



SAMEN **NAAR GENDER-** **GELIJKHEID**

JAARPLAN 2024

WOMEN
INC
●

INHOUDSOPGAVE

	Voorwoord	5
01	Theory of change & versnellingsformule	6
02	Een goede fysieke en mentale gezondheid	8
03	Duurzame financiële onafhankelijkheid	10
04	Groter publiek, meer impact	12
05	Samen gaan we sneller	14
06	Organisatie & team	16
	Colofon	18



VOORWOORD

Er zijn de afgelopen jaren stappen gezet richting meer gendergelijkheid, maar we zijn er nog lang niet. Als we in dit tempo doorgaan duurt het nog 88(!) jaar tot er in Nederland gelijkheid is tussen vrouwen en mannen. In dit jaarplan staat wat WOMEN Inc. in 2024 gaat doen om dit proces te versnellen.

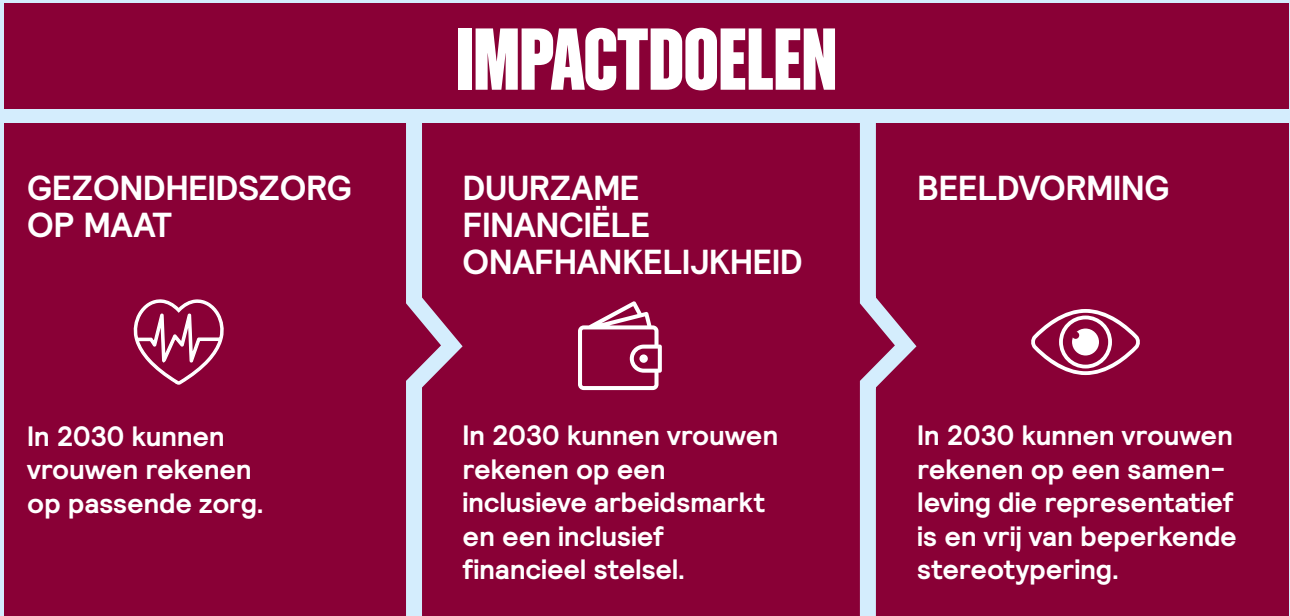
Een structurele verbetering van de kansen van vrouwen vraagt om systeemverandering, vandaar dat wij ons motto ‘Fix the system, not the women’ ook komend jaar weer centraal stellen in al ons werk. We kiezen er dit jaar voor om te focussen op gelijke kansen voor **vrouwen en mannen op een goede fysieke en mentale gezondheid én duurzame financiële onafhankelijkheid**. Op dit moment is 44% van de vrouwen financieel afhankelijk van een partner of de overheid, wat niet altijd een vrije keuze is. Daarnaast leven vrouwen weliswaar langer dan mannen, maar in minder goede gezondheid doordat er nog onvoldoende bekend is over het vrouwenlichaam.

Het is van cruciaal belang voor de kwaliteit van ons werk dat we oog hebben en blijven houden voor de behoeften en uitdagingen van verschillende vrouwen in ons land. Daarom ontwikkelen we een **zeggenschapsmodel** waarin verschillende vrouwen deelnemen en waarbinnen we gezamenlijk onze agenda, aanpak en communicatie kunnen aanscherpen zodat we een brede groep vrouwen bereiken. Daarmee willen wij tevens de zeggenschap van vrouwen structureel vergroten. WOMEN Inc. houdt daarbij rekening met de verschillende gronden van uitsluiting en hoe die met elkaar interacteren, door de toevoeging van een intersectionele lens aan onze werkwijze.

