sessies, was er een online training tot gespreksleider voor vrouwen op Curaçao en werd er een online LEF-workshop georganiseerd door onze ambassadeur in Eindhoven.

Verkiezingsdebat NPO Radio 1

In samenwerking met het BNNVARA-programma De Nieuws BV organiseerden we op Internationale Vrouwendag, in aanloop naar de landelijke verkiezingen, het Grote Emancipatiedebat op NPO

Radio 1. Verschillende politieke partijen gingen in debat over de rol van de overheid bij het creëren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen met vragen als: moet de kinderopvang gratis worden? Moet anticonceptie in het basispakket worden opgenomen? En moeten bedrijven verplicht worden om te rapporteren over de loonkloof? De zes Tweede Kamerleden die deelnamen aan het debat waren: Renske Leijten (SP), Bente Becker (VVD), Wytse Postma (CDA), Corinne Ellemeet (GroenLinks), Attje Kuiken (PvdA) en Vera Bergkamp (D66).

Impact en resultaten

Op Internationale Vrouwendag activeerden en versterkten we met onze aanTafel-gespreksmethodiek 151 vrouwen zodat zij hun eigen positie en die van anderen blijvend kunnen verbeteren. En doordat politieke partijen deelnamen aan het Emancipatiedebat op NPO Radio 1 creëerden we landelijk aandacht voor het belang van emancipatie.

ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!

Social media bereik	81.969
PR aandacht (optelsom mediabereik)	23.015.710

Het Gendergelijkheid Stemadvies

WOMEN INC. CORPORATE

Programmapunt	BUT	CDA	CU	DEM	D66	FVD	GroenLinks	PvdA	PvdD	PVV	SGP	SP	VOLT	VVD
Loonkloof	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Werk-zorg verdeling	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gezondheidszorg	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Onderwijs en bestuurszorg	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Bestuursvormende posities	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Overheid	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gendergerelateerd geweld	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Sexuele en reproductieve rechten	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

€ 300.000,-

OVERBOEKEN NAAR

Werkende vrouwen van Nederland

Voor loonkloof

Kies je partij

WOMEN Inc. acht het essentieel dat gendergelijkheid een plek krijgt in het regeerakkoord van de in 2021 verkozen regering. Om de positie van vrouwen te verbeteren is de overheid aan zet: fix the system, not the women! Met Het Gendergelijkheid Stemadvies hebben we kiezers in aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen van 17 maart laten zien in hoeverre politieke partijen gendergelijkheid daadwerkelijk hebben opgenomen in hun partijprogramma's, waar we ze een jaar eerder al toe opriepen.

Om zoveel mogelijk mensen te bereiken met het stemadvies ontwikkelden we in samenwerking met Boomerang Agency een social media campagne. Door middel van ludieke content wilden we zoveel mogelijk mensen overtuigen van het belang van gendergelijkheid tijdens deze verkiezingen. In deze campagne kozen we ervoor om ons vooral te richten op de doelgroep die nog niet bekend was met WOMEN Inc., vanuit de gedachte dat onze achterban al overtuigd is van het belang van gendergelijkheid en er juist veel te winnen is bij de groep voor wie dit nog niet vanzelfsprekend is.

Naast de online campagne gaven we ons stemadvies meer context tijdens vier FemCity avonden in Pakhuis de Zwijger.

Na de verkiezingen, op 18 mei, was WOMEN Inc. aanwezig in de Tweede Kamer, om namens ruim 20.000 Nederlanders en 40 organisaties het zespuntenplan 'Stem Gendergelijkheid' te overhandigen aan Kamerleden van bijna alle politieke partijen. We riepen hen op om de komende regeerperiode een punt te maken van gendergelijkheid en het door ons ontwikkelde puntenplan hiervoor als leidraad te gebruiken.

Impact en resultaten

Belangrijke punten zijn opgenomen in het regeerakkoord, zoals verbeteringen in de kinderopvang; hogere vergoeding van ouderschapsverlof en gratis anticonceptie voor doelgroepen in een kwetsbare positie. Bovendien gaat de nieuwe regering voor een gelijke man-vrouwverdeling in het kabinet.

ALLIANTIE SAMEN WERKT HET! & WOMEN INC. CORPORATE

Website / link + bereik	stemgendergelijkheid.nl 48.000 bezoekers
Social media bereik	1,3 miljoen unieke personen
PR aandacht (optelsom mediabereik)	87.153.802

Publiekscampagne WerkUrenBerekenaar

GELD



Samen met het Nibud en stichting Het Potentieel Pakken heeft WOMEN Inc. de WerkUrenBerekenaar ontwikkeld. Deze online tool laat precies zien wat meer of minder uren werken oplevert. Zonder de tool moeten mensen zich door een doolhof van regelingen, toeslagen en loonheffingen heen ploeteren om te weten wat ze onder de streep overhouden als ze bijvoorbeeld 4 uur meer per week zouden werken. De WerkUrenBerekenaar bundelt al deze informatie aan de hand van een aantal gegevens en doet daarna het rekenwerk. WOMEN Inc. wil dat vrouwen en mannen een echt vrije keuze kunnen maken over het aantal uur dat zij werken, gebaseerd op de juiste informatie. De WerkUrenBerekenaar helpt daarbij.

Om zoveel mogelijk mensen bekend te maken met de WerkUrenBerekenaar hebben we de publiekscampagne 'Wat is jouw verdienmodel?' ontwikkeld in samenwerking met een reclamebureau. De campagne had een positieve toon en look & feel. We hebben drie vrouwen (met ieder hun eigen verhaal en 'verdienmodel') geïnterviewd en gefotografeerd.

Zij hadden elk een uniek verhaal en een eigen reden om de WerkUrenBerekenaar te gebruiken. Hun verhaal is terug te lezen, zien en luisteren op de campagnepagina. De meerwaarde hiervan was dat het publiek zichzelf kon herkennen in de verhalen van de vrouwen en werd geprikkeld om de tool ook uit te proberen. Hiermee hebben we zoveel mogelijk mensen bereikt en hen kennis laten maken met de tool.

Impact en resultaten

Stellen konden met de in 2017 ontwikkelde WerkZorgBerekenaar al berekenen wat hun gezamenlijk inkomen is met de uren die zij werken, waardoor ze zicht hebben op de financiële gevolgen van hun verdeling van werk en zorg. Nu is er ook de WerkUrenBerekenaar die het gemakkelijker maakt om te berekenen wat het iemand oplevert om meer of minder uren te gaan werken.

NIBUD EN STICHTING HET POTENTIEEL PAKKEN, GEFINANCIERD DOOR HET MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR & WETENSCHAP

Website / link + bereik	werkurenberekenaar.nl 41.626 uniek bereik
Social media bereik	2.044.707
PR aandacht (optelsom mediabereik)	12.143.082,00

Inclusieve werving en selectie & de rol van artificial intelligence

WERK



Rapport: AI, gender & de arbeidsmarkt

De steeds grotere rol van artificial intelligence (AI) is te zien in verschillende domeinen van onze maatschappij. Zo wordt AI ingezet in de gezondheidszorg, bijvoorbeeld als screeningsmethode voor ziekten en bij overheidsinstanties zoals de politie. Algoritmes bieden de kans om ongelijkheid tussen vrouwen en mannen aan te pakken en te voorkomen, maar doen de huidige systemen dat wel? Het uitgangspunt is dat AI-technologie neutraal is, maar doordat algoritmes menselijke creaties zijn, kunnen ze bestaande bias (vooringenomenheid) van mensen overnemen en reproduceren. Ons verkennde onderzoek naar de kansen en risico's van artificial intelligence voor vrouwen op de arbeidsmarkt laat zien dat de verschillende betrokken stakeholders moeten samenwerken om de kansen te benutten en de risico's te beperken.

Webinar

Op 8 april organiseerden we een webinar voor werkgevers, HR-professionals en onze INCubators over inclusieve werving en selectie, waarin de rol van AI aan bod kwam. Tijdens het webinar hebben we bij

de deelnemers gepeild in hoeverre zij al kennis hadden van AI in werving en selectie. Voor de meesten was het webinar een welkome sessie omdat zij hier nog geen/weinig kennis over hadden.

Magazine

Ook in ons magazine 'Zo werkt het: Inclusieve werving en selectie' dat we in april lanceerden helpen we werkgevers op weg met dit onderwerp. Ze krijgen tips om blinde vlekken te spotten en bias in recruitment processen tegen te gaan. We vertellen over de kansen en risico's van het inzetten van AI bij werving en selectie en ABN AMRO, Stedelijk Museum Schiedam en T-Mobile delen hun adviezen en ervaringen.

Impact en resultaten

Er was nog weinig bekend over het samenspel tussen algoritmes en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Dat is veranderd met ons rapport. Werkgevers kunnen concreet aan de slag met de kennis en inspiratie en die we hierover hebben gedeeld.

GOLDSCHMEDING FOUNDATION & MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR & WETENSCHAP

Magazine	21.023 lezers
Social media bereik	228.792
PR aandacht (optelsom mediabereik)	229.739,00
Aanwezigen webinar	211 deelnemers

Inclusief werkgeverschap: INCubators, toolkit, werkgeversevent en magazine

WERK



INCubators bedrijvennetwerk

Sinds 2019 hebben we een netwerk van werkgevers die zich inzetten voor diversiteit en inclusie op de werkvloer, ook wel het INCubator netwerk genoemd. Als INCubator wordt de organisatie door WOMEN Inc. op de hoogte gehouden over actuele ontwikkelingen en kennis rondom gendergelijkheid op de werkvloer. Daarnaast is het netwerkaspect waardevol voor de werkgevers en wanneer gewenst doen we gezamenlijke agendering binnen de organisatie of zelfs op overheidsniveau.

In 2021 sloten meerdere bedrijven zich aan bij het netwerk, met als resultaat dat we de 14 aantikten. Hiermee behaalden we na drie jaar het doel van Project Inclusief Werkgeverschap. We organiseerden voor en met hen drie inhoudelijke sessies: inclusieve werving en selectie, doorstroom en representatie, en gelijke beloning.

De INCubators waren naast het netwerk en de inhoudelijke sessies ook actief betrokken bij de ontwikkeling van onze producten en gerelateerde projecten. Amsterdam UMC deed aanTafel-gesprekken met een groep medewerkers over pril ouderschap, om te ontdekken hoe zij hier als werkgever nog beter in kunnen faciliteren. ABN AMRO, Van Lanschot Kempen, Port of Amsterdam en Erasmus Universiteit stonden in de verschillende online werkgeversmagazines die we lanceerden. Tevens deden meerdere INCubators mee aan de lanceringsvideo van de toolkit Inclusief Werkgeverschap. En KIT, Van Lanschot Kempen, en Erasmus Universiteit spraken in de (hybride) werkgevers webinars.



Toolkit

Sinds 2019 werken we actief samen met gemotiveerde werkgevers in ons INCubator programma: een proeftuin van 15 organisaties die willen versnellen op het gebied van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Een aantal van hen nam samen met experts van Erasmus Universiteit Rotterdam, het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en expertisecentrum ECHO deel aan een serie werksessies onder begeleiding van gedragswetenschappers Tabula Rasa en productontwikkelaar Panton. In deze werksessies legden we de basis voor een online toolkit, gebaseerd op zes elementen die essentieel zijn om een inclusieve organisatie te worden. De toolkit 'Inclusief Werkgeverschap' helpt werkgevers praktisch aan de slag met kennis, praktijkvoorbeelden en concreet handelingsperspectief. Aansluitend op actuele ontwikkelingen worden kennis en producten voor werkgevers gedeeld, waarmee dit dé plek is voor werkgevers, HR-medewerkers en Diversity & Inclusion officers die hun organisatie inclusiever willen maken.

We lanceerden de toolkit tijdens het werkgeversevent via een symbolische overhandiging aan drie sleutelfiguren: Jacqueline Prins (Algemeen Secretaris bij de Sociaal-Economische Raad), Guusje Dolsma (Directeur Sociale Zaken bij VNO-NCW en MKB Nederland) en Peter Brouwer (Programmamanager Inclusieve Arbeidsmarkt bij de Goldschmeding Foundation). Zij onderschreven het belang van deze toolkit en droegen daarmee bij aan verder draagvlak voor inclusief werkgeverschap. Tevens overhandigden we de toolkit symbolisch tijdens een 'roadshow' aan verscheidene werkgevers door heel Nederland die ofwel bijgedragen hebben aan de ontwikkeling, of er zelf mee aan de slag kunnen. Onder andere Van Lanschot Kempen, Hogeschool van Amsterdam, en ABN AMRO namen de toolkit in ontvangst.



