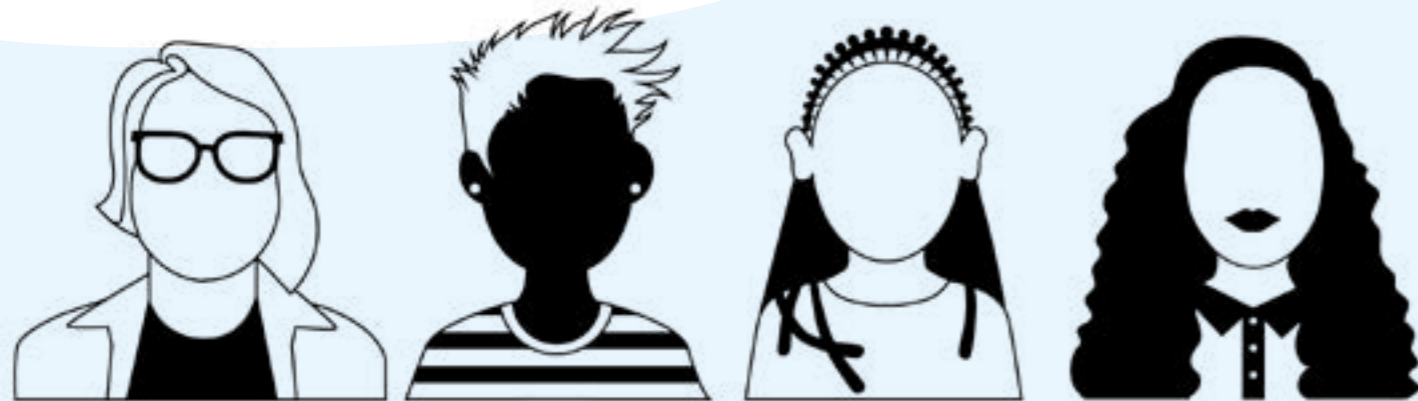
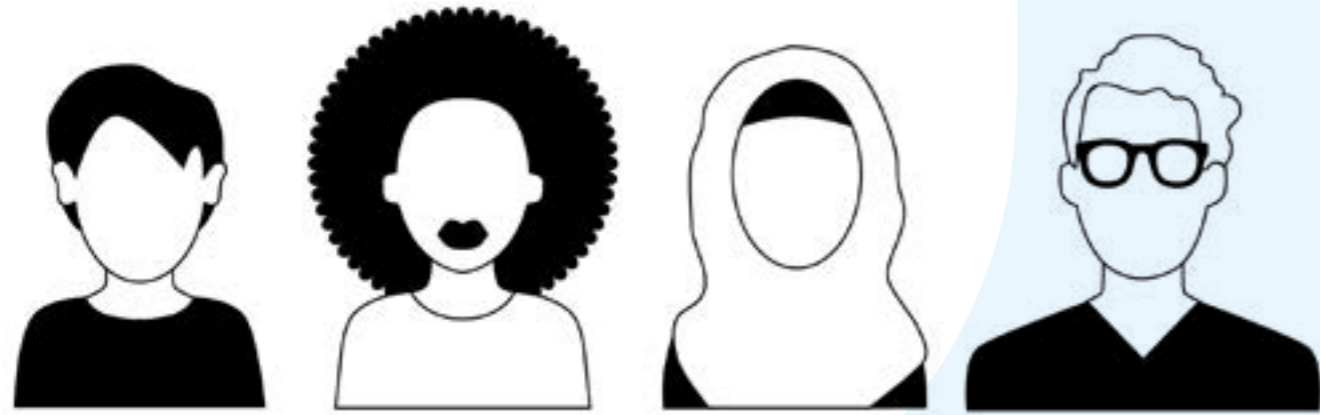




JAARPLAN 2023

WOMEN
INC
●



INHOUDSOPGAVE

Vooruitblik	4
Inleiding	7
Hoofdstuk Impact 2030	9
Hoofdstuk Gezondheid	12
Hoofdstuk Werk	16
Hoofdstuk Financiën	20
Hoofdstuk Media	24
Hoofdstuk Thought Leadership	28
Hoofdstuk Community & Communicatie	30
Hoofdstuk Organisatie & Bedrijfsvoering	36
Colofon	40

VOORUITBLIK 2023

*Deze vooruitblik is een visuele weergave van een selectie van activiteiten in 2023. Hiervoor zijn foto's van eerdere activiteiten of campagnes gebruikt.

MAART:
INTERNATIONALE
VROUWENDAG



MEI: CAMPAGNE OVER
ZWANGERSCHAPS-
DISCRIMINATIE + TOOLKIT



MEI: 'V STAAT VOOR' ONDERZOEKSRAPPORT
REPRESENTATIE, TAAL, STEREOTYPERING
OVER DE VROUWEN EREDIVISIE



JUNI-SEPTEMBER:
TOOL GELIJKHEID
IN MUSEA + INTERVENTIE



JUNI: FUNDING
MOTHERS EVENT



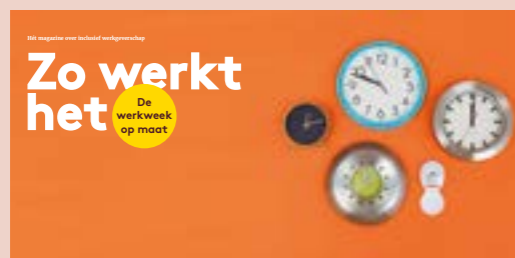
JULI: 'V STAAT VOOR' ONDERZOEKSRAPPORT
GELDSTROMEN BINNEN HET VOETBAL VOOR
VROUWEN + MANIFEST SPONSOREN



SEPTEMBER:
MAAND VAN DE
BEELDVORMING



TUSSEN SEPTEMBER EN OKTOBER:
CAMPAGNE OVER DE
PENSIOENKLOOF TUSSEN
VROUWEN EN MANNEN



OKTOBER: GAME VOOR BELEIDSMAKERS
OVER DE BARRIÈRES DIE VROUWEN
ERVAREN ALS ZE (MEER) WILLEN WERKEN



OKTOBER: CAMPAGNE DOORBREEK
DE CYCLUS (VROUWSPECIFIEKE
AANDOENINGEN)



NOVEMBER: EQUAL PAY DAY



NOVEMBER: CAMPAGNE
I.S.M. ABN AMRO OVER
GELIJKHEID IN MUSEA



INLEIDING

Voor je ligt het WOMEN Inc. Jaarplan voor 2023. Er worden flinke stappen gezet naar meer gendergelijkheid. Tegelijkertijd gaat dit in onze ogen niet snel genoeg. Als we niets doen, duurt het nog 100 jaar voordat we gendergelijkheid bereiken in Nederland!

Met onze aanpak en in samenwerking met partners hebben we voor elkaar gekregen dat het kabinet drie van onze zes emancipatiepunten heeft meegenomen in het coalitieakkoord van 2022. Hoopgevend, maar zeker niet voldoende. De positie van vrouwen in Nederland op de thema's Gezondheid, Werk, Financiën en Media is namelijk nog steeds verre van gelijkwaardig aan die van mannen. De statistieken laten voorzichtig positieve verschuivingen zien in loonverschil, financiële onafhankelijkheid van vrouwen en representatie van vrouwen in de media, de politiek en op besluitvormende posities. Die ontwikkelingen moeten worden versneld en beschermd worden tegen (nieuwe) weerstanden. Ook moeten deze verankerd worden in wet- en regelgeving, want alleen als we echt voor systeemverandering gaan, kunnen professionals en het algemeen publiek zelf de laatste emancipatieslag maken. Daarom blijft WOMEN Inc. ook in 2023 systeemaanpak agenderen: *fix the system, not the women!*

Dat er geen tijd te verliezen is, zien we bijvoorbeeld aan de recente cijfers rond de mentale gezondheid van meiden. Meiden ervaren ongeveer twee keer zo vaak geestelijke aandoeningen als jongens, en in de meest recente cijfers is dit ook nog eens verdubbeld ten opzichte van de vorige. Dat betekent dat aan het begin van 2023 zo'n 40% van de meiden zich mentaal niet optimaal voelt ([HBSC-rapport 2021](#)). Dit kan verklaard worden door de dubbele druk die ze ervaren om te voldoen aan zowel de traditionele genderrol voor vrouwen, waarbij de nadruk ligt op het uiterlijk en het zorgen voor anderen, als aan de nieuwe verwachtingen om een succesvolle carrière op te bouwen. En dat terwijl meiden en vrouwen in die tweede rol nog steeds beduidend minder kansen hebben dan jongens en mannen.

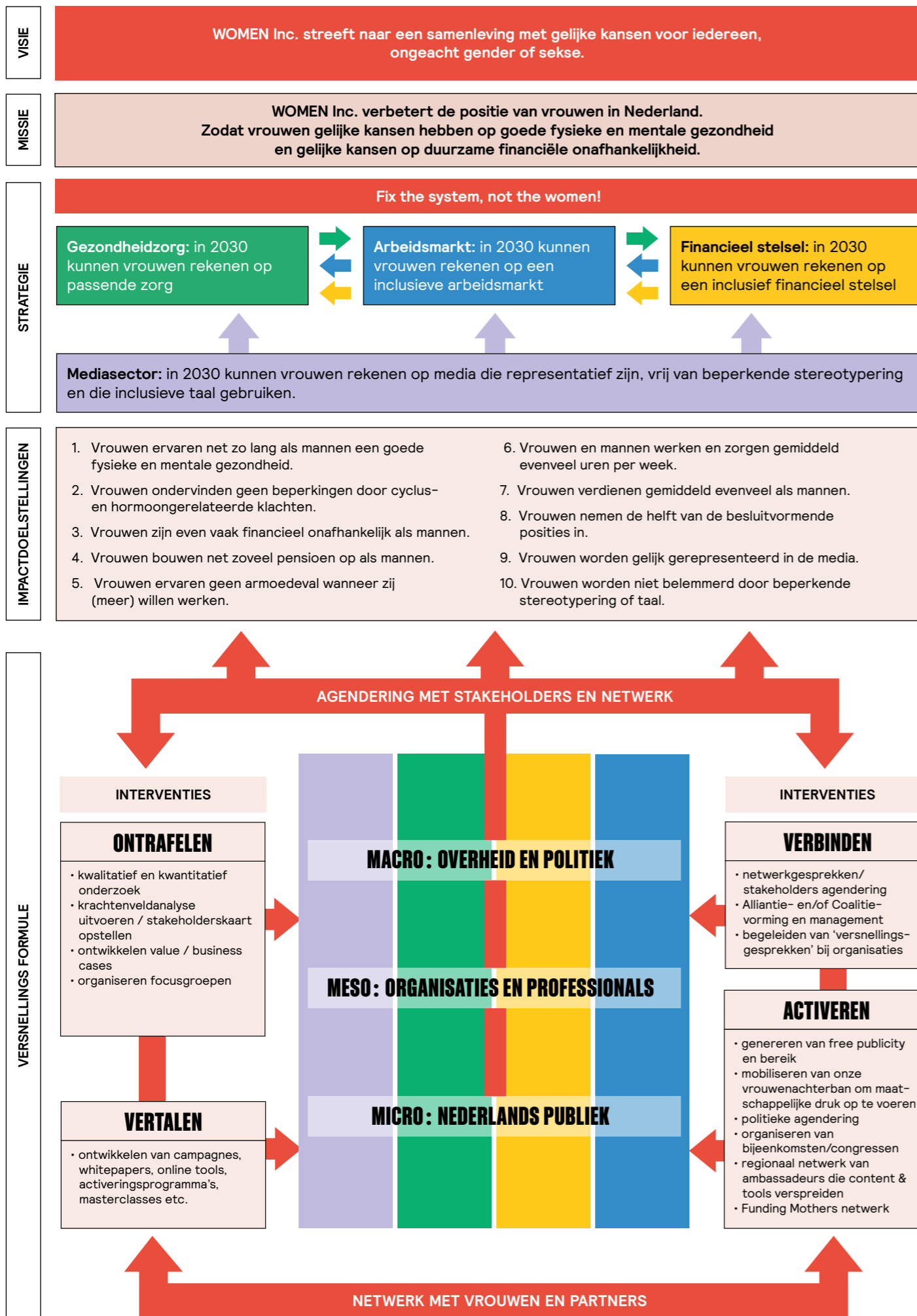
In 2023 zetten we de versnelling van emancipatie doelgericht door. Dit doen we met onze programma's Gezondheid, Werk, Financiën en Media, die in lijn zijn met onze Theory of Change 2020-2030. Hiermee hebben we bewezen impact gemaakt en

meerdere doorbraken gerealiseerd, door gelijktijdig drie strategie levels te beïnvloeden: 1) overheid en politiek, 2) organisaties en professionals, 3) het algemeen publiek. Onze groeiende achterban informeren we over genderongelijkheid en geven handelingsperspectieven om ook hun eigen kansen (en die van vrouwen in hun omgeving) te kunnen vergroten. Maar zij vormen vooral ook een community, die wij waar nodig kunnen bevragen en mobiliseren wanneer er maatschappelijke druk nodig is om snel en krachtig politiek en overheid aan te spreken.

