WOMEN INC

2023 JAARVERSLAG

meer kansen
meer impact

INHOUDSOPGAVE

	Voorwoord	4
01	Hoogtepunten	6
02	Communicatie & lobby impact	18
03	Thought leadership	20
04	Projecten & partnerschappen	22
05	Organisatie & personeel	26
06	Financiën	28
07	Governance, Bestuur en Raad van Toezicht	32
	Colofon	34

VOORWOORD

Er zijn jaren waarin veel veranderingen samenkomen, 2023 was zo'n jaar.

Maatschappij in beweging
Veel mensen zien ons land als progressief, tolerant en liberaal, waar het goed gesteld is met gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Dat beeld klopt niet en afgelopen jaar werden weer diverse onderzoeksresultaten gepubliceerd waaruit blijkt dat Nederland slechter scoort dan alle landen eromheen als het gaat om de gezondheid van vrouwen, ongelijkheid op de arbeidsmarkt en financiële onafhankelijkheid.
Om dit zelfbeeld van onze samenleving te doorbreken en dichter bij de realiteit te brengen, lanceerden we op Internationale Vrouwendag (8 maart) een 'Stand van Zaken' video. Met beelden van herkenbare en alarmerende mediamomenten die symbool staan voor
genderongelijkheid in Nederland. Dit zorgde voor een golf van verontwaardiging in de maatschappij en massale steun voor onze missie. Meer dan 1,5 miljoen mensen bekeken de video en zo creëerden we aan het begin van het jaar urgentie en breed maatschappelijk draagvlak voor het verbeteren van de kansen van vrouwen in ons land. Hard nodig, zeker omdat er onverwachts nieuwe verkiezingen werden aangekondigd.

Politiek in beweging
Met een versnelling van ons voorbereidende werk voor de geplande verkiezingen in 2025 is het gelukt om in aanloop naar de vervroegde verkiezingen in november een nieuwe versie van ons Puntenplan voor de Politiek te lanceren met bijbehorende oproep aan de verschillende politieke partijen. Met als resultaat een brede opname van onze punten in de verkiezingsprogramma's, op verschillende thema's als de hervorming van de kinderopvang en een Nationale Strategie Vrouwengezondheid. Hoe deze politieke ontwikkelingen er in 2024 verder uit zullen zien, weten we nu nog niet. Wij zullen er alles aan doen om ook het nieuwe kabinet duidelijk te maken wat er nodig is om gelijke kansen voor alle vrouwen in Nederland te realiseren en welke stappen zij daarin kunnen en moeten zetten.

Bedrijven in beweging
We zijn daarnaast blij te zien dat de bereidheid bij bedrijven toeneemt om ook in hun eigen organisatie te werken aan gelijke kansen, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van een diversiteit & inclusiviteitsplan met oog voor thema's als (on) gelijke beloning, representatie en het combineren van werk en zorg. De vraag vanuit bedrijven 'waarom gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt belangrijk is' maakt steeds vaker plaats voor de vraag 'hoe kunnen we dat veranderen?'. Zodoende hebben we afgelopen jaar diverse samenwerkingen gehad, groeit ons INCubator bedrijvennetwerk en hebben we vanuit LOKET Inc., ons groeiende label voor training en advies, meer dan 2000 mensen getraind afgelopen jaar. Vooral onze workshop over inclusieve taal was erg populair en vond gretig aftrek door diverse organisaties, van gemeenten, de politie en communicatiebureaus, tot grote corporates en uitgeverijen.

De start van nieuwe, impactvolle programma's
Met veel enthousiasme, kennis en aandacht zijn we afgelopen jaar nieuwe programma's gestart, waaronder twee vijfjarige Allianties, gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De Alliantie Financieel Sterk door Werk richt zich op het vergroten van de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen in de cruciale sectoren zorg, kinderopvang en schoonmaak. En met de Alliantie Gezondheidszorg op Maat werken we aan een inclusief zorgsysteem, omdat sekse, gender en seksuele oriëntatie een grote rol speelt bij het krijgen van de juiste zorg en hier een flinke inhaalslag nodig is. Daarnaast lanceerden we een aanpak voor werkgevers om zwangerschapsdiscriminatie aan te pakken, maakten we ons hard voor betere representatie van vrouwen in het voetbal in aanloop naar het WK en vroegen we aandacht voor het doorbreken van het taboe op menstruatie en informeerden we vrouwen over hevig menstrueel bloedverlies (HMB) met de campagne 'doorbreek de cyclus'.
Met inhoudelijke analyses, scherpe manifesten, sprekende campagnes en ludieke acties brachten we politiek en overheid in beweging, zetten we bedrijven aan tot verandering en activeerden we talloze Nederlanders om bij te dragen aan gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse.

Interne organisatie in beweging
Tegelijkertijd hadden we als organisatie ook vele ontwikkelingen, waaronder de wisseling van directeur-bestuurder. Na achttien jaar heeft oprichter Jannet Vaessen afscheid genomen en heeft zij het stokje van directeur-bestuurder doorgegeven aan Emma Lok (voorheen directeur programma's). Dit moment hebben we groots gevierd met partners en relaties uit ons netwerk, met een inhoudelijk programma waar we op achttien jaar WOMEN Inc. hebben teruggeblikt, in Tuschinski in Amsterdam. Emma Lok is na haar aantreden meteen aan de slag gegaan met het vormen van een nieuw management team en de aanscherping van de meerjarenstrategie om de organisatie en impact komende jaren verder te laten groeien.