Werkgeversevent

Op 24 juni stonden we tijdens het online werkgevers-event 'Tussen Loon en Luiers' stil bij de rol van werkgevers in het faciliteren van een gezonde werk/zorgverdeling voor hun werknemers. Werkgevers konden online meekijken naar de gesprekken die geleid werden door moderator Milouska Meulens. Het eerste gesprek ging over ervaringen van verschillende werknemers. Zo kwam Evelyne aan het woord, die een traumatische bevalling heeft gehad en vertelde hoe haar werkgever heeft geholpen bij het reïntegreren na haar verlof. Hierna spraken we met verschillende werkgevers die specifiek beleid voeren op het thema.

GOLDSCHMEDING FOUNDATION,
ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!,
MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR
& WETENSCHAP EN MINISTERIE VAN
SOCIALE ZAKEN & WERKGELEGENHEID



Magazine

Tijdens het werkgeversevent lanceerden we het online magazine 'Zo werkt het: Ouders in dienst', specifiek voor werkgevers die met het thema ouderschap en werk aan de slag willen. In het magazine staan verschillende werkgevers centraal die met hun specifieke beleid andere werkgevers kunnen inspireren. Zo heeft de Erasmus Universiteit een brochure waarmee ze kersverse ouders informeren over hun rechten en plichten en wordt het beleid van HEMA voor (regenboog)gezinnen toegelicht. Ook komen werknemers aan het woord met zowel goede als slechte ervaringen op het thema.

Aanwezigen		462 live kijkers en 4.480 kijkers achteraf	
Magazine		10.567 unieke paginaweergaven	
Toolkit		inclusiefwerkgeverschap.nl de tool is 62.624 aantal keer bekeken, door 32.543 unieke bezoekers	
Social media bereik		event & magazine: 458.360 toolkit: 147.724	
PR aandacht (optelsom mediabereik)		event & magazine: 57.687.544 toolkit: 23.0901 toolkit: 23.0901	
INCubators	1. EY	7. TNO	Rotterdam
	2. Alliander	8. HPE	12. Amsterdam UMC
	3. Port of Amsterdam	9. Nationale Postcode Loterij	13. Van Lanschot Kempen
	4. ABN AMRO	10. Gemeente Amsterdam	14. KIT Royal Tropical Institute
	5. Coca-Cola	11. Erasmus Universiteit	
	6. KFC Nederland		

Maand van de Beeldvorming

MEDIA



Ieder jaar roepen we september uit tot Maand van de Beeldvorming. Tijdens deze maand staan we stil bij de start van een nieuw mediaseizoen en de verantwoordelijkheid van makers in het bijdragen aan gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse. Dit jaar ontwikkelden we drie verschillende animaties die gingen over de thema's taal, representatie en stereotypering. Met deze animaties riepen we makers op om zowel op inclusief taalgebruik als diversiteit in beeld te letten en zich bewust te zijn van hun eigen (onbewuste) vooroordelen. Naast de animaties publiceerden we een herziene versie van onze 'Incomplete Stijlgids' voor inclusieve taal. Alle informatie bundelden we op de [mediapagina](#) van WOMEN Inc.

Op onze social media kanalen gingen we met het publiek het gesprek aan over beeldvorming in de media. Dit deden we o.a. door stereotiepe krantenkoppen, reclames en televisiefragmenten uit te lichten en het publiek te vragen wat er volgens hen beter kon. Dit leverde veel waardevolle interactie op én we haalden een nieuw record qua bereik met onze post over 'overijverige vrouwen en ambitieuze vaders'.

Impact en resultaten

Publiek en makers zijn zich (meer) bewust van bias en stereotypering in taalgebruik en wat de gevolgen daarvan zijn voor gendergelijkheid. Daarnaast hebben makers met onze (incomplete) stijlgids een concreet hulpmiddel in handen waarmee ze direct hun taal inclusiever kunnen maken.

ALLIANTIE
SAMEN WERKT HET!

womeninc.nl/media	2231 unieke bezoekers
Social media bereik	Totaal bereik van 4.350.896 en totale interactie van 52.276.
PR aandacht (optelsom mediabereik)	3.138.619

Publiekscampagne 'Het Werkt Niet'

GELD



Gelijke toegang tot het combineren van betaald werk en onbetaalde zorg is in Nederland helaas nog niet goed geregeld. Om hier aandacht voor te vragen hebben we een tweede flight uitgevoerd van onze in 2020 ontwikkelde campagne 'Het Werkt Niet'. Tijdens de campagne hebben we ons gericht op het brede publiek en zijn we verder gegaan met het vertellen van onze boodschap dat het combineren van betaald werk en onbetaalde zorg op dit moment niet werkt en wat er structureel nodig is van de overheid en politiek. We hebben on- en offline campagne gevoerd waarbij we het publiek bewust hebben gemaakt van het werkelijke probleem: "het ligt niet aan jou, maar aan het systeem". We deelden ervaringen om dit te illustreren en mensen te activeren om in gesprek te gaan over hun eigen werk-zorgverdeling. Daarnaast hebben we structurele veranderingen geagendeerd



bij de politiek rondom kinderopvang, mantelzorg en partnerverlof. Totdat die systeemveranderingen volledig gerealiseerd zijn kunnen mensen die nu al aan de slag wilden met hun eigen situatie gebruik maken van tools op [ditwerktwel.nl](#)

Impact en resultaten

Werkzorgverdeling wordt vaak gezien als een privézaak, terwijl er systemische ongelijkheid is. Niet iedereen heeft dezelfde toegang tot het combineren van werk en zorg. Met de campagne 'Het Werkt Niet' hebben we maatschappelijke druk gecreëerd voor belangrijke verbeteringen.

ALLIANTIE
SAMEN WERKT HET!

www.ditwerktwel.nl	13.084
PR (2 radioslots op Q-Music)	meer dan 2 miljoen
Social media bereik	1.781.667

FemCity x WOMEN Inc.

GEZONDHEID WOMEN INC. CORPORATE

FemCity agendeert sinds 2019 belangrijke onderwerpen rondom gendergelijkheid en vrouwenrechten op het podium van Pakhuis de Zwijger. In 2021 sloegen FemCity en WOMEN Inc. de handen ineen en organiseerden we verschillende talkshows om publieke gesprekken te voeren over gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse.

FemCity x WOMEN Inc. – Maak een punt van gendergelijkheid

Hoewel we in september nog steeds te maken hadden met een demissionair kabinet, zaten de gekozen kamerleden al sinds 30 maart op hun plek. Ook degenen die de komende jaren de thema's emancipatie en (gender)gelijkheid in hun portefeuille hebben. Voor een kijkje in de toekomst gingen we met vier kamerleden in gesprek: Jeanet van der Laan (D66), Nilüfer Gündogan (Volt), Judith Tielen (VVD) en Lisa Westerveld (GroenLinks). Zij vertelden ons over hun plannen en ambities rond de thema's geld, werk, media en gezondheid.

FemCity x WOMEN Inc. – Sexpertise op je scherm: zucht of zegen?

Iedereen herinnert zich de scène uit het sprookje waarin de prins de slapende Sneeuwwitje wakker kust. Inmiddels zijn velen zich bewust dat deze actie grensoverschrijdend gedrag laat zien. Maar hoe gaan media tegenwoordig om met thema's als seks, consent en genot? In hoeverre is het onderdeel van ons huidige medialandschap en beïnvloedt het hoe we er in het dagelijks leven over denken? En hoe produceer je een hedendaagse vorm van seksuele voorlichting? Aan de hand van fragmenten uit series en films, gingen we in gesprek met Sharmila Vooren (transgender make-up artist & genderdiversiteitseducator), Marlies van Amerongen (Directeur Stepping Stone, maker 'De slet van 6VWO'), Pim Paddenburg (Masterstudent Media en Creative Industries), Karlijn de Blécourt (Senior consultant bij Rutgers) en Joosje Duk (Schrijver, regisseur en winnaar New Voices Award Netflix).

ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!,
ALLIANTIE GEZONDHEIDSZORG
OP MAAT & HOLOGIC



FemCity x WOMEN Inc. – Menstruatiemythes

Bloeden, emotionele schommelingen en kramp horen allemaal bij menstruatie, is wat ons van jongs af aan wordt verteld. Toch is de vraag over waar de (pijn)grens ligt belangrijk. Doordat we weinig praten over bovengenoemde ongemakken en er nog veel kennis mist, kunnen klachten lang onbehandeld blijven en worden achterliggende aandoeningen niet herkend. We spraken hierover met Sofie Peeters (documentaire- en podcastmaker), Renate Schoorlemmer (huisarts), Anne Timmermans (gynaecoloog, chef de polikliniek gynaecologie Amsterdam UMC), Kim Barten-Meijerman (verpleegkundig consulent op het Hemofilie Behandel Centrum), Nanoah Struik (professioneel activist) en Laura Bas (jongerenambassadeur SRHR, Choice for Youth and Sexuality).

Impact en resultaten

Samen met FemCity gaven we bekendheid aan belangrijke thema's rondom gendergelijkheid en vrouwenrechten op het podium van Pakhuis de Zwijger.

Social media bereik	265.314
PR aandacht (optelsom mediabereik)	71.450
Aantal aanwezigen on/offline	1057

Jaarbijeenkomst Funding Mothers in het Mauritshuis

WOMEN INC. CORPORATE



Op 12 oktober vond de jaarlijkse Funding Mothers bijeenkomst plaats. Dit keer opende het Mauritshuis in Den Haag haar deuren voor ons. Het was een moment om samen te reflecteren op de doorbraken tot nu toe en vooruit te kijken naar wat er nog moet gebeuren om emancipatie in Nederland te versnellen. De presentaties van directeur Martine Gosselink en conservator Lea van der Vinden van het Mauritshuis openden onze ogen en maakten duidelijk hoe de thema's van WOMEN Inc. ook al in het werk van weleer een rol speelden. Ze lieten zien dat we van ver gekomen zijn, maar dat er ook nog veel te doen is. Zo werden alle aanwezigen geprikkeld om onveranderd hard en ambitieus voor onze missie te blijven gaan.

Impact en resultaten

De Funding Mothers van WOMEN Inc. zijn toonaangevende particuliere donateurs uit verschillende disciplines, die de missie van WOMEN Inc. ondersteunen door financieel bij te dragen met een donatie en hun expertise en netwerken met ons delen. Deze vrouwen hebben de kennis, betrokkenheid en invloed om op diverse terreinen het verschil te maken. Dankzij hen kan WOMEN Inc. op onafhankelijke wijze blijven agenderen en constructief doorbraken blijven creëren.

Aantal Funding Mothers	66
------------------------	----

Doorstroom en representatie: ingroei-quotum, magazine & INCubator-sessie

WERK



Een mijlpaal: op dinsdag 28 september 2021 is het ingroeiquotum waarin vaststaat dat besturen van beursgenoteerde bedrijven voor minimaal een derde uit vrouwen moeten bestaan goedgekeurd door de Eerste Kamer. WOMEN Inc. heeft zich hier samen met de partners uit de Keten Inclusief Werkgeverschap met succes hard voor gemaakt. Om te zorgen dat werkgevers aan de slag kunnen met deze historische doorbraak publiceerde WOMEN Inc. op 19 oktober het online magazine 'Zo werkt het': Doorstroom en Representatie.

In het magazine zijn interviews te lezen met Esmée Bosma (D&I Adviseur bij het Ministerie van Financiën), Rolf Schrama (D&I Adviseur bij Van Lanschot Kempen) en Janet Zoer (HR Directeur bij Port of Amsterdam). Zij delen hun inzichten en tips vanuit het werkgevers oogpunt. Ook zijn er verschillende werknemers aan het woord over hun ervaringen en biedt het magazine concreet handelingsperspectief waarmee werkgevers zelf aan de slag kunnen.

Op 7 oktober organiseerde WOMEN Inc. een INCubator-sessie die geheel in het teken stond van doorstroom en representatie. Tijdens de sessie spraken Esmée Bosma (Ministerie van Financiën) en Geneviève Lieuw (College voor de Rechten van de Mens) en gingen de INCubators in kleine groepjes in gesprek over hun ervaring met en hun visie op het thema.