Ons **bevlogen en kundige team** is zeer gemotiveerd om komend jaar met onze gefocuste aanpak gendergelijkheid in Nederland te versnellen! Om de impact van ons werk nog verder te vergroten, zullen we waar mogelijk samenwerken met organisaties met aanvullende expertises en middelen. We nodigen dan ook iedereen (fondsen, bedrijven, overheden, particuliere donoren) uit om samen met ons bij te dragen aan onze missie: **gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse**.

Emma Lok
Directeur-bestuurder WOMEN Inc.

THEORY OF CHANGE 2030



Om deze doelen te realiseren zetten we in op impact op de volgende gebieden:

- Goede fysieke en mentale gezondheid
 - Aandacht voor vrouw specifieke (hormoon en cyclus gerelateerde) klachten
- Gelijke werk-zorgverdeling (o.a. kinderopvang, verlof-regelingen)
 - Gelijke kansen arbeidsmarkt (o.a. inclusief werkgeverschap)
 - Dichten loon- & pensioenkloof
- Gelijke representatie in besluitvormende posities, sectoren en media
 - Geen belemmering door beperkende stereotypering, beeld of taal

FIX THE SYSTEM
NOT THE WOMEN

VERSNELLINGS-FORMULE



01

EEN GOEDE FYSIEKE EN MENTALE GEZONDHEID

02

Vrouwen leven in Nederland gemiddeld langer dan mannen, maar wel vaker in slechtere gezondheid. Dit komt onder andere doordat onderzoek in de gezondheidszorg van oudsher op het mannenlichaam is uitgevoerd. Hierdoor is er minder kennis over het vrouwenlichaam. Er is niet alleen weinig kennis beschikbaar over de verschillen tussen beide lichamen, maar ook over vrouwspecifieke gezondheidsaspecten zoals menstruatie- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen. Ook bij mentale gezondheid zijn er enorme verschillen tussen vrouwen en mannen. Daarom werkt WOMEN Inc. in 2024 verder aan het verbeteren van een gezondheidsaanpak voor vrouwen in Nederland.

FOCUS 2024 – VERBETEREN FYSIEKE EN MENTALE GEZONDHEID VAN VROUWEN DOOR:

1. Het agenderen van een Nationale Strategie Vrouwen-gezondheid in het regeerakkoord, met maatregelen die de gezondheid van vrouwen verbeteren. Hierin is zowel aandacht voor gender- en sekseverschillen als voor vrouwspecifieke aandoeningen.
2. Het inlichten van zorgprofessionals over passende zorg, die rekening houdt met diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie.
3. Het doorbreken van het taboe op menstruatie en het tegengaan van menstruatie-armoede.
4. Bewustwording te vergroten over verschillen in mentale gezondheid, verschillen die samenhangen met diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie.

NATIONALE STRATEGIE VROUWENGEZONDHEID

WOMEN Inc. blijft tijdens de formatie in 2024 aandacht vragen voor een Nationale Strategie Vrouwengezondheid. Dit doen we met landelijke aansturing door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). We informeren de informateur, bewindspersonen en nieuwe Kamerleden over het belang en de mogelijke kosten en baten van deze strategie.

Daarnaast gaat WOMEN Inc. in samenwerking met het ministerie van VWS aan de slag met een pilot op gender mainstreaming. Hiermee toetsen rijksambtenaren de effecten van het beleid binnen de gezondheidszorg op gendergelijkheid. Het streven is een bredere blik bij het maken van beleid, waarin rekening wordt gehouden met zowel verschillen in gender als met diverse intersecties, zoals seksuele oriëntatie.

SAMENWERKEN MET GEZONDHEIDSPROFESSIONALS

In samenwerking met onze partners, Rutgers en COC, richt WOMEN Inc. zich op het vergroten van kennis en het bieden van handelingsperspectieven. Wij zetten ons in voor het

doorbreken van normdenken binnen het medisch onderwijs. Onder het motto 'Het veld neemt het over!' faciliteren wij een netwerk van voorlopers die zich uitspreken en inzetten voor gelijkwaardige gezondheidskansen voor vrouwen en LHBTI+ personen. Met gerichte en effectieve communicatie zorgen we ervoor dat bestaand handelingsperspectief beter bij de zorgprofessional terechtkomt.