Door de hierboven beschreven externe en interne ontwikkelingen werd er in 2023 een beroep gedaan op de veerkracht van onze organisatie, en de flexibiliteit en het doorzettingsvermogen van de medewerkers. Een financiële investering in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van ons team en professionalisering van onze financiële, HR en projectadministratie was daarbij noodzakelijk om een fundament te leggen voor de toekomst. Het is van belang om deze investeringen die we als organisatie hebben kunnen dragen komende jaren weer terug te verdienen.

In dit jaarverslag kan je lezen hoe ons werk afgelopen jaar heeft geleid tot nieuwe doorbraken en duurzame positieve impact op de kansen van vrouwen in Nederland.

Fix the system, not the women!

HOOGTE PUNTEN

01

INTERNATIONALE VROUWENDAG STAND VAN ZAKEN

CORPORATE

Om urgentie te creëren voor onze missie en de zichtbaarheid van WOMEN Inc. te vergroten ontwikkelden we dit jaar een compilatievideo met herkenbare en alarmerende mediamomenten die symbool staan voor genderongelijkheid in Nederland. De boodschap: dit is de stand van zaken. Als we niet versnellen, duurt het nog 88 jaar voordat gendergelijkheid is bereikt. Sluit je aan!

Het was een impactvolle campagne waarmee we draagvlak hebben gecreëerd voor onze missie, wat essentieel is voor structurele verandering. De video is via onze eigen kanalen (Instagram en TikTok) ruim 3 miljoen keer bekeken en duizenden keren gedeeld. Van Flair.nl tot Omroep Zwart en van Sylvana Simons tot Carice van Houten: via het bereik van anderen heeft deze video een enorm breed publiek weten te raken. Het totaal aantal volgers van alle influencers die onze content hebben gedeeld is ruim 4 miljoen! Het engagement was ook hoog: de video kreeg 150.000 likes en meer dan 2.000 reacties.

Social media bereik (betaald & onbetaald)	1.5 miljoen
Aantal nieuwe volgers	22.519
PR aandacht (optelsom mediabereik)	10.007.409

DIKKE BANEN VOOR DIKKE BUIKEN CAMPAGNE

FINANCIËN

Zwangerschapsdiscriminatie is nog altijd een veelvoorkomend probleem op de Nederlandse werkvloer: maar liefst 43% van de zwangere werknemers krijgt ermee te maken. Je contract wordt bijvoorbeeld niet verlengd, je loopt een promotie mis of je krijgt geen salarisverhoging. En dat alleen omdat je zwanger bent, net moeder bent geworden of een kinderwens hebt.

WOMEN Inc. heeft zich daarom met een ludieke campagne in 2023 ingezet om bewustwording te creëren op de werkvloer en bij vrouwen zelf. De campagne, genaamd Dikke banen voor dikke buiken, veegde het idee dat een zwangere vrouw geen goede werknemer is met humor van tafel. We maakten een online campagne met een grote social media inzet. Hierin deelden we de meest bizarre kolfruimtes waar vrouwen gekolft hadden, praktische tools voor werkgevers en werknemers, waargebeurde verhalen, en schreven een gezamenlijke boodschap tegen zwangerschapsdiscriminatie die ondertekend werd door meer dan 20 werkgevers en maatschappelijke organisaties.

Website / link + bereik	
Social media bereik (betaald & onbetaald)	1 miljoen
Interactie met de doelgroep (likes, shares, saves, comments)	32.000
PR aandacht (optelsom mediabereik)	3.8 miljoen

VOETBAL SCOREN ZONDER STEREOTYPEN

MEDIA

Representatie in de media is belangrijk voor kansengelijkheid: jezelf terugzien in de media kan inspireren, het kan leiden tot meer zelfvertrouwen en tot het zien van mogelijkheden en kansen. Uit ons onderzoek blijkt echter dat de sportmedia mannenvoetbal weergeven als de 'norm' en vrouwenvoetbal als de uitzondering en dat er vaak gebruikgemaakt wordt van stereotiep beeld- en taalgebruik. Om mediamakers te inspireren om een positieve bijdrage te leveren aan de emancipatie van vrouwenvoetbal hebben wij het rapport 'Scoren zonder Stereotypen' gelanceerd.

We hebben onze onderzoeksresultaten voorgelegd aan redacties en dit heeft direct effect gehad: sportredacties zijn andere koppen en beelden gaan gebruiken. De ombudsman van de NRC schreef zelfs dat hun sportredactie zou stoppen met de term vrouwenvoetbal. Daarnaast was er veel media aandacht voor het rapport, onder andere in het RTLnieuws, Trouw, de Volkskrant en Radio 1.

Rapport views	
Social media bereik (betaald & onbetaald)	388.000
PR aandacht (optelsom mediabereik)	37.899.895

FUNDING MOTHERS EVENT

CORPORATE

Het Funding Mothers netwerk van WOMEN Inc. draagt onze organisatie al jaren een warm hart toe. Van ondernemers tot wetenschappers, van politici, kunstenaars en hoogleraren tot bestuurders en CEO's uit het bedrijfsleven. Met hun structurele financiële bijdrage en steun maken zij het mede mogelijk dat wij ons onafhankelijk kunnen inzetten voor onze missie voor gendergelijkheid in Nederland. Ook maken afzonderlijke Funding Mothers gerichte activiteiten van WOMEN Inc. mede mogelijk, zoals in 2023 het doorbreken van stereotypering in de media over vrouwenvoetbal en de jaarlijkse Funding Mother bijeenkomst op Paleis Soestdijk.