Impact en resultaten

Werkgevers zijn geïnspireerd en kunnen concreet aan de slag om een inclusieve cultuur en doorstroom van divers talent in hun organisatie te bevorderen, zodat er meer vrouwen komen op besluitvormende posities in de top.

GOLDSCHMEDING FOUNDATION

Magazine	6.048 lezers
Social media bereik	153.927
PR aandacht (optelsom mediabereik)	13.520.973

Equal Pay Day: webinar & magazine

WERK



Nog steeds krijgen vrouwen minder salaris dan mannen: 13.7% om precies te zijn. Daarom organiseerden we voor Equal Pay Day een hybride webinar in New Metropolis in Amsterdam Zuidoost, waar we in gesprek gingen over de rol van werkgevers en leidinggevenden in het faciliteren van gelijke beloning. Er waren in totaal 168 live kijkers online en op locatie waren 15 organisaties (onderdeel van het INCubator-netwerk), een expert in onderzoek naar gelijke beloning en beleidsmakers van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid aanwezig.

In het webinar werd aandacht besteed aan de laatste ontwikkelingen van de wet- en regelgeving rondom de loonkloof. Werkgevers KIT en Van Lanschot Kempen schoven aan om te praten over hun ervaringen met het doen van onderzoek naar gelijke beloning in hun organisaties, en data-analysebureau AnalitiQs vertelde over de uitdagingen van de door hen ontwikkelde Gelijk Loon Analyse. Het event eindigde met een passage uit het boek Waarom vrouwen minder verdienen, voorgelezen door auteur Sophie van Gool, die meer inging op de kant van de werknemer.

Tegelijk met het event publiceerden we een herziene editie van het online magazine Zo werkt het: Een eerlijk loonbeleid, met o.a. de meest recente cijfers en een nieuw interview met PwC, één van de deelnemers aan het Gelijk Loon Project van WOMEN Inc.

Impact en resultaten

Werkgevers zijn geïnspireerd en kunnen concreet aan de slag om zicht te krijgen op ongelijke beloning en loonverschil in hun organisatie zodat zij bijdragen aan het verkleinen van de loonkloof.

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN & WERKGELEGENHEID EN DE GOLDSCHMEDING FOUNDATION

Webinar	Ruim 1.700 kijkers (live en terugkijkers)
Magazine	10.190 unieke weergaven
Social media bereik	345.000
PR aandacht (optelsom mediabereik)	5.725.728

Bijeenkomst met lancering rapport Commissariaat voor de Media

MEDIA



Op 17 november vond ons programma ‘Man, wat ben je veel in beeld!’ plaats. Dit was het laatste programma uit de reeks van FemCity x WOMEN Inc. Tijdens de talkshow bespraken we samen met onder andere Sven Sauvé (CEO van RTL Nederland) en Shula Rijxman (voorzitter van de NPO) de resultaten van een groot onderzoek, uitgevoerd door het Commissariaat voor de Media, dat gaat over de representatie van vrouwen in non-fictie televisieprogramma’s.

De avond werd geopend door journalist en voormalig nieuwslezer Noraly Beyer die “hoopte dat ze na die avond niet langer hoefde te zeggen: man, wat ben je veel in beeld!”. Daarna volgde een gesprek onder mediamakers, onder wie onderzoeksjournalist en schrijver Zo  Papaikonomou, die over het onderzoek zei: “Het blijft goed om dit soort onderzoeken te doen, omdat het steeds weer laat zien hoeveel werk er verzet is en hoeveel werk er aan de winkel is.” Oprichter van Omroep Zwart Akwasi riep andere omroepen op om samen met hen aan de slag te gaan om de representatie van vrouwen en minderheden te verbeteren: “Het zou echt veel te moeilijk zijn als wij alles alleen moesten doen. Dat kan niet, dat is onmogelijk.”



Aan het einde van het programma, dat geleid werd door moderator Ciana Mayam, deden Sven Sauvé en Shula Rijxman uitspraken over de toekomst: Sauvé – RTL: “Ik weet niet of binnen twee jaar lukt, maar binnen vier jaar moeten wij wel richting de 50% kunnen groeien.” Rijxman – NPO: “Ik mag hopen, en met name ook omdat we aan een nieuw diversiteitsplan gaan beginnen komend jaar, dat wij zeker voorbij RTL gaan.”

Impact en resultaten
Het onderzoek van het Commissariaat voor de Media liet zien dat er nog winst te behalen is in de representatie van vrouwen in de media. We agendeerden dit samen met sleutelfiguren in het veld. Mediamakers committeerden zich aan oplossingen voor de toekomst.

MINISTERIE VAN ONDERWIJS,
CULTUUR & WETENSCHAP

FemCity x WOMEN Inc.	dezwijger.nl/programma/man-wat-ben-je-vaak-in-beeld
Social media bereik	116.172
PR aandacht (optelsom mediabereik)	13.332.084

Sessie Vrouwen in de Politiek: via beleid naar gendergelijkheid

WOMEN INC. CORPORATE



Hoe kan je met beleid een verschil maken, als het gaat om gendergelijkheid? Die vraag stond centraal bij onze sessie Vrouwen in de Politiek: via beleid naar gendergelijkheid, die we in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Stem op een Vrouw ontwikkelden. Maar ook: wat kun jij zelf doen om te zorgen dat beleid gelijke kansen voor zowel vrouwen als mannen bevordert? Lokaal politiek actieve vrouwen schoven aan en kregen uitleg over het nut van een zogenaamde ‘genderscan’ en hoe je gendersensitief kan kijken naar bijvoorbeeld het sport- of reïntegratiebeleid van een gemeente. We lieten goede voorbeelden zien uit de praktijk bij een tiental gemeenten. Twee raadsleden lichtten toe hoe zij het in hun gemeente hadden aangepakt: de één kaartte recent menstruatie armoede aan in Utrecht en de ander was initiator van het meten van de loonkloof in de gemeente Enschede. De unieke aanTafel-methode van WOMEN Inc. pasten we hier voor het eerst ook toe op politici: de deelnemers gingen zelf aan de slag via het aanTafel-draaiboek om erachter te komen hoe zij zelf gendergelijkheid kunnen aanjagen en concrete plannen kunnen maken.

Impact en resultaten
Lokaal politiek actieve vrouwen zijn gecommitteerd aan het realiseren van gendergelijkheid. Zij zijn geïnspireerd om nog actiever de positie van vrouwen te representeren in de lokale en landelijke politiek en dragen eraan bij dat het beleid beter past bij de realiteit van vrouwen.

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE
ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,
VIA STEM OP EEN VROUW

Aanwezigen	23
------------	----

Lobby kinderopvang

GELD



Wat WOMEN Inc. betreft is er een doorbraak nodig in de kinderopvang. Het is tijd voor (zo goed als) gratis kinderopvang voor kinderen van 0-12 jaar. Zonder complex toeslagensysteem. Toegankelijk voor álle kinderen. Zodat we het volle potentieel van moeders en vaders daadwerkelijk gaan gebruiken.

Dit jaar deden we een peiling samen met Ouders van Nu, waarin we de ideale werkverdeling voor ouders onderzochten. De helft van de ouders heeft de voorkeur voor een systeem waarin beide ouders 4 dagen werken en het kind 3 dagen naar de kinderopvang gaat. Driekwart van de respondenten zegt dat ze met een ander systeem dan het huidige hun ideale verdeling geheel of gedeeltelijk kunnen realiseren. Bijna de helft is zelfs voor volledige afschaffing van het huidige kinderopvangtoeslagensysteem.

We maakten een overdrachtdossier voor de vertrekkende en kersverse Tweede Kamerleden die in april startten en schreven adviezen voor de informateur en de formerende partijen. Ook schreven we een advies aan de SER, die in juni met het advies rondom kinderopvang naar buiten kwam. Samen met FNV en de Branchevereniging Maatschappelijke

Kinderopvang publiceerden we het boekje 'De 8 kritieke succesfactoren voor de kinderopvang – voorwaarden voor een succesvolle hervorming'.

Samen met 35 organisaties publiceerden we in de week dat de formatie het kinderopvangdossier besprak een manifest in dagblad Trouw, waarin we het nieuwe kabinet opriepen de kinderopvang te hervormen.

Eind december verscheen dan eindelijk het nieuwe coalitieakkoord met het verlossende woord: plannen voor goede, (zo goed als) gratis kinderopvang zonder gedoe. Helaas nog niet voor alle kinderen, dus er blijft nog werk aan de winkel!

Impact en resultaten

In het regeerakkoord zijn verbeteringen opgenomen voor de kinderopvang en investeringen zijn opgenomen in het budget. De kinderopvangtoeslag wordt verhoogd naar 95% voor werkende ouders.

KINDEROPVANGFONDS & BERNARD VAN LEER FOUNDATION

PR aandacht (optelsom mediabereik)	53.977.892
------------------------------------	------------

Het regeerakkoord

WOMEN INC. CORPORATE



Sinds maart 2020 roept WOMEN Inc. politieke partijen op om een punt te maken van gendergelijkheid. Bij de start boden we ons Puntenplan voor de Politiek met concrete voorstellen voor beleid en wetgeving die gendergelijkheid verbetert aan, aan de politieke partijen en de Tweede Kamer. Voor de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021 hebben we een uitgebreide scan gedaan van alle partijprogramma's op de punten uit dit puntenplan. Na de verkiezingen begon de fase van het vormen van een nieuwe regering. WOMEN Inc. schreef brieven aan de informateurs en de formerende partijen met de oproep beleid en wetgeving voor gendergelijkheid te verankeren in het regeerakkoord. Ook boden we informateur Koolmees ons puntenplan aan. Gedurende het hele jaar pleitten we zowel via onze eigen kanalen, als via krantenartikelen en opiniestukken (onder andere in het Financieele Dagblad, Algemeen Dagblad en NRC) voor gendergelijkheid in het regeerakkoord.

Eind 2021 was het nieuwe regeerakkoord er dan eindelijk. Wij zijn blij dat 3 van de 6 punten uit ons puntenplan in het regeerakkoord zijn opgenomen, zoals investeringen in de kinderopvang en ouderschapsverlof, aandacht voor de loonkloof en evenredige vertegenwoordiging in leidinggevende

posities. Maar er moet de komende jaren nog veel meer gebeuren rondom gender en gezondheid, stereotypen in onderwijs en media en de rol van de overheid als werkgever en opdrachtgever.

Ook vroegen we aandacht voor de vertegenwoordiging van vrouwen in het kabinet. Dit deden we door middel van een video. En met succes: voor het eerst in de geschiedenis stonden op de bordesfoto van deze nieuwe regering in januari 2022 voor het eerst 50/50 vrouwen en mannen.

Resultaten & impact

De activiteiten richting overheid en politiek hebben ertoe geleid dat belangrijke punten uit ons puntenplan zijn opgenomen in het regeerakkoord. Op punten die nog niet zijn opgenomen, zoals het belang van meer geld voor onderzoek naar sekse en genderverschillen in de gezondheidszorg bouwen we aan een sterke case voor pleitbezorging in de toekomst.

ALLIANTIE GEZONDHEIDSZORG OP MAAT, ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!, BERNARD VAN LEER FOUNDATION & KINDEROPVANGFONDS

PR aandacht (optelsom mediabereik)	141.131.694
------------------------------------	-------------



LOKET Inc. is een label van WOMEN Inc. dat de expertise die de organisatie jarenlang heeft opgebouwd op het gebied van (onbewuste) in- en uitsluiting aanbiedt in de vorm van workshops en advieswerkzaamheden voor professionals: hoe kunnen zij bijdragen aan een inclusieve samenleving en organisatiecultuur, als mediamaker, als zorgprofessional en als werkgever?

Het aanbod van LOKET Inc. is in lijn met de thema's waar WOMEN Inc. zich op richt. We faciliteerden de volgende producten in 2021: masterclasses Inclusieve Media, Inclusief Werkgeverschap en Inclusieve Gezondheidszorg; workshops Ongelijke Beloning, Stereotypering, en Inclusieve Taal; en interactieve themabijeenkomsten over de doorstroom en representatie van vrouwen en over zorg- en gezinsvriendelijk werkgeverschap. Daarnaast leverden we advies over gendergelijkheid en over gelijke beloning aan verschillende organisaties.