MENSTRUATIE-EMANCIPATIE

De komende drie jaar gaan we via een gerichte aanpak werken aan het doorbreken van taboes rondom menstruatie en vragen we aandacht voor menstruatie-armoede. Onze aanpak is gebaseerd op vier pijlers: communicatie, educatie, donatie en normalisatie. Rondom Wereld Menstruatiedag (28 mei) wordt een campagne gelanceerd om het onderwerp menstruatie te normaliseren. 2024 sluiten we af met een grote donatiecampagne voor menstruatieproducten. Ook schrijven we aanbevelingen voor het onderwijs over menstruatie. Daarnaast activeert WOMEN Inc. vakbonden, werkgevers en lokale initiatieven zodat zij de toegang tot menstruatieproducten verbeteren door deze gratis aan te bieden.

MENTALE GEZONDHEID

Rondom de Internationale Dag van de Mentale Gezondheid (10 oktober) willen we in samenwerking met onze partners van de alliantie Gezondheidszorg op Maat 2 en de Alliantie Gender en GGZ de 'Week van de Mentale Gezondheid' in het leven roepen. Tijdens deze week willen we (sociale) media inzetten om het belang te tonen van de mentale gezondheidszorg die rekening houdt met diversiteit in sekse, gender en seksuele oriëntatie. Naast het creëren van maatschappelijke bewustwording gebruiken we deze week ook voor onze agendering richting het ministerie van VWS. We maken duidelijk wat er nodig is om de mentale gezondheid van vrouwen en LHBTI+ personen te verbeteren.



03

DUURZAME FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID

Iets meer dan de helft van de vrouwen in Nederland is financieel onafhankelijk. Een schril contrast vergeleken met ruim driekwart van de mannen. De oplossing? Meer werken. Maar die verantwoordelijkheid wordt te makkelijk bij vrouwen zelf neergelegd. Vrouwen hebben nog steeds te maken met stereotypering rondom 'deeltijdprinsesjes', terwijl (meer) werken niet altijd een vrije keuze is. WOMEN Inc. zet zich daarom ook in 2024 in om de financiële positie van vrouwen in Nederland te verbeteren. Dit doen we door ons in te zetten voor betere wet- en regelgeving bij politiek en overheid. Met werkgevers streven we naar een inclusievere arbeidsmarkt en met de financiële sector werken we aan inclusieve financiële diensten en producten, omdat alle vrouwen eerlijke kansen moeten krijgen om duurzaam financieel onafhankelijk te kunnen zijn.

FOCUS 2024 – VERGROTEN VAN DUURZAME FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID DOOR:

1. Meer werken te laten lonen. Zo willen we gratis, toegankelijke kinderopvang realiseren, zonder tussenkomst van toeslagen. Ook maken we werkgevers in de zorg, schoonmaak en kinderopvang bewust van het belang van duurzame financiële onafhankelijkheid van hun medewerkers, en activeren we hen hiermee aan de slag te gaan.
2. Samen met werkgevers te werken aan het vergroten van de inzichten over de relatie tussen overgang en werk, en de rol die zij hierin kunnen spelen.
3. Ons te richten tot het brede Nederlandse publiek om de stereotypering rondom vrouwen, moederschap en zorgtaken te doorbreken.

MEER UREN WERKEN LOONT

Op dit moment loont het niet altijd om meer te werken, bijvoorbeeld wanneer dit resulteert in extra kinderopvangkosten. In sectoren met veel praktisch opgeleide vrouwen, zoals de kinderopvang en de zorg, zijn deeltijdcontracten vaak nog de norm. In 2024 zet WOMEN Inc. samen met onze partners, Het Potentieel Pakken en Bureau Clara Wichmann, een ludieke actie op touw om de politiek te laten zien dat het complexe kinderopvangsysteem 'het meer gaan werken' belemmert. Op werkgeversniveau activeren wij met een bewustwordingscampagne en concrete tools leidinggevend en HR-professionals om grotere contracten en contractuitbreidingen in de zorg, schoonmaak en kinderopvang te stimuleren. We

zorgen ervoor dat in de ontwikkeling en uitvoer van onze activiteiten, de stem van praktisch opgeleide vrouwen altijd geborgd wordt. Hiervoor ontwikkelen we een bottom-up zeggenschapsmodel.

OVERGANG EN WERK

Samen met een diverse werkgeversachterban werkt WOMEN Inc. al jaren aan een inclusieve arbeidsmarkt. Op de werkvloer wordt nog weinig rekening gehouden met vrouwspecifieke gezondheidsaspecten waardoor vrouwen vaker verzuimen. 34% van het ziekteverzuim van vrouwen in Nederland, tussen de 45-60 jaar, kan verklaard worden door de overgang. Door het ontwikkelen van tools en interventies en het delen van 'best practices' informeren we werkgevers over de relatie tussen werk en de overgang. We inspireren hen het gesprek aan te gaan met hun werknemers, het taboe te doorbreken en verzuim te voorkomen.