Tijdens deze jaarlijkse bijeenkomst namen we Funding Mothers en werkgevers uit ons INCubators netwerk mee in de actuele doelen en activiteiten van WOMEN Inc. en vond er wederzijdse inspiratie plaats over inzichten die ons werk in de praktijk kunnen versterken.

BEELDVORMING
IN DE MEDIA

CORPORATE

In de media wordt nog te vaak op een niet-gendersensitieve manier bericht over seksueel grensoverschrijdend gedrag en gendergerelateerd geweld. Het slachtoffer staat vaak centraal, waardoor de dader naar de achtergrond verdwijnt. Dit heeft invloed op het beeld dat we als maatschappij hebben van femicide (moord op een vrouw omdat ze een vrouw is).

Uit onderzoek weten we dat wanneer de dader centraal gesteld wordt in berichtgeving het publiek de dader meer als schuldige beschouwt dan wanneer het slachtoffer centraal staat. Ook is er in de media vaak sprake van vergoelijkende of abstracte verslaggeving.

In deze campagne stelden we deze manier van verslaggeving actief ter discussie en onze adviezen richting mediamakers en andere geïnteresseerden hebben we verwerkt in onze '(Incomplete) Stijlgids'. Met deze stijlgids zetten wij ons in voor inclusief taal- en beeldgebruik. Zo beschrijven we welke overwegingen WOMEN Inc. hierin maakt en hoe wij proberen op een gelijkwaardige manier te communiceren. Meer weten? Zie: womeninc.nl/stijlgids

Website / link + bereik	
Social media bereik (betaald & onbetaald)	
PR aandacht (optelsom mediabereik)	

AFSCHEID DIRECTEUR-BESTUURDER
JANNET VAESSEN

CORPORATE

Na de oprichting van WOMEN Inc. ruim 18 jaar geleden, droeg Jannet Vaessen begin september 2023 het stokje van directeur-bestuurder over aan Emma Lok. "Ik ben trots op onze unieke aanpak en de doorbraken die we daarmee gerealiseerd hebben. Ik geloof in de combinatie van zaken op de kaart zetten met een knipoog én een lange adem om daadwerkelijk resultaten te boeken. Ik ben heel blij met Emma als mijn opvolger, ik heb de afgelopen jaren goed met haar gewerkt op onze strategie en er staat een fantastisch team: ik draag in het volste vertrouwen het stokje aan haar over."

Ter ere van het afscheid van Jannet organiseerden we in oktober een feestelijk event in Koninklijk Theater Tuschinski in Amsterdam. Speciaal voor deze gelegenheid schreef muzikant Aelia Saphh een nummer dat ze ten gehore bracht. Er waren verschillende sprekers en meer dan 80 aanwezigen die de afgelopen 18 jaar veel voor WOMEN Inc. betekend hebben.

Naast het afscheid van Jannet ontving Emma een warm welkom als nieuwe directeur-bestuurder: "Met veel enthousiasme en respect voor mijn voorganger, verheug ik me op mijn nieuwe rol. Ik kijk er naar uit om met onze versnellingsformule nieuwe gebieden bloot te leggen waar ongelijkheid schuilt en om op onze unieke manier weeffouten in het systeem open te breken: fix the system, not the women!"

Website / link + bereik	Meer dan 80 deelnemers
PR aandacht (optelsom mediabereik)	1.681.795

KOMT EEN MENS BIJ DE DOKTER TENTOONSTELLING

GEZONDHEID

In de fototentoonstelling ‘Komt een mens bij de dokter’ zie en lees je verhalen uit de spreekkamer. Verhalen van mensen die door schaamte, onwetendheid en verkeerde aannames lang niet altijd de zorg krijgen die ze nodig hebben. Hoe verschillend ze ook zijn, één ding hebben ze met elkaar gemeen: ze zoeken naar passende zorg.

De tentoonstelling was in 2023 in vier steden, in drie tweedelijns ziekenhuizen, bij de Hogeschool Amsterdam (faculteit gezondheidszorg), in het onderwijscentrum van het Erasmus MC en bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport te zien.

“Ik vind het belangrijk dat alle patiënten voelen dat ze veilig naar mij als dokter kunnen. Deze expositie vergroot de zichtbaarheid voor groepen die zich niet altijd zichtbaar voelen in de zorg” Natalie Smit (Internist-endocrinoloog, Flevoziekenhuis)

In 2023 hebben we met Stichting Open Mind een inhoudelijk programma voor de verschillende openingen van de tentoonstelling ontwikkeld, waardoor de belangen van inclusieve zorg op maat nog breder bespreekbaar zijn gemaakt.

De tentoonstelling is een initiatief van de Alliantie Gezondheidszorg op Maat bestaande uit WOMEN Inc., Rutgers en COC Nederland en is mogelijk gemaakt met steun van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Website / link + bereik	2.864.115
Social media bereik (betaald & onbetaald)	nvt
PR aandacht (optelsom mediabereik)	nvt

DOORBREEK DE CYCLUS CAMPAGNE

GEZONDHEID

Met onze meerjaren campagne Doorbreek de Cyclus vragen we aandacht voor cyclus- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen, omdat deze niet altijd serieus worden genomen. Er wordt immers vaak gedacht dat ‘ongemak er nu eenmaal bij hoort’. Ook bestaat er nog een gebrek aan kennis over deze klachten, zowel bij zorgverleners als bij zorgvragers. In 2022 lichtten we daarom de overgang uit en in 2023 stond Hevig Menstrueel Bloedverlies (HMB) centraal. Weet jij wanneer veel te veel is?