In 2021 vonden er elf sessies plaats en gaven we advies aan twee organisaties. ACT Commodities en Top of Minds namen beide een masterclass Inclusief Werkgeverschap af, en de masterclass Inclusieve Media gaven we aan Boomerang Agency. Daarnaast deden we bij ACT Commodities een versnellingsgesprek met het directieteam.

We gaven een workshop over stereotypering aan het vrouwennetwerk van KFC Nederland en ontwikkelden een nieuwe workshop: Inclusieve Taal. Deze gaven we

aan Diversiteit in Bedrijf en de SER en op Diversity Day aan onze werkgeversachterban. Ook spraken we in Utrecht op de Finance Vakdag van VakMediaNet voor circa 60 finance professionals over de loonkloof en het partnerverlof.

Tot slot deden we onderzoek en schreven we advies voor gelijke beloning bij KIT Royal Tropical Institute en Van Lanschot Kempen. Laatstgenoemde nam tevens een strippenkaart af voor losse adviesvragen over gendergelijkheid op de werkvloer.

Impact en resultaten & impact

Met LOKET Inc. veranderen we werkgevers van binnenuit. Zij nemen zelf onze masterclasses en diensten af, waardoor zij kennis krijgen over inclusief werkgeverschap en daar concreet mee aan de slag kunnen. Actieve werkgevers sluiten zich aan als INCubator en bouwen in een proeftuin aan passende oplossingen voor knelpunten rondom instroom, doorstroom, gelijke beloning en een inclusieve cultuur. Dit is belangrijk omdat bedrijven en organisaties op kleine schaal een weergave zijn van de samenleving. Inclusieve organisaties zijn daarom cruciaal voor een inclusieve maatschappij waarin iedereen die kan en wil een bijdrage levert.



ACT COMMODITIES, KFC NEDERLAND, TOP OF MINDS, VAN LANSCHOT KEMPEN, KIT ROYAL TROPICAL INSTITUTE, BOOMERANG AGENCY, DIVERSITEIT IN BEDRIJF, SER

Masterclasses aantal / aanwezigen	3 / 58
Versnellingsgesprekken aantal / aanwezigen	1 / 8
Workshops aantal / aanwezigen	3 / 65
Themabijeenkomst aantal / aanwezigen	1 / 60
Onderzoek	Onderzoek en advies naar Gelijke Beloning bij KIT en Van Lanschot Kempen.
Advies	Als adviespartner werkten we met strippenkaarten voor bedrijven om mee te denken over genderinclusieve doelen en beleid en inclusief taalgebruik.

IMPACT EN BEREIK

Het afgelopen jaar is WOMEN Inc. in staat geweest om wederom meer mensen te bereiken dan voorheen, via de online kanalen alleen al ruim 3 miljoen per maand. Ook groeide het aantal werkgevers en zorgprofessionals dat we betrokken, door middel van onze events, magazines en andere activiteiten.

LOBBY IMPACT

Loonkloof: De regering wil beter controleren op loonverschillen tussen vrouwen en mannen en een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Hier geldt: the devil is in the details. De intentie klinkt goed, maar WOMEN Inc. is zeer benieuwd hoe de nieuwe regering dit aan wil pakken en denkt graag met de nieuwe minister van Sociale Zaken mee over hoe zij/hij hier werk van gaat maken.

Werk – zorgverdeling: Een belangrijke doorbraak is het betaald ouderschapsverlof. Ouders krijgen negen weken van het ouderschapsverlof voor 70 procent vergoed. Dit betekent dat ouders die een kind krijgen dit verlof in de eerste acht jaar op kunnen nemen om voor hun kinderen te zorgen en daarbij 70 procent van hun salaris doorbetaald krijgen.

Media/ beeldvorming: Omdat vrouwen nog altijd ondergerepresenteerd worden in de Nederlandse nieuwsmedia, hebben we samen met Free Press Unlimited aanbevelingen geformuleerd ter voorbereiding op de mediabegroting van ministerie OCW. Onze input is deels overgenomen en kamerleden hebben gesproken over kwaliteitseisen bij de publieke media, inclusief diversiteitseisen.

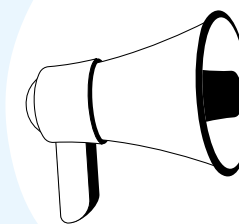
Representatie en doorstroom van vrouwen: Op dinsdag 28 september 2021 is het ingroeiquoteum waarin vaststaat dat besturen van beursgenoteerde bedrijven voor minimaal een derde uit vrouwen moeten bestaan goedgekeurd door de Eerste Kamer. Het quoteum is een historische doorbraak om het aantal vrouwen in besluitvormende posities te laten toenemen. Bovendien gaat de nieuwe regering voor een gelijke man-vrouwverdeling in het kabinet.

Gezondheidszorg op maat: Ministerie VWS heeft opdracht gegeven tot gendermainstreaming bij uitvoerend orgaan ZonMw.

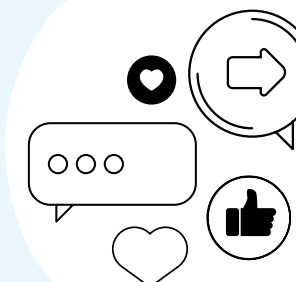
Overheid: De regering heeft aanbevelingen uit het rapport Vinkenburg over de (voorbeeld)rol van de overheid als werkgever overgenomen. Er komen streefcijfers voor de representatie van vrouwen aan de (sub)top van het Rijk, en als deze niet binnen drie jaar worden gehaald, zullen er quota worden ingevoerd.

Kinderopvang: Verbeteringen voor kinderopvang zijn opgenomen in het regeerakkoord en investeringen zijn opgenomen in het budget.

ONLINE



Totaal
organisch bereik
33.462.699
Unieke
websitebezoekers
> 300.000



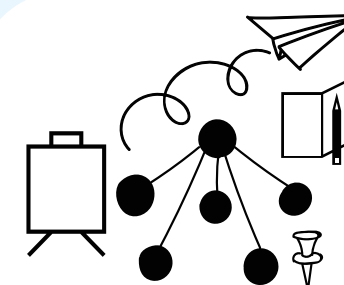
Totaal aantal
interacties
742.693
Totaal aantal
volgers
150.874

EVENTS



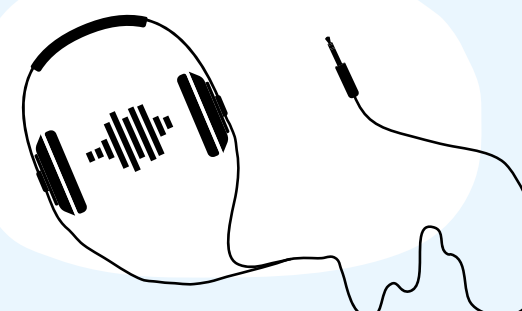
GGZ 781 deelnemers
Webinar AI/AB 211 deelnemers
Werkgeverseven 462 live en 4.480 achteraf
FemCity-avonden:
Maak een punt van gendergelijkheid 304 deelnemers
Sexpertise op je scherm: zucht of zegen? .. 396 deelnemers
Menstruatiemythes 356 deelnemers
“Man, wat ben je veel in beeld!” 22 deelnemers
Webinar Equal Pay 168 live en 1.700 achteraf
Vrouwen in de Politiek event 23 deelnemers
aanTafel 151

NETWERK



Vrijwilligers Gespreksleiders **507**
Vrijwilligers Ambassadeurs **16**
Funding Mothers **64**
INCubators **14**
Werkgeverscommunity **928**
Zorgprofessionals **647**

PODCASTS



Podcasts: **33.722 x** beluisterd

THOUGHT LEADERSHIP

Binnen de strategische aanpak van WOMEN Inc. maken we onderscheid tussen Thought & Action Leadership. De Thought Leadership thema's zijn onderwerpen waar we (nog) geen gefinancierde projecten op hebben, maar waarvan we wel zien dat ze actueel zijn en waarvan we het essentieel vinden dat WOMEN Inc. zich hiertoe verhoudt en in meer of mindere mate over communiceert en een standpunt over inneemt. We houden de actualiteiten en de publicatie van onderzoeken rond deze onderwerpen in de gaten en schrijven hier blogs of opiniestukken over, of haken aan bij acties van externe partijen.

In 2021 hebben we meerdere gefinancierde projecten gestart en uitgevoerd op onderwerpen die voorheen tot ons Thought Leadership behoorde, zoals hormoongerelateerde aandoeningen en gendergelijkheid in de kunst.

Hieronder een aantal voorbeelden van nieuwe Thought Leadership onderwerpen in 2021:

Menstruatie-armoede

Menstrueren is de normaalste zaak van de wereld en is bovenal geen keuze. Mensen die menstrueren zouden dan ook toegang moeten hebben tot de juiste producten om deze periode veilig en zo comfortabel mogelijk door te komen. Toch heeft niet iedereen altijd genoeg geld om middelen als maandverband, tampons of een menstruatiecup te kopen. Ook in Nederland is menstruatie-armoede een probleem. We schreven er een [verdiepend artikel](#) over.



Gelijke behandeling voor trans vrouwen

In 2021 hebben we ons meerdere malen uitgesproken voor de rechten van trans vrouwen. Trans vrouwen zijn vrouwen en daarom zet WOMEN Inc. zich ook voor hun kansen in. Vrouwenemancipatie en de emancipatie van transgender personen staan elkaar niet in de weg. Eerder gaan ze hand in hand. We hebben onder andere opiniestukken ondertekend en een [artikel](#) op onze site geschreven.

Gamen als vrouw

In Nederland zijn ongeveer 7 miljoen gamers. Hiervan is een derde vrouw. Toch kan er voor vrouwen ook een minder leuke kant aan de gamewereld zitten: velen van hen krijgen te maken met seksisme. Hoe ervaren vrouwen in Nederland de gamewereld? En hoe gaan zij om met vervelende reacties uit hun omgeving? [We spraken met drie gamers](#) over hun favoriete games, hun interactie met andere spelers en wat er in de gamewereld nog beter kan.



PROJECTEN EN PARTNERSCHAPPEN

Om de doelstellingen voor 2030 te kunnen realiseren, zoekt WOMEN Inc. steeds actief naar samenwerkingsverbanden met verschillende fondsen, overheden, organisaties en particuliere donateurs. Naast de meerjarige partnerschappen zijn we in 2021 ook gestart met nieuwe initiatieven en projecten. Hieronder een overzicht van onze samenwerkingsverbanden:

Alliantie Gezondheidszorg op Maat (2018 – 2022)

Als zorgprofessional zet je de mens centraal. Aandacht voor verschillen in geslacht, gender, seksuele oriëntatie maken dat je optimaal kunt bijdragen aan het herstel en welzijn van de individuele patiënt of cliënt. Toch is deze benadering nog lang niet vanzelfsprekend. Alle opgedane kennis, tools en andere handelingsperspectieven komen bijeen in de campagne/website '[Komt een mens bij de dokter](#)'. De Alliantie Gezondheidszorg op Maat bestaat uit WOMEN Inc., Rutgers en COC Nederland en is mogelijk gemaakt met steun van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Alliantie Samen werkt het! (2018 – 2022)

De Alliantie Samen werkt het! streeft naar een maatschappij waarin vrouwen en mannen vrije keuze en gelijke mogelijkheden hebben én benutten voor het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg. Vanuit deze Alliantie zijn we gestart met het initiatief '[Dit werkt wel](#)', waar verschillende handelingsperspectieven en tools aangeboden worden aan publiek, bedrijfsleven en politiek. Vanuit de Alliantie maken we publiek, overheid, werkgevers en de mensen zelf bewust van de rol die zij hebben en de mogelijkheden die er zijn om hun omstandigheden te veranderen op weg naar een gelijke verdeling van onbetaalde zorg en betaald werk. Ondersteunend hierin is de website [ditwerktwel.nl](#), met handelingsperspectieven en tools. De Alliantie is een samenwerking van Bureau Clara Wichmann, Movisie, Nederlandse Vrouwen Raad, WO=MEN en WOMEN Inc. en wordt gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Alliantie Gender & GGZ

Op 3 februari 2021 werd de Alliantie Gender en GGZ gelanceerd tijdens een online bijeenkomst in Pakhuis de Zwijger. Hare Majesteit Koningin Máxima kreeg het eerste exemplaar aangeboden van 'De Missie en Kennisprioritering' van de Alliantie Gender & GGZ. De Alliantie bestaat uit de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie, het Nederlands Instituut van Psychologen, MIND, de Nederlandse GGZ, Vereniging POH-GGZ, Vereniging Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland en WOMEN Inc. De Alliantie Gender en GGZ beoogt de Nederlandse afdeling te vormen van de International Association for Women's Mental Health (IAWMH). Deze internationale wetenschappelijke en maatschappelijke vereniging streeft ernaar om de gendersensitieve zorg te bevorderen en om allen die zich hiervoor inzetten te verbinden.

