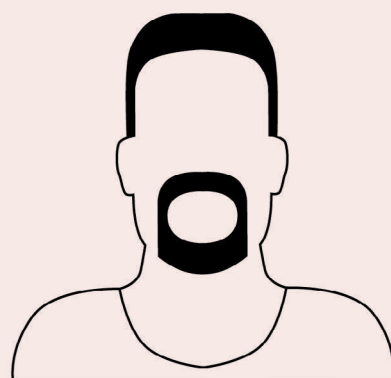
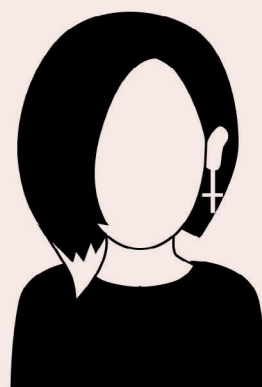
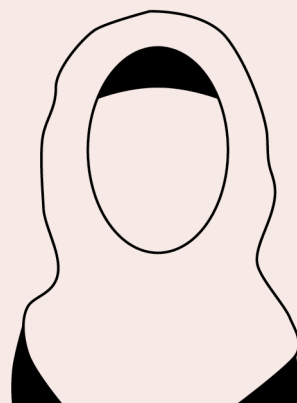


JAAR VERSLAG 2020



WOMEN
INC
●



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
HOOGTEPUNTEN	4
Overhandiging puntenplan ‘Stem Gendergelijkheid’ aan politiek	6
Internationale Vrouwendag	7
#hoegaathetmetjou in Coronatijd	8
Gezondheidsmaand	9
Werkgeversevent ‘Zorgen zonder zorgen’ en lancering online magazine partnerverlof	10
Beeldvorming in de Media	11
Online talkshow ‘Kopzorgen: genderverschillen op de sofa’	12
Onderzoek en magazine Verzuim door stress i.s.m. Aegon	13
Jubileum Festival: lancering van de WOMEN Inc. podcast, nieuwe website en huisstijl	14
Campagne Het Werkt Niet & lancering website ditwerktwel.nl	15
Project Lobby Kinderopvang	16
Financieel bewustzijn	17
Equal Pay Day	18
LOKET Inc.: Training & advies op maat	19
INCubator programma // De route naar Inclusief Werkgeverschap	20
Funding Mothers	21
IMPACT EN BEREIK	22
THOUGHT LEADERSHIP	24
PROJECTEN EN PARTNERSCHAPPEN	26
ORGANISATIE EN PERSONEEL	30
FINANCIËN	35
RAAD VAN TOEZICHT	38
COLOFON	40

VOORWOORD

VEERKRACHT, VIERING EN ORGANISATIEONTWIKKELING

2020 was een jaar van grote veerkracht. De enorme impact van de uitbraak van de coronapandemie was aan het begin van het jaar nog niet duidelijk, maar toonde zich in het tweede kwartaal in volle omvang de rest van het jaar en daarna. Het was dan ook de kunst om in totaal onvoorziene omstandigheden snel en flexibel te zoeken naar andere manieren om de ambities en doelen van ons jaarplan 2020 waar te maken. Met veel trots kan ik zeggen dat dat goed gelukt is. Dankzij een enorm creatief, veelzijdig en gemotiveerd team, van stagiaires tot Raad van Toezicht, wisten we met onze mensen en partners toch de nodige stappen te zetten voor onze missie om emancipatie in Nederland te versnellen.

Veerkracht & viering

Wat meeviel was dat we in 2019 al besloten hadden om een aantal cruciale activiteiten (ook) een grote online component te geven. Zo konden we het politieke 6-puntenplan 'Stem Gendergelijkheid' op 3 maart nog net live aanbieden in Nieuwspoort aan de schrijvers van de partijprogramma's van de grote politieke partijen. Dit deden we samen met 40 partnerorganisaties. Daarnaast werd het puntenplan online door meer dan 18.000 personen ondertekend. Andere beoogde live bijeenkomsten bouwde het team vliegensvlug en creatief om naar online of hybride vorm. Zoals het werkgeveersevent in juni, dat online op zelfs nog meer bezoekers dan anders kon rekenen. En de jaarlijkse Funding Mothers bijeenkomst voor onze particuliere donateurs, die we omzetten in een aantal online sessies, spraken wel kleinere groepen aan, maar werden daardoor ook meer op inhoud ingestoken. In het kader van het vijftienjarig jubileum van WOMEN Inc. werd in het voorjaar geïnvesteerd in een nieuwe website en in september vond een feestelijk 'festival' plaats met een meerdaags online programma van 'mini talkshows' en

workshops. Ook de online campagnes vonden breed gevolg, onder publiek en pers, zoals Het Werkt Niet en Equal Pay Day. Daarnaast konden we actuele (corona gerelateerde) onderwerpen op passende wijze verbinden aan thema's als arbeidsverzuim op werk, door aandacht te vragen voor genderverschillen in stress en medicatie en lasten we de online publiekscampagne #hoegaathetmetjou in, die de verschillende effecten van corona voor verschillende groepen vrouwen blootlegde. Kortom: alle doelen voor 2020 zijn gerealiseerd, soms zelfs beter dan beoogd, maar wel met aangepaste insteek en vorm. Dankzij de veerkracht van ons team.

Macro, meso, micro

Onze in 2019 ontwikkelde strategie kent de niveaus macro (overheid), meso (organisaties) en micro (vrouwen en mannen zelf) en beslaat vier verschillende thema's (Werk, Geld, Gezondheid en Media) waarop we activiteiten organiseren. In 2020 hebben we daarbij onze meerjarenstrategie (2021-2025) ontwikkeld. Dit jaar was dat in opmaat naar de verkiezingen van 2021 een focus op macroniveau op alle vier de thema's. Die focus wierp meteen vruchten af: de bereikcijfers en media-aandacht overtroffen onze verwachtingen. We faciliteerden politieke partijen niet alleen om alle vier de thema's goed mee te nemen in de verkiezingsprogramma's, maar speelden het hele jaar door vanuit dit plan ook in op maatschappelijke kansen die wel of niet gedurende dit uitzonderlijke jaar ontstonden. Zo bleek er om allerlei redenen groeiend draagvlak om kinderopvang toegankelijker te maken, waardoor hier met partners dan ook extra campagne voor is gevoerd. In 2021 zal blijken of onze inspanningen leiden tot het opnemen van minimaal twee van onze zes punten in het regeerakkoord, zoals we ons ten doel stelden.



Daarnaast creëerden we veel impact en beweging op mesoniveau; zoals het initiëren van een nieuwe alliantie Gender en GGZ met zorgprofessionals (thema gezondheid); het starten van een samenwerking met de Sociaal Economische Raad via de 'Keten Inclusief werkgeverschap' samen met zeven partnerorganisaties; de uitbreiding van het INCubators netwerk met drie nieuwe leden; en het toenemende aantal aanvragen voor training en advies vanuit LOKET Inc.

Al met al hebben we kunnen laten zien dat onze organisatie onder alle omstandigheden emancipatie in Nederland kan versnellen. Dat geeft ons het vertrouwen dat het gaat lukken om onze missie te behalen, dat het voor je kansen niet uitmaakt of je een jongen of een meisje bent. En dat dat niet 100 jaar hoeft te duren, maar in 10 jaar zou moeten kunnen. Op naar gendergelijkheid in 2030!

Jannet Vaessen
Directeur-bestuurder

HOOGTEPUNTEN



OVERHANDIGING 'STEM
GENDERGELIJKHEID PUNTEN-
PLAN' AAN POLITIEK



INTERNATIONALE
VROUWENDAG



#HOEGAATHETMETJOU
IN CORONATIJD



GEZONDHEIDS-
MAAND



WERKGEVERS-
EVENT



LANCERING ONLINE
MAGAZINE
PARTNERVERLOF

ONLINE
TALKSHOW



BEELDVORMING
IN DE MEDIA

DE SPELD



LANCERING ONLINE
MAGAZINE VERZUIM
DOOR STRESS



JUBILEUM
FESTIVAL

CAMPAGNE
HET WERKT
NIET



PROJECT LOBBY
KINDEROPVANG



FINANCIËEL
BEWUSTZIJN



EQUAL PAY DAY



TRAINING & ADVIES
VANUIT LOKET INC.

INCUBATOR
PROGRAMMA



FUNDING
MOTHERS

Overhandiging puntenplan ‘Stem Gendergelijkheid’ aan politiek

WOMEN INC. CORPORATE



Tweede Kamerleden nemen het puntenplan in ontvangst, vlnr: Nevin Özütok (GroenLinks), Wytske Postma (CDA), Lenny Geluk-Poortvliet (CDA), Vera Bergkamp (D66), Jannet Vaessen (directeur WOMEN Inc.), Eva van Esch (PvdD), Zohair el Yassini (VVD), Jasper van Dijk (SP) en Kirsten van den Hul (PvdA).

Op 3 maart overhandigde WOMEN Inc. met steun van meer dan veertig partnerorganisaties het ‘6-puntenplan Stem Gendergelijkheid’ aan de politiek. Tweede Kamerleden van VVD, CDA, D66, SP, PvdA, Partij voor de Dieren en GroenLinks namen het politieke puntenplan in ontvangst. We riepen deze Kamerleden op ‘een punt te maken’ van gendergelijkheid en onze 6 punten op te nemen in hun partijprogramma’s voor de landelijke verkiezingen van 2021. Het plan werd kracht bijgezet door de resultaten van het Ipsos onderzoek dat WOMEN Inc. liet uitvoeren onder de achterban van de verschillende politieke partijen. Opvallend daarbij was dat tweederde van de kiezers het belangrijk vindt dat de politieke partij waarop zij stemmen gelijke kansen voor vrouwen en mannen bevordert. Daarnaast riepen we via onze communicatiekanalen en onze partnerorganisaties het publiek op om het

puntenplan te ondertekenen. Uiteindelijk hebben we meer dan 18.000 handtekeningen verzameld.

Het hele jaar hebben we de politieke partijen in de gaten gehouden en gestimuleerd gendergelijkheid in hun verkiezingsprogramma’s op te nemen. Samen met Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, maakten we de ‘gendergelijkheid checklist’ voor de verkiezingsprogramma commissies. Daarmee konden de commissieleden in de concept partijprogramma’s controleren of er geen bouwstenen vergeten waren die belangrijk zijn voor gendergelijkheid in Nederland. Tevens zijn door WOMEN Inc. en Atria eerste voorbereidingen getroffen voor de ontwikkeling van een gendergelijkheid stemadvies dat in 2021 gelanceerd zal worden. Alle acties zijn terug te vinden op: www.stemgendergelijkheid.nl.

www.stemgendergelijkheid.nl	17.193 unieke bezoekers
PR aandacht (optelsom mediabereik)	67.048.942

Internationale Vrouwendag

WOMEN INC. CORPORATE



Op 8 maart 2020, Internationale Vrouwendag, was WOMEN Inc. door het hele land te vinden. Zo brachten de ambassadeurs van WOMEN Inc. door het hele land vrouwen bij elkaar door middel van de ‘aanTafel gespreksmethode’. In Eindhoven, Haarlem, Enschede, Alkmaar en op Curaçao gingen vrouwen met elkaar in gesprek over hun dromen en ambities, gaven ze elkaar tips en advies, en formuleerden ze zo hun volgende stap. In Amstelveen lag de focus van de aanTafel-gesprekken specifiek op gendersensitieve gezondheidszorg.

Jacobina Brinkman, Voorzitter van de Raad van Toezicht van WOMEN Inc., opende de veertigste editie van het jaarlijkse Internationaal Filmfestival Assen waar vrouwen en emancipatie centraal staan en in Weesp sprak directeur Strategie & Communicatie Emma Lok met een lokaal vrouwen netwerk over vrijheid en emancipatie.

Daarnaast liep WOMEN Inc. mee met de Women’s March in Amsterdam. Over heel de wereld gingen duizenden mensen de straat op. Het was een belangrijk moment om stil te staan bij alles wat beter kan én beter moet. WOMEN Inc. riep tijdens de march op om een punt te maken van gendergelijkheid en wij spraken hier andere over met Jesse Klaver (fractievoorzitter GroenLinks).

PR aandacht (optelsom mediabereik)	17.743.586
------------------------------------	------------

#hoegaathetmetjou in Coronatijd

WOMEN INC. CORPORATE



#hoegaathetmetjou



#hoegaathetmetjou

Afgelopen jaar werd de hele wereld overvallen door de uitbraak van het Coronavirus. De gevolgen van COVID-19 en de bijbehorende maatregelen heeft iedereen geraakt. Echter pakte deze pandemie voor vrouwen vaak slechter uit dan voor mannen. Voor de vele vrouwen die werkzaam zijn in de zorg betekende het een nog hogere werkdruk. Daarnaast zagen we dat er door de lockdown met het verplichte thuiswerken én het sluiten van scholen en kinderopvang veel spanningen ontstonden rondom de werk/zorg verdeling tussen partners. Het waren met name vrouwen die deze extra zorg opvingen en alleenstaande ouders (meestal moeders) werden onevenredig geraakt omdat zij de extra zorg en het thuisonderwijs met niemand konden delen. We schreven een artikel over de impact van de coronacrisis en -maatregelen op de positie van vrouwen.