Uit onderzoek weten we dat hevig menstrueel bloedverlies veel voorkomt, maar het voor zowel mensen die menstrueren als zorgverleners een relatief onbekende aandoening is. De ervaringen van mensen met HMB zijn heel wisselend, daarom ontwikkelden we samen met Yara Dixon De Menstruatiecheck waarin je aan de hand van 6 symptomen kan zien of er sprake is van HMB en hiermee naar de huisarts moet.

In deze campagne lag de focus op ervaringsverhalen van mensen met HMB; we deelden hun verhalen over hoe zij symptomen hebben herkend en welke zorg zij hebben ontvangen. Op deze manier ‘Doorbreken we de Cyclus’ en hebben we het bewustzijn over HMB vergroot onder een breed publiek.

WOMEN Inc. heeft na de campagne veel berichten ontvangen van mensen die dachten dat hun klachten ‘erbij hoorden’ en die nu eindelijk de juiste zorg zijn gaan vragen. Het organische social media bereik was twee keer zo groot als de vooraf gestelde KPI, namelijk 932.000 (KPI: 500.000).

Website / link + bereik	24.000
Social media bereik (betaald & onbetaald)	3,9 miljoen
Social media interacties	60.000

STEM GENDER-GELIJKHEID
LOBBY & CAMPAGNE

CORPORATE

Het is essentieel dat gendergelijkheid een plek krijgt in het regeerakkoord van de in 2023 gekozen regering. Daarom hebben wij een 'Puntenplan voor Gendergelijkheid' gemaakt met 7 punten die cruciaal zijn voor gendergelijkheid. Deze hebben we aangeboden aan 16 politieke partijen zodat zij die punten op konden nemen in hun verkiezingsprogramma. Aan de hand van een checklist analyseerden we in hoeverre het Puntenplan voor Gendergelijkheid terugkwam in de verkiezingsprogramma's en ontwikkelden we het Gendergelijkheid Stemadvies.

Via online communicatie is het Gendergelijkheid Stemadvies met het brede publiek gedeeld en hebben we inzichtelijk gemaakt hoe partijen zich willen inzetten voor gendergelijkheid. Daarnaast hebben we kandidaten van de politieke partijen gevraagd op video te reageren op ons puntenplan en deze video gedeeld met onze achterban. Meerdere kandidaten benoemen de noodzaak van onze punten, zoals VVD, NSC en PvdA/GroenLinks. Daarnaast hadden we een samenwerking met het satirische platform de Pin en met Stem op een Vrouw.

Alle partijen hebben uiteindelijk een of meer punten in hun verkiezingsprogramma opgenomen die bijdragen aan het verbeteren van gendergelijkheid, denk aan een Nationale Strategie Vrouwengezondheid, gratis kinderopvang, betere beloning van zorgpersoneel en meer uren werken moet lonen. Of onze punten ook echt worden opgenomen in het regeerakkoord is nog afwachten. Tijdens de formatieperiode blijven we lobbyen bij de formerende partijen!

Website / link + bereik	130.730 link clicks
Social media bereik (betaald & onbetaald)	1.424.778 + 39.128
PR aandacht (optelsom mediabereik)	

COMMUNICATIE & LOBBY IMPACT

Met onze communicatiekracht zetten we systemische genderongelijkheid landelijk op de kaart en op de agenda. Ook dit jaar is WOMEN Inc. in staat geweest om wederom meer mensen te bereiken dan voorheen. We maakten een viral video, we zaten aan tafel bij een talkshow, waren met onze succesvolle (lobby)acties, campagnes en opiniestukken zichtbaar in landelijke media en we hadden niet eerder zo veel interactie met onze achterban op social media.