Coalitie Beeldvorming in de Media (vanaf 2017)

De Coalitie Beeldvorming in de Media, die in 2017 geïnitieerd werd door WOMEN Inc., is vanaf 2019 zelfstandig doorgeshaan. De coalitie heeft als doel stereotypering tegen te gaan en bewustzijn over vooroordelen te bevorderen bij mediapartijen. WOMEN Inc. heeft daarbij een adviserende rol en levert expertise voor het inhoudelijk vormgeven van de bijeenkomsten. VIA Nederland is de coördinator van deze coalitie. Deelnemende mediapartijen zijn o.a. de Nederlandse Publieke Omroep, RTL Nederland, VICE Benelux, Include Now, Banijay Benelux, Coca-Cola European Partners, World Press Photo, Unfold, UM, Fremantle Nederland, Viacom en Universal Media.

Nationale Postcode Loterij

De Nationale Postcode Loterij is opgericht om goede doelen te steunen die werken aan een rechtvaardige en groene wereld. De loterij werft fondsen voor haar goede doelen en geeft bekendheid aan hun werk. WOMEN Inc. wordt al sinds 2012 gesteund door de Postcode Loterij met een jaarlijkse ongeoordeelde bijdrage. Dankzij de deelnemers van de loterij

kunnen wij ons inzetten om de kansen voor meisjes en vrouwen te vergroten en daarmee gendergelijkheid te bevorderen in Nederland. We richten ons met steun van de Postcode Loterij op de gewenste systeemverandering via enerzijds bewustwordingscampagnes waarbij wij de stem van vrouwen laten horen en anderzijds op het verspreiden van beschikbare kennis, tools en programma's richting vrouwen in het hele land, middels ons ambassadeursnetwerk en via samenwerkingen in het land met andere vrouwenorganisaties en netwerken.

Project Kennisontsluiting Gender & Gezondheid (2018 – 2022)

Het is van belang dat de bestaande en nieuwe kennis over sekse en gender in relatie tot gezondheid – zoals die uit het Kennisprogramma Gender & Gezondheid van ZonMw – beter wordt ontsloten richting professionals en patiënten en geborgd wordt in bestaande structuren. In 2018 heeft er in samenwerking met de andere partijen uit het consortium een verkenning plaatsgevonden en is er een rapport geschreven waarin een concreet plan van aanpak voor bundeling en effectieve verspreiding van bestaande en nieuwe kennis over man-vrouwverschillen in gezondheid en zorg is opgenomen. Inmiddels is het project in de tweede fase en wordt het plan van aanpak naar de praktijk gebracht. De consortiumpartners zijn Nederlandse Huisartsen Genootschap (NHG), Federatie Medisch Specialisten (FMS) en Patiëntenfederatie met WOMEN Inc. als coördinator. Dit project wordt gefinancierd door ZonMw.

Project Inclusief Werkgeverschap en het INCubatorsnetwerk (2019 – 2021)

In het belang van werknemers en werkgevers is in 2019 het programma 'De route naar inclusief werkgeverschap' gestart. Met vele samenwerkingspartners waaronder de Sociaal Economische Raad, Talent naar de Top, Stichting Topvrouwen, Stichting Topvrouw van het jaar, Diversiteit in Bedrijf, Emma at Work, College

Rechten van de Mens en een actief betrokken netwerk van 14 INCubators (Alliander, ABN AMRO, TNO, Amsterdam UMC, Gemeente Amsterdam, Coca Cola European Partners, EY Nederland, Nationale Postcode Loterij, Erasmus Universiteit, HPE, Havenbedrijf Amsterdam, Van Lanschot Kempen, KIT en KFC) werken we aan een versnelling richting een inclusieve arbeidsmarkt. De coördinatie van dit programma ligt in handen van WOMEN Inc. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie.

Project Gelijke Beloning (2021-2023)

De loonkloof is een thema met veel momentum. Dit komt onder andere door de nieuwe wetgeving die bedrijven verplicht zal stellen hier intern onderzoek naar te doen. Daarom zijn wij in 2021 gestart met het project 'Gelijke Beloning'. Binnen dit project werken we samen met zeven gelijk loon pioniers, zowel grote organisaties als midden- en kleinbedrijven (Unilever, PwC, Gemeente Enschede, KIT, SDU, Van Lanschot Kempen en Gasunie) die samen met ons en onze partner AnalitiQs onderzoek doen naar hun interne (on)gelijke beloning. Daarnaast dragen deze organisaties met hun ervaringsverhalen bij aan de ontwikkeling van de Gelijk Loon Routekaart die in 2022 zal worden gelanceerd. Dit project wordt mogelijk gemaakt door Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en door IG Nederland.

Project Arbeid & Zorg (2021-2023)

Een essentieel onderdeel van gendergelijkheid op de werkvloer en inclusief werkgeverschap is een gelijke werk-zorgverdeling. Op dit moment dragen vrouwen nog anderhalf keer zoveel onbetaalde zorgtaken als mannen, en dat heeft impact op de gehele loopbaan. Om met dit thema verder aan de slag te gaan op mesoniveau, is WOMEN Inc. samen met de partners Qidos, Stichting Voor Werkende Ouders, en VDRS, in 2021 begonnen aan het alliantieproject Arbeid & Zorg. Binnen dit project is WOMEN Inc. penvoerder en richten wij ons met name op de werkgevers. Zo hebben we

twee werkgeversmagazines uitgebracht: 'Ouders in dienst' en 'de werkweek op maat', waarvoor we de Erasmus Universiteit, HEMA, Kindergarden, Achmea, en de Rijksvastgoeddienst interviewden. Daarnaast hebben we in 2021 een webinar voor werkgevers georganiseerd waarbij de Erasmus Universiteit, HEMA en vakbond FNV vertelden hoe je als werkgever pril-ouderschap kunt faciliteren, onder gespreksleiding van Milouska Meulens. Dit project heeft veel raakvlak met Alliantie Samen werkt het!, waardoor de activiteiten grootschalig kunnen worden aangevlogen. Het project wordt mogelijk gemaakt door Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Samenwerkingspartners Stem Gendergelijkheid

Het politieke 6-puntenplan 'Stem Gendergelijkheid' met een duidelijke oproep richting de politiek om gendergelijkheid te bevorderen in Nederland is ondertekend en gesteund door de volgende samenwerkingspartners: ActionAid, Alliantie Gezondheidszorg op Maat, AM Talent dat het Maakt, Atria, Bureau Clara Wichmann, Board Refreshment, Boomerang, COC Nederland, Corporate Queer, De Bovengrondse, De Goede Zaak, Ditwerktwel.nl / Alliantie Samen werkt het!, Elance Academy, Emancipator, FNV, FNV Vrouw, Gelijk = Anders, Humanistisch verbond, IZI Solutions, Jonge Socialisten, LNVH, MVO Nederland, New Female Leaders, NVR, RISE, Rooie Vrouwen, Roze 50+, Rutgers, She Consult, Stem op een Vrouw, Stichting voor Werkende Ouders, Talent naar de Top, Topvrouw van het Jaar, SER Topvrouwen, UN Women, VDRS, VHTO, Vice, WECF, Women's March NL.

Samenwerkingspartners Kinderopvang

Rond het onderwerp kinderopvang is een samenwerkingsverband ontstaan met Bernard van Leer Foundation en het Kinderopvangfonds waarbij we de politiek en overheid gezamenlijk oproepen tot goede, (zo goed als) gratis kinderopvang, zonder gedoe en voor alle kinderen toegankelijk. We hebben daarvoor veel politieke

lobby gevoerd, een publicatie geschreven over de acht kritieke succesfactoren en een manifest opgesteld dat ondertekend en gesteund is door de volgende samenwerkingspartners: Atria, Augeo, Bernard van Leer Foundation, BDKO, Boink, Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang, Brancheorganisatie Kinderopvang, Bureau Clara Wichmann, Ditwerktwel.nl / Alliantie Samen werkt het!, Emancipator, FNV, Kinderopvang Fonds, PPINK, NCJ, NVR, Ouders van Nu, Ouderwijzer, She Consult, Stichting voor Werkende Ouders, Talent naar de Top, Stichting Topvrouw van het jaar, VDRS, WO=MEN.

Samenwerking voor meer vrouwen in de politiek en meer oog voor gender in beleid

Als onderdeel van een breder plan van aanpak van de stichting *Stem op een Vrouw*, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, organiseerden we in december een online workshop en aanTafel-gesprek voor vrouwen die politiek actief zijn. De centrale vraag was: Hoe kun je met beleid impact maken op gendergelijkheid? Hierover gingen Emma Lok (directeur Communicatie en Strategie WOMEN Inc.) en Ody Neisingh (Public Affairs WOMEN Inc.) gezamenlijk met de aanwezige vrouwen in gesprek. Veel deelnemers gaven na de sessie aan gemotiveerd te zijn om 'de genderbril' op te zetten of een genderscan op te nemen binnen hun dossier. Sommige deelnemers wilden zich kandidaat gaan stellen, andere namen zich voor om zich sterker uit te spreken.

Social Development Goals 5 – Gender Equality

Samen met WO=MEN en het Ministerie van Buitenlandse Zaken is WOMEN Inc. Coördinator op SDG 5 'Gender Equality' van de Verenigde Naties.

Social Development Goals 10 – Reduce Inequalities

Samen met het Ministerie van Buitenlandse Zaken is WOMEN Inc. Coördinator op SDG 10 'Reduce Inequalities' van de Verenigde Naties.



**STEM
GENDER
GELIJKHEID**

Campagne/website 'Stem Gendergelijkheid'



Campagne/website 'Komt een mens bij de dokter'

ORGANISATIE EN PERSONEEL

Na 15 jaar staat er een stevige organisatie, met een bevlogen, betrokken en bovenal een professioneel team: *het kapitaal van WOMEN Inc.* 2021 was ook het jaar waar COVID-19 nog steeds veel impact had en – net als in 2020 – vroeg om veerkracht en flexibiliteit.

Hybride werken is inmiddels een feit en samen zijn we aan het ontrafelen, toepassen, evalueren en leren wat deze manier van werken voor ons betekent en hoe wij als relatief kleine organisatie blijven aansluiten bij onze organisatiewaarden – *initiatief gericht op impact – openheid in verbinding – professionele groei.* COVID-19 heeft ook impact gehad op ons werk, onze projectactiviteiten, onze inkomsten en dus ook de dekking van onze (vaste) organisatiekosten. Ondanks bovengenoemde impact zijn we succesvol geweest en hebben we een positief financieel resultaat weten te behalen waardoor we ook in 2021 geen staatssteun hebben aangevraagd.

Organisatiestructuur

In 2020 is de organisatiestructuur aangepast van een functionele naar een themagerichte structuur. In het najaar van 2020 zijn we een pilot gestart, begin 2021 hebben we de structuur geëvalueerd en werd de transitie verder ingevoerd en op basis van inzichten uit de praktijk aangescherpt. Dit heeft in 2021 geresulteerd in een aantal aanpassingen van ons organogram: de inhoudelijke domeinen vallen nu onder de Directeur Strategie & Communicatie, de Coördinator Bedrijfsvoering is vervangen door een Coördinator Financiën die samen met de projectleiders direct vallen onder de Directeur Bedrijfsvoering. De nieuwe functie Coördinator Impact is erbij gekomen en de functie van project-assistent is vervallen. Daarnaast hebben we in 2021 besloten om de functies van Programmamanagers per thema in te gaan vullen. Door te investeren in de functie van Programmamanagers, investeert WOMEN Inc. onder andere in extra fondsenwervende- en

netwerkcapaciteit. Deze vacatures zullen begin 2022 worden uitgezet en vervuld. De komende jaren loopt een groot aantal projecten en programma's af. Om onze inkomsten op niveau te houden willen wij tijds mitigerende activiteiten inzetten om mogelijke risico's voor te zijn door tijds te investeren in de extra fondsenwervende kracht.