Om deze mensen een gezicht te geven lanceerden we de mini-campagne '#hoegaathetmetjou'. Rond 1 mei, de 'Dag van de (onbetaalde) Arbeid', deelden we een serie van 10 portretten die de impact lieten zien van de coronamaatregelen op hun dagelijks leven. Tevens ontwikkelden we een online variant van de aanTafelgesprekmethodiek, om vrouwen met elkaar in contact te brengen. Tijdens het tv-programma Koffietijd kregen we de kans om aandacht te vragen voor deze online aanTafelgesprekken en dat leverde meteen veel aanmeldingen en positieve reacties op.

ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!
GEFINANCIERD DOOR MINISTERIE VAN
ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP.

Artikel over gender & corona	2.503 unieke pageviews
Social media bereik (Facebook/Twitter/LinkedIn/Instagram)	118.417 impressies
PR aandacht (tv-programma Koffietijd)	157.000 kijkers

Gezondheidsmaand

GEZONDHEID

Gezondheidszorg op maat



Uit onze peiling onder zorgvragers, blijkt dat 40% van de trans personen vaak vooroordelen ervaart bij eerstelijns zorgverleners.

Ze stuiten op onwetendheid of onbegrip, zoals zorgverleners die niet weten het inhoudt, de transitie 'onzin' vinden of deze als een keuze beschouwen.

De maand juni riepen we uit tot 'gezondheidsmaand' om extra aandacht te geven aan man-vrouwverschillen in de gezondheidszorg en de gevolgen die dit heeft. Als overkoepelend thema kozen we voor 'Gezondheidszorg op maat', en vroegen onze achterban wanneer zij zorg hadden ontvangen die echt paste bij hun behoeften en die rekening hield met hen als persoon. Tijdens de gezondheidsmaand namen we onze volgers, zowel publiek als professionals, mee in ons werk en wat wij doen om gezondheidszorg op maat te realiseren. We deelden inzichten uit onderzoeken, verhalen van ervaringsdeskundigen via artikelen en podcasts, good practices in de zorg, maakten een informatieve quiz voor instagram en boden volgers informatie over wat zij zelf kunnen doen om te komen tot een inclusieve zorg. Zo publiceerden we een interview met een huisarts

die zelf in transitie was om zijn ervaringen als professional en als ervaringsdeskundige te delen. Daarnaast zijn we gestart met de nieuwe rubriek 'Onderzoeker aan het woord', waarbij onderzoekers van het Kennisprogramma Gender en Gezondheid op een laagdrempelige manier vertellen over de resultaten van hun onderzoek. Inmiddels staan er diverse interviews over trans zorg, migraine en hart- en vaatziekten online. Ook deelden we de nieuwe aflevering van onze podcast 'Komt een mens bij de dokter', die het verhaal van Noor vertelt en haar zoektocht naar de juiste hulp binnen de GGZ.

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

www.komteenmensbijdedokter.nl	2.415 unieke bezoekers in juni 2020
Social media bereik (Facebook/Twitter/LinkedIn/Instagram)	117.224 impressies
Podcastserie 'Komt een mens bij de dokter'	1.159 x beluisterd in juni 2020

Werkgeversevent ‘Zorgen zonder zorgen’ en lancering online magazine partnerverlof

WERK



Het werkgeversevent ‘Zorgen zonder zorgen’ vond plaats op donderdag 25 juni in de vorm van een online talkshow. De doelgroep van het event bestond uit HR-managers, HR-directeuren, directieleden, management en leidinggevendenden. De twee centrale onderwerpen waren de uitbreiding van het partnerverlof (de WIEG) en het voorkomen van psychisch verzuim op de werkvloer. Moderator Diana Matroos ging in gesprek met o.a. Veronique Tilleman, directeur Inkomen bij Aegon. Tilleman deelde de eerste resultaten van het onderzoek naar de rol van werkgevers en werknemers in het voorkomen van (psychisch) verzuim, dat werd uitgevoerd door Aegon en WOMEN Inc. Over dat thema gingen we verder in gesprek met hoogleraar Duurzame Inzetbaarheid in Arbeid Evelien Brouwers en ervaringsdeskundige Aldith Hunkar. Het tweede deel van de talkshow zat directeur



Strategie & Communicatie Emma Lok aan tafel om te praten over het belang van het partnerverlof voor een eerlijke verdeling van werk en zorg. Daarnaast namen Myriam Lingeman (HR-director) en Arthur van Dinther (consultant, vader) van &samhoud deel aan het gesprek. Zij bieden al sinds 2006 uitgebreid en 100% betaald partnerverlof aan hun werknemers. Over het thema partnerverlof werd ook het online ‘Zo werkt het’ werkgeversmagazine gelanceerd en gedeeld met alle aanwezigen. In dat magazine staan goede voorbeelden, persoonlijke verhalen en tips voor het succesvol integreren van partnerverlof in je organisatie.

AEGON, GOLDSCHMEDING FOUNDATION VOOR MENS, WERK EN ECONOMIE EN ALLIANTIE SAMEN WERKT HET! GEFINANCIERD DOOR MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP.

Online talkshow	> 900 kijkers
Online magazine	8.780 unieke pageviews
Social media bereik (Facebook/Twitter/Linkedin/Instagram)	324.779 impressies
PR aandacht (optelsom mediabereik)	19.054.436

Beeldvorming in de Media

MEDIA



Maand van de Beeldvorming
In september ging de vierde editie van de Maand van de Beeldvorming van start. Deze heeft ieder jaar weer als doel zowel mediamakers als het brede publiek bewust te maken van stereotypering in de media. De focus lag dit jaar op de traditionele rolpatronen van vrouwen en mannen die de media in stand houden. Hiervoor gingen we een samenwerking aan met De Speld, die verschillende satirische artikelen maakten over het onderwerp, om mediamakers en publiek aan het denken te zetten. De actie trok meer dan 180.000 unieke bezoekers en we bereikten via social media ruim 1,2 miljoen mensen.

“Zooooo spot on! Dit laat goed zien hoe media meewerken het stereotype van de werkende moeder in stand te houden. Deze vragen zouden nooit aan een man worden gesteld, maar permanent aan de vrouw. 100 punten voor De Speld!”

REACTIE VAN MAARTEN VAN ROSSUM,
GLOBAL DIRECTOR PUBLIC AND GOVERNMENT AFFAIRS
BIJ HEINEKEN OP LINKEDIN

Inspiratiesessies voor Mediamakers
Naast het begeleiden, adviseren en aanjagen van de Coalitie Beeldvorming in de Media heeft WOMEN Inc. voor de coalitie twee online inspiratiesessies georganiseerd. In de sessie van voorloper Netflix zette Jasmijn Touw (Head of Public Policy) uiteen wat de waarde is van diverse beelden en verhalen in de media en hoe je dat actief vormgeeft. Samya Hafsaoui (journalist, screenwriter en specialist in diversiteit en inclusie in de media) deelde in de andere sessie haar scherpe en kritische kijk op de huidige diversiteit- en inclusievraagstukken in de media. Aan de sessies namen in totaal 50 mediamakers deel.

Global Media Monitoring Project
Als onderdeel van het internationaal toonaangevende Global Media Monitoring Project voerde WOMEN Inc. in samenwerking met Free Press Unlimited onderzoek uit in Nederland. De GMMP is wereldwijd het grootste en langstlopende onderzoek dat sinds 1995 systematisch meet hoe mannen en vrouwen in het nieuws worden gerepresenteerd. Elke vijf jaar wordt er op een specifieke dag (dit jaar was dat 29 september 2020) in 145 landen gemeten hoe vaak en in welke rol of hoedanigheid vrouwen en mannen in het nieuws voorkomen en over welke onderwerpen zij aan het woord worden gelaten. De bevindingen laten zien dat vrouwen, non-binaire personen, trans personen en personen van kleur nog steeds zijn ondergerepresenteerd in het nieuws. Daarentegen lieten Parool en Trouw een veel evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen zien, terwijl ze dezelfde onderwerpen behandelden als andere nieuwsmedia. Journalistieke keuzes kunnen dus veel verschil maken.

ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!
GEFINANCIERD DOOR HET MINISTERIE VAN
ONDERWIJS, CULTUUR & WETENSCHAP.

Online talkshow ‘Kopzorgen: genderverschillen op de sofa’ i.s.m. Pakhuis de Zwijger

GEZONDHEID



In de gezondheidszorg is het mannenlichaam nog steeds het uitgangspunt. Doordat veel wetenschappelijk onderzoek van oudsher is gebaseerd op het mannenlichaam, mist er veel kennis over genderverschillen – ook op het gebied van mentale gezondheid. Zo worden bij vrouwen ADHD en autisme vaak gemist of pas op latere leeftijd ontdekt. Angststoornissen en depressie daarentegen komen twee keer zo vaak voor bij vrouwen als bij mannen. Maar is dat echt zo? Of zoekt een depressieve man minder snel hulp en wordt zijn depressie niet herkend? In de [talkshow](#) ‘Kopzorgen: genderverschillen op de sofa’ ging moderator Diana Matroos hierover in gesprek met experts en ervaringsdeskundigen. Wat zijn de belangrijkste verschillen in de geestelijke gezondheidszorg op het gebied van sekse en gender en hoe houden we hier rekening mee? Aanwezig waren Floortje

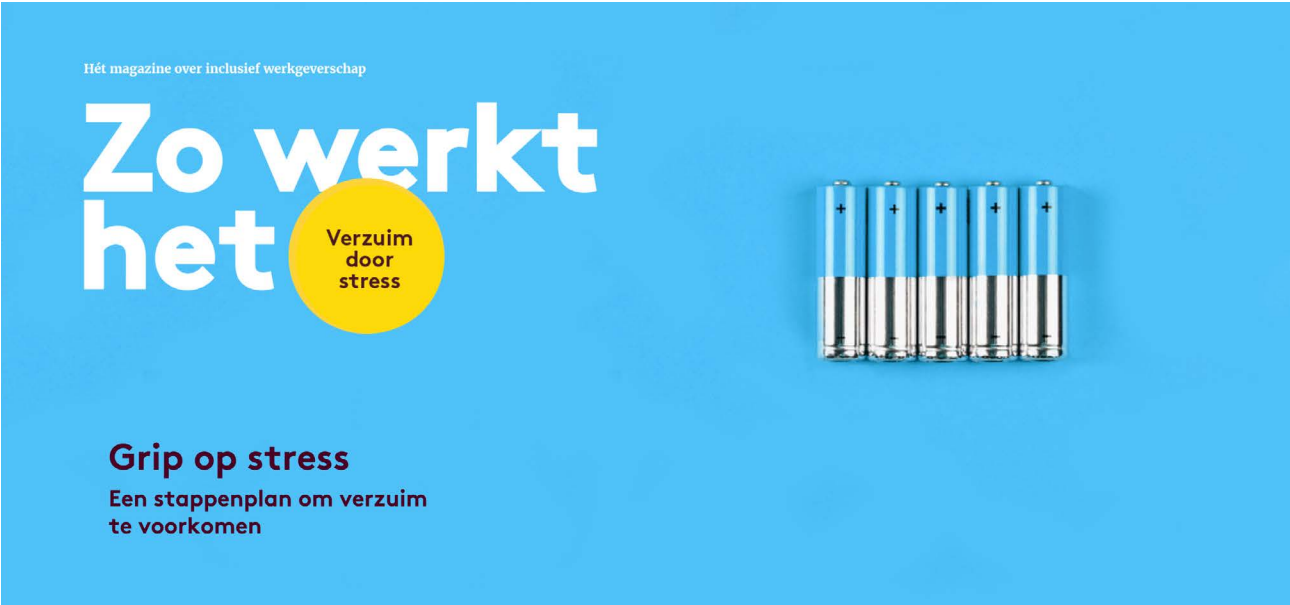
Scheepers (psychiater en hoogleraar Innovatie in de geestelijke gezondheidszorg at UMC Utrecht), Birsen Basar (ambassadeur Nederlandse Vereniging voor Autisme), Maaïke Muntinga (assistant professor Medical Humanities, Amsterdam UMC), Marrie Bekker (hoogleraar Klinische Psychologie, hoofdopleider GGZ en auteur ‘Handboek psychopathologie bij mannen en vrouwen’), Nathan Vos (docent, journalist en schrijver van o.a. het boek ‘Man O Man’), Josanne Ruitenbergh (student communicatie & ambassadeur WOMEN Inc.) en Margreet de Looze (universitair docent Dynamics of Youth, Universiteit Utrecht)

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

Online talkshow	> 670 unieke kijkers
Social media bereik (Facebook/Twitter/Linkedin/Instagram)	25.249 impressies

Onderzoek en magazine Verzuim door stress i.s.m. Aegon

WERK



Stress is al jaren beroepsziekte nummer 1. Dat heeft grote impact, op de medewerkers die het betreft en hun omgeving, op organisaties en op de BV Nederland. Een kwart van het langdurende verzuim (langer dan 6 weken) is stressgerelateerd. Bij vrouwen zijn stressgerelateerde klachten zoals (over)spanning en burn-out 1,5 keer vaker dan bij mannen reden voor ziekmelding. Uit onderzoek blijkt dat een aantal factoren, bijvoorbeeld financiële zorgen, waardering en de levensfase waarin iemand zich bevindt, hierbij een belangrijke rol spelen. WOMEN Inc. deed, in samenwerking met Aegon en Motivaction, [onderzoek](#) naar de achterliggende redenen van psychisch verzuim bij vrouwen. Naar aanleiding

van dit onderzoek verscheen een nieuwe editie van het ‘Zo werkt het’ [werkgeversmagazine](#) waarin werkgevers en werknemers praktische tools, inzichten en tips aantreffen om verzuim te voorkomen en te beperken. In het magazine is onder meer een uitgebreid stappenplan opgenomen met daarin ‘burn-out assessment tools’, werkdrukmeters en handleidingen voor het voeren van gesprekken. Ook delen werkgevers zoals Philadelphia Zorg, arbodienst Perspectief, Duurzaam Den Haag, PostNL, ABN AMRO en de Erasmus Universiteit hun ‘best practices’.