Slimme strategieën, multi-stakeholder samenwerkingen en steeds proactief blijven inspelen op kansen voor versnelling of risico's voor vertraging vragen veel van onze organisatie. In 2023 bestaat WOMEN Inc. 18 jaar en gaan we de volgende organisatiefase in. Daarom investeren we in 2023 opnieuw in de bedrijfsvoering van onze organisatie, om onze rol van innovatieve en wendbare 'emancipatieversneller' verder te professionaliseren, en onze missie van gendergelijkheid in Nederland in 2030 te behalen.

In dit jaarplan vind je per programma de doelen en aanpak voor 2023. Belangrijk is daarin onder andere de start van twee nieuwe allianties - gericht op systeemverandering - die we met steun van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en maatschappelijke partners gedurende 5 jaar zullen uitvoeren. Allereerst de Alliantie Gezondheidszorg op Maat 2, wat het vervolg is van de bestaande Alliantie Gezondheidszorg op Maat samen met partners COC Nederland en Rutgers. Deze alliantie richt zich op gelijke kansen op passende zorg die rekening houdt met diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie. De tweede alliantie is de Alliantie Financieel Sterk Door Werk, samen met partnerorganisaties Het Potentieel Pakken en Bureau Clara Wichmann. Deze is gericht op de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen en het versterken van hun stem.

We hebben de ambitie om in 2023 meer projecten te ontwikkelen om optimaal de emancipatie te versnellen. Dit kunnen we niet alleen. We nodigen dan ook iedereen uit (fondsen, bedrijven, overheden, particuliere donoren) om samen met ons te werken aan gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse!



HOOFDSTUK

IMPACT 2030

Doelen 2030

WOMEN Inc. heeft doelen geformuleerd die we in 2030 willen behalen om onze missie te realiseren. Bij onze doelen hebben we indicatoren gesteld om te monitoren of we op de goede weg zijn.

	INDICATOR	2020	2025	2030
Gezondheidszorg	Levensverwachting vrouwen in goed ervaren gezondheid	64 jaar	65,5 jaar	67 jaar
	Plek NL ranglijst EU healthy life years vrouwen	25	17	10
Financieel stelsel	Financiële onafhankelijkheid	54%	65%	75% (of gelijk aan mannen)
	Pensioenkloof	40%	20%	0%
Arbeidsmarkt	Netto arbeidsparticipatie	76%	81%	86% (of gelijk aan mannen)
	Kloof gelijke verdeling werk-zorg: verschil in werkuren per week en verschil in zorguren per week	10 uur werk 4 uur zorg	5 uur werk 2 uur zorg	0 uur 0 uur
	Loonkloof	14%	7%	0%
	Vrouwen op besluitvormende posities	20%	35%	50%
Mediasector	De experts in (nieuws)media worden voor 50% door vrouwen gerepresenteerd	22%	38%	50%
	Er is een diversiteit aan vrouwen en mannen in verschillende rollen zichtbaar in media-uitingen	22%	36%	50%



VERSNELLING VAN EMANCIPATIE OP DRIE NIVEAUS

We werken aan onze missie door tekortkomingen aan te pakken in cruciale systemen waarin vrouwen ongelijke kansen hebben: op de arbeidsmarkt, in de gezondheidszorg, in de mediasector en in het financiële stelsel. *Fix the system, not the women!*

Aanpak

WOMEN Inc. hanteert een integrale aanpak op macro-, meso- en microniveau. Met macroniveau bedoelen we overheid en politiek, met mesoniveau organisaties en professionals en met microniveau het algemene Nederlandse publiek.

Versnellingsformule

Hieronder is gevisualiseerd dat onze aanpak twee kanten op werkt. We halen bij publiek, vrouwen en vertegenwoordigende organisaties (micro) op waar

ongelijke kansen zijn en wat er volgens hen moet veranderen om gendergelijkheid te realiseren. Dit vertalen we naar concrete aanbevelingen, kennis en handelingsperspectief voor degenen die verantwoordelijk zijn voor systeemverandering: organisaties en professionals (meso) en politiek en overheid (macro).

Ontrafelen, verbinden, vertalen en activeren

Onze formule bestaat uit vier onderdelen: door een probleem te ontrafelen weten we precies wat er nodig is en wie er in beweging moet komen. We verbinden relevante partijen met elkaar om samen te werken en met ons de nodige verandering te agenderen. De inzichten vertalen we naar campagnes en tools, zodat mensen zelf aan de slag kunnen. Daarnaast activeren we het

algemeen publiek om draagvlak te creëren en maatschappelijke druk te zetten, die nodig zijn om tot structurele verandering te komen.

Integratie van monitoring, evaluatie en leren

WOMEN Inc. maakt afwegingen of de activiteiten die we doen nog effectief zijn en of we deze duurzaam kunnen borgen. We reflecteren daarom op ons werk door te monitoren, evalueren en leren. Hierbij hebben we drie speerpunten.

1) Impact denken

Als lerende organisatie zijn impact, monitoring en evaluatie integraal onderdeel van onze aanpak. In 2023 is het denken vanuit verandering geïmplementeerd en verankerd in de kernprocessen (uitvoer, acquisitie, innovatie en bedrijfsvoering) en de governance cycle van de organisatie. Daarnaast wordt het ingebed in de cultuur van de organisatie, zodat iedereen vanuit diens eigen rol, functie en kracht optimaal bijdraagt aan de organisatiedoelen. De MEL Officer (de interne Coördinator Impact) is verantwoordelijk voor de bewaking en sturing.

WOMEN Inc. heeft hiermee in 2023 een MEL-cycle ingericht als onderdeel van de governance cycle. Onderdeel hiervan zijn monitoringsplannen en dashboards voor kwalitatieve en kwantitatieve monitoring van activiteiten en effect van operatie (communicatie, netwerkontwikkeling en pleitbezorging), acquisitie en innovatie.

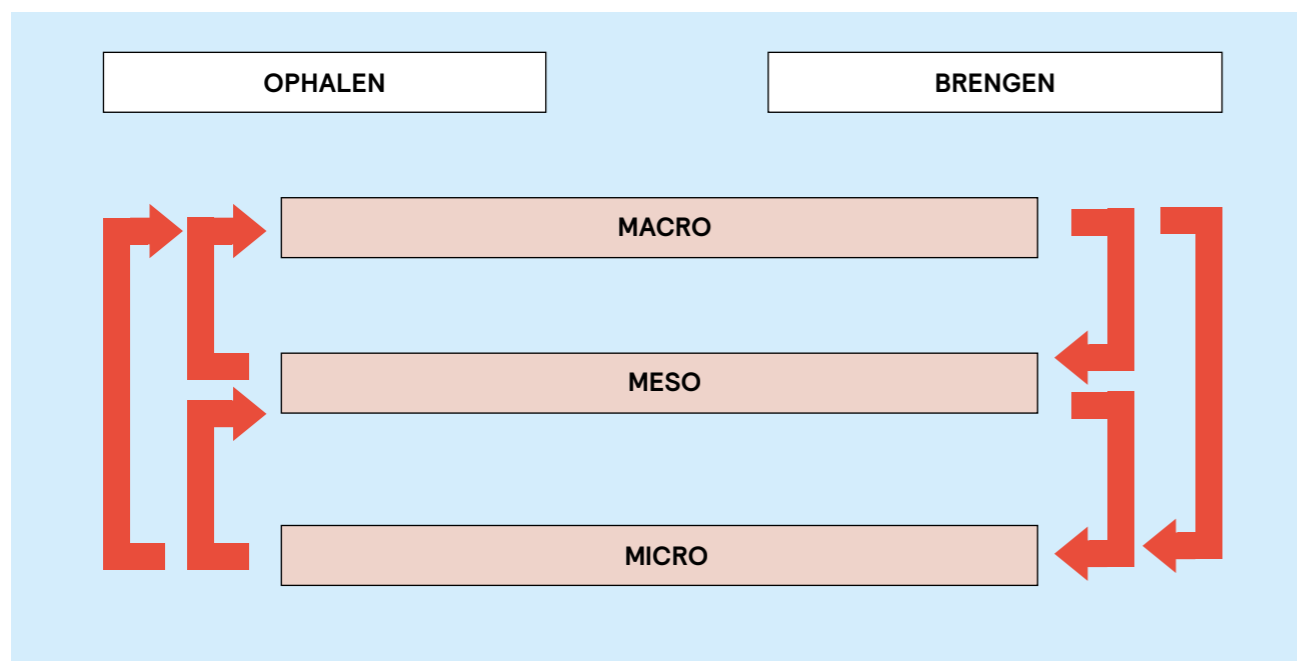
2) Impact netwerk

WOMEN Inc. opereert in een bredere maatschappelijke context. Om effectief te analyseren en monitoren hoe dit van invloed is op onze impact, breiden we in 2023 ons netwerk uit met (wetenschappelijke) kennispartners die zich bezighouden met impactmeting en dataverzameling over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, in de gezondheidszorg, in de mediasector en in het financiële stelsel.

3) Synergie

In 2022 zijn er per programma (Gezondheid, Werk, Financiën en Media) veranderpaden opgesteld voor de duurzame verbetering van de positie van vrouwen en welke stappen er nodig zijn om de beoogde verandering te realiseren.

Uiteraard hangen de systemen met elkaar samen, denk aan gezondheidszorg en arbeidsmarkt rond het thema duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. In 2023 worden minimaal drie systeemoverstijgende onderwerpen vastgesteld waar WOMEN Inc. zich samen met partners de komende jaren extra op gaat richten. Met deze synergie vergroten we onze impact. De onderwerpen worden vastgesteld op basis van de Theory of Change, onze inhoudelijke expertise en ons netwerk.



GEZONDHEID

De levensverwachting van vrouwen in Nederland is hoger dan die van mannen, maar vrouwen leven langer in slechtere gezondheid. Dat komt onder andere doordat onderzoek van oudsher is gedaan op mannen. We weten daardoor minder van het vrouwenlichaam in het algemeen en specifiek op het gebied van menstruatie- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen. Het gevolg hiervan is dat vrouwen vanwege verkeerde diagnose, behandeling of medicijngebruik veel langer last hebben van fysieke en/of mentale klachten. Daarom is structurele erkenning en toepassing van de kennis over deze genderverschillen, zowel bij somatische als psychische aandoeningen, en in onderzoek, preventie, diagnose en behandeling hard nodig.

DOEL

In 2030 kunnen vrouwen in Nederland rekenen op gezondheidszorg op maat.