We blijven onszelf daarnaast doorlopend bevragen of de huidige structuur effectief en efficiënt is, niet alleen op directieniveau maar ook op coördinator niveau. Dit doen wij in de kwartaaloverleggen die de directieleden en coördinatoren hebben. Wij bespreken tijdens deze overleggen bijvoorbeeld wie voor cruciale taken welke rol heeft volgens het RACI (Responsible, Accountable, Consulted & Informed) model.

Samenstelling team & impact Corona

Zoals ook eerder gemeld heeft COVID-19 ook in 2021 impact gehad op onze inkomsten en acquisitie targets en ook in 2021 heeft de directie besloten om niet over te gaan tot gedwongen ontslagen. In januari waren er 21 werknemers (17,28 fte) in dienst bij WOMEN Inc. waarvan 16 werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (76%). 2021 is afgesloten met 24 werknemers (18,8 fte) waarvan 14 werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd (58%).

Gedurende 2021 zijn er zes vacatures ontstaan; twee nieuwe functies (PR medewerker, Communicatiemedewerker Campagnes), twee als gevolg van (vrijwillig) vertrek (Directeur Bedrijfsvoering, Online Communication Manager) en twee vacatures omdat het contract niet is verlengd (Redacteur en Social Media Manager).

Om continuïteit van de bedrijfsvoering te waarborgen is in 2021 gekozen voor een tijdelijke interim ondersteuning op het gebied van Finance en HR. De nieuwe Directeur Bedrijfsvoering is gestart in september. WOMEN Inc. heeft een

actief stagiair beleid en in 2021 hebben er vier stagiairs werkervaring op kunnen doen.

Begin 2020 is er een actieteam aangesteld als niet officiële personeelsvertegenwoordiging. Dit concept werkt goed en het team bestaat uit vijf leden vanuit verschillende teams. In 2021 waren de onderwerpen veelal gerelateerd aan de gevolgen van COVID-19 op ons werk, het hybride werken en de effecten daarvan en ons nieuwe kantoor in de Houthavens van Amsterdam.

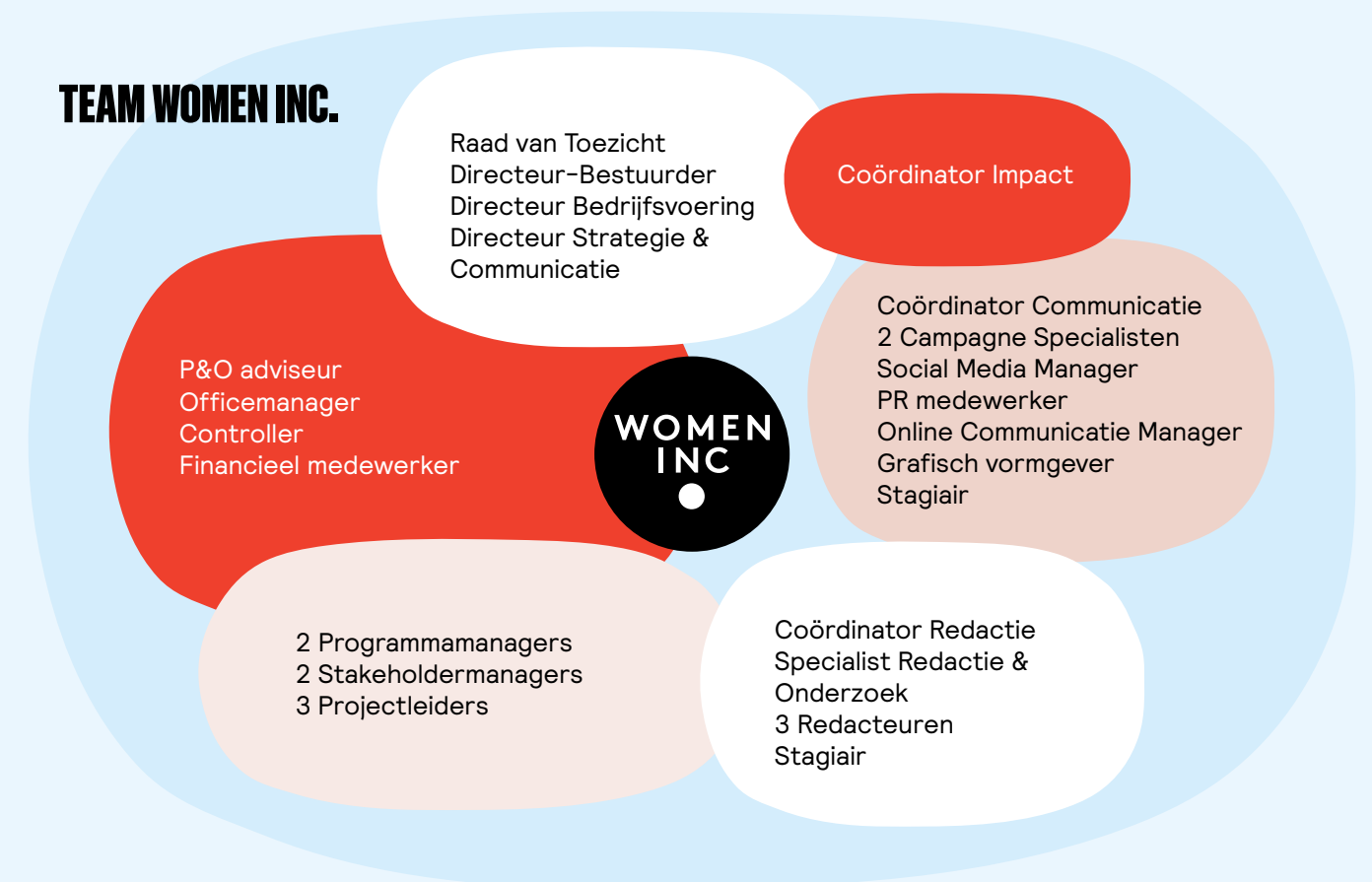
Personeelsontwikkeling & HR Beleid

Bij WOMEN Inc. werken relatief jonge medewerkers wat ook betekent dat een groot deel aan het begin van hun werkende levensfase

zit. Een onboarding traject is daarom cruciaal, zeker in een tijd waar hybride werken het nieuwe normaal is. Een goed onboarding traject zorgt niet alleen voor een warm en inclusief welkom, maar hiermee begrijpen ze ook beter hoe ze kunnen bijdragen aan impact en dus gemotiveerd en gedreven aan de slag gaan. In 2021 hebben we de eerste contouren gemaakt van het onboarding traject op basis van input en feedback van medewerkers. In 2022 zal het onboarding traject worden toegepast bij nieuwe medewerkers en indien gewenst aangepast.

Tenslotte hebben we in 2021 geïnvesteerd in leiderschapsontwikkeling op coördinator niveau.

TEAM WOMEN INC.



Verzuim

Ziekteverzuim blijft een aandachtspunt binnen WOMEN Inc. Ondanks een lichte daling van het (gemiddelde) ziekteverzuimpercentage van 0,11% ten opzichte van 2020 (2021: 9,08% 2020: 9,49%) blijft het percentage aan de hoge kant. Het landelijk gemiddelde in 2021 voor organisaties met een omvang van 10 tot 100 medewerkers is 4,4%. Voor organisaties die vallen binnen de bedrijfstak overige dienstverlening is het landelijk gemiddelde verzuim in 2021 4,7%. (Bron: CBS Statline, ziekteverzuimpercentages). Van de 9,08% is 0,7% kort verzuim (tot 45 dagen) en 8,38% lang verzuim (>45 dagen). (Langdurig) verzuim is deels te relateren aan de pandemie. Tussen maart en augustus bedroeg het verzuimpercentage meer dan 11%. Vanaf september is dit teruggebracht door meer de regie te voeren over het verzuim waaronder: goed contact houden met de werknemer, goed in kaart te brengen wat passende re-integratieactiviteiten zijn, het eventueel aanpassen van de functie en outplacement. Daarnaast hebben we gedurende het jaar continu aandacht gegeven aan de mogelijke negatieve effecten van hybride werken. Additioneel bespreken we de verzuimcijfers met onze Raad van Toezicht tijdens de vergaderingen. Het directieteam heeft een aantal dagen voor de Raad van Toezichtvergaderingen altijd een bestuursdag waarbij naast de meerjarenstrategie en opvolging van onze organisatie Theory of Change ook HR gerelateerde zaken (zoals ziekteverzuim) worden geagendeerd.

Medewerkerstevredenheid en RIE

In 2021 hebben we geen medewerkers-tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Dit staat op de planning voor 2022 alsook de RIE inventarisatie. Reden was beperkte HR/Bedrijfsvoering capaciteit, in combinatie met de effecten van COVID-19 (veel thuiswerken). Daarom hebben we besloten beide uit te stellen naar 2022 (na de zomervakantie).

Integriteit binnen WOMEN Inc.

Binnen WOMEN Inc. hechten we veel waarde aan het onderwerp integriteit, zeker ook gezien onze missie, ergo: wij vinden dat wij voorloper moeten gaan worden op dit onderwerp. In 2021 hebben we een aantal stappen gezet op dit onderdeel, deze zijn hieronder toegelicht. In 2022 staat er wederom een aantal stappen voorwaarts gepland; integriteitsbeleid, expliciet en duidelijk meldingspunt (in- en extern) van klachten en schendingen op onze website, contracteren van

(intern) vertrouwenspersoon en extern melding behandelaar die de meldingen ontvangt en verder onderzoekt.

• Gedragscode & klachtenprocedure

In 2020 heeft WOMEN Inc. een gedragscode opgesteld. Begin 2021 is deze gedragscode onderdeel geweest van de jaaropening en op een interactieve manier gepresenteerd aan de medewerkers. De gedragscode is gepubliceerd op onze website net zoals de klachtenprocedure. Er zijn het afgelopen jaar geen meldingen gedaan van fraude, grensoverschrijdend gedrag of discriminatie.

• Diversiteit & Inclusiviteit (D&I)

In 2021 hebben we een workshop gedaan onder leiding van een expert op het gebied van D&I met als doel om met het team het gesprek aan te gaan over diversiteit en inclusie binnen WOMEN Inc. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van de 'diep democracy methode': een veilige manier waarbij een ieder gehoord wordt en meerdere perspectieven kunnen worden meegenomen.

Zoals ook geformuleerd in ons D&I beleid streven wij ernaar om een afspiegeling te zijn van de samenleving en dat betekent dat we streven naar de volgende samenstelling van ons personeelsbestand:

1. 20% werknemers met een migratie-achtergrond, 2021:17,14% (6 personen)
2. 20% werknemers van 50 jaar of ouder, 2021: 22,86% (8 personen)
3. 20% van werknemers is man, 2021: 5,71% (2 mannen)

Concreet betekende dit dat binnen elke categorie 7 personen aan een van onze diversiteitskenmerken moest voldoen. Hierbij hebben we gekeken naar de samenstelling in de volle breedte dus vaste medewerkers, stagiairs en freelancers en hebben we gerekend met formatieplekken (fte %).

Diversiteit blijft een aandachtspunt en is een continu proces waarbij we streven naar een betere gendervertegenwoordiging binnen ons personeelsbestand. Uiteraard blijven we ook streven naar andere (niet-zichtbare) diversiteitskenmerken. Zoals opleidingsniveau, LHBTI+, functionele beperking en spreiding vanuit het land.

FINANCIËN

Resultaat 2021

WOMEN Inc. is het jaar 2021 geëindigd met een positief resultaat van € 37.668. Een resultaat waar we trots op mogen zijn en hard voor gewerkt hebben in een jaar waarin de effecten van COVID-19 nog steeds duidelijk merkbaar waren bij zowel financierders (overheden, vermogensfondsen, particulieren en corporate organisaties) als bij de uitvoering van de geplande projectactiviteiten. Met het behaalde resultaat komen we € 25.023 hoger uit dan het begrote resultaat van € 12.645 en €133.796 hoger dan het (negatieve) resultaat van 2020.

In dit hoofdstuk worden de inkomsten, uitgaven en financiële positie van WOMEN Inc. beschreven. De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Nederlandse Standaard voor Fondsenwervende Instellingen (RJ 650). Alle uitgaven worden besteed aan de door ons geformuleerde doelstellingen (baten subsidies van overheden, baten van de Nationale Postcode Loterij, baten van vermogensfondsen en baten van partnerships) en aan de dekking van de wervingskosten en de kosten van beheer en administratie. Voor het realiseren van een deel van onze doelstellingen is WOMEN Inc. penvoerder van twee allianties (Alliantie Gezondheidszorg op Maat- AGOM- en de Alliantie Samen werkt het! - ASWH-).