IN ISM AEGON

Online magazine	27.759 unieke pageviews
Social media bereik (Facebook/Twitter/Linkedin/Instagram)	910.496 impressies
PR aandacht (optelsom mediabereik)	8.375.707

Jubileum Festival: lancering van de WOMEN Inc. podcast, nieuwe website en huisstijl

WOMEN INC. CORPORATE



Talkshow over en met vier generaties activisten

In september 2020 vierde WOMEN Inc. haar jubileum. Al 15 jaar zet WOMEN Inc. zich in voor een samenleving met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender en sekse en dat wilden we goed vieren! Ons jubileum was een uitgelezen moment om het grote publiek en onze achterban te laten zien wie we zijn, waar we voor staan en wat we in al die jaren hebben bereikt via onze agenderende aanpak. Dat deden we door middel van een krachtige jubileumvideo met de boodschap dat WOMEN Inc. doorgaat ‘zolang het nodig is’ en waarin we iedereen uitnodigen om aan onze missie bij te dragen. De video kwam tot stand in samenwerking met voormalig ‘fotografe des Vaderlands’, Robin de Puy, en het creatieve bureau KesselsKramer. Tevens presenteerden we onze nieuwe website, inclusief nieuwe huisstijl, passend bij de organisatie die we nu, na 15 jaar, zijn. Ook trakteerden we onze volgers

op een eigen WOMEN Inc. podcast waarbij de eerste editie geheel in het teken stond van ons 15-jarige bestaan.

Uiteraard vierden we ook feest! Van 23 tot en met 27 september organiseerden wij ‘Het WOMEN Inc. Jubileumfestival’, met een bomvol (gratis) online programma. We organiseerden: een lezing over genderverschillen in de geestelijk gezondheidszorg; verschillende live Q&A-sessies op Instagram over o.a. Mannen en Feminisme, Body Positivity en 15 jaar WOMEN Inc.; aanTafelgesprekken waarbij vrouwen met elkaar in gesprek gingen over hun dromen; een workshop over ‘unconscious bias’ en stereotypering; een online ‘inclusieve filmquiz’ vol mooie prijzen; en we sloten af met een bijzondere talkshow over en met vier generaties activisten.

www.womeninc.nl/jubileum	15.128 unieke bezoekers
Social media bereik (Facebook/Twitter/Linkedin/Instagram)	180.458 impressies
Podcast	1.581 x beluisterd
PR aandacht (optelsom mediabereik)	10.348.930

Campagne Het Werkt Niet & lancering website ditwerktwel.nl

WERK GELD



Gelijke toegang tot het combineren van werk en onbetaalde zorg is in Nederland helaas nog niet goed geregeld. Veel mensen hebben last van het feit dat het huidige systeem niet werkt en komen in de knel tussen hun betaalde werk en onbetaalde zorgtaken. Daarom riepen we met de grote publiekscampagne en petitie ‘Het Werkt Niet!’ de politiek op om haar verantwoordelijkheid te nemen en aan de slag te gaan met:

- Goede, (zo goed als) gratis kinderopvang, zonder gedoe en voor alle kinderen toegankelijk
- 100% betaald partnerverlof en ouderschapsverlof
- Financiële waardering voor mantelzorgers.

In aanloop naar de campagne gaven we peilingbureau Ipsos opdracht om onderzoek te doen naar de gevolgen voor jonge ouders en mantelzorgers als bovenstaande voorzieningen gerealiseerd zouden worden. De uitkomsten van dit onderzoek gebruikten we als basis voor onze campagne en in het opvoeren van maatschappelijke druk rondom kinderopvang. Dit leidde onder andere tot enorme persaandacht en Kamervragen.

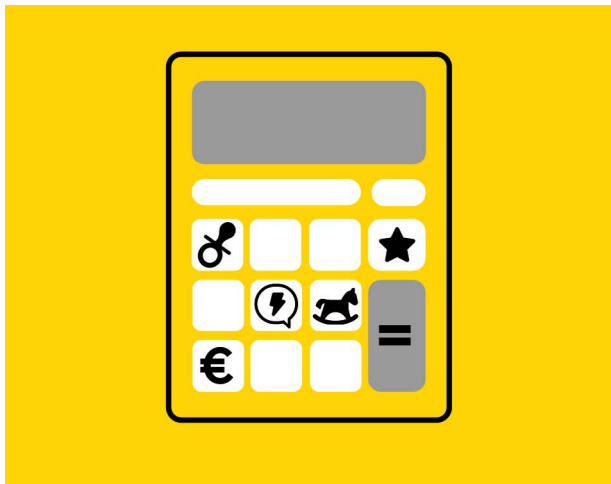
Daarbij haalden we in de campagneperiode meer dan 5000 extra handtekeningen op voor de petitie Stem Gendergelijkheid.

ALLIANTIE SAMEN WERKT HET!
GEFINANCIERD DOOR HET MINISTERIE VAN
ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP.

Ditwerktwel.nl	14.000 unieke bezoekers
Social media bereik (Facebook/Twitter/Linkedin/Instagram)	950.000 impressies
PR aandacht (optelsom mediabereik)	18.935.483
Postercampagne bereik	5.200.000 personen

Project Lobby Kinderopvang

WERK GELD



Wat WOMEN Inc. betreft is er een doorbraak nodig in de kinderopvang. Weg met het huidige, complexe, dure systeem dat alleen toegankelijk is voor kinderen met werkende ouders. Het is tijd voor (zo goed als) gratis kinderopvang voor kinderen van 0-12 jaar. Zonder complex toeslagensysteem. Net zo gewoon als de basisschool. Toegankelijk voor alle kinderen en gericht op hun ontwikkeling, zodat iedereen in Nederland een gelijke start krijgt. En we het volle potentieel van moeders en vaders daadwerkelijk gaan gebruiken. Kortom, de hoogste tijd dat de overheid hier in gaat investeren!

We stelden dit jaar een position paper op met deze aanbeveling en de voordelen om het huidige systeem te hervormen. Deze is verstuurd aan alle politieke partijen en dan met name de schrijvers van de politieke verkiezingsprogramma's. Dit alles in de hoop dat hiermee het onderwerp hoog op de politieke agenda komt te staan en tevens meegenomen wordt bij de onderhandelingen voor de totstandkoming van het regeerakkoord. We vonden voor deze paper tientallen organisaties (van de FNV tot aan brancheverenigingen in de kinderopvang) bereid om de aanbeveling mede te ondertekenen en zo extra kracht bij te zetten.

Ook rekenden we samen met consultants door wat de kosten en baten van een investering in kinderopvang kunnen opleveren. Wat bleek? Op basis van onze berekeningen kan een kinderopvangsysteem 2 miljard aan extra belastinginkomsten opleveren doordat ouders (meer uren) gaan werken. En 1,4 miljard aan kostenbesparing door minder arbeidsverzuim bij ouders als gevolg van afname in stress. Om nog niet te spreken over de lange termijn effecten doordat kinderen zich beter kunnen ontwikkelen. Het kost wat, maar de investering betaalt zich terug! Aanvullend op deze actie lieten we bovendien de stem horen van de ouders die kinderopvang momenteel duur en ingewikkeld vinden door de campagne 'Ouders aan het woord over het kinderopvangstelsel'.

BERNARD VAN LEER FOUNDATION
EN KINDEROPVANGFONDS

11 politieke partijen beloven > 400 miljoen euro investering in de kinderopvang in hun verkiezingsprogramma (en in de doorrekening van het Centraal Planbureau)

Financieel bewustzijn

GELD

'Ik vond mezelf een leukere moeder doordat ik eraan kon blijven werken!'
-HANNEKE-



Wist je dat... vrouwen na een scheiding **een kwart** van hun koopkracht verliezen?



In samenwerking met pensioenfondsen ABP stonden we in 2020 stil bij het thema 'Grip op geldzaken' om het financieel bewustzijn onder vrouwen, met name bij verschillende levensgebeurtenissen, te vergroten. Dit deden we op drie verschillende momenten:

- 11 september: Dag van de Scheiding
- 3-5 november: Pensioendriedaagse
- 30 november - 6 december: De (zelf geïnitieerde) Week van Zwangerschap & Geld

Aan de ene kant maakten we onze achterban bewust door informatie, feiten en cijfers te delen over de invloed van bepaalde levensgebeurtenissen op de financiële situatie van vrouwen, we schreven over de babyboete

en de invloed van een eventuele scheiding. Deze feiten en cijfers illustreerden we met interviews en persoonlijke ervaringen uit onze achterban zelf. Aan de andere kant deelden we tools waarmee vrouwen meer inzicht krijgen in hun eigen financiële situatie. Hieronder valt de RealityCheck van ABP.

ABP PENSIOENFONDS VOOR
OVERHEID EN ONDERWIJS

Social media bereik (Facebook/Twitter/Linkedin/Instagram)	295.475 impressies
---	--------------------

Equal Pay Day

WERK



In 2020 viel Equal Pay Day op 11 november. De gedachte achter Equal Pay Day is dat vrouwen vanaf die datum tot het einde van het jaar symbolisch voor niets werken, gegeven het gemiddelde loonverschil tussen vrouwen en mannen. In 2020 was dat ten opzichte van het jaar daarvoor met slechts 1% gedaald naar 14%. Op deze dag vroegen we aandacht voor de rol van werkgevers in het dichten van de loonkloof. In samenwerking met work-life platform Intermediair deden we navraag bij circa vijftig werkgevers en HR professionals. Driekwart van hen gaf aan dat gelijke beloning een thema is binnen de organisatie, maar slechts een klein deel onderneemt daadwerkelijk actie. De rol van het hoger management bleek hierbij doorslaggevend.

De organisaties die wél actief aan de slag wilden met het onderzoeken en dichten van de loonkloof konden zich aanmelden voor de Gelijk Loon Check. Deze tool is ontwikkeld in samenwerking met onderzoeksbureau AnalitiQs om snel en gemakkelijk onderzoek naar de loonkloof te doen. Ondertussen hebben 206 werkgevers de Gelijk Loon Check aangevraagd.

Online magazine	6018 unieke pageviews
Social media bereik (Facebook/Twitter/Linkedin/Instagram)	413.391 impressies
PR aandacht (optelsom mediabereik)	7.201.021

LOKET Inc.: Training & advies op maat

WOMEN INC. CORPORATE



Versnelling op inclusiviteit binnen organisaties
De activiteiten van LOKET Inc. inspireren, creëren bewustwording en zetten organisaties in beweging. Hiermee zetten we de versnelling in gang naar een inclusieve samenleving met inclusieve organisaties waarin elk individu meetelt, meedoet en wordt gezien om de waarde die zij/hij kan brengen.

Van 'live' bijeenkomsten naar online
In het jaar 2020, hebben onder andere COVID-19, de Black Lives Matter beweging en de toeslagenaffaire gezorgd voor meer bewustzijn over de ongelijkheid in de samenleving, waardoor de roep vanuit de maatschappij om een versnelling op inclusiviteit ook veel organisaties heeft bereikt. Waar de aanvragen in het begin van 2020 even stil kwamen te liggen door COVID-19, merkten we juist een toegenomen vraag in de tweede helft van het jaar, waardoor we een groot aantal masterclasses en inclusiviteitstrajecten hebben kunnen verzorgen. Vanwege COVID-19 hebben we in korte tijd onze producten, vaak in de vorm van 'live' bijeenkomsten omgezet naar (bijna) volledig online. Zo konden we onze masterclasses blijven

aanbieden en heeft het ons ook flexibiliteit en een groter bereik gebracht.