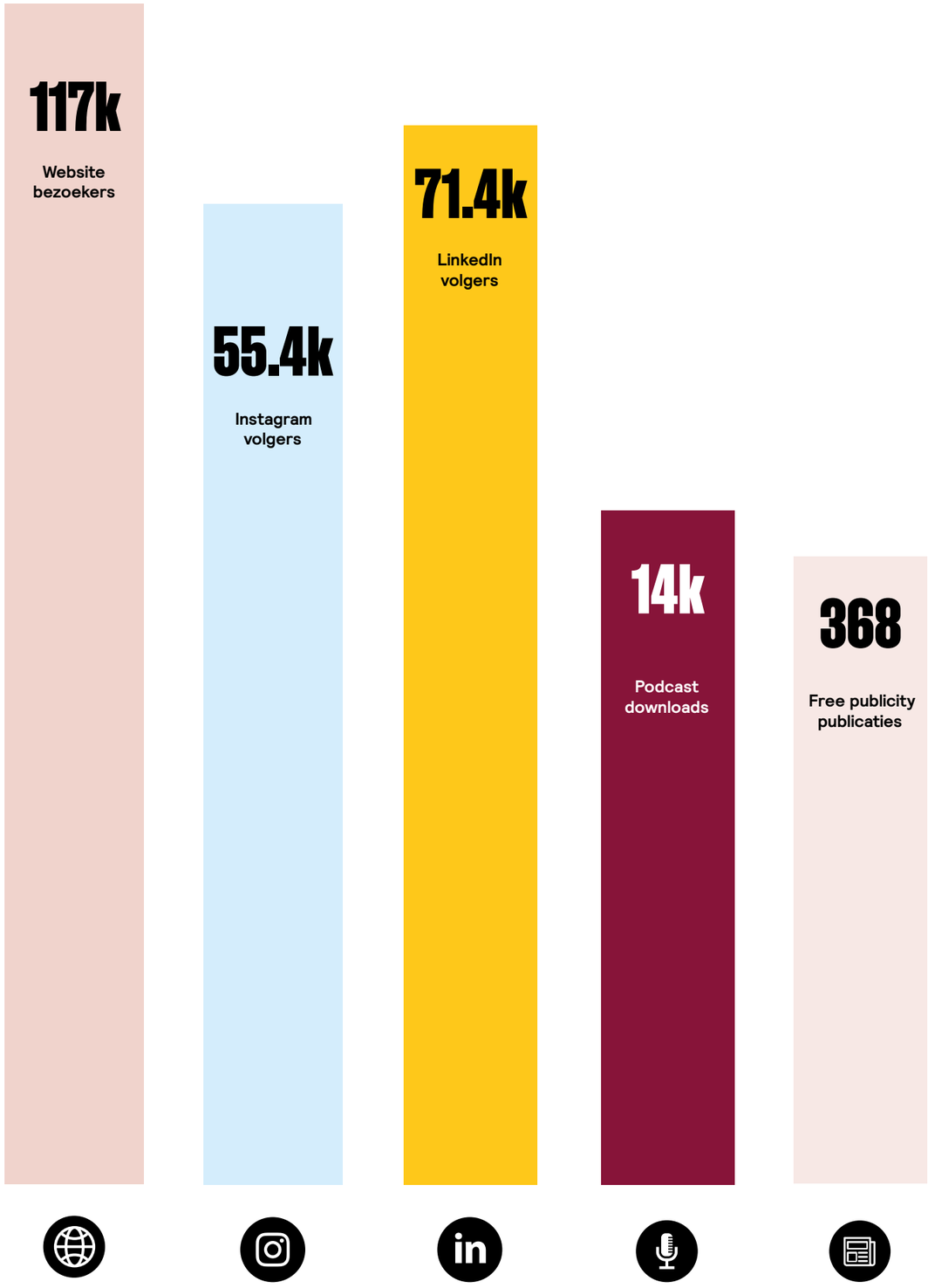
LOBBY IMPACT
In de aanloop naar de Tweede Kamerverkiezingen stelden we het Puntenplan voor de Politiek op, met 7 onmisbare punten voor het regeerakkoord. We deelden dit met de schrijfcommissies van de verkiezingsprogramma's en maakten met ons Stemadvies voor kiezers inzichtelijk welke punten de partijen in hun programma's hadden opgenomen. In totaal hebben 6 van de 14 politieke partijen onze punten over gezondheid goed overgenomen in hun verkiezingsprogramma en 2 hebben dit deels opgenomen. Rondom duurzame financiële onafhankelijkheid hebben 6 partijen dit goed overgenomen en 10 deels. Welke punten op welke wijze en door welke partij precies zijn overgenomen is te zien op de website van Stem Gendergelijkheid.

We hebben het manifest 'Fix het kinderopvangsysteem' namens 40 organisaties overhandigd aan de woordvoerders van de vaste kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inhoud van dit manifest werd benoemd in het Kamerdebat hierover.

We lanceerden onze oproep voor een Nationale Strategie Vrouwengezondheid door met een menstruatie simulator mannelijke Kamerleden menstruatiepijn te laten ervaren. Drie Kamerleden en enkele beleidsmedewerkers van vier politieke partijen (ChristenUnie, Volt, GroenLinks-PvdA en D66) waren hierbij aanwezig. Die avond zat directeur-bestuurder Emma Lok aan tafel bij Op1 om hierover te praten, samen met onder andere het Tweede Kamerlid van de ChristenUnie dat had meegedaan. De ChristenUnie heeft diezelfde week een passage in het verkiezingsprogramma over gezondheid toegevoegd. Ook hebben inmiddels meer dan 40 andere organisaties onze oproep voor een Nationale Strategie Vrouwengezondheid ondertekend.

Deze strategie overhandigden we in 2024 in de week van Internationale Vrouwendag samen met onze kosten-batenanalyse aan demissionair minister voor Medische Zorg Pia Dijkstra , die een paar dagen later aankondigde geld vrij te maken voor meer onderzoek naar vrouwspecifieke aandoeningen.

02



THOUGHT LEADERSHIP

03

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

In 2023 zijn we meerdere gefinancierde projecten of aanvragen voor financiering gestart op onderwerpen die voorheen tot ons Thought Leadership behoorden, zoals:

GENDER EN TECHNIEK
Techniek is een sector waar ongelijkheid tussen vrouwen en mannen duidelijk zichtbaar is; van stereotypering en ondervertegenwoordiging tot het ontbreken van passende werkkleding voor vrouwen. Technologie beïnvloedt iedereen, bijvoorbeeld door algoritmes en de inrichting van openbare ruimtes. Als dit voornamelijk door mannen wordt ontworpen, worden veel groepen uitgesloten. In 2023 kwamen deze verschillende thema's aan bod tijdens onze interne thought leader-sessies, wat leidde tot het project 'Gender en Techniek', waarbij WOMEN Inc. samen met netbeheerders de ongelijkheid in de technieksector aanpakt.