Deze allianties worden gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Omdat wij als penvoerder een verantwoordelijkheid hebben met betrekking tot de subsidies die aan de alliantieleden worden verstrekt moeten wij zowel onze eigen werkelijke uitgaven als die van onze alliantieleden in onze staat van baten & laten verwerken. Aangezien de inkomsten en uitgaven van de alliantieleden voor dezelfde bedragen worden gerapporteerd, is er geen impact op het resultaat of het eigen vermogen van WOMEN Inc.

Inkomsten

Over het jaar 2021 hebben we € 3.466.382 aan inkomsten gegenereerd. Ten opzichte van 2020 zijn de inkomsten gestegen met € 445.890 (14,8%) ten opzichte van de begroting zijn de baten gestegen met € 223.915 (6,9%). De stijging van 14,8% ten opzichte van 2020 wordt voornamelijk veroorzaakt door een sterke toename van baten van subsidie van overheden (€ 620K), een daling van baten van vermogensfondsen (-€94k) en een daling van de baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten (-€ 100K). Vergelijken we de inkomsten over 2021 met de begroting 2021 dan zien we een positief verschil van € 223.915 (6,9% meer dan de begroting). De toename ten opzichte van de begroting geeft ook een toename weer van baten van subsidies van overheden (€ 140K), een afname van vermogensfondsen (-€ 21K) en een afname van de baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten (-€ 100K). Al met al is de toename ten opzichte van 2020 en ten opzichte van de begroting toe te schrijven aan meer baten van subsidies van overheden.

In 2021 is WOMEN Inc. succesvol geweest in het behouden van diverse financieringsbronnen: 65% van overheden (2020: 52%), 26% van vermogensfondsen en de Nationale Postcode Loterij (2020: 34%) en 9% (2020: 14%) van particulieren en partnerships met bedrijven. Ten opzichte van vorig jaar heeft er een verschuiving plaatsgevonden van minder inkomsten van vermogensfondsen naar meer inkomsten van overheden. Deze trend is ook in lijn met de update van de meerjaren begroting die we eind 2021 hebben opgesteld voor de jaren 2022 - 2024. De inkomsten van particulieren en partnerships tonen een stabiele ontwikkeling en dat beeld is ook terug te zien in de meerjarenbegroting. Donor diversificatie blijft een aandachtspunt en we zijn hier, als middelgrote stichting, continu alert op. In 2022 investeren we middels de functie van programmamanager in additionele

acquisitiekracht, scherpen wij onze strategie richting vermogensfondsen en filantropie aan en gaan wij verkennen of wij onze financieringsstromen kunnen uitbreiden met bijvoorbeeld EU grants.

Conform de richtlijn RJ 650 rapporteert WOMEN Inc. in de jaarrekening op vijf inkomsten categorieën. In de staat van baten en lasten staan deze vijf inkomstenstromen, zoals ook hieronder weergegeven. In 2021 en 2022 eindigen de projectperiodes van een aantal belangrijke projecten, waaronder ook de twee allianties (Alliantie Gezondheidszorg op Maat en Alliantie Samen werkt het) gefinancierd door het ministerie van OCW waar WOMEN Inc. ook penvoerder van is.

Baten van subsidies van overheden

WOMEN Inc. was in 2021 succesvol in het acquireren van projectfinanciering van verschillende overheidsinstanties (het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid en ZonMw) van in totaal € 2.221.556. Dat is € 120.314 meer dan begroot en € 600.663 meer dan in 2020. Het verschil ten opzichte van de begroting wordt vooral veroorzaakt door de nieuw geacquireerde projecten en de projectactiviteiten vanuit 2019 & 2020 die we, door COVID-19, in 2021 hebben uitgevoerd. Vanuit het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid hebben we financiering ontvangen voor twee projecten, namelijk: “Gelijke beloning: meten, weten en doen” en het project “Arbeid en Zorg; samen aan zet”. Daarnaast hebben we ook financiering ontvangen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap voor het organiseren van een congres met als doel een stakeholder aanpak voor een gezamenlijke toekomstvisie op inclusive artificial intelligence (AI). De lopende allianties Alliantie Gezondheidszorg op Maat en Alliantie Samen werkt het! gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zorgen samen voor 73% van de totale baten van subsidies van overheden over 2021, en zijn dus een belangrijk onderdeel van WOMEN Inc. Het project de WerkUrenBerekenaar, dat is gestart in 2020, liep ook in 2021 door. Vanwege COVID-19 hebben we een deel van de projectactiviteiten niet kunnen uitvoeren en tegelijkertijd hebben uitgestelde

projectactiviteiten van de jaren 2019 & 2020 juist wel weer doorgang kunnen vinden. De projectactiviteiten die we niet hebben kunnen uitvoeren zijn al gepland in 2022. Mede door bovengenoemde nieuwe projecten heeft WOMEN Inc. meer baten in 2021 kunnen realiseren.

Baten van vermogensfondsen

In 2021 heeft WOMEN Inc. wederom kunnen rekenen op steun van de Goldschmeding Foundation voor het project ‘Inclusief Werkgeverschap’ van in totaal €300.000 (74% van de totale baten van vermogensfondsen). Daarnaast hebben we ook financiering van de Bernard van Leer foundation en van het Kinderopvangfonds ontvangen voor het project ‘Ouderschap & Werk’ en de projecten rondom Kinderopvang. Deze eindigden grotendeels in 2021 en een deel van de activiteiten van het Kinderopvang project eindigt in het eerste kwartaal van 2022. In totaal is er € 407.588 aan inkomsten gerealiseerd in 2021, € 21.062 minder dan begroot en € 93.972 minder dan vorig jaar. Het verschil ten opzichte van het budget komt doordat we ons acquisitietarget op vermogensfondsen niet hebben gehaald in 2021. 2021 was voor ons project ‘Inclusief Werkgeverschap’ met financiering van de Goldschmeding Foundation ook het laatste projectjaar van dit vermogensfonds.

Baten van loterijorganisaties

WOMEN Inc. wordt al sinds 2012 gesteund door de Nationale Postcode Loterij met een jaarlijkse ongeoormerkte bijdrage van €500.000. Dankzij de deelnemers van de Nationale Postcode Loterij kunnen wij ons blijven inzetten voor kansenongelijkheid. We richten ons met de steun van de Nationale Postcode Loterij op de gewenste systeemverandering via enerzijds bewustwordingscampagnes, verspreiden van beschikbare kennis en tools richting vrouwen en anderzijds op de samenwerking met bedrijven en organisaties (meso) en beïnvloeding op overheids (macro)niveau.

Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten

Deze inkomstenstroom bestaat uit inkomsten die we ontvangen van organisaties uit diverse sectoren zoals bijvoorbeeld het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en ministeries. WOMEN Inc. krijgt van deze organisaties een

opdracht voor levering van een bepaalde dienst of product. Dat kan een LOKET Inc. workshop of adviestraject zijn of een specifieke opdracht vanuit de overheid. In 2021 hebben we een totaal aan inkomsten van € 194.711 hieruit ontvangen. Ten opzichte van de begroting 2021 hebben we € 100.241 meer aan inkomsten ontvangen, dit verschil wordt vooral veroorzaakt door onze samenwerking met Hologic (€ 44K) en verschillende opdrachten van diverse bedrijven, stichtingen en overheden. Voor LOKET Inc. opdrachten hebben we in 2021 een totaal bedrag van € 74.000 ontvangen (38%).

Baten van particulieren & bedrijven

In 2021 hebben we €142.527 ontvangen aan ontvangsten van particulieren en bedrijven, dit is lijn met de de begrote inkomsten van baten van particulieren en bedrijven van € 138.050 en € 19.510 meer dan de inkomsten over 2020. Van de totale baten van particulieren en bedrijven hebben we 53% (€ 76.032) ontvangen van onze 66 Funding Mothers. Middels het Funding Mothers programma kunnen particulieren door middel van een eenmalige of periodieke schenking WOMEN Inc. steunen in het versnellen van emancipatie in Nederland. Wij informeren onze donateurs over onze lopende projecten, over behaalde resultaten of successen en nodigen hen uit voor diverse on- en offline activiteiten. Naast deze particuliere groep van donateurs hebben we ook 14 corporate partners aan WOMEN Inc. kunnen verbinden, onze INCubators, voor een totaalbedrag van € 66.250.

Direct besteed aan doelstellingen

Van de totale bestedingen van € 3,4 mln wordt € 3,3 mln direct besteed aan de doelstellingen, dat is 96%, in 2020 was dit 92%. Hiermee voldoen we in 2021 aan de richtlijn van het CBF dat het percentage doelbesteding als percentage van de totale lasten, gerekend over de afgelopen drie jaar gemiddeld minimaal 70% bedraagt. Omdat we in 2021 relatief meer projectactiviteiten hebben kunnen uitvoeren dan in 2020 is dit percentage ook hoger dan in 2020.

Beheer- en administratiekosten

De kosten voor beheer en administratie komen eind 2021 uit op een totaalbedrag van € 77.170, 58% minder dan in 2020 (€ 185.803). De beheer en administratie kosten komen hierdoor uit op

2,2% van de totale kosten (2020: 6%). Hiermee hebben wij onze doelstelling van maximaal 2% gehaald.

Wervingskosten

De wervingskosten over 2021 (€49.966) zijn lager dan de begrote wervingskosten (€ 58.000) en de wervingskosten 2020 (€ 53.999). Het percentage van de wervingskosten ten opzichte van de totale kosten was in 2021 1,4% (2020: 1,8%), met dit percentage voldoen we aan onze streefpercentage van maximaal 3%.

Liquiditeit

Eind 2021 zijn de liquide middelen € 1,7 miljoen. Dit is ruim voldoende om aan korte termijn verplichtingen te voldoen. WOMEN Inc. doet niet aan beleggingen. We brengen een eventueel surplus aan liquiditeit onder in de deposito's op onze bankrekeningen.

Reserveopbouw

De directie van WOMEN Inc. heeft als beleid dat de organisatie reserves van zodanige omvang heeft dat deze haar in staat stellen bij het wegvallen van alle inkomsten 7 tot 8 maanden haar werkzaamheden te kunnen voortzetten. De reservepositie is bedoeld om de continuïteit van de organisatie te waarborgen en risico's op te vangen. De onder- en bovengrens en het vormen van een dergelijke reserve zijn in overeenstemming met de Richtlijn Reserves Goede Doelen van het VFI en het reglement CBF-Keur, waarbij een maximale reservering van 18 maanden van de jaarlijkse kosten wordt aangegeven. WOMEN Inc. heeft een gezonde vermogenspositie van € 741.154 (1-1-2021) hetgeen overeenkomt met 7,1 maanden van de vaste operationele kosten. De reservepositie van WOMEN Inc. bestaat uit zowel een algemene- als een continuïteitsreserve. Door het positieve resultaat van € 37.668 komt de reservepositie per 31-12-2021 uit op een bedrag van in totaal € 778.822 hetgeen overeenkomt met 7,4 maanden van de vaste operationele kosten. De directie streeft er dan ook naar de omvang van de continuïteitsreserve te behouden en de komende jaren te laten groeien richting de bovengrens van 8 maanden.

2022 EN VERDER

In de begroting van 2022 gaan we uit van € 3.600.000 aan inkomsten. Van dit bedrag hebben we € 683.164 (19%) nog niet geacquireerd. Een groot deel van dit bedrag is de target van baten van vermogensfondsen van €490.000 (72%). Het verwachte resultaat over 2022 is € 10.000, hierbij zijn we uit zijn gegaan van een organisatiebegroting die niet alleen rekening houdt met hybride werken maar ook rekening houdt met de investeringen op het gebied van extra acquisitiekracht de komende jaren.