Masterclasses
In 2020 heeft LOKET Inc. in totaal 10 masterclasses gegeven en zijn er meer dan 500 mensen getraind bij de volgende organisaties en bijeenkomsten: Coca-Cola European Partners, RTL Nederland en RTL Nieuws, KFC Northern Europe, SDG Action Day, Eénvandaag, Congres voedingsgeneeskunde M/V, LOB-congres van NVS-NVL, VIA Nederland (Vereniging van de communicatieadviesbureaus in Nederland).

Geprofessionaliseerd: trajecten op maat
In 2020 hebben we vanuit LOKET Inc. voor KFC Northern Europe en RTL Nederland inclusiviteitstrajecten op maat gemaakt om hun diversiteit- en inclusiviteitsdoelstellingen te formuleren en een aanzet te maken voor een plan van aanpak. Bij beide trajecten zijn we gestart met een Masterclass voor de board om bewustzijn te creëren om vervolgens tijdens het versnellingsgesprek concrete diversiteitsdoelen te formuleren, gekoppeld aan de organisatiedoelstellingen. Voor RTL Nederland hebben we daarnaast hetzelfde traject bij RTL Nieuws mogen verzorgen en tevens een rondetafelgesprek georganiseerd voor de verantwoordelijken van de verschillende content-afdelingen.

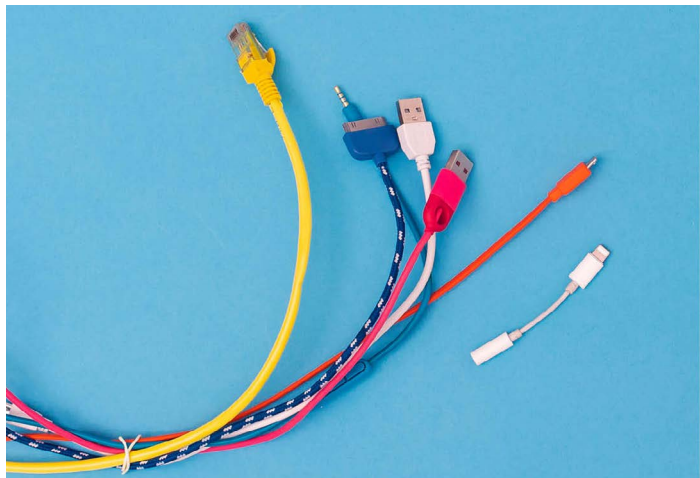
Nieuw: Rondetafelgesprekken en Themabijeenkomsten
Naast de professionaliseringsslag die we dit jaar hebben gemaakt op de trajecten, hebben we aan het aanbod van LOKET Inc. ook rondetafelgesprekken en themabijeenkomsten toegevoegd. Zo hebben we een thema-bijeenkomst voor het vrouwennetwerk van Stedin georganiseerd en zullen we in 2021 dit ook voor het Ministerie van Financiën organiseren.

LOKET INC. AANVRAGEN WORDEN DOOR DE AANVRAGER GEFINANCIERD.

Masterclasses aantal / aanwezigen	10 / 525
Versnellingsgesprekken aantal / aanwezigen	3 / 19
Rondetafelgesprek aantal / aanwezigen	1 / 8
Themabijeenkomst aantal / aanwezigen	1 / 26

INCubator programma // De route naar Inclusief Werkgeverschap

WERK



2020 was het tweede jaar van het project ‘De route naar inclusief werkgeverschap’, met als doel om Nederlandse bedrijven te laten versnellen op inclusief werkgeverschap. WOMEN Inc. breidde haar *living lab* uit naar 13 ‘INCubators’: Alliander, ABN AMRO, TNO, Amsterdam UMC, Gemeente Amsterdam, Coca Cola, EY, Nationale Postcode Loterij, Erasmus Universiteit, HPE, Havenbedrijf Amsterdam, KIT en KFC. Zij gingen binnen en buiten de organisatie aan de slag met onderwerpen zoals partnerverlof, gelijke beloning en een inclusieve cultuur. Hierbij sloten we aan op de actualiteit: de Wet Invoering Extra Geboorteverlof ging per 1 juli 2020 in, de coronamaatregelen leidden tot massaal thuiswerken, de Black Lives Matter beweging zorgde voor belangrijke aandacht voor inclusie en sociale veiligheid binnen organisaties en er ontstond een politieke meerderheid in de Tweede Kamer voor de invoering van een vrouwenquotum, een historische doorbraak!

Middels verschillende sessies met de INCubators brachten we wetenschappelijke kennis en praktijkervaringen samen. Zo konden we elkaar inspireren, van elkaar leren, en zien waar de versnelling mogelijk was. Daarnaast vormde deze kennis de basis voor een online tool die in 2021 wordt gelanceerd. Ook deelden we kennis uit het project met onze community van ruim 600 werkgevers en organiseerden we ons jaarlijkse werkgeversfeest over partnerverlof en het voorkomen van verzuim. Hiermee bereikten we meer dan 900 Nederlandse werkgevers. Tot slot trokken we samen op met partners zoals de SER, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Talent naar de Top, Stichting Topvrouwen, Stichting Topvrouw van het Jaar, Diversiteit in Bedrijf, VNO-NCW, ECHO en de Landelijke Vereniging voor Vrouwelijke Hoogleraren en sloten we ons aan bij de oproep voor het initiatief tot oprichting van een Nederlandse Emancipatie Autoriteit (NEMA).

GOLDSCHMEDING FOUNDATION VOOR MENS, WERK EN ECONOMIE

Funding Mothers

WOMEN INC. CORPORATE



De Funding Mothers van WOMEN Inc. zijn in vijf jaar (2016-2020) uitgegroeid tot een indrukwekkende groep van 64 toonaangevende particuliere donateurs uit verschillende disciplines, die de missie van WOMEN Inc. ondersteunen, door financieel bij te dragen en hun expertise en netwerken met ons te delen. Dankzij de Funding Mothers kan WOMEN Inc. op een onafhankelijke wijze constructief doorbraken blijven creëren, ook als er nog geen betalende partners voor een project zijn gevonden.

Na vijf jaar groei hebben we in 2020 de balans opgemaakt, met onze extra actieve groep van Funding Mothers-ambassadeurs (Maya Meijer-Bergmans, Carolien Gehrels, Carien van der Laan, Noëlle Haitzma, Tanja Nagel, Marieke van der Plas en Marijke Paaijms). Een aandachtspunt uit onze reflectie na vijf jaar is de diversiteit onder de Funding Mothers. Naast diversiteit in disciplines en sectoren (wetenschap, media, cultuur, bedrijfsleven), willen we ook diversiteit in profielen van vrouwen blijven bevorderen.

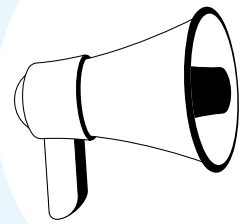
Een ander besluit is om de huidige groep Funding Mothers extra met de missie van WOMEN Inc. te verbinden, door hen nog meer te betrekken bij thema's waarop zij drive, expertise en netwerken hebben. Waar we eerder investeerden in de groei van het aantal Funding Mothers, investeren we per 2020 vooral op optimale verbinding met hen. Zowel onderling, met een actieve LinkedIn-groep en exclusieve kwartaalnieuwsbrief, als door ze meer bij onze WOMEN Inc. activiteiten te betrekken. Dit leverde bijvoorbeeld al een mooie inhoudelijke verbinding op, toen Funding Mother Hella de Jonge het werk van WOMEN Inc. aan gendersensitieve gezondheidszorg opnam in haar documentaire over het Vrouwenhart.

Vanwege de coronapandemie en het verbod op grote live bijeenkomsten, kon het jaarlijkse diner niet doorgaan. Wel is er in het najaar snel geschakeld om twee zoomsessies op thema te organiseren: ‘inclusief werkgeverschap’ in november en ‘representatie aan de top’ in december. Tijdens deze sessies dachten de Funding Mothers vanuit hun expertise mee over uitdagingen en oplossingen voor deze thema's.

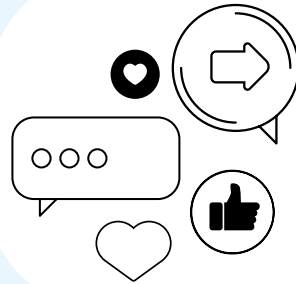
Aantal Funding Mothers	64
------------------------	----

IMPACT EN BEREIK

ONLINE CIJFERS



Totaal
organisch bereik
9.035.033
.....
Unieke
websitebezoekers
> 300.000



Totaal aantal
interacties
423.413

EVENTS



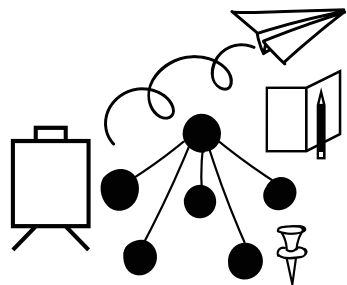
Stem Gendergelijkheid ruim **18.000**
ondertekenaars

Werkgeversevent ruim **900** kijkers

Jubileum **15.128** unieke bezoekers

Online aanTafel **138** deelnemers

NETWERK



Vrijwilligers: Gespreksleiders **495**

Vrijwilligers: Ambassadeurs **16**

Funding Mothers **64**

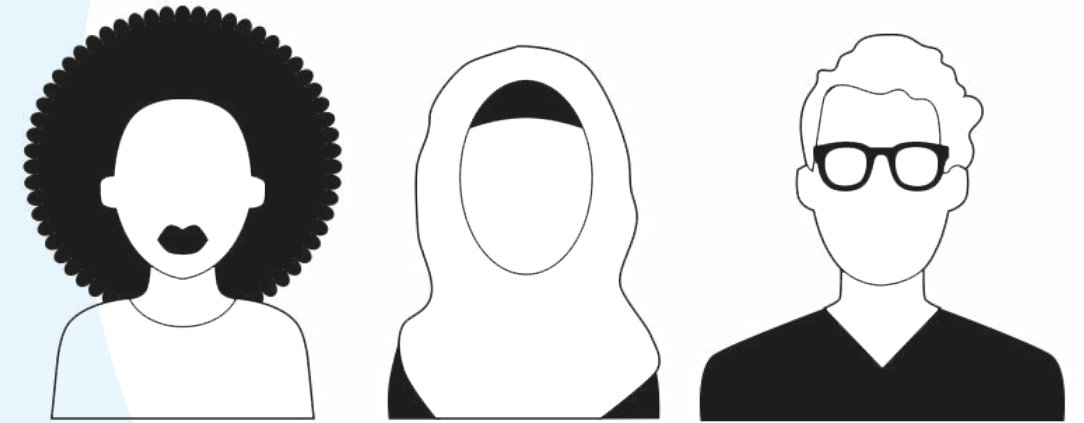
Werkgeverscommunity **> 600**

INCubators **13**

PODCASTS



12.500 x beluisterd



LOBBY IMPACT

Werk – zorgverdeling:

- De Wet Invoering Extra Geboorteverlof is met ingang van 1 juli van kracht waarbij vaders en partners bij de geboorte van hun kind recht hebben op 6 weken betaald verlof.

Representatie en doorstroom van vrouwen:

- De voorbereidingen zijn getroffen door het Ministerie van Rechtsbescherming en Ministerie van OCW voor het inrichten van de nieuwe wet Ingroeiquotum, waarbij o.a. ten minste 1/3 deel van de Raad van Commissarissen van beursgenoteerde bedrijven moet bestaan uit mannen en tenminste 1/3 deel uit vrouwen. Op 6 november is het wetsvoorstel ingediend.

Gezondheidszorg op maat:

- Tijdens de begrotingbespreking van het Ministerie Volksgezondheid, Welzijn en Sport hebben Bergkamp (D66) en Ploumen (PvdA) een amendement van 3 miljoen ingediend voor voortzetting van 1 jaar kennisprogramma Gender en Gezondheid. De Tweede Kamer stemde voor.
- Een motie over het doorbreken van het taboe op de overgang door Sazias (50PLUS) en Ellemet (GroenLinks) wordt aangenomen door de Tweede Kamer.
- Ploumen (PvdA) dient initiatiefnota in over de noodzaak van gendersensitieve zorg.

Kinderopvang:

- 11 politieke partijen hebben in hun verkiezingsprogramma een investering van >400 miljoen voor kinderopvang opgenomen.