STEREOTYPEN MOEDERSCHAPSIDEAAL

Als moeder doe je het maar moeilijk goed. Of je brengt je kinderen te veel naar de opvang, of je werkt te hard. Bovendien komen onbetaalde zorgtaken nog altijd 1,5 keer vaker op de schouders van vrouwen terecht. Van vrouwen wordt verwacht dat ze alle ballen tegelijk in de lucht houden. Om deze ongelijkheid tussen mannen en vrouwen open te breken, zullen wij een ludieke publiekscampagne lanceren. Deze campagne maakt deel uit van het Economische Veerkracht voor Vrouwen Consortium.

GROTER PUBLIEK MEER IMPACT

Met onze communicatiekracht zetten we systemische genderongelijkheid op de kaart en op de politieke agenda. Onze externe communicatie is één van de belangrijkste tools waarmee WOMEN Inc. impact weet te maken. Campagnes als 'Mijn Naam is Peter' en 'Waar is mijn 3 ton?' hebben in het verleden al miljoenen mensen bereikt. In 2024 focussen we op het vergroten van de achterban en het versterken van onze reputatie als expert op het gebied van gendergelijkheid in Nederland. Hiermee creëren we draagvlak en vergroten we de maatschappelijke druk die essentieel is voor structurele verandering.

FOCUS 2024 – UITBREIDEN COMMUNICATIEDOELEN DOOR:

1. Meer mensen bij onze missie te betrekken. Wij ambiëren om drie miljoen Nederlanders te bereiken in 2024. Dit doen we door de inzet van onze social media, nieuwsbrieven en website. Maar ook door PR, media-aandacht en campagnes.
2. Onze positie als belangenbehartiger van alle vrouwen in Nederland te verstevigen, door de kennis over wat WOMEN Inc. doet te verhogen onder het brede publiek.

ONZE MISSIE VERSPREIDEN

WOMEN Inc. heeft een enorm potentieel om bij een nog groter publiek top of mind te zijn. Om onze missie effectief te verspreiden, scherpen we onze positionering aan en zetten we verschillende doelgroepen centraal: wat leeft er en hoe kunnen wij hen het beste bereiken? Naast het verhogen van het bereik, is het laten zien wat WOMEN Inc. is en doet minstens zo belangrijk. In onze communicatie benadrukken we onze systemische aanpak en maken we zichtbaar wat we naast campagnes nog meer doen. Dit gaat van onderzoek tot lobby. Oftewel: het uitdragen van onze merkessentie 'Fix the system, not the women!'.