OVERGANG EN WERK
Er wordt steeds meer aandacht besteed aan vrouwspecifieke klachten op de werkvloer, waaronder de overgang. Tijdens de thought leader-sessies is dit uitvoerig besproken. In 2023 resulteerde dit in een waardevolle kennisuitwisseling met het WOMEN Inc. INCubator netwerk en het opstellen van een aanvraag gericht op het verbeteren van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de overgang.

PROJECTEN & PARTNER-SCHAPPEN

Om de doelstellingen voor 2030 te kunnen realiseren, zoekt WOMEN Inc. steeds actief naar samenwerkingsverbanden met verschillende fondsen, overheden, organisaties en particuliere donateurs. Ook in 2023 zijn mooie stappen gemaakt binnen onze strategische allianties en in de uitbreiding van ons netwerk.

ALLIANTIE GEZONDHEIDSZORG OP MAAT 2
In 2023 is de Alliantie Gezondheidszorg op Maat 2 (AGOM 2) gestart. De vijf voorgaande jaren hebben WOMEN Inc., Rutgers en COC Nederland, met steun van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), vol enthousiasme gewerkt aan Alliantie Gezondheidszorg op Maat 1 (AGOM 1), gericht op het vergroten van de bekendheid over en het draagvlak voor gender- en lhbti-sensitieve eerstelijnszorg. In de 'nieuwe' Alliantie ligt de focus onder andere op een verbreding naar jeugd- en tweedelijnszorg en een verdieping van de onderwerpen cyclus- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen, mentale gezondheid en seksuele gezondheid. Daarnaast focussen we minder op het aanjagen van het veld, maar faciliteren we dat het veld om zelf aan de slag gaat met inclusieve zorg en de onder AGOM 1 ontwikkelde handelingsperspectieven. Tot slot staat deze nieuwe alliantieperiode in het teken van het ontwikkelen van een innovatief zeggenschapsmodel.

FINANCIEEL STERK DOOR WERK
Met steun van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), is in 2023 de nieuwe Alliantie Financieel Sterk door Werk gestart. De Alliantie, bestaande uit WOMEN Inc, Bureau Clara Wichmann en Het Potentieel Pakken, heeft als doel het verbeteren van de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen in de sectoren zorg, schoonmaak en kinderopvang. In dit eerste alliantiejaar hebben we ons onder andere ingezet voor goede, simpele, toegankelijke en betaalbare kinderopvang, is er een groot werkgevers- en werknemersonderzoek uitgezet, hebben we ons in de media meerdere keren laten horen over het thema 'meer uren werken' en hebben we het bredere stakeholdersveld verkend.

04

MENSTRUATIE-EMANCIPATIE IN SAMENWERKING MET DE NATIONALE POSTCODE LOTERIJ
Het is tijd voor menstruatie-emancipatie! In februari 2023 hoorde WOMEN Inc. dat we €800.000 toegekend hebben gekregen van de Nationale Postcode Loterij voor onze projectaanvraag 'Het grote Menstruatie Emancipatie Plan'. Met deze projectfinanciering kunnen wij ons drie jaar inzetten tegen menstruatie-armoede en voor het doorbreken van het taboe rondom menstruatie. Onze programmamanager Aida Bilajbegovic was op donderdag 9 maart te gast in het programma Koffietijd om meer over dit project te vertellen.
Je kunt de uitzending hier terugkijken.

LOKET INC.
Inclusiviteit en diversiteit worden ook steeds belangrijkere thema's op de werkvloer. Sinds de oprichting van onze training- en adviesafdeling LOKET Inc in 2019, hebben we al een enorme groep organisaties en professionals voorzien van de juiste kennis en handvatten om zelf positieve en duurzame veranderingen door te voeren. Van workshops inclusieve taal bij Gemeente Amsterdam, Malmberg uitgeverij en Disney, tot keynotes over een inclusieve werkvloer bij EY en TotalEnergies. We trainden meer dan 2000 medewerkers in meer dan 50 verschillende bedrijven. Zo maakten we rechtstreeks impact op de werkvloer en namen we medewerkers mee in wat zij concreet zelf kunnen doen om de werkvloer inclusiever te maken.

INCUBATOR NETWERK: ONZE SAMENWERKING MET WERKGEVERS
In ons INCubator netwerk gaan we de samenwerking met werkgevers aan. Ook dit jaar hebben zich weer nieuwe INCubators bij ons aangesloten en besloten anderen om zelf verder aan de slag te gaan met hun DE&I beleid en activiteiten rondom gender. In 2023 organiseerden we onder andere themasessies over zwangerschapsdiscriminatie en overgang & werk. Door nauw in gesprek te blijven met werkgevers kunnen wij onze activiteiten, zoals onderzoek en campagnes, laten aansluiten bij hun uitdagingen en behoeftes. Enkele van onze INCubators waren dit jaar Erasmus Universiteit, Coca Cola, Van Lanschot Kempen, Port of Amsterdam en de KNVB.

STEM GENDERGELIJKHEID
Voor de Tweede Kamerverkiezingen in november 2023 schreven wij het Puntenplan voor Gendergelijkheid en deelden dat met alle politieke partijen met de oproep om deze punten op te nemen in hun verkiezingsprogramma en later in een nieuw regeerakkoord. Met de campagne Stemadvies voor Gendergelijkheid maakten we inzichtelijk welke punten waren opgenomen in de verkiezingsprogramma's van politieke partijen. Ook schreven we na de verkiezingen een brief aan de informateur met de oproep om het Puntenplan voor Gendergelijkheid te bespreken aan de formatietafel.