THOUGHT LEADERSHIP

Binnen onze strategische aanpak maken we onderscheid tussen Thought & Action Leadership. De Thought Leadership thema's zijn onderwerpen waar we (nog) geen gefinancierde projecten op hebben, maar waarvan we wel zien dat ze actueel zijn en waarvan we het essentieel vinden dat WOMEN Inc. hier actief over communiceert en een standpunt over inneemt. Dit is dus aanvullend op alle thema's die vanuit onze projecten binnen Action Leadership worden opgepakt en uitgedragen. In 2020 kozen we onder andere voor de onderwerpen onderwijs en gelijke behandeling van trans vrouwen.

Onderwijs

Het onderwijs is voor WOMEN Inc. een belangrijk thema, want als je de huidige ongelijkheid wil aanpakken moet je zijn waar de ongelijkheid begint. Ieder kind heeft recht op een inclusief onderwijssysteem, gebaseerd op gelijke kansen. Alle kinderen zouden zich thuis en veilig moeten voelen en met een onbeperkt zelfbeeld van school moeten kunnen gaan. Uit onderzoek blijkt dat op dit moment ons onderwijssysteem nog steeds kansenongelijkheid creëert. Veel kinderen ondervinden dus op school en vaak al op de basisschool de nadelen van negatieve of beperkende stereotypering en onterechte onderschatting. Daardoor krijgen ze een lager schooladvies, beschouwen ze zichzelf als minder slim of ambitieus en zien ze voor zichzelf minder mogelijkheden in hun beroepskeuze of -branche. Dit gaat voor ons als samenleving ten koste van het volledige potentieel van onze huidige en toekomstige arbeidskrachten. De documentaireserie 'Klassen' bij de NPO – die veel kijkers genereerde – bracht deze ongelijkheid en verschillen op een bijzondere manier in beeld, waardoor er ook meer aandacht kwam voor de effecten van deze situatie op korte en lange termijn. De kansenongelijkheid staat de ontwikkeling en keuzevrijheid van huidige

én toekomstige generaties in de weg. Dit jaar hebben we een expertsessie georganiseerd met verschillende onderwijsdeskundigen, waarin we ophaalden welke verandering er nodig is om de kansenongelijkheid in het te verkleinen. Ook schreven we mee aan de [uitspraak](#) van Lab Toekomstige Generaties 'Naast leerplicht ook ontwikkelrecht' en trainden we 25 decanen over bias en het voorkomen van onbewuste vooroordelen op het LOB-congres van onderwijsvereniging NVS-NVL.

Gelijke behandeling voor trans vrouwen

In 2020 heeft WOMEN Inc. meerdere malen van zich laten horen door op te komen voor de rechten van trans vrouwen. Trans vrouwen zijn vrouwen en daarom zet WOMEN Inc. zich ook voor hun kansen in. Vrouwenemancipatie en de emancipatie van transgender personen staan elkaar niet in de weg. Eerder gaan ze hand in hand. Met verschillende organisaties (Transgender Netwerk Nederland, Rutgers Kenniscentrum Seksualiteit, WO=MEN, COC Nederland, Bureau Clara Wichmann, De Bovengrondse, NNID Nederlandse organisatie voor seksediversiteit, Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis) vroegen we hier aandacht voor in [dagblad Trouw](#).



PROJECTEN EN PARTNERSCHAPPEN

Om de doelstellingen voor 2030 te kunnen realiseren, zoekt WOMEN Inc. steeds actief naar samenwerkingsverbanden met verschillende fondsen, overheden, organisaties en particuliere donateurs. Naast de meerjarige partnerschappen zijn we in 2020 ook gestart met nieuwe initiatieven en projecten. Hieronder een overzicht van onze samenwerkingsverbanden:

Alliantie Gezondheidszorg op Maat (2018 – 2022)

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

Alliantie Samen werkt het! (2018 – 2022)

De Alliantie Samen werkt het! streeft naar een maatschappij waarin vrouwen en mannen vrije keuze en gelijke mogelijkheden hebben én benutten voor het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg. Vanuit deze Alliantie zijn we gestart met het initiatief/keurmerk '[Dit werkt wel](#)', waar verschillende handelingsperspectieven en tools aangeboden worden aan publiek, bedrijfsleven en politiek. De Alliantie is een samenwerking van Bureau Clara Wichmann, Movisie, Nederlandse Vrouwen Raad, WO=MEN en WOMEN Inc. en wordt gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Alliantie Gender & GGZ in oprichting (vanaf 2020)

In 2020 zijn de eerste voorbereidingen getroffen voor het oprichten van een Alliantie Gender & GGZ met betrokken partijen zoals Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP), Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVvP), Nederlandse

Vereniging Gender & Gezondheid, Vereniging Praktijk Ondersteuners Huisarts POH GGZ, de Nederlandse GGZ, MIND, Samen zonder Stigma en WOMEN Inc. De missie van deze Alliantie is om de kwaliteit van de geestelijke gezondheidszorg te verbeteren en gezondheidswinst te boeken, door aandacht te stimuleren voor de rol van sekse en gender in psychische gezondheid in onderzoek, onderwijs, algemene GGZ-kennis, en de praktijk. Deze Alliantie zal o.a. opereren als de Nederlandse afdeling van de International Association for Women's Mental Health (IAWMH). De Alliantie Gender & GGZ zal in februari 2021 officieel van start gaan.

Alliantie Werk & Gezin (2019 – 2020)

De 'gelegenheidsalliantie' Werk & Gezin bestaat uit WOMEN Inc., VDRS, Stichting voor Werkende Ouders en Rutgers en is gericht op de communicatie rondom de implementatie van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) en het stimuleren van family friendly beleid voor werknemers en werkgevers. Deze Alliantie werd tot juli 2020 gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarna is het contact tussen de alliantiepartners voortgezet en zijn plannen gemaakt voor een vervolgproject in 2021.

Coalitie Beeldvorming in de Media (vanaf 2017)

De Coalitie Beeldvorming in de Media, die in 2017 geïnitieerd werd door WOMEN Inc., is in 2020 zelfstandig doorgegaan. De coalitie heeft als doel stereotypering tegen te gaan en bewustzijn over vooroordelen te bevorderen bij mediapartijen. WOMEN Inc. heeft daarbij een adviserende rol en levert expertise voor het inhoudelijk vormgeven van de bijeenkomsten. De VEA (de Vereniging van Communicatieadviesbureaus, die vanaf 2021 VIA Nederland heet) is nu de coördinator van deze coalitie. Deelnemende mediapartijen zijn o.a. de Nederlandse Publieke Omroep, RTL Nederland, VICE Benelux, Include Now, EndemolShine, Coca-Cola European Partners, World Press Photo, Unfold, Viacom en Universal Media.

Coalitie Zwangerschapsregister (2018 – 2020)

De afgelopen jaren is er door Bijwerkingencentrum Lareb geïnvesteerd in de opzet en validatie van het zwangerschapsregister pREGnant. Het doel van dit landelijke register is om meer informatie te kunnen verzamelen over het gebruik en de mogelijke effecten van medicijnen voor moeder en (ongeboren) kind, tijdens en na de zwangerschap. En alle opgedane kennis in te bedden in de Geboortezorg. Deze coalitie is een samenwerking tussen Bijwerkingencentrum Lareb en WOMEN Inc., in samenwerking met de Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV) en de Nederlandse Vereniging voor Obstetrie en Gynaecologie (NVOG) en is tot voorjaar 2020 gefinancierd door ZonMw. WOMEN Inc. is binnen de coalitie expert op het gebied van maatschappelijke verandering.

Consortium Kennisontsluiting Gender & Gezondheid (2018 – 2022)

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

INCubatorsnetwerk Inclusief Werkgeverschap (2019 – 2021)

In het belang van werknemers en werkgevers van deze en toekomstige generaties is in 2019 het programma 'De route naar inclusief werkgeverschap' gestart. Met vele samenwerkingspartners waaronder de Sociaal Economische Raad, Talent naar de Top, Stichting Topvrouwen, Stichting Topvrouw van het jaar, Diversiteit in Bedrijf, Emma at Work, College Rechten van de Mens, MVO Nederland en een actief betrokken netwerk van meer dan 13 INCubators (Alliander, ABN AMRO, TNO, Amsterdam UMC, Gemeente Amsterdam, Coca Cola European Partners, EY Nederland, Nationale Postcode Loterij, Erasmus Universiteit, HPE, Havenbedrijf Amsterdam, KIT en KFC) gaan we samen een versnelling realiseren richting een inclusieve arbeidsmarkt. De coördinatie van dit programma ligt in handen van WOMEN Inc. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie.

Lab Toekomstige Generaties (vanaf 2018)

In alles wat we nu doen, beïnvloeden we het leven van toekomstige generaties. Onze (westerse) samenleving is echter veelal ingericht op de korte termijn. Veel van de keuzes die nu positief uitpakken, kunnen op lange termijn een enorme positieve of negatieve impact hebben op onze leefomgeving en op de kansen van hen die nog gaan komen. De rechten, behoeften en belangen van toekomstige generaties zijn nu nog op geen enkele manier geïnstitutionaliseerd en worden nog niet consequent vertegenwoordigd of behartigd bij relevante besluitvormingsprocessen. Het Lab Toekomstige Generaties wil ervoor zorgen dat in 2025 de belangen van toekomstige generaties in de samenleving verankerd worden en dat iedereen in onze samenleving deze belangenbehartiging als normaal en urgent beschouwt. Dit project is een samenwerking met Earth Charter en Worldconnectors en wordt gefinancierd door de Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie, Iona Stichting en Triodos Foundation.

Nationale Postcode Loterij (vanaf 2012)

De Nationale Postcode Loterij is opgericht om goede doelen te steunen die werken aan een rechtvaardige en groene wereld. De loterij werft fondsen voor haar goede doelen en geeft bekendheid aan hun werk. WOMEN Inc. wordt al sinds 2012 gesteund door de Postcode Loterij met een jaarlijkse ongeoormerkte bijdrage. Dankzij de deelnemers van de loterij kunnen wij ons inzetten om de kansen voor meisjes en vrouwen te vergroten en daarmee gendergelijkheid te bevorderen in Nederland. We richten ons met steun van de Postcode Loterij op de gewenste systeemverandering via enerzijds bewustwordingscampagnes waarbij wij de stem van vrouwen laten horen en anderzijds op het verspreiden van beschikbare kennis, tools en programma's richting vrouwen in het hele land, middels ons ambassadeursnetwerk en via samenwerkingen in het land met andere vrouwenorganisaties en netwerken.

Samenwerking met Aegon: Actieplan Psychisch verzuim bij vrouwen

Stress is al jaren beroepsziekte nummer één. Verzekeraar Aegon hoort en ziet dat terug bij de werkgevers die bij hen aangesloten zijn. Uit onderzoek blijkt dat bij vrouwen stressgerelateerde klachten (zoals burn-out en overspanning) anderhalf keer vaker reden zijn voor ziekmelding. Aegon en WOMEN Inc. hebben de krachten gebundeld om de achterliggende redenen van psychisch verzuim te onderzoeken en werkgevers en werknemers praktische tools, inzichten en tips te geven om psychisch verzuim te voorkomen en te beperken.

Samenwerkingspartners Ouderschap & Werk (2016 – 2020)

Vanuit een samenwerkingsverband met Rutgers en VDRS zet WOMEN Inc. zich al jaren in voor een samenleving waarin iedere ouder (vader en moeder) in staat is om optimaal bij te dragen aan de ontwikkeling van hun jonge kind(eren) (0-3 jaar) en dat te combineren met betaald werk. Doel is dat

er in 2020 minder belemmeringen (maatschappelijk en in beleid) zijn voor jonge ouders om vrije en geïnformeerde keuzes te maken, als het gaat om zorg voor hun kind en de balans met werk. Na een actieve politieke lobby is in 2020 de Wet Invoering Extra Geboorteverlof ingevoerd met de verlenging van het betaalde partnerverlof naar zes weken totaal. Helaas nu nog wel met een 70% uitbetaling, dus we zetten onze lobby voort om dit naar 100% betaald om te zetten.

Samenwerkingspartners Stem Gendergelijkheid

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

Samenwerkingspartners Kinderopvang

Rond het onderwerp kinderopvang is een samenwerkingsverband ontstaan waarbij we gezamenlijk oproepen tot goede, (zo goed als) gratis kinderopvang, zonder gedoe en voor alle kinderen toegankelijk. Dit manifest is ondertekend en gesteund door de volgende samenwerkingspartners: Atria, Augeo, Bernard van Leer Foundation, BDKO, Boink, Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang, Brancheorganisatie Kinderopvang, Bureau Clara Wichmann, Ditwerktwel.nl / Alliantie Samen werkt het!, Emancipator, FNV, Kinderopvang Fonds, PPINK, NCJ, NVR, Ouders van Nu, Ouderwijzer,

She Consult, Stichting voor Werkende Ouders, Talent naar de Top, Topvrouw van het Jaar, VDRS, WO=MEN.