KRACHT VAN HERHALING

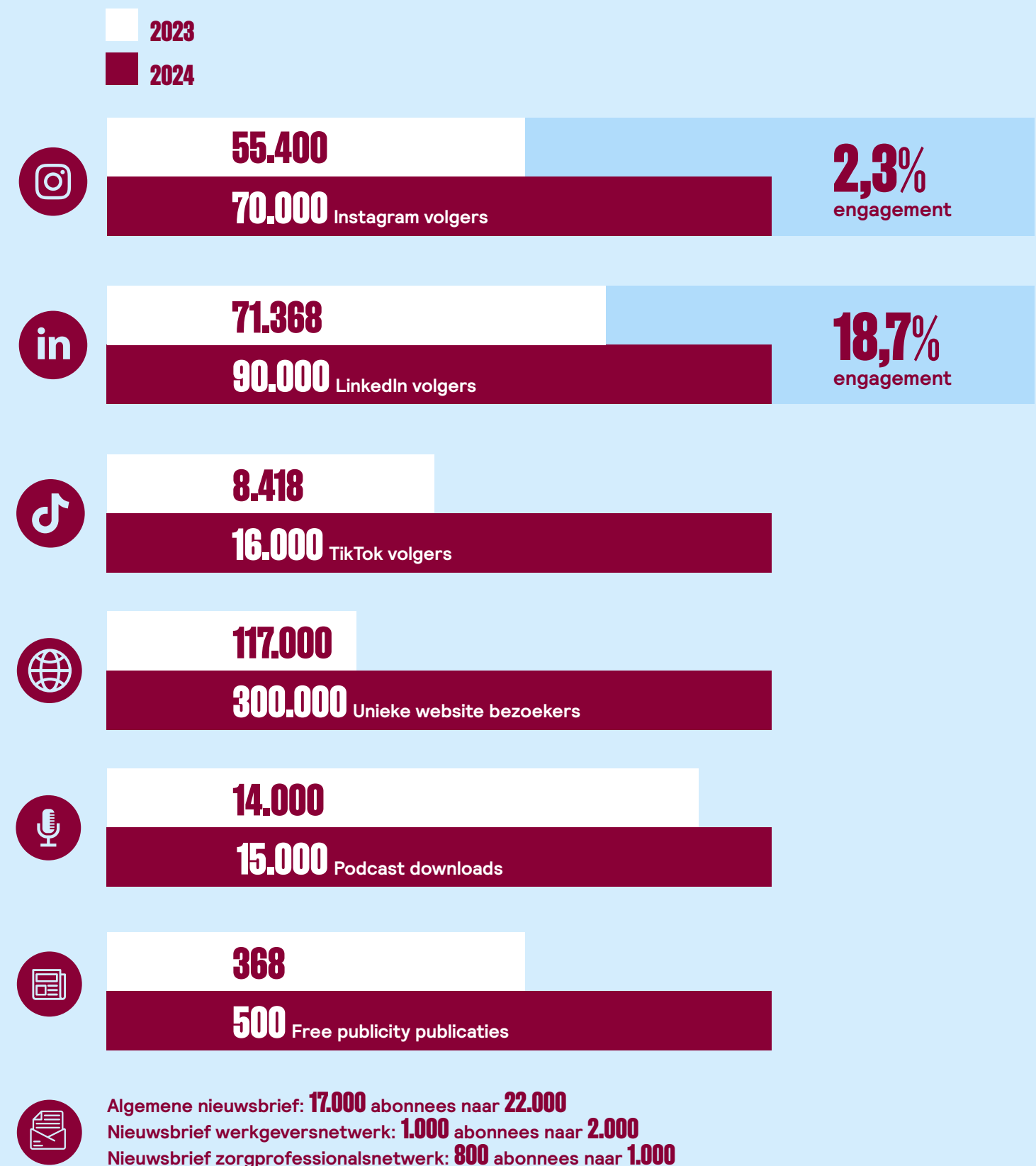
Om onze boodschap te versterken, brengen we meer focus aan in waarover we communiceren en zetten we in op herhaling. Binnen onze programma's 'Financiën' en 'Gezondheid' zullen de volgende onderwerpen terugkomen in onze communicatie: duurzame financiële (on)afhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen, menstruatie (taboe), mentale gezondheid en overgang op de werkvloer. We verbinden onze 'always on'-content met campagnes over deze onderwerpen zodat ze elkaar versterken. WOMEN Inc. vergroot het bereik door content te hergebruiken, bijvoorbeeld door deze content in een andere vorm opnieuw aan te bieden of op andere kanalen.

MISSIE CAMPAGNES

Voor 2024 staan twee missiegedreven campagnes op de agenda: op Internationale Vrouwendag (8 maart) en Equal Pay Day (in november). We zetten in op ludieke (PR-matige) campagnes die de hoofden en harten van een diverse groep vrouwen raken en verbinden. De campagnes zullen positief en agenderend zijn, zodat onze doelgroepen betrokken raken bij onze missie. Voorbeelden hiervan zijn de 'Mijn Naam is Peter'-campagne en de 'Stand van Zaken'-video die we lanceerden op Internationale Vrouwendag. Vrouwen voelden zich massaal verbonden en dit heeft geresulteerd in tienduizenden nieuwe volgers op sociale media. Daarnaast zetten we dit jaar wederom een nieuw thema op de kaart met betrekking tot ongelijkheid die nog blootgelegd moet worden. Dat hebben we eerder gedaan met 'Gelijkspel', over kansenongelijkheid in het voetbal, en met 'Een nog onverteld verhaal', over gelijke kansen in de kunstwereld met onze partner ABN AMRO.

04

GROEI COMMUNICATIEKANALEN



SAMEN GAAN WE SNELLER

2024

2023

05

WOMEN Inc. heeft een ambitieuze missie. Om onze doelen te realiseren en onze impact te vergroten, werken wij samen met diverse partners: van overheden tot fondsen, van de Nationale Postcode Loterij tot het bedrijfsleven. Ook hebben wij samenwerkingen met verschillende maatschappelijke partners met aanvullende expertisegebieden. In 2024 richten wij ons op het uitbreiden en verstevigen van onze partnerstrategie.