Oplossingen
We zetten in op vier oplossingsrichtingen met de volgende lange termijn uitkomsten:
<p>1. Inclusieve zorgpaden Wanneer in preventie, anamnese, diagnose, behandeling en nazorg rekening wordt gehouden met diversiteit in sekse en gender, dan krijgt iedereen zorg op maat.</p>
<p>2. Gendermainstreaming in onderzoek en beleid Wanneer in onderzoek en beleidsontwikkeling rekening wordt gehouden met diversiteit in sekse en gender, komt er meer en betere kennis over gezondheidsverschillen.</p>
<p>3. Structurele aandacht voor menstruatie- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen in onderzoek en beleid Wanneer er een inhaalslag wordt gemaakt op onderzoek naar menstruatie- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen waar met name vrouwen mee te maken hebben, dan is er meer en betere kennis beschikbaar voor passende zorg.</p>
<p>4. Bespreekbaarheid en bejegening Wanneer vrouwen vrij kunnen spreken over- en serieus genomen worden in hun gezondheidskwesties, dan vinden de vrouwen sneller de weg naar de zorg als dat nodig of gewenst is. Daarnaast wordt de voor hen specifieke klachten en aandoeningen genormaliseerd.</p>

Naar aanleiding van actuele en maatschappelijke ontwikkelingen en op basis van bovenstaande oplossingsrichtingen, onze kennis, expertise en veranderstrategie gaan we ons in 2023 richten op drie onderwerpen; mentale gezondheid, seksuele gezondheid en menstruatie- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen.

AANPAK

Agenderen van inclusief onderzoek in beleid en wetgeving

In 2023 zetten we eveneens in op macroniveau. Want ook in beleid en wet- en regelgeving moet

rekening gehouden worden met diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie. Daarnaast richten wij ons op kennisinstituten, omdat zij belangrijke actoren zijn. Zij hebben namelijk



invloed op de kennisontwikkeling en -ontsluiting in de gezondheidszorg. Ook willen we een interdepartementale samenwerking stimuleren tussen de Ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). rondom gezondheid van vrouwen op de werkvloer. We zien namelijk een sterke relatie tussen (het gebrek aan kennis over) menstruatie- en hormonale aandoeningen, (uro) gynaecologische klachten en bespreekbaarheid en bejegening op deze onderwerpen enerzijds, en gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt anderzijds.

Het veld neemt het over

De focus op mesoniveau voor 2023 is 'het veld neemt het over'. Dat doen we door het uitbouwen en verder activeren van belangrijke netwerken. We richten strategische netwerken in van stakeholders, sleutelfiguren en beïnvloeders van het beleid in de zorg. Zo is de Alliantie GGZ en Gender een belangrijke partner in het activeren van zorgverleners in het GGZ-veld. Voorlopers in wetenschappelijke verenigingen en het Kennisinstituut zijn partners in de tweedelijnszorg. Daarnaast werken we samen met netwerken van studenten om de zorgverleners in opleiding aan te spreken. In 2023 - 2024 gaan we ook aan de slag met het samenbrengen van partijen die zich bezighouden met bij- en nascholing. Met deze netwerken halen we op wat randvoorwaarden zijn om structurele aandacht voor diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie te implementeren in de praktijk. Tevens krijgen we hiermee inzicht in de actoren die hiervoor in beweging moeten komen en zorgen we voor gezamenlijke inspraak en agendering.

Vergroten maatschappelijk draagvlak

We blijven gezondheidsonderwerpen onder de aandacht brengen bij publiek en patiënt. De komende jaren blijven we verkennen waar we gezondheidsonderwerpen nog verder kunnen agenderen, waaronder vrouwspecifieke, menstruatie- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen. We doen dit onder andere in samenwerking met de Nederlandse Vereniging voor Obstetrie en Gynaecologie (NVOG). Door publiek en patiënt te informeren versterken we niet alleen de positie van vrouwen zelf, maar zorgen we ook voor maatschappelijke druk. Daarmee creëren we op macroniveau, bij overheden, politiek en instituten draagvlak en aandacht. Met als doel dat er meer geïnvesteerd wordt in sekse- en gendersensitief onderzoek, kennisontsluiting en beleid.

Verbeteren structurele zeggenschap vrouwen in samenwerking met het programma Financiën

We ontwikkelen een bottom-up zeggenschapsmodel, waardoor de stem van diverse groepen vrouwen structureel wordt gehoord. Structurele zeggenschap van diverse groepen vrouwen is nodig omdat hun stem nog onvoldoende is vertegenwoordigd in beleid en wet- en regelgeving. Zodoende willen we de betrokkenheid (ervaring, expertise, stem) van diverse groepen vrouwen bij de strategie en de interventies van onze (toekomstige) projecten structureel vormgeven in een nieuw en innovatief zeggenschapsmodel. We hebben niet alleen aandacht voor diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie, maar ook oog voor de invloed van onderliggende dwarsverbanden tussen deze en andere kenmerken als leeftijd, culturele achtergrond, opleidingsniveau en fysieke en psychische beperkingen.



ACTIVITEITEN 2023

MACRO ACTIVITEITEN

We agenderen voor meer wetenschappelijk onderzoek, kennisontsluiting en beleid om de gezondheidspositie van vrouwen in Nederland te verbeteren. Dit doen we onder andere door:

Agendering van inclusief onderzoek en beleid

- We agenderen richting het Ministerie van VWS, ZonMw en politieke stakeholders om langdurig geld te (blijven) investeren in onderzoek naar sekse- en genderverschillen en de borging van die kennis op lange termijn te verzekeren.
- We agenderen bij het Ministerie van VWS en ZonMw voor het wegwerken van kennisachterstanden als het gaat om menstruatie- en hormonale klachten en aandoeningen.
- We blijven oproepen om structureel rekening te houden met gender- en sekseverschillen bij het vormgeven van inclusief beleid door middel van het toepassen van de gendertoets en gender impact assessments bij alle nieuwe plannen.

Interdepartementale samenwerking

- We stimuleren interdepartementale samenwerking en coördinatie als het gaat om de gezondheid van vrouwen op de werkvloer (bijvoorbeeld op het gebied van overgang en zwangerschap). Onze ambitie is om inzichtelijk te maken welke kosten nodig zijn en welke maatschappelijke baten te verwachten zijn rond een betere kennisvergaring en -ontsluiting rondom vrouwspecifieke gezondheid en de impact daarvan op de werkvloer.
- We ondersteunen het Ministerie van OCW bij hun rol als aanjager, en sluiten aan op de onderzoeksresultaten en boodschap rondom gender en gezondheid in de Emancipatienota.

MESO ACTIVITEITEN

Strategische partnerschappen

- We zetten de samenwerking van het strategisch partnerschap van de Alliantie Gezondheidszorg op Maat voort met Rutgers en COC Nederland.
- In samenwerking met de Nederlandse vereniging voor Obstetrie en Gynaecologie (NVOG) geven we uitvoering aan de maatschappelijke agenda rondom lacunes rond vrouwspecifieke aandoeningen.
- Ten behoeve van kennisvergaring rondom de onderwerpen mentale gezondheid en seksuele gezondheid zullen we de samenwerking opzoeken met bestaande en toekomstige partners.

Verdieping en verbreding op de onderwerpen mentale gezondheid en seksuele gezondheid

- Actieplan inclusief doelen, KPI's en stakeholders doorontwikkelen voor de onderwerpen mentale gezondheid en seksuele gezondheid.
- Onderhouden van de relatie met bestaande samenwerkingspartners en opbouwen van toekomstige samenwerkingspartners, afhankelijk van gekozen kader/afbakening van mentale gezondheid en seksuele gezondheid.

Handelingsperspectief voor werkgevers en gezondheid

- Onze ambitie is om handelingsperspectief te ontwikkelen voor werkgevers voor de bespreekbaarheid van vrouwspecifieke klachten en aandoeningen op de werkvloer.
- We willen in gesprek met vakbonden om op te halen en te onderzoeken wat er nodig is om verschillende onderwerpen rondom het thema vrouwen en gezondheid op te nemen in CAO's.

MICRO ACTIVITEITEN

Doorontwikkeling campagne 'Doorbreek de Cyclus'

- Binnen het bestaande overkoepelende campagneconcept doorbreekdecyclus.nl lanceren we in 2023 een campagne over hevig menstrueel bloedverlies (HMB). We richten ons op het versterken van individuele vrouwen door ze te informeren over vrouwspecifieke aandoeningen en bieden handelingsperspectief.

Faciliteren structurele zeggenschap vrouwen

- In samenwerking met het programma Financiën zullen we het zeggenschapsmodel ontwikkelen, waarmee de stemmen van diverse groepen vrouwen structureel worden geborgd in onze activiteiten.

WERK

WOMEN Inc. streeft naar een inclusieve arbeidsmarkt met gelijke kansen en mogelijkheden voor iedereen, ongeacht gender en sekse. Dat is nu niet het geval. Zo hebben vrouwen en mannen niet dezelfde mogelijkheden en kansen om betaald en onbetaald werk te combineren. Er is nog steeds sprake van een loonkloof en ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties. Ook wordt er op de werkvloer nog te weinig rekening gehouden met vrouwspecifieke gezondheidsaspecten door werkgevers, wat onder andere resulteert in discriminatie op de arbeidsmarkt.

DOEL

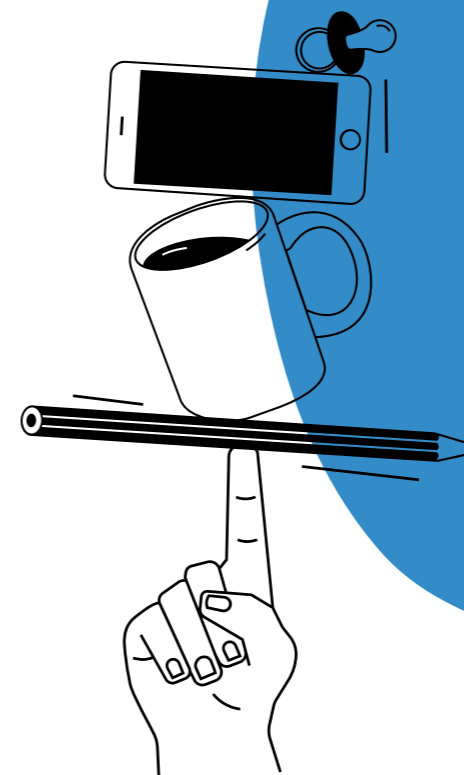
In 2030 kunnen vrouwen in Nederland rekenen op een inclusieve arbeidsmarkt met gelijke mogelijkheden en kansen, ongeacht gender en sekse.

Oplossingen

We zetten in op vier oplossingsrichtingen en daarbij de volgende lange termijn uitkomsten:

- 1. Doorbreken van genderstereotype waardering in werk- en zorgtaken**
 Wanneer de overheid het partnerverlof aanvult tot 100% en het aantal verlofweken voor beide partners gelijk trekt, kan de zorg-werkverdeling gelijk verdeeld worden.
- 2. Iedereen kan rekenen op gelijke beloning en een dalende loonkloof**
 Wanneer werkgevers extern onafhankelijk onderzoek laten doen naar verschillende salarissen van werknemers, wordt een eventuele loonkloof of ongelijke beloning tussen werknemers blootgelegd. Door de resultaten intern te delen, kunnen werknemers die vrouw zijn hier kennis van nemen.
- 3. Diverse besluitvorming**
 Besluitvorming op zowel top- als middenmanagement lagen door een gender divers team draagt bij aan de kwaliteit van de besluiten. Zo wordt er meer rekening gehouden met belangen van ondervertegenwoordigde stemmen, waardoor de diverse besluitvorming bijdraagt aan een inclusievere arbeidsmarkt.
- 4. Rekening houden met verschillende fasen in het leven van de vrouw**
 Vrouwen krijgen te maken met gezondheidsaspecten die invloed kunnen hebben op hun kwaliteit van werk, inzetbaarheid en beschikbaarheid. Hieronder vallen in ieder geval menstruatie, de overgang en mogelijk zwangerschap. Wanneer werkgevers hier bewust rekening mee houden door passend beleid en de overheid hier de nodige wet- en regelgeving maakt en implementeert, zal dit bijdragen aan de duurzame arbeidsparticipatie van vrouwen.