Social Development Goals 5 – Gender Equality

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

Social Development Goals 10 – Reduce Inequalities

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



Lancering Alliantie Gender en GGZ

ORGANISATIE EN PERSONEEL

Het afgelopen jaar hebben we weer met een enorm betrokken, enthousiast en bevlogen team van circa 23 mensen gewerkt bij WOMEN Inc.. Allemaal individuen die zich met hart en ziel inzetten voor onze missie om gendergelijkheid te vergroten in Nederland. In dit coronajaar werd veel flexibiliteit en veerkracht gevraagd van ons team. Van de één op de andere dag gingen we met z'n allen volledig vanuit huis werken en gingen we op zoek naar manieren om met elkaar in contact te blijven en via online middelen toch de WOMEN Inc. teambeleving te behouden.

De impact van Corona op werkwijze en team

De corona-uitbraak had een grote impact op de organisatie en het team. Na de bekendmaking van de eerste coronabesmetting in ons land begin maart, kondigde de Rijksoverheid op advies van het RIVM de eerste coronamaatregelen aan, waarbij iedereen vanuit huis moest gaan werken. WOMEN Inc. heeft het afgelopen jaar altijd de richtlijnen vanuit de RIVM en de Rijksoverheid zoveel mogelijk gehanteerd. Dit zorgde voor de nodige veranderingen in onze werkwijze, waarbij we met elkaar omschakelden naar online vergaderen via digitale tools zoals Google Meets, Teams, Zoom en Webex. Deze overgang verliep gelukkig erg soepel, omdat we als organisatie al gewend waren om 'in the cloud' te werken via Google Drive en de meeste collega's in het bezit waren van een WOMEN Inc. laptop zodat hier geen extra inspanningen voor nodig waren. Tegelijkertijd zagen we dat voor onze collega's met jonge kinderen het een hele uitdaging was om in de beginfase het geven van thuisonderwijs te combineren met thuis werken. Tevens was het voor onze jonge, startende collega's niet altijd mogelijk om vanwege kleine behuizing een aparte werkplek in te richten waardoor werk en privé letterlijk in dezelfde kamer plaatsvonden. Mentaal gezien hadden meerdere collega's last van het verbod op sociale activiteiten en voelden sommigen zich daardoor eenzaam, terwijl anderen weer blij waren met thuis

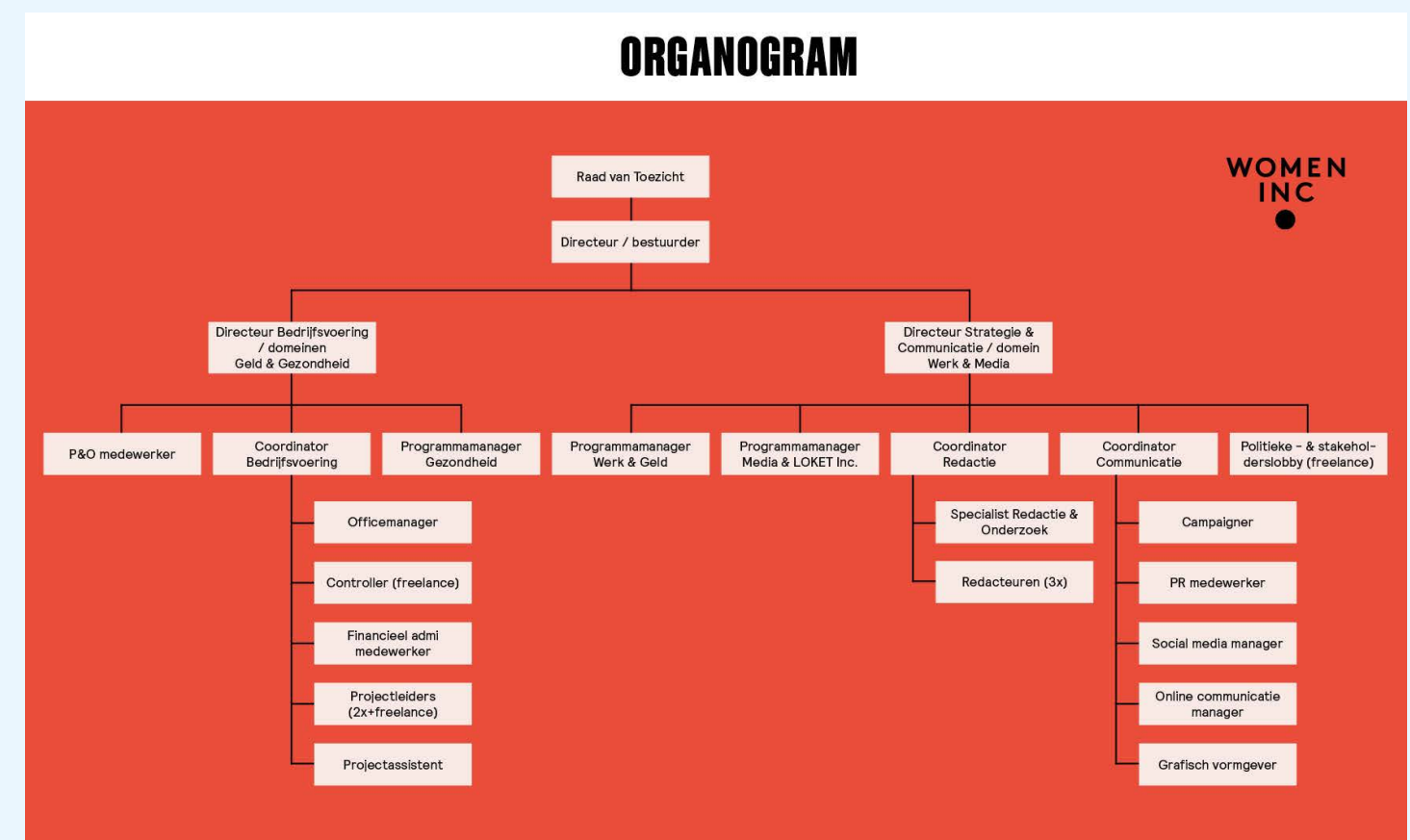
werken (zonder de afleiding van een drukke werkvloer), het wegvallen van de reistijd woon-werkverkeer en een andere work/life balance. Als directieteam hebben we bewust op diverse momenten gedurende het jaar ruimte gegeven tot het uiten van deze verschillende gevoelens van onmacht, eenzaamheid, frustratie, blijdschap, rust en focus, tijdens digitale borrels, de wekelijkse online 'kick off' of een 'virtueel ontbijtje'. Tevens zijn we met onze medewerkers in gesprek over individuele behoeften om daar waar mogelijk ruimte aan te bieden. Meer dan ooit is ons duidelijk geworden dat onze mensen het kapitaal van onze organisatie vormen en dat er naast externe strategie ook voldoende aandacht en investering moet blijven in de interne bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling. Als tegemoetkoming voor de extra kosten voor lunch, koffie/thee, gas/water/licht, etc. hebben we onze medewerkers in 2020 een thuiswerkvergoeding gegeven van € 250,- per persoon. Het opbouwen van relaties met nieuwe partners en de afhandeling van nieuwe projectaanvragen kostte echter aanzienlijk meer tijd. Er werd door velen begrijpelijkerwijs vaak afgewacht met grote beslissingen. Dat vertraagde de acquisitie en wervingstrajecten en maakte dat wij dit jaar voor het eerst in jaren uit de reserves van WOMEN Inc. moesten putten, in plaats van dat we ze konden aanvullen. Een aandachtspunt voor volgend begrotingsjaar. Daarom is halverwege het jaar voor een salaris freeze gekozen, zodat we alle medewerkers konden behouden en de nodige projecten konden blijven uitvoeren. We hebben in 2020 dan ook geen staatssteun hoeven aanvragen, we konden deze onverwachte klap samen opvangen.

Nieuwe organisatiestructuur

Ingegeven door onze Theory of Change met een indeling op de inhoudelijke hoofdthema's Gezondheid, Geld, Werk en Media hebben we het eerste halfjaar met een externe organisatie-

adviseur gekeken naar de werkwijze en indeling van de organisatiestructuur. Tevens waren er interne signalen over de wens naar een nieuwe overlegstructuur op thema's, waarbij er efficiënter gewerkt kan worden met duidelijke afbakening van verantwoordelijkheden. Het traject met de externe adviseur heeft ertoe geleid dat we in het najaar zijn gestart met een nieuwe organisatiestructuur die in lijn is met de hoofdthema's vanuit de Theory of Change, waarbij de nieuwe functie van 'programmamanager' is geïntroduceerd, met verantwoordelijkheid voor de strategische koers van een specifiek thema/domein, de fondsenwerving van nieuwe projecten en het netwerkbeheer met externe samenwerkingspartners en belangrijke stakeholders om onze doelen voor 2030 te kunnen realiseren. Om de lopende projecten binnen een specifiek thema uit te voeren, heeft de programmamanager ondersteuning van projectleiders die met elkaar afstemmen hoe de uitvoering van de activiteiten verloopt en hoe

deze optimaal bijdragen aan de gewenste impact. Met de introductie van de nieuwe functie van programmamanager zijn er intern een paar verschuivingen opgetreden om invulling te geven aan deze functie. Tevens is binnen de directie de eindverantwoordelijkheid op thema/domein-niveau als volgt verdeeld; de thema's Werk en Media vallen onder de Directeur Strategie & Communicatie en thema's Gezondheid en Geld vallen onder de Directeur Bedrijfsvoering & Financiën. Zij hebben vanuit deze strategische lijn overleg met de desbetreffende programmamanagers over belangrijke strategische keuzes, de fondsenwerving en het relatiebeheer op directieniveau. Een andere wijziging die gepaard ging met deze nieuwe organisatiestructuur, is dat de functie van coördinator Programmamanagement is opgeheven, waardoor alle projectleiders en de projectassistent rechtstreeks onder de Directeur Bedrijfsvoering zijn geplaatst. Verder is het organogram intact gebleven.



Samenstelling team

Het coronajaar zorgde voor veel financiële onzekerheden. De directie heeft na overleg met de Raad van Toezicht besloten tot een 'salaris freeze' om zo het gehele WOMEN Inc. team te kunnen behouden. Er waren dus geen gedwongen ontslagen in 2020. Het team van WOMEN Inc. telde eind 2020 in totaal 23 medewerkers (18 fte) met een vast contract, of een contract voor bepaalde tijd. Gedurende het jaar hadden we te maken met het vertrek van de medewerker Fondsenwerving / Funding Mothers (0,4 fte) en de Social Media Manager (0,8 fte) die beiden een functie elders aangeboden kregen. De taken van de medewerker Fondsenwerving / Funding Mothers zijn vervolgens ondergebracht bij een projectleider die ook het regionale ambassadeursnetwerk beheert. De vacature van Social Media Manager hebben we in 2020 vanwege de lopende projecten tijdelijk met een freelance kracht opgevangen en per 2021 zal hiervoor weer een vaste invulling gerealiseerd worden. Naast dit vaste team is er ook dit jaar bewust gekozen voor het behouden van een vaste pool van freelance medewerkers voor specifieke projecten of opdrachten, waaronder de zwangerschapsvervanging van onze Coördinator Communicatie. Tevens heeft een aantal stagiairs het afgelopen jaar werkervaring opgedaan op de afdelingen Redactie en Communicatie.

Personeelsontwikkeling

Aangezien bij WOMEN Inc. een groot aantal medewerkers aan het begin van haar / zijn loopbaan zitten, is de personeelsontwikkeling een belangrijk aspect. Hoe kunnen wij hen begeleiden in hun werk en wat hebben zij nodig om zichzelf te blijven ontwikkelen? WOMEN Inc. heeft hiervoor een opleidingsbudget beschikbaar. Vanwege corona kon hier minder gebruik van worden gemaakt omdat veel opleidingen of trainingen geen doorgang konden vinden. Wel heeft onze directeur-bestuurder de opleiding 'Raad van Toezicht Goede Doelen en Culturele Organisaties' succesvol afgerond bij Ebbinge leergangen.

Verzuim

Het ziekteverzuim bij WOMEN Inc. is een aandachtspunt. Rond de zomer van 2020 hebben we het langdurig verzuim van twee medewerkers met burn-outverschijnselen gelukkig positief kunnen afronden. Beide medewerkers zijn weer volledig hersteld en werkzaam bij WOMEN Inc. Helaas kregen we begin van het jaar te maken met een nieuwe medewerker die langdurig ziek

werd. Gelukkig is zij eind 2020 actief bezig met haar re-intergratietraject via Zorg van de Zaak en met extra coachingsondersteuning en is de verwachting dat zij begin 2021 volledig hersteld is. Het verzuimpercentage is licht gestegen van 9,35% (in 2019) naar 9,49% (in 2020). Voor de juiste begeleiding van onze medewerkers is er intern veel aandacht voor werkdruk en het op tijd signaleren van stressklachten of het aangeven van grenzen.