Op onze kernthema's 'Financiën' en 'Gezondheid' ontwikkelen we, naast de huidige allianties en programma's, meerjarige publiek-private partnerschappen. Missie breed zet WOMEN Inc. zich in op de doorontwikkeling van de mogelijke vormen van samenwerking met bedrijven die bijdragen aan sterke en duurzame relaties en de onafhankelijke positie van WOMEN Inc.

FOCUS 2024 – DOORONTWIKKELING VAN MOGELIJKE SAMENWERKINGEN DOOR:

1. Uitbreiding van ons partnernetwerk
2. Training en adviesgeving vanuit LOKET Inc.
3. Nieuwe thema's te agenderen

UITBREIDING PARTNERNETWERK

We zien een groeiend bewustzijn en toegenomen bereidheid bij bedrijven en particuliere donateurs om bij te dragen aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt en maatschappelijke verandering te creëren. Een gebeurtenis zoals Black Lives Matter, landelijke media-aandacht over grensoverschrijdend gedrag en de invoering van de Wet ingroeiquotum en streefcijfers spelen hierin een belangrijke rol. Bedrijven willen hun producten en diensten inclusiever aanbieden aan hun klanten, maar ook de interne en externe communicatie inclusiever maken. Hierin slaan wij de handen ineen met diverse bedrijven. Onze aanpak van de arbeidsmarkt wordt namelijk niet alleen vóór werkgevers ontwikkeld, maar samen mét werkgevers.

Dankzij de samenwerkingen en de grootschalige donaties van bedrijven en particulieren kunnen wij onze impact op het gebied van gelijke kansen vergroten en versnellen. Dit doen we samen met ons vaste INCubator Netwerk en ons particuliere donatie-netwerk de 'Funding Mothers'. Per 2024 zullen wij ons INCubator Netwerk vernieuwen en optimaliseren.

TRAINING EN ADVIES

Om werkgevers en hun werknemers vooruit te helpen, bieden wij trainingen en adviezen aan vanuit onze afdeling LOKET Inc. rondom verschillende thema's, zoals onbewuste vooroordelen; inclusieve taal of representatie op de werkvloer. Wekelijks komen we bij diverse organisaties over de vloer, van Politie Nederland tot Coca Cola tot aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ook geven wij keynotes over 'gezondheid', 'de werkvloer' en 'inclusieve financiën' op grotere evenementen zoals vakdagen of netwerkdagen. Bedrijven die een langere tijd met deze onderwerpen aan de slag willen, helpen we door op maat gemaakte pakketten aan te bieden die bestaan uit verschillende keynotes en workshops. Deze kunnen verspreid worden over een aantal weken of maanden, of juist op een specifieke heidag.