Op basis van bovengenoemde oplossingsrichtingen in combinatie met de actuele arbeidsmarktcraptes waar Nederland mee te maken heeft, hebben we voor 2023 ambities op vier onderwerpen: stereotypering in werk-zorg verdeling; gelijke beloning en de loonkloof; representatie op besluitvormende posities; en vrouwspecifieke gezondheid.



AANPAK

Momentum gebruiken voor inclusief werkgeverschap door de arbeidsmarktcraptes

De Nederlandse arbeidsmarkt heeft te maken met enorme krapte op het gebied van personeel. Uit onderzoek blijkt dat het inzetten op goed werkgeverschap één van de oplossingen is op dit gebied (SCP, 2022). Dit zien wij ook terug in de aandacht op macro- als mesoniveau voor inclusief werkgeverschap. Met het programma Werk maken we optimaal gebruik van het momentum om de ambities waar te maken.

Doorbreken van genderstereotype waardering in werk- en zorgtaken

Gelijke mogelijkheden om werk- en zorgtaken te combineren vraagt om het doorbreken van de genderstereotypen. In Nederland zitten de verwachtingen van mannen die fulltime werken en vrouwen die zorgen diepgeworteld. Zo wordt er van vrouwen bijvoorbeeld vaker verwacht dat ze parttime gaan werken, terwijl mannen juist aangeven meer tijd met hun kinderen door te willen brengen. Daarom zetten we in 2023 op macroniveau in op uitbreiding van zowel de vergoeding als het aantal weken partnerverlof. Ook hebben we de ambitie om zowel bij werkgevers als in de samenleving een nieuwe blik op werk- en zorg te creëren.

Versnellen van de wetgeving én de naleving ervan rondom gelijke beloning en de loonkloof

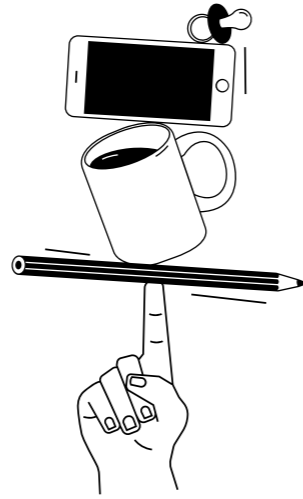
De onderwerpen gelijke beloning en de loonkloof worden gedragen door een groot deel van de werkgevers in Nederland. Daarnaast wordt het sinds 1,5 jaar op Europees niveau besproken in het

kader van wetgeving. De werkelijke wetgeving is echter nog niet van kracht. Zolang willen wij niet wachten, daarom zet WOMEN Inc. zich in om het thema op tafel te houden én te versnellen op zowel Europees als Nederlands niveau. Het jaar 2023 staat dan ook deels in het teken van de invoering van de wet versnellen.

In 2023 wordt door SER een portal ontwikkeld voor 5.000 bedrijven, die zich moeten verhouden tot het in 2022 ingevoerde ingroeiquotum. Gelijke beloning hangt samen met representatie van de vrouwen in besluitvormende posities. Daarom onderzoeken we of het portal in samenwerking met WOMEN Inc. ook ruimte kan bieden aan werkgevers voor gelijke beloning.

Maatschappelijke verontwaardiging creëren voor vrouwspecifieke gezondheid op de werkvloer

Vrouwspecifieke gezondheid op de werkvloer heeft veel invloed op de duurzame arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarom focussen we in 2023 op dit onderwerp en hebben we concrete ambities op het gebied van zwangerschapsdiscriminatie. Rondom dit onderwerp zullen we een publiekscampagne voeren in het voorjaar van 2023, en een toolkit lanceren voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden. Hiermee spelen we in op het huidige en stabiele percentage van 43% van vrouwen die te maken krijgt met zwangerschapsdiscriminatie. Verder hebben we ambities om het onderwerp menstruatie en overgang op de werkvloer te verkennen, waarin we de verbinding zoeken met het programma Gezondheid.



ACTIVITEITEN 2023

MACRO ACTIVITEITEN

- Agendering op Europees en Nederlands niveau voor wetgeving omtrent gelijke beloning, waarbij bedrijven tot meer worden verplicht dan alleen transparantie en waarbij zij goed worden ondersteund door de overheid.
- Agenderen op Nederlands niveau voor de uitbreiding van verlofduur en financiële uitbreiding tot 100% van het partnerverlof.
- Gendermainstreaming bij de overheid bij de invoering van wet- en regelgeving.
- Relatiebeheer en uitbreiding met de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) voor het thema artificial intelligence, gender en werk.

MESO ACTIVITEITEN

- Samen met het netwerk van circa 15 INCubators – werkgevers die met WOMEN Inc. inzetten voor gendergelijkheid op de werkvloer – organiseren we verschillende sessies om de activiteiten en producten van WOMEN Inc. doorlopend te toetsen in de praktijk.
- We activeren werkgevers om met hun organisatie aan de slag te gaan op het gebied van gendergelijkheid. Specifiek gericht op de themasessies, onderzoek naar gelijke beloning, de gender bias workshop en de inclusieve taal workshop.
- Samen met de Keten Inclusief Werkgeverschap blijven we ons inzetten voor representatie van vrouwen op besluitvormende posities op de werkvloer.
- We zetten het project Artificial Intelligence, Gender en de Arbeidsmarkt voort. De ambitie is door middel van een grootschalig evenement, waarbij we AI software laten ontwikkelen, bijdragen aan de bevordering van gendergelijkheid.

MICRO ACTIVITEITEN

- Publiekscampagne over zwangerschapsdiscriminatie, inclusief handelingsperspectief in de vorm van een toolkit.

FINANCIËN

Iets meer dan de helft van de vrouwen in Nederland is op dit moment financieel onafhankelijk. De beschikking over voldoende financiële middelen om jezelf en eventuele anderen te kunnen onderhouden, biedt de mogelijkheid om autonome keuzes te kunnen maken en is daarmee een cruciale voorwaarde voor emancipatie. WOMEN Inc. vindt het belangrijk dat vrouwen gelijke mogelijkheden hebben om duurzaam financieel onafhankelijk te zijn als mannen, nu en in de toekomst. Het programma Financiën werkt daarom aan een inclusief financieel stelsel dat bijdraagt aan het verbeteren van de duurzame financiële positie van vrouwen, via toegang tot de arbeidsmarkt, uitbreiding van verdienvermogen en toegang tot financiering.

DOEL

In 2030 kunnen vrouwen in Nederland rekenen op een inclusief financieel stelsel met gelijke kansen en mogelijkheden.

Oplossingen

We zetten in op drie oplossingsrichtingen en daarbij de volgende lange termijn uitkomsten:

1. Gendermainstreaming en genderbudgeting

Wanneer de overheid in beleid en budgettering rekening houdt met het effect op de positie van vrouwen, worden belemmeringen en ongelijke kansen voor vrouwen weggenomen en wordt de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderd.

2. Gendersensitief belasting- en toeslagenstelsel

Wanneer het belastingstelsel zodanig is ingericht dat werken loont, dan is het voor vrouwen (en omgeving) aantrekkelijk en haalbaar om (meer) te werken. Daarnaast is het belangrijk dat het belasting- en toeslagenstelsel transparant en begrijpelijk is, zodat vrouwen optimaal en gelijk gebruik maken van het systeem, ter versterking van hun duurzame financiële onafhankelijkheid.

3. Gendersensitieve diensten, producten en investeringen

Wanneer financiële dienstverleners op een gendersensitieve manier hun producten en diensten ontwikkelen en aanbieden, sluit dit beter aan op het perspectief en de realiteit van vrouwen. Daarnaast is het belangrijk dat zij bewust zijn van de invloed van stereotypering en bias in hun funding, leningen en sponsoring, en de communicatie daaromheen, zodat vrouwen gelijke toegang hebben tot financiering.

Financiën, met als doel een inclusief financieel stelsel, is een nieuw te ontwikkelen terrein binnen WOMEN Inc. Op basis van onze kennis, expertise en veranderstrategie, gaan we in 2023 dan ook verder met de uitwerking en afbakening van het verandepad en de daarbij horende oplossingsrichtingen. Het jaar 2023 staat dan ook in het teken van het leren kennen en doorgronden van de financiële systemen op macro-, meso- en microniveau; de systeemfouten die gelijke kansen in de weg zitten; het in kaart brengen van de belangrijke stakeholders in dit veld; het uitbreiden van ons netwerk en het verkennen van de meerwaarde die WOMEN Inc. kan leveren om systeemverandering te realiseren ten behoeve van de duurzame financiële onafhankelijkheid van vrouwen.



AANPAK

Verbeteren van de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen binnen de zorg, schoonmaak en kinderopvang

Waar iets meer dan de helft van de vrouwen in Nederland op dit moment financieel onafhankelijk is, ligt dit percentage onder praktisch opgeleide vrouwen nog veel lager.¹ Ondertussen draait onze samenleving op de arbeidsparticipatie en de geleverde arbeid van praktisch opgeleide vrouwen, met name in de cruciale maatschappelijke sectoren zorg, schoonmaak en kinderopvang. Het goed functioneren van deze sectoren is tevens voorwaardelijk voor de arbeidsparticipatie en daarmee de duurzame financiële onafhankelijkheid van andere vrouwen.

Concreet zetten we ons vanaf 2023 binnen de nieuwe alliantie Financieel Sterk door Werk, voor de komende vijf jaar in voor het verbeteren van de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen in de bovengenoemde drie sectoren. Het jaar 2023 zal binnen de alliantie hoofdzakelijk in het teken staan van onderzoek en het ontwikkelen van een zeggenschapsmodel op microniveau. Ook ligt er een belangrijke focus op macroniveau. Binnen het huidige arbeidsmarktkraptedebat wordt er vaak naar deeltijdwerkende, praktisch opgeleide vrouwen gekeken als oplossing. Via onze fix the system, not the women - benadering, blijven wij agenderen voor systeemverandering als structurele oplossing binnen dit debat. Daarnaast streven we ernaar duurzame financiële

onafhankelijkheid als wegende factor te laten integreren in de oplossingsrichtingen.

Verkennen van gender budgeting binnen de Nederlandse context

Waar internationaal steeds meer aandacht komt voor gender budgeting – vanuit een genderperspectief kijken naar overheidsuitgaven- en inkomsten en het herstructureren hiervan met als doel gelijke kansen te bevorderen – staat dit in Nederland nog in de kinderschoenen. In 2023 zullen we dit concept in de Nederlandse context verkennen en wat de specifieke rol van WOMEN Inc. hierin zou kunnen zijn. Als Alliantiecoördinator op SDG 5 Gendergelijkheid en SDG 10 Ongelijkheid verminderen, sluiten we aan op de transities binnen het SDG-netwerk, waarvan ‘SDG-proof inkopen’ er een van is. Het is dan ook een logische stap om op het gebied van gender budgeting te starten met het verkennen van gender als indicator binnen openbare aanbestedingen.

Verkennen van een gendertoets voor financiële dienstverleners

Financiële dienstverleners (banken, verzekeraars, administratiekantoren, pensioenfondsen en kredietverstrekkers) werken nog onvoldoende inclusief, waardoor hun producten en diensten niet aansluiten op de behoefte van vrouwen. In 2023 streven we ernaar ons stakeholdernetwerk van financiële dienstverleners uit te breiden en te verkennen wie waar een rol te spelen heeft om financiële diensten en producten inclusiever te maken. Aansluitend aan de nieuwe Wet Pensioenen

¹ In 2019 was slechts 36% van de praktisch opgeleide vrouwen financieel onafhankelijk tegenover 74% van de theoretisch opgeleide vrouwen (CBS)

focussen we ons op de pensioenkloof en de rol van pensioenfondsen. Ook hebben we de ambitie om, in samenwerking met de wetenschap, een onderzoeksopzet te maken voor een gendertoets op financiële diensten en producten en hiervoor een eerste pilot uit te rollen op het product hypotheek.