ALLIANTIECOÖRDINATOR SDG 5
WOMEN Inc. was jarenlang alliantie coördinator van zowel SDG5 als SDG10. Directeur Jannet Vaessen heeft bij haar vertrek het coördinatorschap voor SDG10 op persoonlijke titel overgenomen en WOMEN Inc. spitst zich sinds 2023 toe op het coördinatorschap van SDG5. Als een structurele stem binnen het SDG Nederland netwerk hebben we ons ook in 2023 ingezet om de verbinding tussen de SDG's en de partijen die de doelen in Nederland vertegenwoordigen te blijven zoeken. Van het steunen van de Duurzame Regeerakkoord-campagne tot individuele gesprekken om elkaar te versterken. SDG5 blijft een rode draad binnen onze werkzaamheden.

MAATSCHAPPELIJKE ACCEPTATIE VAN VROUWSPECIFIEKE AANDOENINGEN
Op initiatief van WOMEN Inc. en de Nederlandse Vereniging voor Obstetrie en Gynaecologie (NVOG) is met financiering van ZonMw eind 2023 het project 'Maatschappelijke acceptatie van Vrouwspecifieke aandoeningen' van start gegaan. Het doel van dit project is het vergroten van de aandacht voor en kennis over behandelingen van vrouwspecifieke aandoeningen, zodat vrouwen eerder de benodigde hulp zullen zoeken en eerder passende zorg krijgen, wat hun maatschappelijke positie versterkt. Het project bestaat uit twee fases. Fase 1 omvat een impact analyse en een inventarisatie van de hiaten en vraagstukken in de zorg met betrekking tot vrouwspecifieke aandoeningen, om de urgentie van meer aandacht en kennis over vrouwspecifieke aandoeningen aan te tonen. In Fase 2 worden met een brede groep stakeholders de agendapunten geformuleerd en geprioriteerd van de drie aandoeningen met de grootste impact. Fase 1 van het rapport werd op 12 december aangeboden aan demissionair minister Kuipers van ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

V.L.N.R.: GYNAECOLOOG JUDITH HUIRNE, METTY SPELT VAN WOMEN INC., DEMISSIONAIR MINISTER ERNST KUIPERS, GYNAECOLOOG ASTRID VOLLEBREGT, DIRECTEUR VAN DE FEDERATIE MEDISCH SPECIALISTEN TEUS VAN BARNEVELD.

AANGEBODEN MANIFEST 'FIX HET KINDEROPVANGYSTEEM'

NATIONALE STRATEGIE VROUWENGEZONDHEID
Met steun van Organon heeft WOMEN Inc. in 2023 de Nationale Strategie Vrouwengezondheid gelanceerd. Samen met meer dan dertig maatschappelijke organisaties en patiëntenverenigingen roept WOMEN Inc. de politiek op om in het volgende regeerakkoord een Nationale Strategie Vrouwengezondheid op te nemen. Deze strategie moet ervoor gaan zorgen dat er meer onderzoek wordt gedaan naar bijvoorbeeld overgang en endometriose, en naar verschillen in symptomen of passende behandelingen voor vrouwen en mannen. De strategie moet ook zorgen dat deze kennis bij artsen terecht komt - en bij vrouwen zelf.

Tijdens de campagneperiode overhandigden we de Nationale Strategie Vrouwengezondheid aan Tweede Kamerleden door het organiseren van een ludieke actie. We lieten hen de impact van menstruatiepijn ervaren met een menstruatie simulator. Drie Kamerleden en beleidsmedewerkers van vier politieke partijen (CU, Volt, PvdA-GroenLinks en D66) hebben het aan den lijve ondervonden. Deze actie leverde veel media en PR aandacht op. Zo zat de directeur-bestuurder van WOMEN Inc. aan tafel bij Op1 en RTL Boulevard maakte er een nieuwsitem over. Ook schreven onder andere LINDA.nl en Metronieuws over de actie. Naar aanleiding van deze actie hebben 6 van de 14 partijen tekst rondom een Nationale Strategie Vrouwengezondheid in hun partijprogramma's opgenomen. De VVD & PvdD hebben de oproep letterlijk overgenomen.

NAAR EEN NIEUW KINDEROPVANGSTELSEL
Goede kinderopvang is een belangrijke voorwaarde voor veel vrouwen om meer te kunnen werken als ze dat willen. In 2023 dreigde de hervorming van het kinderopvangstelsel van de politieke agenda te verdwijnen. Daarom hebben we ons met steun van en in samenwerking met de Brancheverenigingen Maatschappelijke Kinderopvang (BMK) in 2023 ingezet voor een goed, simpel, toegankelijk en betaalbaar kinderopvangsysteem.

Samen met BMK, FNV, Stichting voor Werkende Ouders en 40 ondertekenaars hebben daarom onder andere in mei een manifest aangeboden aan Tweede Kamerleden, waarin we de politiek opriepen het kinderopvangstelsel te 'fixen'. Daarnaast hebben we rondom de verkiezingsperiode aandacht gevraagd bij de kiezers voor dit onderwerp en hebben we achter de schermen veel gedaan rond pleitbezorging.