Onze grootste uitdaging voor 2022 ligt op het gebied van acquisitie richting vermogensfondsen. De afgelopen jaren is WOMEN Inc. succesvol geweest in fondsenwerving met name vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De komende jaren lopen een aantal grote programma's en projecten af waardoor we in 2022 en 2023 volop moeten inzetten op acquisitiekracht. Tot en met 2022 zijn we vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verzekerd van voldoende financiering. Deze 5 jarige programma's, Alliantie Gezondheidszorg Op Maat en Alliantie Samen Werkt Het!, die een groot deel van het beschikbare budget vormen, eindigen beide in 2022. Momenteel zitten wij in de aanvraagprocedure voor de aanvraag van twee nieuwe allianties.

Financiering van onze activiteiten is deels afhankelijk van overheidsbeleid en – financiering. Successen van nu geven geen garantie voor de toekomst. Daarom zijn we in 2021 al begonnen met een organisatie die flexibel kan inspelen op fluctuaties in inkomsten en zich snel kan aanpassen aan veranderende omstandigheden. In 2021 hebben we onze meerjarenbegroting ook aangepast en opgesteld in verschillende scenario's zodat we tijdig kunnen anticiperen op mogelijke meevallers en/of tegenslagen. Additioneel gaan we, zoals ook vermeldt in ons jaarplan 2022, extra investeren in acquisitiekracht en onze strategie richting vermogensfondsen, filantropie en EU Grants aanscherpen. We investeren in 2022 in 2 additionele Programmamanagers die samen met de Directie en de Coördinator Impact de acquisitie kracht van WOMEN Inc vormen.

Daarnaast zijn onze partners ook belangrijk voor onze onafhankelijk slagkracht. We proberen continu met verschillende 'soorten' partners de samenwerking op te zoeken.

Governance en risicomanagement

De statutaire verantwoordelijkheid van WOMEN Inc. is belegd bij de Directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de Directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken. De drieledige Raad van Toezicht staat de Directeur-bestuurder met gevraagd en ongevraagd advies terzijde. De toezichtstijl is om toe te zien of met de beschikbare mensen en middelen de optimale impact op de missie wordt behaald, of de (juiste) stakeholders daarbij voldoende worden betrokken en daarbij de risico's en kansen voldoende worden gemonitord. Daarbij vindt er een jaarlijkse evaluatie plaats van het functioneren van de directeur-bestuurder en de RvT. De dagelijkse aansturing van de organisatie is in handen van een driekoppige directie, voorgezeten door de Directeur-bestuurder en daarnaast de directeur Bedrijfsvoering en de directeur Strategie en Communicatie.

Risicomanagement binnen WOMEN Inc. is niet alleen verankerd in de governance structuur maar ook in het takenpakket van een aantal functies en additioneel worden risico's en kansen besproken in de overlegstructuren. Denk hierbij aan overleggen zoals: het tweewekelijks directieteam overleg, het acquisitie overleg en het kwartaal directieoverleg met de coördinatoren van de verschillende afdelingen. Met name op de volgende punten houden we onze risico's en kansen scherp in de gaten. Daarbij vormen de geformuleerde impact doelstellingen van onze in 2020 opgestelde Theory of Change ook in 2021 de belangrijkste leidraad van het continue alert zijn op zowel de risico's als kansen die zich voordoen intern maar vooral extern.

Voor alles is het belangrijk dat WOMEN Inc. haar onafhankelijke positie behoudt, ook in de relatie met opdrachtgevers en partners, zowel vanuit inhoudelijk als financieel (inkomsten) uitgangspunt. We streven altijd naar een divers en breed palet aan partners. Het belang van donordiversificatie hebben we onder 2022 en verder reeds toegelicht. Ook zijn de

ongeoormerkte baten, zoals de baten die we ontvangen van de Nationale Postcode loterij van cruciaal belang als wij ons als Thought and Action Leader in alle scherpste en te allen tijde vanuit onze eigen financiële middelen onderwerpen kunnen aanpakken, nog voor we daar financieringspartners bij hebben gevonden.

WOMEN Inc. monitort voortdurend haar reputatie en die van de samenwerkingspartners en opdrachtgevers. Dit doen we door alle publicaties en social media-uitingen continue te monitoren en we zijn zeer actief op het gebied van relatiebeheer. Onze naam, oftewel ons merk, is naast onze medewerkers ons belangrijkste 'kapitaal'. Monitoren gebeurt oa door onze PR- en social media specialisten, de Directie en wordt in diverse vaste overleggen besproken. Daarnaast zijn meerdere functies binnen WOMEN Inc. betrokken bij relatiebeheer van zowel (samenwerkings) partners als donoren, zoals bijvoorbeeld de Programmamanager maar ook de Projectleiders binnen bestaande projecten. Terugkijkend op 2021 is geen sprake geweest van serieuze reputatierisico of -schade.

WOMEN Inc. belegt niet in aandelen of andersoortige beleggingen en hanteert een risicomijdend vermogensbeleid. Het enige risico dat we lopen is het oplopen van de negatieve rente.

Wat betreft risico's op macro-niveau die effect hebben op onze organisatie en onze opdrachtenportefeuille, monitoren we de volgende als het meest impactvol: een economische crisis (zoals die door een pandemie veroorzaakt kan worden) en de afhankelijkheid van de gendersensitiviteit van het (of een nieuw) kabinet. De directie van WOMEN Inc. en onze stakeholdermanagers op het gebied van beleidsbeïnvloeding (macro) zijn continu alert hoe politieke, economische of maatschappelijke ontwikkelingen zich tegen of voor onze missie kunnen ontwikkelen en op welke wijze wij snel en adequaat kunnen reageren. Dit is ook een duidelijk onderdeel van onze Theory of Change.

RAAD VAN TOEZICHT

In 2021 is Jannet Vaessen statutair verantwoordelijk voor de organisatie in de functie van directeur-bestuurder. Zij vormt een driekoppige directie samen met twee directeuren: de directeur Strategie en Communicatie – welke functie sinds september 2020 vervuld wordt door Emma Lok – en de directeur Bedrijfsvoering en Financiën. Deze functie werd tot en met april 2021 vervuld door Nienke Hagenbeek, die al meer dan 11 jaar bij WOMEN Inc. werkte. Omdat zij in april aangaf een volgende stap in haar loopbaan te gaan zetten, is via werving- en selectiebureau Colourful People haar opvolger betrokken. Met haar ruime ervaring in de wereld van NGO's, is Tamara Smits per augustus aangetreden als directeur Bedrijfsvoering.

Jacobina Brinkman heeft als voorzitter van de Raad van Toezicht, samen met Raad van Toezichtleden Sandra Dol en Michael Kembel (audit), dit jaar gesprekken gevoerd om de twee vacante profielen binnen de Raad van Toezicht te vervullen. Eén profiel heeft een focus met expertise in het bedrijfsleven. Eind 2021 is Jeffrey van Meerkerk bereid gevonden. Hij is directeur Strategische Relaties, duurzaamheid en CSR bij ManpowerGroup en zal vanaf 2022 toetreden tot de RvT. Daarmee bestaat de Raad van Toezicht nu voor de helft uit vrouwen en voor de helft uit mannen. Het andere profiel zal komend jaar vervuld worden. Verder heeft Bharti Girjasing het gehele jaar met de Raad van Toezicht meegelopen. Zij kwam als trainee vanuit Blikverruimers, een organisatie die zich erop richt om nieuw talent een kans te geven in de boardrooms. Zij was soms fysiek, soms online aanwezig bij vergaderingen en voorbereidende sessies rond de financiële portefeuille en heeft verschillende activiteiten kunnen bijwonen en van feedback voorzien. De Raad van Toezicht heeft haar ervaren als een betrokken en constructieve trainee, die met haar vragen en observaties meerwaarde toevoegde aan het toezicht houden op de missie van WOMEN Inc.

Bezoldigingsbeleid (VET/BSD) en belangenverstrengeling

Alle Raad van Toezichtleden voeren hun rol onbezoldigd uit. Bij de jaarlijkse toetsing van de cv's van onze toezichthouders is geen belangenverstrengeling geconstateerd. Elk jaar controleren we de vergoedingen voor onze directie en bestuurders/toezichthouders met de Wet Normen van Topinkomens (WNT). We dienen voor de Rijksoverheid een jaarlijkse rapportage in met betrekking tot deze WNT-regeling. De vergoedingen bij WOMEN Inc. vallen ruim onder het bezoldigingsmaximum. Wat betreft het bezoldigingsbeleid van onze directie volgt WOMEN Inc. de Regeling Beloning Directeuren Goede Doelen. In 2021 is het salaris van de directeur-bestuurder met deze BSD score getoetst. Dit is een voorwaarde voor het CBF-keurmerk, waarover WOMEN Inc. beschikt, en voor het Goede Doelen Platform, waar WOMEN Inc. lid van is.

Vergaderingen

Bestuur en Raad van Toezicht kwamen in 2021 vier keer samen, soms fysiek, soms online. Daarbij is uiteraard veel gesproken over corona (over maatregelen op de werkvloer, arbeidsverzuim en mogelijkheden voor financieel bijsturen, zonder overheidssteun). Bij de jaarvergadering/heisessie werd het strategisch meerjarenplan (2021-2025) aangescherpt, opdat WOMEN Inc. op verschillende financiële scenario's is voorbereid en als nodig focus en positionering ten opzichte van stakeholders kan bepalen. Uiteraard werden ook de jaarrekening van 2020 en de jaarbegroting van 2022 in deze vergaderingen vastgesteld.

Verantwoordingsverklaring

De Raad van Toezicht en directeur-bestuurder Jannet Vaessen stellen vast dat de jaarverslaglegging en jaarrekening over 2021 is gebeurd volgens de Richtlijn 650 Fondsenwervende Instellingen. De beschikbare middelen zijn in 2021 efficiënt en effectief besteed. In dit jaarverslag wordt beschreven welke activiteiten als Algemeen Nut Beogende Instelling zijn besteed aan de doelstelling.



COLOFON

Stichting WOMEN Inc.
Koivistokade 54-III
1013 BB Amsterdam
020 7884231
info@womeninc.nl
www.womeninc.nl

© WOMEN Inc. 2022

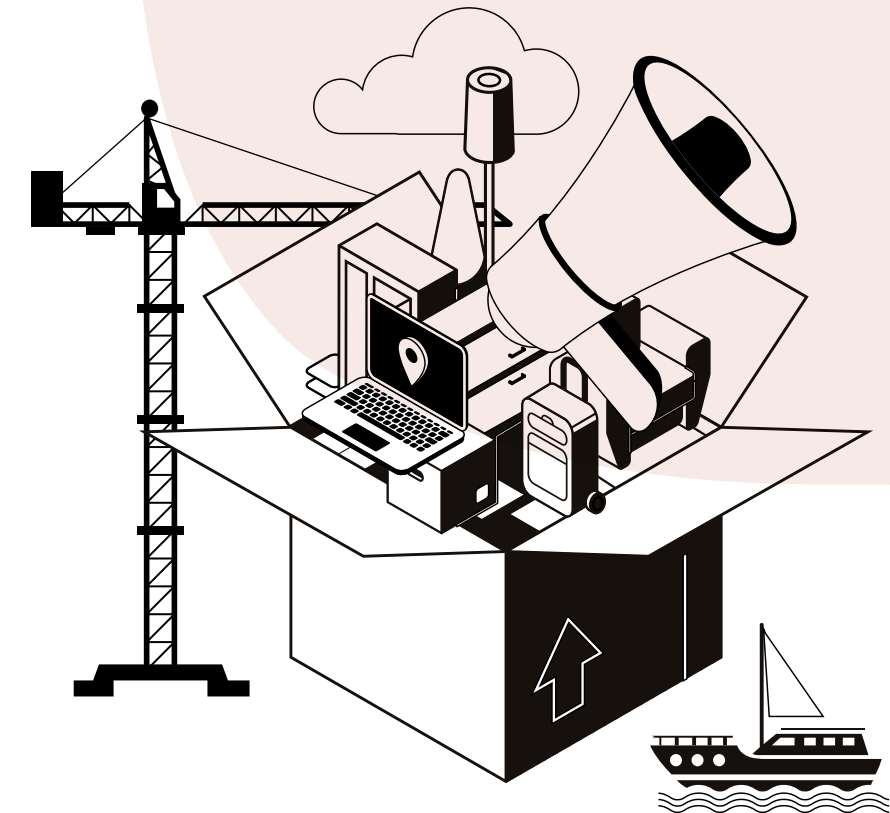
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen, geautomatiseerd of openbaar gemaakt in enige vorm, wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de uitgever.



HET KINDEROPVANGFONDS



Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting





WOMEN
INC
●