Actieplan interne organisatie

Aan het begin van het jaar is er een 'organisatie actieplan' gemaakt, samen met de coördinatoren. Vanuit dit plan zijn verschillende activiteiten ondernomen en is er vanuit de medewerkers een 'actieteam' aangesteld als informeel adviesorgaan voor het directieteam en daarmee een onofficiële personeelsvertegenwoordiging. Het actieteam bestaat uit 3 tot 5 leden vanuit verschillende teams in de organisatie en heeft de volgende taken:

- 1) Ophalen van behoeftes van het team op het gebied van cultuur (bespreekbaarheid/welzijn);
- 2) Een klankbord voor DT/HR van nieuwe plannen die het personeel kunnen raken;
- 3) Ondersteuning bij het organiseren van activiteiten ter bevordering van de organisatiecultuur en teamverbinding (bespreekbaarheid/welzijn).

Tijdens deze eerste maanden van de lockdown heeft het actieteam samen met het DT vinger aan de pols gehouden bij het team, de behoeften van het team opgehaald en extra activiteiten georganiseerd om de teambetrokkenheid en onderlinge binding goed te houden op afstand.

Medewerkerstevredenheid

Eén keer per jaar voeren we een medewerkers-betrokkenheid of tevredenheidsonderzoek uit om anoniem de stand van zaken op te halen en te meten. Eind 2020 is er gekozen voor een werkdrukonderzoek van Motivaction, gezien de nieuwe manier van werken door de coronamaatregelen. Uit dit onderzoek is gebleken dat 96% van de WOMEN Inc. medewerkers neutraal tot zeer gelukkig is in hun huidige werk. Medewerkers werken met bevlogenheid aan de missie en krijgen het meeste energie van het samenwerken met collega's en het realiseren van impact. Dat heeft ook een keerzijde, want werken aan onze missie is nooit klaar. Uit het onderzoek bleek dat het van belang is, zeker in deze coronatijd, om werkdruk en stress bespreekbaarder te

Koppen

Medewerkers WOMEN Inc. – Kadijken, donderdagmiddag



Beeld Michiel van Nieuwkerk

WOMEN Inc. medewerkers in PS Parool, Koppen

maken in de organisatie. De hieruit voortgekomen vervolgstappen worden meegenomen in het organisatie actieplan voor 2021.

Gedragscode & klachtenprocedure

WOMEN Inc. heeft in 2020 een gedragscode opgesteld, met als doel om een richtlijn te bieden voor een integere manier van werken. Het biedt tevens bescherming naar eigen collega's, partners, de doelgroep en derden waarmee samengewerkt wordt. WOMEN Inc. wil een positieve, lerende en stimulerende omgeving bieden voor medewerkers, vrijwilligers en partners, waar gelijkheid en wederzijds respect vanzelfsprekend zijn. Het is daarom belangrijk om zo veel mogelijk duidelijkheid te scheppen binnen de organisatie over de basisprincipes die iedereen in acht dient te nemen en deze zo in te bedden in de organisatie. We hebben voor de totstandkoming van deze gedragscode ook met het team een interactieve sessie gedaan om onze interne waarden opnieuw te formuleren. De vastgestelde kernwaarden van WOMEN Inc. zijn:

- initiatief, gericht op impact
- openheid, in verbinding
- professionele groei

De gedragscode is gepubliceerd op onze website. Hier staat ook de klachtenprocedure voor deelnemers en/of gebruikers van onze producten, die dit jaar is opgesteld. Afgelopen jaar zijn er geen meldingen gedaan van fraude, grensoverschrijdend gedrag of discriminatie.

Diversiteitsbeleid

WOMEN Inc is sinds 2017 verbonden aan de charter van Diversiteit in Bedrijf. Het afgelopen jaar is het diversiteitsbeleid (inclusief de diversiteitsdoelen) verder aangescherpt voor de komende 3 jaar (tot 2023).

We hebben het afgelopen jaar een werkgeversbeleid gevoerd dat gericht is op het bevorderen van de diversiteit binnen het personeelsbestand en het creëren van een inclusieve bedrijfscultuur. Daarom streven wij ernaar om met ons vaste team een afspiegeling te zijn van de samenleving, waarvan:

- 20% een niet Nederlandse achtergrond heeft (met de huidige bezetting 6 personen),
- 20% boven de 50 jaar oud is (met de huidige bezetting 6 personen),
- 20% man is (met de huidige bezetting 6 personen),

Er is daarnaast ook aandacht voor andere diversiteitskenmerken die we niet actief in ons streefcijfer benoemd hebben, maar die we wel

toejuichen binnen onze wervingsprocedure. Zoals opleidingsniveau, LHBTI, functionele beperking en spreiding in het land.

Voor het bepalen van het resultaat van het diversiteitsbeleid kijken we naar de samenstelling van ons team in de volle breedte: zowel bij bestuurders/ toezichthouders, als het vaste team, stagiairs en freelancers.

In 2020 is het streefcijfer voor de groep '50 jaar en ouder' gerealiseerd, het aantal medewerkers met een migratieachtergrond is gelijk gebleven met in totaal 5 personen en het aantal mannelijke medewerkers is gedaald van 3 naar 2 personen. Diversiteit op deze kenmerken blijft dus een aandachtspunt. Daarom hebben we de verschillende fases van onze sollicitatieprocedure onder de loep genomen en waar mogelijk 'bias proof' gemaakt, door oa. inclusief taalgebruik in de vacatureteksten, heldere criteria vast te stellen voor de selectie en goed te kijken naar de samenstelling van de selectiecommissie. Ook hebben we onze wervingskanalen verder verbreed in lijn met onze doelstellingen.

CBF keurmerk

We ontvingen het CBF keurmerk voor Goede Doelen Organisaties. Als 'kleine organisatie, met middelgroot budget en een complexe missie' voldeden we aan alle voorwaarden. Daarmee zijn we ook aangesloten bij het Goede Doelen Platform.

Verhuizing

Onze organisatie is verhuisd aan het eind van het jaar, omdat de verhuurder het oude pand onverwacht verkocht. Er is in enkele maanden een nieuwe mooie locatie gevonden en in december betrokken in de Houthavens in Amsterdam.

FINANCIËN

Stichting WOMEN Inc. is een Algemeen Nut Beogende instelling. Dat houdt in dat we geen winstoogmerk hebben en minimaal 90% van onze uitgaven het algemeen nut dienen. De geworven inkomsten worden besteed aan de algemene doelstellingen en de dekking van wervingskosten en beheerskosten. Ook in 2020 is dat weer goed gelukt; van de totale baten is 95,22% ten goede gekomen aan de primaire doelstelling. Dit betreft alle activiteiten die in opdracht of vanuit een partnership georganiseerd zijn om bij te dragen aan onze missie.

Vanuit financieel oogpunt was 2020 wel een jaar vol onzekerheden over de nabije en verre toekomst. De impact van corona op onze economie en maatschappij zorgde bij financierders (overheden en corporate organisaties) voor een grote terughoudendheid en voorzichtigheid ten aanzien van het honoreren van nieuwe projectaanvragen of andersoortige samenwerkingen. De fondsenwerving liep daardoor veel vertraging op, waarbij aanvragen pas in 2021 afgerond worden. In sommige gevallen kregen we ook te horen dat er een tijdelijke stop was op nieuwe samenwerkingen of aanvragen vanwege de onzekere financiële toekomst. Vanwege de lockdown en andere corona-maatregelen konden tevens veel geplande projectactiviteiten binnen de lopende projecten geen doorgang vinden. Deze zijn in veel gevallen verplaatst naar 2021. Hierdoor hebben we in 2020 minder projecten gerealiseerd en waren we niet in staat om de overheadkosten geheel te dekken vanuit deze lopende projecten. Dat maakt dat we het jaar afsluiten met een negatief eindresultaat van € 96.128. De totale baten zijn met circa 17% gedaald ten opzichte van 2019 en bedroegen in totaal € 3.020.492.

Belangrijk om daarbij te noemen is dat begin 2020 in overleg met de Raad van Toezicht is besloten om geen gebruik te maken van

de aanwezige steunmaatregelen vanuit de overheid, met alle vereisten en rapportages die daarvoor nodig zijn. We hebben met de nodige bezuinigingen op de vaste kosten geprobeerd om de schade zoveel mogelijk te beperken. Gelukkig hebben we daarbij het gehele personeel kunnen behouden voor de uitvoering van onze activiteiten.

WOMEN Inc. heeft de gewenste waaier van verschillende financiële stromen in 2020 weten te behouden; 52% subsidies van overheden (projectsubsidies en meerjarensubsidies), 34% aan baten van vermogensfondsen en de Nationale Postcode Loterij en 14% aan baten van particulieren en partnerships met bedrijven. Die laatste drie categorieën (vermogensfondsen, donateurs en partnerships in opdracht) zijn afgelopen jaar toegenomen. Dit is in lijn met de meerjarenstrategie voor de ontwikkeling van financieel draagvlak. Bij de categorie bedrijven werd op groei gestuurd, bij particuliere donateurs is eind 2020 besloten om onze inzet met ingang van volgend jaar meer op verbinding met de missie dan op groei in aantallen te richten. De categorie subsidies van overheden is verhoudingsgewijs en in absolute getallen gedaald. Dit valt te verklaren door een afwachtende houding van ministeries voor nieuwe projecten in aanloopfase naar verkiezingen en door het verschuiven van urgentie door de coronacrisis.

Specificatie van de inkomsten

Conform de richtlijn rapporteert WOMEN Inc. in de jaarrekening op vijf inkomstencategorieën: baten van particulieren en bedrijven, baten van vermogensfondsen, baten van loterij organisaties, baten van subsidies van overheden en baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten. De meeste baten hebben een structureel karakter aangezien het opdrachten of partnerships voor minimaal twee tot maximaal vijf jaar zijn.

Baten van overheden

Naast de langlopende Allianties Samen werkt het! en Gezondheidszorg op maat zijn ook nieuwe projecten met steun van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap van start gegaan in 2020, namelijk de ontwikkeling van een nieuwe rekentool ism het Nibud en Stichting Het Potentieel Pakken (WerkUrenBerekenaar) en een onderzoek naar algorithmic bias op de arbeidsmarkt. Daarnaast liep de Alliantie Werk & Gezin met steun van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid door in 2020. Vanwege de coronacrisis waren de activiteitenkosten wel lager dan begroot, doordat veel activiteiten geen doorgang konden vinden of verplaatst zijn naar volgend jaar. Mede hierdoor zijn de totale baten van overheden in 2020 lager uitgevallen dan in 2019. Naar verwachting zullen in 2021 hogere activiteitenkosten gerealiseerd worden vanwege de doorgeschoven activiteiten en budgetten.

Baten van vermogensfondsen

In 2020 kon WOMEN Inc. de projecten 'De route naar Inclusief Werkgeverschap' en het Project Lab Toekomstige Generaties voortzetten met steun van de Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie. Vanuit onze samenwerking met de Bernard van Leer Foundation werden twee projecten uitgevoerd: Project Ouderschap & Werk 2018–2020 en het nieuwe project rondom Kinderopvang met een looptijd van 2020 –2021. Met de steun van het VSBFonds hebben we tevens een project uitgevoerd over stereotypering en discriminatie. In totaal is vanuit vermogensfondsen € 501.560 gerealiseerd aan inkomsten.

Baten van loterij organisaties

WOMEN Inc. wordt al sinds 2012 gesteund door de Postcode Loterij met een jaarlijkse ongeoormerkte bijdrage van € 500.000. Dankzij de deelnemers van de loterij kunnen wij ons inzetten om de kansen voor meisjes en vrouwen te vergroten en daarmee gendergelijkheid te bevorderen in Nederland. We richten ons met steun van de Postcode Loterij op de gewenste systeemverandering via enerzijds bewustwordingscampagnes waarbij wij de stem van vrouwen laten horen en anderzijds op het verspreiden van beschikbare kennis, tools en programma's richting vrouwen in het hele land, middels ons ambassadeursnetwerk en via samenwerkingen in het land met andere vrouwenorganisaties en netwerken.

Baten als tegenprestatie voor levering diensten en producten

Deze inkomstenstroom bestaat uit een diverse mix van opdrachten en samenwerkingen met bedrijfsleven, gemeenten en andere maatschappelijke organisaties of stichtingen. Het gaat hierbij vaak om een opdracht waarbij WOMEN Inc. een bepaalde dienst of product levert. Dat kan een LOKET Inc. masterclass zijn, een uitgebreid adviestraject of de uitrol van een specifiek programma. In 2020 heeft deze batensoort in totaal € 294.966 opgeleverd door middel van samenwerkingen met ABP, RTL, Coca Cola European Partners, Aegon, KFC en ZonMw op specifieke onderwerpen. Deze inkomstenstroom laat zien dat we er in geslaagd zijn maatschappelijk draagvlak te creëren en dat organisaties het belang van onze missie onderkennen.