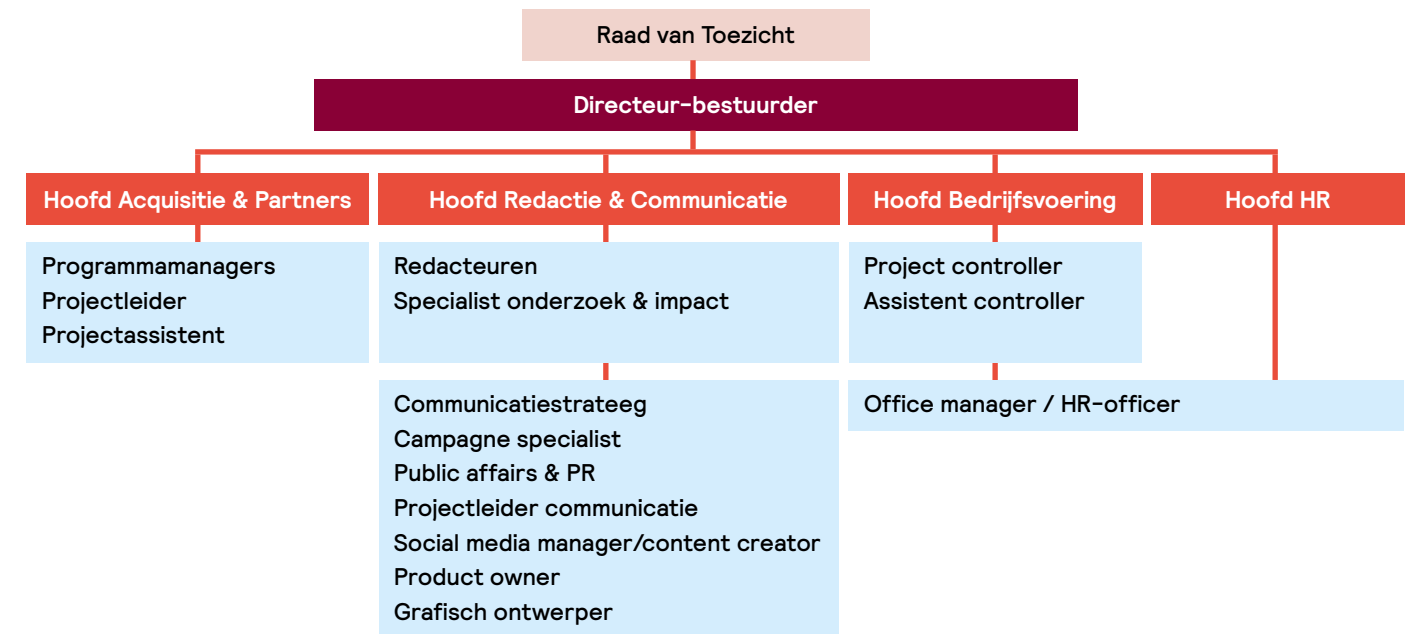
NIEUWE THEMA'S

Veel van onze onderwerpen vallen onder vaste programma's 'Gezondheid' en 'Financiën'. Thema's die buiten deze programma's vallen bespreken wij tijdens een maandelijks 'Thought Leader'-overleg. Hier halen we thema's op die actueel zijn, zoals grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en femicide.

Dankzij de grootschalige en structurele financiële steun van bedrijven en particulieren kunnen we nieuwe gebieden van ongelijkheid onder de aandacht brengen. Eerder deed WOMEN Inc. in samenwerking met ABN AMRO onderzoek naar gendergelijkheid in de kunst- en cultuursector en naar de gelijke kansen in het voetbal met verschillende relaties, waaronder ING. In 2024 zal WOMEN Inc. samen met (nieuwe) partners onderzoeken starten of nieuwe campagnes lanceren. Wij gaan graag in gesprek met organisaties en bedrijven die hun krachten en middelen willen inzetten om samen de maatschappelijke impact te versnellen.

ORGANISATIE & TEAM

In 2024 bouwen we verder aan een sterk, kundig en divers team dat wordt aangestuurd door directeur-bestuurder Emma Lok (september 2023 aangetreden) en een nieuw managementteam. Ons managementteam van vier zeer ervaren en kundige Hoofden in de domeinen: 'Bedrijfsvoering', 'Acquisitie en partnerships', 'Communicatie en redactie' en 'HR'. Het huidige team van 26 personen (22 FTE) zal komend jaar verder worden uitgebreid naar 29 personen (25 FTE).



Naar aanleiding van de opgestelde HR-visie zetten we dit jaar opnieuw stappen met betrekking tot 'werving en selectie', 'diversiteit en inclusie', 'leren en ontwikkelen' en 'automatisering'. Afgelopen jaren hebben we onze werving en selectieprocedures geoptimaliseerd, het is van belang dat we dit proces onderhouden. Ook gaan we nieuwe manieren van werving gebruiken om zo meer divers talent te kunnen aantrekken.

Diversiteit en inclusie is voor WOMEN Inc. van groot belang om een zo breed mogelijke groep vrouwen te kunnen aanspreken. Het afgelopen jaar hebben wij ons gefocust op inclusie, met als uitgangspunt 'het streven naar een organisatiecultuur waarin veiligheid, openheid en bespreekbaarheid centraal staan.' We willen dat medewerkers zich verbonden en thuis voelen bij WOMEN Inc. en dat ieders talent centraal staat. Daarnaast willen we de inzet op diversiteit komend jaar vergroten door naast diversiteit van medewerkers te kijken naar diversiteit in alle aspecten van ons werk.

Verder willen we in 2024 investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers. Door een ontwikkelgerichte HR-aanpak en het bieden van doorgroei-perspectieven binnen de organisatie. Door de aanstelling van de nieuwe MT-Hoofd-functies komt er meer leidinggevende capaciteit,

dat zal positief bijdragen aan het realiseren van onze doelen. Een aantal processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom zal dit jaar geautomatiseerd worden. Een belangrijk onderdeel is de payroll die vanaf de start van 2024 wordt uitgevoerd vanuit het AFAS-systeem. Daarna wordt ook de capaciteitsplanning en de onboarding en offboarding van medewerkers in het systeem geïntegreerd.

PROFESSIONALISERING EN AUTOMATISERING

Door de groei en ontwikkelingen van WOMEN Inc. en externe factoren zal de ingeslagen weg van professionalisering van de bedrijfsvoering die in 2023 is gestart komend jaar gecontinueerd worden.