Aanpakken van stereotypering rondom vrouwen en geldzaken

Stereotypering rondom vrouwen en geldzaken is hardnekkig. Vrouwen zouden zich minder met financiën bezighouden, omdat ze het als te ingewikkeld ervaren en binnen financiële diensten en producten worden mannen nog altijd eerder aangesproken dan vrouwen. Ook weten we uit onderzoek dat vrouwen zich vaker op de korte termijn financiën richten en mannen meer op de lange termijn financiën. In 2023 streven we ernaar om via systeemverandering op macro- en mesoniveau, in samenwerking met het programma Media, binnen onze activiteiten deze beeldvorming ter discussie te stellen.

Eén van de projecten waar de programma's Financiën en Media elkaar al concreet vinden is 'V Staat Voor'. Een initiatief dat we in 2022 samen met de stichtingen In Sport We Trust en Less Agency hebben gelanceerd, om gelijke kansen voor meiden, jongens, vrouwen en mannen in het voetbal te versnellen. Hierbinnen focussen we enerzijds op de rol van de media voor de representatie van vrouwen in het voetbal en het vergroten van de zendtijd voor het voetbal voor vrouwen, en anderzijds op de allocatie van sponsorgelden ten behoeve van vrouwen en meiden in het voetbal. In 2023 onderzoeken we verder hoe de twee zich tot elkaar verhouden en elkaar kunnen versterken.



Verbeteren structurele zeggenschap vrouwen

In samenwerking met het programma Gezondheid ontwikkelen we een bottom-up zeggenschapsmodel, waardoor de stem van diverse groepen vrouwen structureel wordt gehoord. Binnen Financiën zal dit voor 2023 de hoofdfocus zijn op microniveau. Structurele zeggenschap van diverse groepen vrouwen is nodig omdat hun stem nog onvoldoende is vertegenwoordigd in beleid en wet- en regelgeving. Zodoende willen we de betrokkenheid (ervaring, expertise, stem) van diverse groepen vrouwen bij de strategie en de interventies van onze (toekomstige) programma's structureel vormgeven in een nieuw en innovatief zeggenschapsmodel. Binnen Financiën richten we ons specifiek op de structurele zeggenschap van praktisch opgeleide vrouwen met als focus duurzame financiële onafhankelijkheid. We hebben niet alleen aandacht voor diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie, maar ook oog voor de invloed van onderliggende dwarsverbanden tussen deze en andere kenmerken als leeftijd, culturele achtergrond, opleidingsniveau en fysieke en psychische beperkingen.



ACTIVITEITEN 2023

MACRO ACTIVITEITEN

- We ontwikkelen een strategie voor agendasetting voor de Alliantie Financieel Sterk door Werk.
- We laten onze stem horen in het huidige arbeidsmarktkrantedebat voor de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen door het geven van gevraagd en ongevraagd advies.
- We doen onderzoek naar de systemische belemmeringen en hiaten in huidige wet- en regelgeving, die de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen in de weg staan.
- We ontwikkelen een ervaringsgame voor beleidsmakers over de belemmeringen, die praktisch opgeleide vrouwen ervaren als ze (meer) willen werken.
- We onderzoeken de rol van inkoop door de overheid in het verbeteren van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen. Daarnaast zoeken we potentiële samenwerkingen op dit thema en verkennen het idee van gendertoetsing binnen openbare aanbestedingen.

MESO ACTIVITEITEN

- We onderzoeken de rol van pensioenfondsen in het dichten van de pensioenkloof en verkennen potentiële nieuwe samenwerkingen op dit thema.
- In samenwerking met programma Werk communiceren we richting werkgevers over het verbeteren van de duurzame

financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen en welke rol zij kunnen spelen, bijvoorbeeld via een magazine of een werkgevevent.

- In samenwerking met de wetenschap schrijven we een onderzoeksvoorstel voor een gendertoets op financiële diensten en producten en voeren we een eerste pilot over hypotheek.
- We brengen relevante stakeholders in kaart en breiden ons netwerk van financiële dienstverleners uit.
- In ons project 'V Staat Voor' doen we onderzoek naar de geldstromen binnen het voetbal voor vrouwen en bouwen we aan een coalitie van voetbalsponsors voor de allocatie van sponsorgelden ten behoeve van vrouwen en meiden in het voetbal.

MICRO ACTIVITEITEN

- We voeren een doelgroepanalyse onder praktisch opgeleide vrouwen uit en benaderen potentieel interessante partijen voor de ontwikkeling van het zeggenschapsmodel.
- We doen een peiling over het beeldvorming van praktisch opgeleide vrouwen in de sectoren zorg, schoonmaak en kinderopvang.

MEDIA

De media – traditionele en sociale media – bepalen voor een groot deel ons beeld en de taal. Daarmee hebben ze grote invloed op hoe wij elkaar en onszelf zien en welke kansen en mogelijkheden we hebben. WOMEN Inc. zet zich in voor inclusieve media, waarin iedereen gehoord en gezien wordt en waarin stereotye beeldvorming de kansen van vrouwen niet inperkt.

DOEL

In 2030 kunnen vrouwen rekenen op media die representatief zijn, vrij van beperkende stereotypering en met inclusief taalgebruik.

Oplossingen

We zetten in op drie oplossingsrichtingen met de volgende lange termijn uitkomsten:

1. Media zijn representatief

Wanneer diverse vrouwen in gelijke mate en op gelijke wijze worden gerepresenteerd in de media, draagt dat bij aan positieve en diverse beeldvorming over vrouwen en daarmee aan gendergelijkheid.

2. Media zijn vrij van beperkende genderstereotypering

Wanneer vrouwen en mannen worden gerepresenteerd in diverse rollen, draagt dat bij aan gelijke kansen voor vrouwen.

3. Media hanteren inclusief taalgebruik

Wanneer media inclusieve taal hanteren, dragen zij bij aan normverbreding.

AANPAK

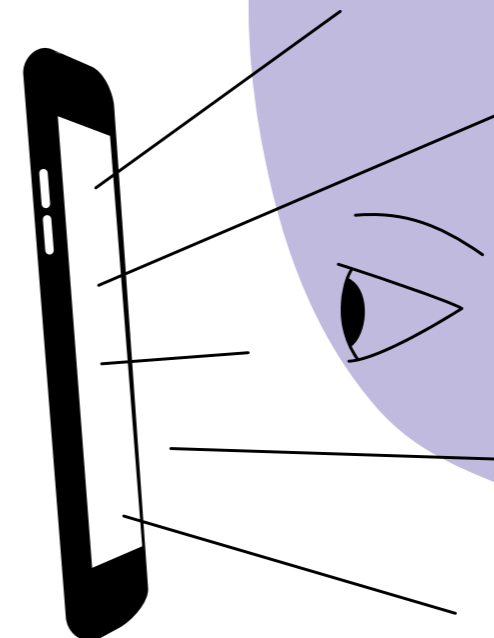
Agenderen van structurele monitoring door de overheid

De overheid creëert de voorwaarden en de controle voor de media om representatief te zijn en vrij van beperkende stereotypering. In 2019 en 2021 heeft het Commissariaat voor de Media in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) onderzoek gedaan naar de representatie van vrouwen in Nederlandse non-fictie televisieprogramma's. Om vooruitgang te kunnen meten is het van belang dat dit onderzoek structureel wordt gedaan. Tot op heden is dit niet het geval. Daarom zetten we in 2023 in

op structurele monitoring in opdracht van het ministerie OCW en toevoeging van indicatoren over stereotypering en inclusieve taal.

Media organisaties en -makers activeren om aan de slag te gaan

In 2022 heeft WOMEN Inc. onderzoek gedaan naar representatie, stereotypering en taal in de media. Het rapport wat daaruit is voortgekomen – *Blikopener* – laat zien dat mediamakers zich steeds meer bewust zijn van hun rol in het creëren van inclusieve beeldvorming². Daarom focussen we in 2023 op mesoniveau op het sluiten van nauwe



samenwerkingsverbanden met de media om ze te ondersteunen en faciliteren in hun beleid en werk met betrekking tot inclusieve beeldvorming, met een focus op representatie, genderstereotypering en inclusieve taal. Inclusieve taal krijgt in 2023 een meer expliciete focus ten opzichte van voorgaande jaren. Uit ons onderzoeksrapport blijkt namelijk dat er nog veel winst te behalen is op dit gebied. Bovendien bleek uit het event dat we in 2022 hebben georganiseerd omtrent inclusieve taal – *Het Groot Dictee der Inclusieve Taal*³ – dat de interesse vanuit media- en communicatieprofessionals om hiermee aan de slag te gaan groeit. Om dit te bewerkstelligen gaan we onder andere een inhoudelijke rol binnen de Coalitie Beeldvorming in de Media innemen⁴. Dit is een coalitie van verschillende media organisaties (onder andere RTL, Via, NPO en meer) die zich inzetten voor meer inclusieve media.

Continuering inzet op inclusieve beeldvorming in andere sectoren

Naast Blikopener publiceerde WOMEN Inc. in 2022 een ander belangrijk onderzoek over beeldvorming, namelijk over gender(on)gelijkheid in de kunstsector. Uit 'Een nog onverteld verhaal' blijkt dat er nog veel winst te behalen valt op het gebied van representatie, gelijke beloning en onbewuste vooroordelen⁵. Waar in 2022 de focus lag op bewustwording over gendergelijkheid in de kunstwereld onder het algemene publiek, is

het doel om in 2023 verder te gaan met actie. Dit doen we door samenwerkingsverbanden met vier musea: het Stedelijk Museum, De Hermitage, Singer Laren en het STRAAT museum. De musea zullen aan het eind van 2023 concrete stappen hebben ondernomen om positieve veranderingen binnen hun eigen organisatie en daarmee ook voor hun bezoekers in beweging te zetten. Hiermee is WOMEN Inc. aanjager van verandering op het gebied van gendergelijkheid in de kunstsector.

In 2023 willen we werken aan meer inclusieve beeldvorming in onderwijsmaterialen. Momenteel is het Nederlandse lesmateriaal nog verre van een afspiegeling van de werkelijkheid. Uit onderzoek naar representatie in schoolboeken voor Nederlands en wiskunde voor de brugklas blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in schoolboeken. Bovendien: de personages in deze boeken met een beroep zijn veel vaker mannen dan vrouwen en vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de personages met een rol als ouderen met een huishoudelijke taak⁶. Niet alleen is problematisch dat dit geen realistische afspiegeling van de realiteit is, maar het kan ook negatieve effecten hebben op de kansen van en rollen die jongeren die deze lesboeken gebruiken voor zichzelf en anderen zien. Educatieve uitgeverijen spelen een grote rol in de totstandkoming van deze lesmaterialen en daarom willen we in 2023 inzetten op samenwerking met hen.

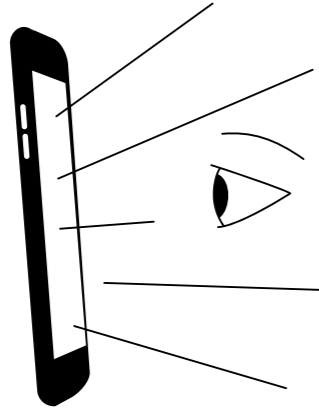
³ [linkedin.com/events/liveevent-hetgrootdicteeederincl6971036050995482624/comments/](https://www.linkedin.com/events/liveevent-hetgrootdicteeederincl6971036050995482624/comments/)

⁴ coalitiebeeldvorming.nl/

⁵ WOMEN Inc., Een nog onverteld verhaal; Verkennend naar gender(on)gelijkheid in de kunstwereld, 2022, womeninc.nl/onverteldverhaal/wp-content/uploads/sites/27/2022/07/Een-nog-onverteld-verhaal.pdf

⁶ Mesman, J. (2019). Representatie en stereotypering van vrouwen en mannen in schoolboeken voor de brugklas. Universiteit Leiden.