Baten van particulieren & bedrijven

Middels het Funding Mothers donateurs-programma kunnen particulieren door middel van een eenmalige of periodieke schenking WOMEN Inc. steunen in onze missie; het versnellen van emancipatie in Nederland. Wij informeren onze donateurs over onze lopende projecten, over behaalde resultaten of successen en nodigen hen uit voor diverse online en/of offline activiteiten. Mede door de inzet van onze betrokken Funding Mothers ambassadeurs zijn er inmiddels 64 Funding Mothers aan WOMEN Inc verbonden, die in 2020 een totaal bedrag van € 67.550 aan WOMEN Inc hebben gedoneerd. Naast deze particuliere donateurs hebben we in 2020 ook eenmalige donaties ontvangen van particulieren, o.a. ter nagedachtenis van Evelien Ter Huurne en vanuit onze publieksactie Stem Gendergelijkheid, met een totale waarde van € 2.467. Tevens hebben we 11 corporate partners aan de WOMEN Inc. doelstellingen kunnen verbinden met een totale waarde van € 53.000.

Specificatie van de kosten

Ten aanzien van de kostenkant hanteren we voor de verhouding van de doelbestedingen versus algemene kosten voor werving en beheer de volgende regel: minimaal 95% voor bestedingen aan de doelstellingen, maximaal 3% aan wervingskosten en maximaal 2% aan beheer en administratiekosten.

Echter de onzekerheid van de coronacrisis had –zoals gezegd– veel invloed op onze partners, financiers en stakeholders. Nieuwe

fondsaanvragen liepen vertraging op en lopende projecten konden niet geheel volgens het oorspronkelijke plan worden uitgevoerd. Met als gevolg dat niet alle personele uren en vaste kosten op lopende projecten konden worden weggeschreven. Dit is terug te lezen in de post Kosten van beheer en administratie, met oa. € 119.148 aan extra loonkosten die niet aan de doelstellingen konden worden besteed. Daarnaast vond eind 2020 een niet geplande verhuizing plaats, terwijl er net in het voorjaar geïnvesteerd was in het aanpassen van de werkvloer. Deze investeringskosten konden helaas niet meer over 3 jaar verspreid worden qua afschrijving. Dat resulteerde in een totaal van € 185.803 aan kosten voor beheer en administratie. Daarnaast is vanuit de verschillende projecten en partnerships een totaal van € 2.876.251 gerealiseerd in dienst van de doelstelling van WOMEN Inc. en € 53.999 ten behoeve van fondsenwervende activiteiten waaronder het Funding Mothers netwerk.

Reserveopbouw

WOMEN Inc. heeft naast een algemene reserve ook een continuïteitsreserve die specifiek bedoeld is voor de dekking van risico's en het waarborgen van het bestaan van de stichting in jaren met tegenvallende opbrengsten. De afgelopen jaren is WOMEN Inc. actief de continuïteitsreserve aan het opbouwen. Daarbij hanteren we de Richtlijn Reserves uit de Richtlijn Financieel Beheer van Goede Doelen Nederland waarin staat dat voor de continuïteitsreserve een maximum geldt van 1,5 keer de jaarlijkse kosten van de werkorganisatie. De continuïteitsreserve is intact gebleven op € 501.617, op de algemene reserve is in 2020 aanspraak gedaan vanwege het negatieve eindresultaat, die bedraagt nu € 241.537.

Governance en Risicomanagement

De statutaire verantwoordelijkheid van WOMEN Inc. is belegd bij de directeur–bestuurder. Aansturen van de organisatie en risicomanagement gebeurt met een driekoppige directie, voorgezeten door de directeur–bestuurder, met directeur Financiën en Bedrijfsvoering en directeur Strategie en Communicatie. De drieledige Raad van Toezicht houdt toezicht en geeft (on)gevraagd advies. De toezichtstijl is om toe te zien of met de beschikbare mensen en middelen de optimale impact op de missie wordt behaald, of de (juiste) stakeholders daarbij voldoende worden

betrokken en daarbij de risico's en kansen voldoende worden gemonitord. Met name op deze punten:

- Voor alles is het belangrijk dat WOMEN Inc. haar onafhankelijke positie behoudt, ook in de relatie met opdrachtgevers en partners. We streven altijd naar een divers en breed palet aan partners. Er zijn namelijk risico's verbonden ten aanzien van de batenkant waarbij het vooral gaat over de diversiteit van financiële inkomstenbronnen. Het is cruciaal dat WOMEN Inc. niet volledig afhankelijk is van een soort financierder. Zodat we als Thought and Action Leader in alle scherpste en te allen tijde vanuit onze eigen financiële middelen onderwerpen kunnen aanpakken, nog voor we daar financieringspartners bij hebben gevonden.
- WOMEN Inc. monitort voortdurend haar reputatie en die van samenwerkingspartners en opdrachtgevers. Alles valt en staat natuurlijk bij het behouden van onze goede naam. De geformuleerde impactdoelstellingen van de nieuwe Theory of Change vormden in 2020 de leidraad voor ons doen en laten. Terugkijkend op 2020 is *geen sprake geweest van reputatierisico of –schade*.
- WOMEN Inc. belegt niet in aandelen of andersoortige beleggingen en hanteert een risicomijdend vermogensbeleid.
- Wat betreft risico's op macro-niveau die effect hebben op onze organisatie en onze opdrachtenportefeuille, monitoren we de volgende als het meest impactvol: een economische crisis (zoals die door een pandemie veroorzaakt kan worden) en de afhankelijkheid van de gendersensitiviteit van het (of een nieuw) kabinet. De directie van WOMEN Inc. is steeds alert hoe politieke, economische of maatschappelijke ontwikkelingen zich tegen (of voor) onze missie kunnen keren en snel te reageren.

RAAD VAN TOEZICHT

In 2020 zijn de rollen van Bestuur en Raad van Toezicht ten opzichte van elkaar verder aangescherpt. Jacobina Brinkman heeft als voorzitter van de Raad van Toezicht, samen met leden Sandra Dol en Michael Kembel (audit), twee aanvullende profielen voor Raad van Toezicht leden vastgesteld. Naar verwachting zullen deze profielen in 2021 vervuld worden zodat de Raad van Toezicht in totaal uit vijf leden bestaat. Ook is besloten om in 2021 een trainee van Blikverruimers te verwelkomen, die een jaar lang meeloopt met de Raad van Toezicht vergadering, om nieuw talent kennis te laten maken met de functie van toezichthouder. Jannet Vaessen is statutair verantwoordelijk in de functie van directeur-bestuurder. Zij vormt de directie van WOMEN Inc. met twee directeuren (Directeur Strategie & Communicatie Emma Lok en Directeur Bedrijfsvoering & Financiën Nienke Hagenbeek)

Bezoldigingsbeleid en belangenverstrengeling

Als bezoldigingsbeleid hanteren we de Wet Normering Topinkomens (WNT) en dienen we jaarlijks een rapportage in bij de Rijksoverheid. De vergoedingen bij WOMEN Inc. vallen ruim onder het bezoldigingsmaximum. Voor de Raad van Toezichtleden geldt dat zij deze functie onbezoldigd uitvoeren. Bij de jaarlijkse toetsing van de cv's van onze toezichthouders is geen belangenverstrengeling geconstateerd. Een overzicht van de nevenfuncties van de Raad van Toezicht staat gepubliceerd op onze website. In lijn met onze aanvraag voor de CBF Erkenning is in 2020 door de Raad van Toezicht het bezoldigingsbeleid en de hoogte van de directiebeloning officieel vastgesteld. Het beleid wordt voortaan periodiek geactualiseerd. Bij de bepaling van het bezoldigingsbeleid en de vaststelling van de beloning volgt WOMEN Inc. de beloningsregeling voor directeuren van goededoelenorganisaties (zie www.goededoelennederland.nl). Deze regeling geeft aan de hand van zwaartecriteria een maximumnorm voor het jaarinkomen. De weging

van de situatie bij directeur-bestuurder Jannet Vaessen vond plaats door de Raad van Toezicht. Dit leidde tot een zogenaamde Basis Score voor Directiefuncties (BSD-score) van 375 punten met een maximaal jaarinkomen van € 102.470. De beloning van de directeur-bestuurder bleef binnen dit geldende maximum. Tevens zal in 2021 voor alle leden van de driekoppige directie een BSD-score berekend worden. De hoogte en samenstelling van de bezoldiging wordt in de jaarrekening verwerkt in de toelichting op de staat van baten en lasten.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht kwam in 2020 vier keer bijeen. Tijdens deze vergaderingen is onder meer gesproken over de coronasituatie en de hieruit voortvloeiende maatregelen voor de werkvloer en de begroting (zoals het besluit voor een tijdelijke salarisbevriezing per 1 juli 2020), is het strategisch meerjarenplan (2021-2025) vastgesteld en van passende (midterm) KPI's voorzien, is de balans opgemaakt van de doelstellingen van het Funding Mothers netwerk en LOKET Inc. en is (met extern advies) gereflecteerd en besloten over aanscherping van de organisatiestructuur, organisatiecultuur en interne waarden. De jaarrekening van 2020 en de jaarbegroting 2021 zijn goedgekeurd met een ingelaste tussentijdse update op 1 juli 2021 op basis van drie begroting scenario's, in verband met de niet te voorspellen coronasituatie.

Verantwoordingsverklaring

De Raad van Toezicht en bestuurder Jannet Vaessen stellen vast dat de jaarverslaglegging en jaarrekening over 2020 is gebeurd volgens de Richtlijn 650 Fondsenwervende Instellingen. De beschikbare middelen zijn in 2020 efficiënt en effectief besteed. In dit jaarverslag wordt beschreven welke activiteiten als Algemeen Nut Beogende Instelling zijn besteed aan de doelstelling.



COLOFON

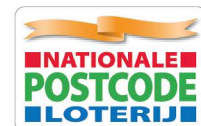
Stichting WOMEN Inc.
Koivistokade 54-III
1013 BB Amsterdam
020 7884231
info@womeninc.nl
www.womeninc.nl

© WOMEN Inc. 2021

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.



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap



HET KINDEROPVANGFONDS

ErasmusMC
Erasmus



Bernard van Leer
FOUNDATION



ALLIANTIE
GEZONDHEIDSZORG
OP
MAAT



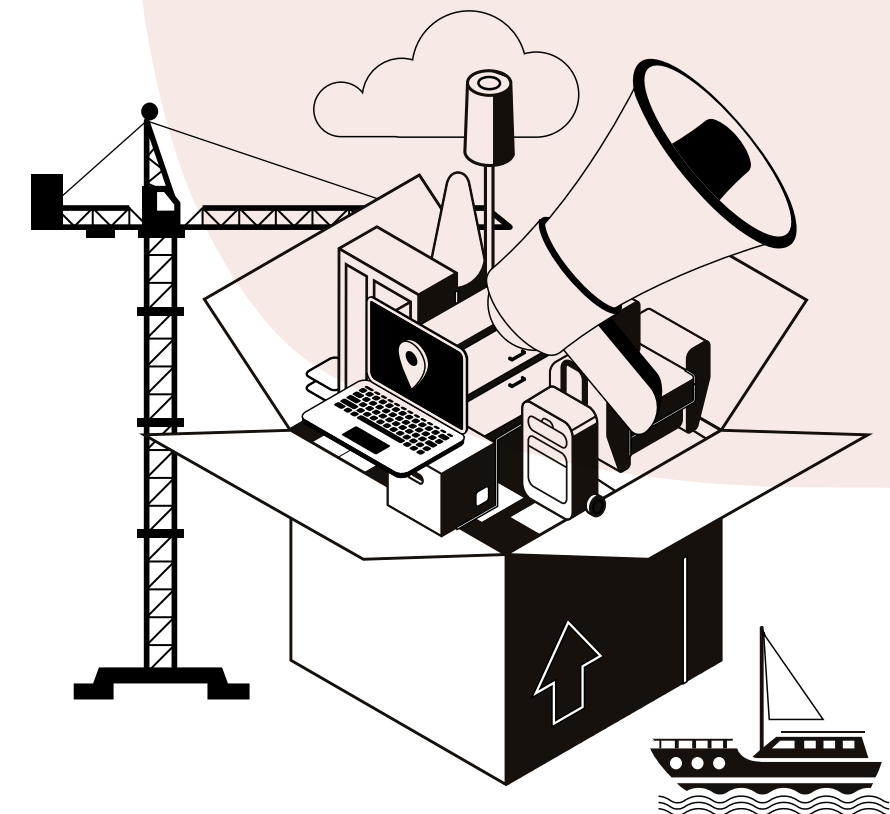
SDG Nederland



Erasmus
University
Rotterdam



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid





WOMEN
INC
●