Om meer effectiviteit en impact te bereiken door efficiënte bedrijfsprocessen zal de focus in 2024 liggen op: 1) het verder doorvoeren van de programmamanagement-structuur in de organisatie, 2) verdere standaardisering van werkwijzen en 3) verdere automatisering van de bedrijfsprocessen op het gebied van programmamanagement, financiën en personeelsadministratie.

Dat betekent dat op de verschillende organisatiegebieden de nodige transitie zullen volgen. In de inrichting van ons automatiseringssysteem AFAS zullen verschillende implementatiefasen doorgevoerd worden om meer ondersteuning te bieden in het primaire proces van de bedrijfsvoering, met name op personeelsadministratie, projectadministratie en de financiële administratie. De projectadministratie zal verder geprofessionaliseerd worden om te voorzien in de behoefte van efficiënt werken. Daarnaast zal het makkelijker worden analyses en rapportages te genereren met de juiste informatie. Tegelijkertijd zal de financiële administratie geoptimaliseerd worden.

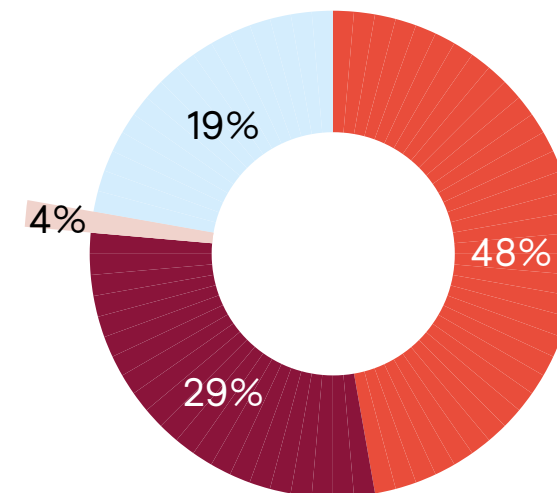
ACQUISITIE & FONDSSENWERVING

Komend jaar zetten we in op groei en een bredere diversiteit aan financieringsstromen om als organisatie onze onafhankelijke positie te blijven behouden en impact te vergroten. Onze acquisitiestrategie zal daarom aangescherpt worden op inkomsten uit particuliere donoren, samenwerkingen met bedrijven en grote meerjarige publiek-private samenwerkingen. Tenslotte gaan we in onze werving Europese subsidiëring verder verkennen.

Hieronder is de verwachte verdeling van onze inkomsten in 2024 weergegeven:

Verwachte inkomsten 2024 - 4.094 miljoen Euro:

- Overheidssubsidies
- Samenwerkingen met bedrijven
- Loterij Organisaties
- Overige inkomsten (oa. particuliere donaties, fondsen)



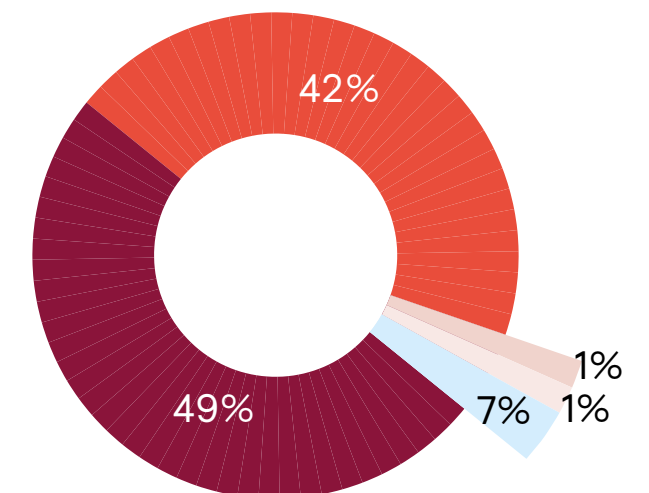
FINANCIËN & CONTROLE

WOMEN Inc. heeft in de afgelopen jaren een gezonde vermogenspositie opgebouwd (continuïteitsreserve) en wij streven ernaar om een stabiele baten- en lastenpositie te behouden in 2024. Voor de rapportage voldoen we aan de richtlijnen zoals in RJ650 beschreven. Komend jaar zullen verschillende processen geoptimaliseerd worden, waaronder het factureren en de toekenning van kosten aan projecten. Hierdoor zal op efficiëntere wijze managementinformatie uit het AFAS-systeem gehaald kunnen worden.

Hieronder is weergegeven hoe wij onze inkomsten verwachten te besteden in 2024:

Verwachte uitgaven 2024 - 4.074 miljoen Euro:

- Programma- en activiteiten
- Personeel (incl. freelancers)
- Kantoorkosten
- Beheer en administratie
- Werving



06



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

© WOMEN Inc. 2024
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
●