² WOMEN Inc., BlikOpener, 2022, womeninc.nl/blikopener/wp-content/uploads/sites/29/2022/09/Publicatie-Blikopener_WI.pdf



Maatschappelijk draagvlak bij jongeren

Op microniveau willen we in 2023 doorgaan met het verbreden en vergroten van een kritische massa; verontwaardiging creëren bij diverse mediaconsumenten over het gebrek aan inclusieve media. Hiermee zullen we draagvlak creëren en op die manier de maatschappelijke druk op professionals vergroten om hun steentje bij te dragen aan verandering.

Een belangrijke ontwikkelingsvisie hierin is de doelgroep jongeren. Genderstereotypen worden al op hele jonge leeftijd gevormd: wat we meekrijgen van thuis, op school en ook via de media heeft invloed op hoe we elkaar en onszelf zien en welke verwachtingen we van onszelf en elkaar hebben. Daarom is het van belang om bij deze doelgroep beperkende genderstereotypering te voorkomen. In 2023 willen we deze doelgroep beter leren begrijpen; wat voor media consumeren zij en welke media zijn van invloed op hun beeldvorming over vrouw-manverhoudingen? Aan de andere kant zullen zij de doelgroepen van campagnes zijn om hen op deze manier bewust te maken en van kennis te voorzien wanneer het gaat om inclusieve beeldvorming.

Inclusieve beeldvorming als voorwaarde voor emancipatie

Stereotype beeldvorming, inclusieve taal en representatie zijn niet alleen op zichzelf belangrijke velden met betrekking tot gendergelijkheid, maar ze spelen een grote rol in andere emancipatie vraagstukken. De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, de mate waarin vrouwen financieel onafhankelijk zijn en hun gezondheid worden dagelijks beïnvloed door diep en breed gedragen stereotypes en de verwachtingen die daarbij horen. Deze stereotypes worden in verschillende media herhaald en vergroot en daarmee ook gevoed. Dit heeft invloed op vrijheden en keuzes die genderongelijkheid in stand houden en vergroten.

Een van de projecten waarin deze rol goed naar voren komt is 'V Staat Voor'. Met dit integraal project met het programma Financiën ambiëren we gelijke kansen voor meiden, jongens, vrouwen en mannen in het voetbal te versnellen. De manier waarop vrouwen in het voetbal worden neergezet in de media, hoe er over ze wordt gesproken en de hoeveelheid zendtijd dat het vrouwenvoetbal krijgt, heeft ontzettend veel invloed op de waardering die we het vrouwenvoetbal geven, ten opzichte van het mannenvoetbal. En dit zien we terug in ongelijkheid binnen thema's als beloning, de representatie binnen de clubbesturen, de sponsorgelden en zelfs de faciliteiten op het veld. In 2023 doen we onderzoek naar beeldvorming, inclusieve taal en representatie in de mediaberichtgeving over de Vrouwen Eredivisie en onderzoeken we de rol van de media in het versnellen van gelijke kansen in het voetbal.

In 2023 blijven we inzetten op de interconnectie van alle WOMEN Inc. programma's.

ACTIVITEITEN 2023

MACRO ACTIVITEITEN

- Agendering van het belang van structurele monitoring van de representatie van vrouwen in de media bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en via de Staatssecretaris Cultuur en Media. Ook pleiten we voor het includeren van indicatoren op stereotypering en inclusieve taal.
- Agendering van stereotype vrije campagnes en andere communicatieve uitingen van de overheid.
- Agendering van een actievere rol als aanjager van inclusief en stereotype vrij onderwijs rondom stereotypering en inclusieve taal door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

MESO ACTIVITEITEN

- We inspireren en jagen de Coalitie Beeldvorming in de Media aan met kennis en tools rondom representatie, genderstereotypering en inclusieve taal waarbij de focus zal liggen op knelpunten die door mediamakers zelf worden aangedragen, wat het draagvlak vergroot.
- We ondersteunen media organisaties bij het creëren en implementeren van beleid dat inclusieve beeldvorming bevordert.
- Met en voor mediamakers creëren we tools voor inclusieve media op basis van doelgroeponderzoek op microniveau.
- We vergroten bewustwording en kennis over inclusieve taal bij mediaorganisaties door het geven van onze Inclusieve Taalworkshop.
- In samenwerking met musea maken we plannen om de lessen uit het onderzoeksrapport 'Een nog onverteld verhaal' om te zetten naar praktische acties, die geïmplementeerd kunnen

worden door die musea om gendergelijkheid binnen hun organisaties te bevorderen.

- We ontwikkelen een agendering strategie voor meer inclusieve en stereotype vrije schoolboeken bij uitgeverijen.
- We starten een samenwerking met uitgeverijen van onderwijsmaterialen voor het inclusiever maken van lesmaterialen die gebruikt worden in het voortgezet onderwijs.
- Binnen 'V Staat Voor' doen we onderzoek naar representatie, stereotypering en taal in mediaverslaggeving met betrekking tot het voetbal voor vrouwen. Tevens hebben we de ambitie om verscheidene sportmedia te trainen en zo hun kennis en kunde te vergroten over representatie, stereotypering en taal.
- We inspireren mediamakers door het doorlopend delen van goede voorbeelden van inclusieve media te delen op de verschillende WOMEN Inc. communicatiekanalen.

MICRO ACTIVITEITEN

- Sinds 2017 roept WOMEN Inc. elk jaar in september de Maand van de Beeldvorming uit. Door middel van een campagne maken we mediamakers en het algemeen publiek bewust van het belang van representatie van vrouwen in de media.
- We blijven het belang van representatie, genderstereotype vrije uitingen en inclusieve taal doorlopend aankaarten bij het algemeen publiek door middel van het delen van relevante onderzoeken.
- We halen actief op wat er speelt bij vrouwen en mannen op het gebied van genderstereotypering, representatie en inclusieve taal met ons zeggenschapsmodel (zie voor meer uitleg Programma's Gezondheid en Financiën).

THOUGHT LEADERSHIP

Binnen de strategische aanpak van WOMEN Inc. maken we onderscheid tussen Thought & Action Leadership. Thought Leadership thema's zijn thema's waar we (nog) niet met gefinancierde projecten aan werken, maar waarvan we zien dat ze belangrijk zijn voor het behalen van onze missie. We vinden het dan ook van belang om ons ertoe te verhouden en waar mogelijk in de toekomst er actie op te ondernemen. Thought Leadership heeft daarmee als doel om als organisatie middenin de veranderende samenleving te staan, en waar nodig het voortouw te nemen in maatschappelijke ontwikkelingen.

Thought Leadership is onderdeel van onze strategische ontwikkeling: we bevragen en of verbreden de inhoud van ons werk. Soms op eigen initiatief, soms omdat de samenleving of onze achterban dit van ons vraagt. Thought Leadership is daarmee de denktank van de organisatie, oftewel de plek waar ideeën voor nieuwe en innovatieve projecten geboren worden. De rol van Thought Leadership is niet alleen om nieuwe onderwerpen en zienswijzen toe te voegen, maar ook om bestaande overtuigingen te bevragen. De uitkomsten van ons Thought Leadership zijn onder andere nieuwe standpunten, het schrijven van opiniestukken en aanvragen voor (financiering van) nieuwe projecten. Wanneer de urgentie van een onderwerp groot is en het onderwerp aansluit bij onze Theory of Change, kan besloten worden om over te gaan tot Action Leadership.

Werkwijze

Maandelijks bespreken we de stand van zaken rondom de Thought Leadership onderwerpen die spelen. Iedereen binnen de organisatie, ongeacht functie of expertise, kan onderwerpen in brengen, bijvoorbeeld nieuwe onderzoeken, actualiteiten, artikelen, ervaringen of vragen. Sommige onderwerpen worden eenmalig besproken, andere onderwerpen keren regelmatig terug. Om continuïteit te waarborgen worden actuele gebeurtenissen rond terugkerende Thought Leadership-onderwerpen bijgehouden. Het WOMEN Inc. team wordt hier maandelijks over geupdate.

Het Thought Leadership dossier dient behalve voor kennisuitwisseling en aansluiting van WOMEN Inc. op relevante maatschappelijke vraagstukken, als uitgangspunt voor de ontwikkeling van nieuwe projecten en het werven van de benodigde financiering.

Thought Leadership in 2023

In 2022 waren er enkele belangrijke onderwerpen die deel uitmaakten van het Thought Leadership dossier, zoals seksueel grensoverschrijdend gedrag, taalgebruik over praktische vs. theoretische opleidingen en de nieuwe Transgenderwet. Daarnaast zijn er thema's die in 2022 de overstap van Thought naar Action Leadership hebben gemaakt, zoals de pensioenkloof en de rol van de media bij de aanpak van geweld tegen vrouwen.

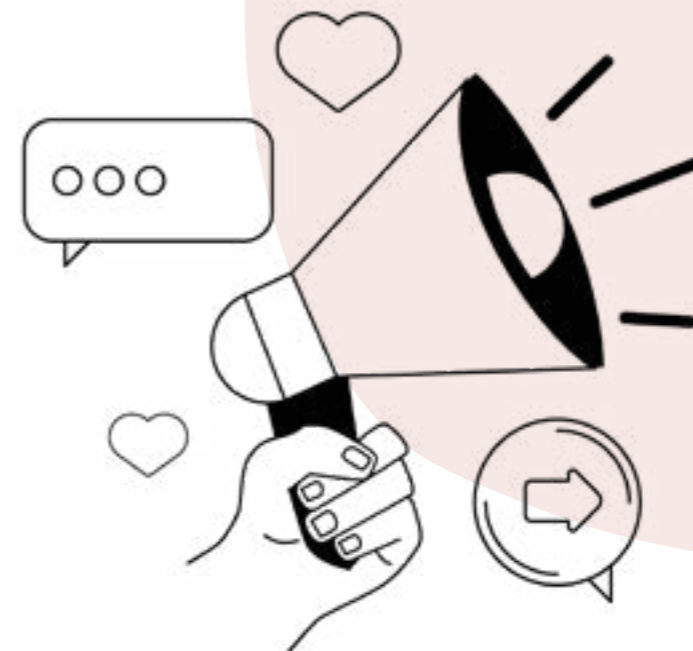
In 2023 zullen we het Thought Leadership dossier verder verdiepen en verbreden. We willen onze stem nog vaker laten horen in het maatschappelijke debat over relevante onderwerpen passend bij onze missie en programmadoelen.

COMMUNITY & COMMUNICATIE

WOMEN Inc. heeft een waardevolle achterban opgebouwd. In 2023 focussen we op groei in betrokkenheid van onze community. Ook willen we met onze communicatie nog meer de stemmen van diverse groepen vrouwen laten horen om de noodzaak van gendergelijkheid met meer gelaagdheid te agenderen op macro- en mesoniveau. Dit blijven we doen met onze unieke aanpak: ontrafelen, vertalen, verbinden en activeren om de emancipatie van vrouwen in Nederland te versnellen.

DOELEN 2023

<p>MACRO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanpak voor de Tweede Kamerverkiezingen 2025 vaststellen (Puntenplan voor Gendergelijkheid) • Agenderen van de noodzaak van gendergelijkheid bij politieke stakeholders binnen de systemen Gezondheid, Financiën, Werk en Media.
<p>MESO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorgverleners Kennis verhogen over sekse- en genderongelijkheid in de gezondheidszorg en motiveren om meer gendersensitief te werken. • Werkgevers Informeren over genderongelijkheid op de werkvloer en inspireren om werk te maken van inclusief werkgeverschap. • Financiële sector Kennis verhogen over het belang van duurzame financiële onafhankelijkheid van vrouwen en om inclusieve financiële producten te ontwikkelen. • Mediamakers Inspireren en verbinden om samen te werken aan een betere representatie van vrouwen in de media.
<p>MICRO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording verhogen over genderongelijkheid en activeren om onze missie te steunen. • Informeren over genderongelijkheid en handelingsperspectieven bieden.



AANPAK & ACTIVITEITEN 2023

Binnen onze programma's werken we integraal op macro-, meso- en microniveau om de positie van vrouwen te verbeteren binnen de systemen: arbeidsmarkt, gezondheidszorg, het financiële stelsel en de media. Ook in 2023 zetten we onze unieke aanpak in om met communicatie de organisatie- en programmadoelen te realiseren, die bijdragen aan de missie en visie.

We laten in 2023 diverse groepen vrouwen nog meer horen en zien. Dit doen we met creatieve vormen en middelen, zoals korte video's en portretten. Daarnaast ontwikkelen we vernieuwende communicatie oplossingen, passend bij de behoeften en wensen van de doelgroepen in lijn met de programmadoelen. Om een bredere doelgroep te bereiken, gaan we in 2023 verder de krachten bundelen met onze netwerkpartners en relevante media.

Onze doelgroepen

WOMEN Inc. richt zich in 2023 met haar communicatiedoelstellingen op meerdere communicatiedoelgroepen. Hierbij houden we rekening met de diversiteit tussen en binnen doelgroepen.

MACRO:

- Politiek: Bewindspersonen, Tweede Kamerleden, beleidsmedewerkers van de Tweede Kamerfracties
- Overheid: Ambtenaren op de ministeries

MESO:

- Werkgevers
- Mediamakers
- Zorgprofessionals
- Branche organisaties, vakbonden
- Partners

MICRO:

- Algemeen publiek
- Onze achterban

AANPAK & ACTIVITEITEN 2023

MACRO ACTIVITEITEN

In 2023 gaan we door met het agenderen van gendergelijkheid bij de overheid en politiek. We maken inzichtelijk welke barrières vrouwen ervaren en wat er vanuit de overheid nodig is om gelijke kansen te realiseren. Dit vertalen we naar verschillende vormen van communicatie, zoals opiniestukken, manifesten, onderzoeken, campagnes en free publicity. In 2023 zetten we extra kracht bij om onze agendering te versterken. Dit doen we met nog meer zichtbaarheid in de media op politieke kwesties, gezien 80% van de vragen in de Tweede Kamer worden gesteld op basis van berichten in de media. Hiermee blijven we de urgentie om het systeem te veranderen benadrukken bij politiek en overheid.

In 2025 zijn er weer Tweede Kamerverkiezingen, een belangrijk moment van beïnvloeding met veel kansen voor verandering. In 2023 is op macroniveau het ontwikkelen van de aanpak voor de Tweede Kamerverkiezingen 2025 (Stem Gendergelijkheid 2.0) dan ook een belangrijke activiteit. Naast agendering bij de politiek, willen we in 2025 alle kiezers in Nederland weer bewust maken van het belang van hun stem voor gendergelijkheid, bijvoorbeeld door middel van een stemwijzer. Wat we precies gaan doen en hoe zal worden vastgesteld in onze aanpak voor de Tweede Kamerverkiezingen 2025.

MESO ACTIVITEITEN

Om onze programmadoelen te realiseren, zetten we in 2023 onze communicatie gericht in. We onderzoeken kwalitatief en kwantitatief de barrières voor onze doelgroepen om gelijke kansen te kunnen verwerven en benutten. Deze inzichten vertalen we al dan niet in co-creatie met focusgroepen naar vormen en middelen passend bij de verschillende doelgroepen. Hiermee gaan we door met het vergroten van de kennis bij organisaties en professionals, inspireren en verbinden we hen met onze missie en faciliteren we hen om zelf in actie te komen.

Organisaties en professionals zijn de beïnvloeders om op mesoniveau verandering te brengen. Echter kunnen zij ook barrières ervaren om veranderingen door te voeren, omdat wet- en regelgeving niet aansluit. Daarom halen we bij organisaties en professionals op waar zij tegenaan lopen en wat er moet veranderen in de systemen op macroniveau. Deze inzichten agenderen we vervolgens bij overheid en politiek.

MICRO ACTIVITEITEN

In 2023 staan de stemmen van diverse groepen vrouwen centraal en wordt het zeggenschapsmodel ontwikkeld. Door dit model krijgen we nog beter inzicht in wat er speelt bij vrouwen in Nederland door samen te werken met verschillende organisaties. Hiermee kunnen we aan de ene kant beter inzicht krijgen in de barrières die verschillende doelgroepen ervaren en deze stemmen meer laten horen. Aan de andere kant kunnen we vrouwen beter bereiken om kennis te delen en hen faciliteren met handelingsperspectief.

De diversiteit tussen en binnen doelgroepen is groot en wordt dan ook meegenomen in de ontwikkeling van het zeggenschapsmodel. We starten dit proces met een uitgebreide doelgroepenanalyse.

Met onze publiekscampagnes willen we het algemeen publiek bereiken en mobiliseren, zodat onze content gedeeld wordt binnen diens (online) netwerk en het maatschappelijke debat aangewakkerd wordt. Naast de campagnes die zich richten op specifieke onderwerpen binnen onze programma's, zullen we in 2023 op Internationale Vrouwendag aandacht besteden aan gendergelijkheid.

Onze achterban willen we vergroten en inzetten als ambassadeurs van onze missie. We betrekken onze achterban door middel van het verhogen van interactie via onze nieuwsbrieven en onze social media kanalen; Instagram, LinkedIn, Facebook, TikTok en Twitter. Onze achterban houden we met een periodieke nieuwsbrief op de hoogte van onze activiteiten, delen kennis over gendergelijkheid en mobiliseren hen om maatschappelijke druk op te voeren en mee te denken over vraagstukken.

Content is een geweldige manier om een emotionele band met onze achterban op te bouwen. In 2023 zullen we experimenteren met een aantal vernieuwende social content- en video formats. Ook zullen we een aantal pilots doen met influencers, die zich verbonden voelen met onze missie en een relevante achterban hebben.

DOELEN VOOR ONZE MEDIAKANALEN

In 2023 zetten we naast groei online bereik in op engagement om onze achterban nog meer te verbinden met onze missie.

BEREIK SOCIAL MEDIA



46,5 k volgers
(behoudstrategie: 46.5 k 2022)



18.5 k volgers
(behoudstrategie: 18.5K 2022)



45 k volgers
(groeistrategie: 37K 2022)



65 k volgers
(groeistrategie: 45K 2022)

IMPRESSIES



10 miljoen



580 k



16 miljoen



7 miljoen

ENGAGEMENT



engagement 2,3%



engagement 5,5%

COMMUNICATIEMIDDELEN



WOMEN Inc. website
270 k unieke bezoekers per jaar, 477 k paginaweergaven



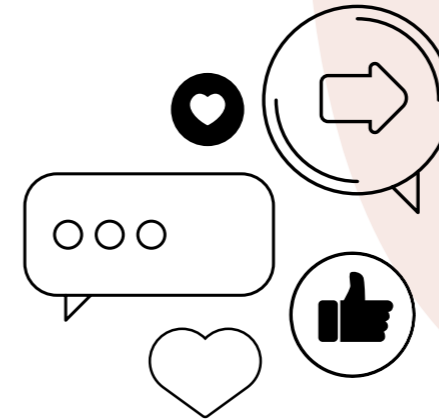
WOMEN Inc. Algemene nieuwsbrief: 22 k nieuwsbriefabonnees
WOMEN Inc. Werkgevers nieuwsbrief: 1200 contacten
Alliantie Gezondheidszorg Op Maat nieuwsbrief: 800 contacten



Podcast 9k downloads



Free publicity
Aantal keer opgepakt door redacties: 300



FUNDING MOTHERS

WOMEN Inc. heeft een netwerk van Funding Mothers, wiens kennis en netwerk van grote waarde zijn voor het vergroten van het maatschappelijk draagvlak en onze impact. Daarom blijven we dit jaar met ons donateursprogramma focussen op continuïteit en verbinding. In 2023 zullen we samen met een aantal betrokken Funding Mothers verkennen hoe we ons donateursprogramma kunnen verrijken.

Met onze Funding Mothers hebben wij een vrije en informele vertrouwensrelatie. In de communicatie richting de Funding Mothers liggen altijd de elementen van persoonlijke aandacht en verbinding aan de basis. In 2023 blijven we de Funding Mothers persoonlijk uitnodigen voor relevante evenementen, die in het kader van onze programma's worden georganiseerd. Speciaal voor Funding Mothers organiseren we twee keer per jaar een event. Hier halen we onder meer bij hen op wat zij signaleren als belangrijke onderwerpen en interessante samenwerkingspartners. Daarnaast is er volop ruimte om te netwerken.

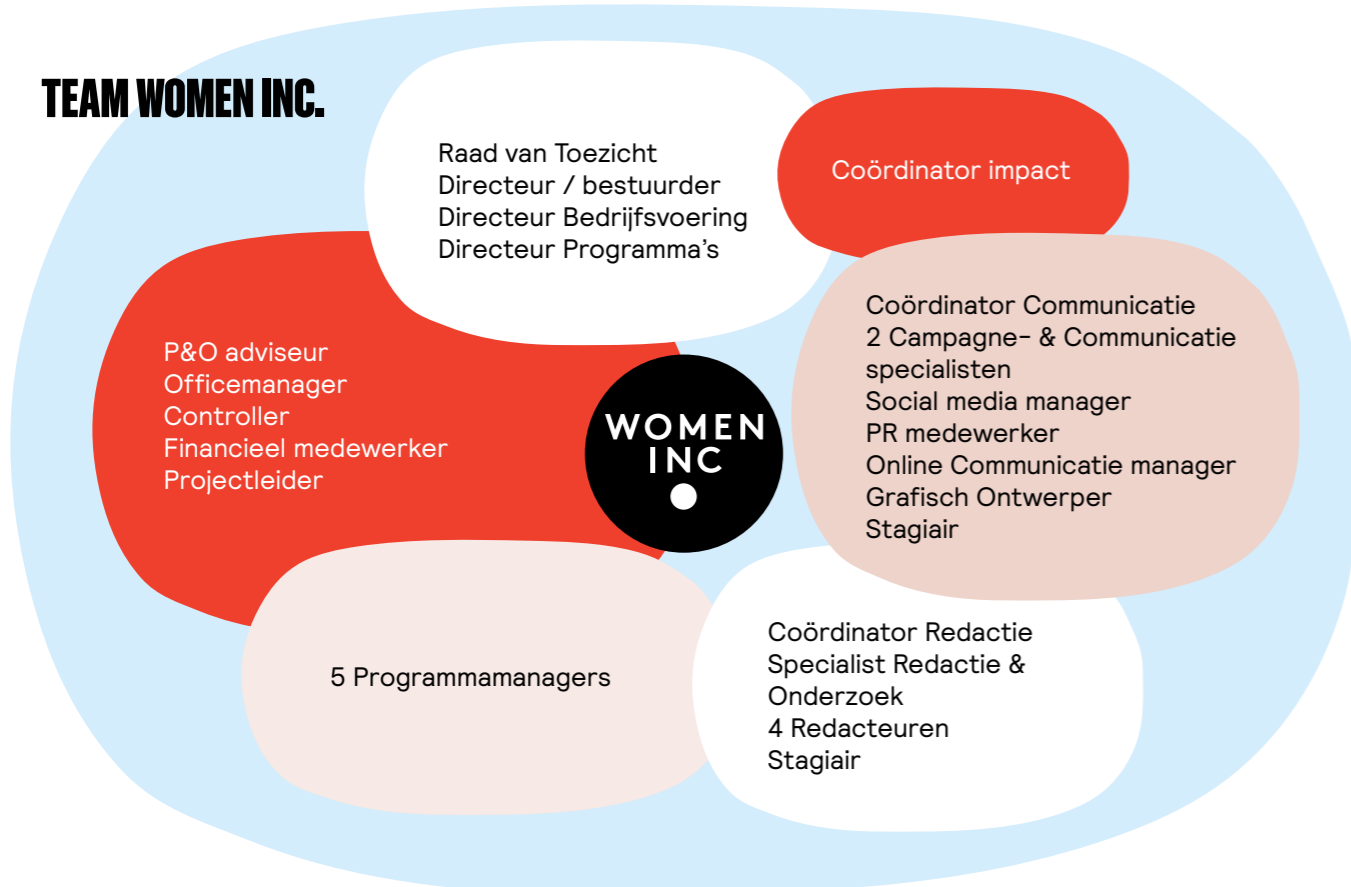
Het is voor ons van groot belang dat de Funding Mothers goed op de hoogte zijn van onze activiteiten. Ook in 2023 sturen we hen elk kwartaal een nieuwsbrief en onderhouden we op LinkedIn een besloten Funding Mothers-groep.

ORGANISATIE & TEAM

In 2022 heeft WOMEN Inc. bewezen lef en durf te hebben om te investeren in de interne organisatie en de eerste stap naar professionalisering te zetten. Deze professionaliseringslag wordt in 2023 verder uitgerold in de vorm van projectmatig werken en het vastleggen van de (administratieve) processen in heldere procesbeschrijvingen, werkwijzen en flowcharts. De ingezette transitie van een functionele organisatie naar een themagerichte organisatie wordt verder geprofessionaliseerd, waarbij ook de taken en rollen van de verschillende afdelingen en functies inzichtelijk zijn. Naast proces- en projectmatige wijzigingen zal 2023 een evaluatiejaar zijn van verschillende HR procedures en processen, waarin we stilstaan bij het onboarding programma, het personeelshandboek, de gedragscode, het integriteitsbeleid en monitoring van de klachtenprocedure. Extern zal ons stakeholder management beleid aangescherpt worden.



TEAM WOMEN INC.



Acquisitie & Fondsenwerving

In 2022 zijn twee grote allianties toegekend, waarmee de continuïteit van WOMEN Inc. deels gewaarborgd is voor de komende vijf jaar, maar er lopen ook projecten af. Wat betekent dat ook het komend jaar volop wordt ingezet op acquisitie. Om onze financieringsstromen nog meer te diversifiëren en als organisatie onafhankelijk te blijven en slagkracht te vergroten, blijven onze inkomsten een bron van aandacht. Onze acquisitiestrategie wordt om die reden aangescherpt richting vermogensfondsen en filantropie, waarbij op dit moment het Funding Mothers netwerk de belangrijkste is en komend jaar wordt versterkt. Enkele nieuwe Funding Mothers zullen het netwerk uitbreiden en waar mogelijk nauwer met ons samenwerken. Met name relatiebeheer zal hier onderdeel van zijn, alsook partnerbeleid in het algemeen. Tenslotte gaan we in onze werving verkennen of we financiering kunnen uitbreiden met internationale kansen, zoals de Europese grants.

HR beleid

Ook in 2023 zet WOMEN Inc. met haar HR beleid in op de organisatiewaarden *Initiatief gericht op impact*, *Openheid in verbinding* en *Professionele groei* en wil WOMEN Inc. een organisatie zijn met een inclusieve organisatiecultuur, waar werknemers zich thuis voelen, kunnen groeien en ontwikkelen. De huidige HR-visie wordt aangescherpt op interne en externe ontwikkelingen en op een aantal punten wordt het beleid aangepast.

Inclusiviteit, Diversiteit & Belonging?

Diversiteit & Inclusie is voor WOMEN Inc. evident. In 2022 zijn nieuwe accenten aangebracht op het diversiteit & inclusie plan met een focus op inclusiviteit. Met als uitgangspunt dat WOMEN Inc. streeft naar een organisatiecultuur van openheid en bespreekbaarheid. Waar medewerkers zich veilig en vrij voelen om zich uit te spreken en waarbij rekening wordt gehouden met ieders unieke talenten. Voorts zal in 2023 naast de D&I ook aandacht zijn voor belonging. Waarbij wij uitgaan van de connectie met en het thuisvoelen van medewerkers bij WOMEN Inc. en het niet uitmaakt wie de medewerker is, wat de rol, functie of niveau is in de organisatie. Ook in 2023 blijft D&I een continu verbeterproces.

Onboarding en offboarding

In 2022 is een onboardingsprogramma opgezet in lijn met onze HR-visie, waarin inclusiviteit en diversiteit een rol spelen. Ook 2023 zal inclusiviteit en diversiteit een centrale rol blijven spelen in het onboardingsprogramma. Daarnaast zal een offboardingprogramma worden opgezet.

Arbeidsverzuim

Na een hoog arbeidsverzuim in de afgelopen jaren (2020: 9,49% en 2021 9,96%), zien we een dalende trend in 2022. In 2023 zal het verzuimaanpak verder aangescherpt worden. In 2022 is een vertrouwenspersoon aangesteld en zal in 2023 op verschillende momenten uitgenodigd worden om WOMEN Inc. te blijven informeren. Aanvullend wordt een een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd.



Werving & Selectie beleid

De werving van personeel bleek in 2022 een uitdaging, maar zoals het CBS aangeeft is na zeven kwartalen van oplopende spanning de arbeidsmarkt in het derde kwartaal van 2022 iets minder krap geworden. Wij blijven hierin de economische ontwikkelingen volgen en onze capaciteit optimaliseren. Des te belangrijk is het om 2023 te starten met het actief vormen van een kweekvijver van toekomstig personeel en ons te richten op het moderniseren van ons stage werving & selectie beleid. Hiervoor is in 2022 de eerste stap gezet door videomateriaal te gebruiken gericht op de doelgroep. In 2023 worden stappen uitgewerkt om de kweekvijver te vergroten.

Hybride werken

WOMEN Inc. streeft naar inclusiviteit en het aantrekken van divers personeel uit het hele land, waarbij het hybride werken niet meer weg te denken is. In 2023 zullen we blijven onderzoeken wat wij de beste vorm vinden in huisvesting en de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Financiën & Controle

WOMEN Inc. heeft een gezonde vermogenspositie (continuïteitsreserve). Om eventuele calamiteiten te kunnen opvangen zal in 2023 de interne beheersmaatregelen worden aangescherpt, waar nodig opgezet en geïmplementeerd worden, zoals een risicoanalyse. Het facturatie- en declaratieproces wordt vernieuwd naar een helder proces met eenduidige werkwijze. Aanvullend wordt in 2023 ook het handboek AO/IB aangepast aan de huidige situatie van WOMEN Inc.

Sinds de aansluiting bij een pensioenfonds PFZW in 2011 wordt deze in 2023 getoetst op relevantie voor WOMEN Inc en het huidige personeelsbestand. In de loop van 2023 zal middels een verkenning overige opties bekeken worden, passend bij alle medewerkers.

ICT

In 2022 is het financieel softwarepakket (AFAS) in gebruik genomen. Dit systeem wordt in 2023 geoptimaliseerd en gebruiksvriendelijker gemaakt met heldere werkwijzen en flowcharts. Met een focus op het optimaliseren van de projectmodule en het tijdschrijven. Tevens zal de HR-module in gebruik worden genomen en personeelsdossiers toegevoegd in vanwege de informatieveiligheid en AVG. In dit kader wordt ook een cyber security scan uitgevoerd. In een meerjarenvisie zal vervolgens de informatievoorziening, databeheer (archieef e.d.), bewaartermijnen worden uitgewerkt, inclusief de processen die hiermee samenhangen. Verder zal ons ICT-systeem geëvalueerd worden in het kader van AVG en informatiebeveiliging.

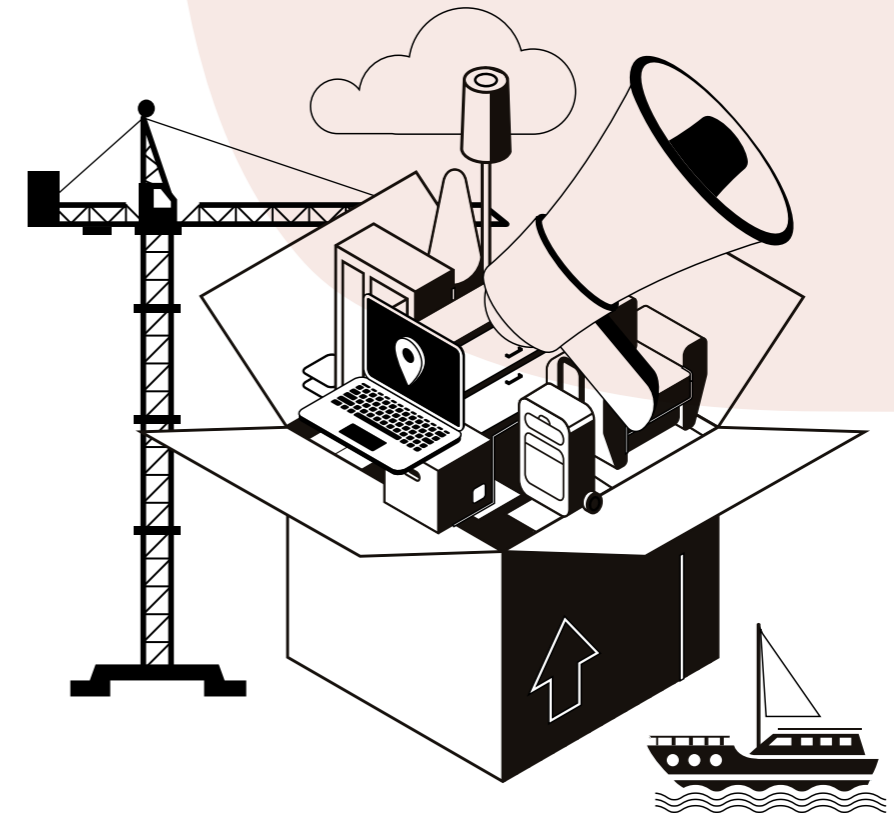
COLOFON

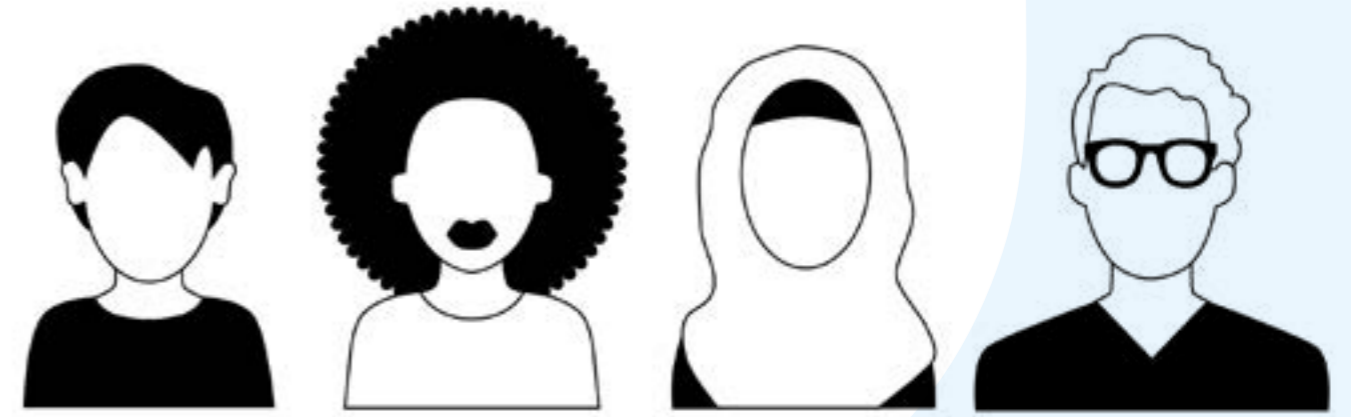
Stichting WOMEN Inc.
Koivistokade 54 III
1013 BB Amsterdam
T: 020 788 42 31
E: info@womeninc.nl
www.womeninc.nl

© WOMEN Inc. 2023

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

FOTOGRAFIE cover
Robin de Puy







**WOMEN
INC**
●