ECONOMISCHE VEERKRACHT VAN VROUWEN
Binnen het project Economische Veerkracht van Vrouwen werken we samen met de Universiteit Utrecht, TNO, Atria en een breed onderzoeksconsortium aan het versterken van de economische veerkracht van vrouwen zonder werk met een uitkering, en vrouwen zonder werk zonder uitkering. Dit project wordt gesteund door de Nationale Wetenschapsagenda. Als communicatiepartner is WOMEN Inc. onder andere verantwoordelijk voor het ontsluiten van de kennis die opgedaan is tijdens het onderzoek. Daarnaast richten we ons op het doorbreken van stereotypering rondom werk en zorg.

In 2023 hebben we ons actief ingezet in het netwerk en de eerste stappen gezet om in 2024 een bredere campagne voor dit project te ontwikkelen.

SEKSE-EN GENDERDIVERSITEIT EN GGZ
Te weinig aandacht voor sekse- en genderverschillen binnen de geestelijke gezondheidszorg kan leiden tot onjuiste diagnoses en ontbreken van (tijdig) passende zorg. Om die reden is de Alliantie Gender en GGZ opgericht in 2021, een uniek samenwerkingsverband van het hele GGZ-veld waarin cliënten, hulpverleners en ggz-professionals en wetenschappers vertegenwoordigd zijn. Om de kwaliteit van de geestelijke gezondheidszorg te verbeteren wil de alliantie meer aandacht voor sekse-en genderdiversiteit in deze sector. In 2023 is WOMEN Inc. meerdere malen met de alliantie bijeengekomen om met de stakeholders strategie en acquisitiekoers te bepalen.

SCOREN ZONDER STEREOTYPEN
Voetbal is de grootste sport in Nederland, wekelijks zijn 8 miljoen mensen op een bepaalde manier betrokken. En juist deze sport wordt bij uitstek gezien als een mannensport: voor en door mannen. Uit eerder onderzoek weten we dat beeldvorming in de media hier een grote rol in speelt. Daarom besloten WOMEN Inc. en ING in 2023 de handen ineen te slaan om de kansen van vrouwen in het voetbal te versnellen. Tijdens het WK voetbal voor vrouwen in 2023, hebben we de krantenkoppen en online mediaberichtgeving gemonitord en getoetst op taal- en beeldgebruik. Voorbeelden en uitkomsten hebben we op de social media kanalen van WOMEN Inc. gedeeld. We hebben ook vervolgonderzoek gedaan naar representatie en stereotypering in de sportcommentaren van het WK voetbal voor vrouwen en de eerste stappen gezet richting het ontwikkelen van een publiekscampagne over het onderwerp. Beide zullen in 2024 gelanceerd worden.

GENDERGELIJKHEID IN DE BEELDENDE KUNST
In 2023 hebben we ons partnership met ABN AMRO rond kunst en cultuur voortgezet. Op basis van het onderzoek naar gendergelijkheid in de beeldende kunst dat we in 2022 publiceerden, hebben we samen met ABN AMRO in 2023 de vertaalslag gemaakt naar de praktijk en in musea. Zo hebben we met het Stedelijk Museum een inclusieve stijlgids ontwikkeld en met het Singer Laren hebben we in samenwerking met de UvA onderzoek gedaan naar vrouwen in hun collectie met behulp van AI. Met het H'ART Museum hebben we gekeken naar in hoeverre het onderwerp leeft onder hun bezoekers en (potentiële) donateurs. Samen hebben we hier een kleinschalig doelgroeponderzoek naar gedaan en op basis daarvan heeft H'ART een rondetafelgesprek georganiseerd en een manifest omtrent gendergelijkheid opgesteld. Tot slot hebben we samen met STRAAT Museum de representatie van vrouwen in straatkunst en in dit museum verder onderzocht. Hieruit is een 'dilemma dialoog' voortgevloeid met feiten en aannames over streefcijfers, representatie en kansengelijkheid. Om andere professionals in het veld te inspireren zullen de resultaten hiervan in 2024 door middel van een campagne worden gedeeld.

ORGANISATIE & PERSONEEL

Het jaar 2023 was intern een dynamisch jaar, met vele personele wisselingen, waaronder ook de directeur-bestuurder. Tegelijkertijd is er geïnvesteerd in de toekomst, met een verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers en de automatisering van de bedrijfsvoering is een fundament gelegd voor impact en financiële groei voor de komende jaren.

HET TEAM
Gedurende 2023 bestaat WOMEN Inc. uit een team van 26 werknemers (21,78 fte eind 2023), waaronder 3 stagiaires (2,52 fte), aangevuld met 5 freelancers. Om snel en efficiënt personele wisselingen en zaken als zwangerschapsverlof op te vangen is er een flexibele schil van freelancers gecreëerd, die in de loop van het jaar 2023 zijn afgebouwd en waar mogelijk vervangen door (nieuwe) vaste medewerkers. Het invullen van veel vacatures bleek lastig, met name op bedrijfsvoering. Ondanks de personele wisselingen is het werk goed doorgelopen, dankzij de flexibiliteit en inzet van de vaste medewerkers. Voor een kleine organisatie als WOMEN Inc. blijven de mensen het belangrijkste kapitaal en blijft het realiseren van een dynamisch team met kwaliteit en continuïteit een constante uitdaging.

NIEUWE MANAGEMENT STRUCTUUR
Per september is Emma Lok aangetreden als directeur-bestuurder, zij vervulde sinds 2019 de functie van Directeur Programma's. Na haar aantreden heeft zij in overleg met de Raad van Toezicht gewerkt aan een aanscherping van de meerjarenstrategie en een passende nieuwe managementstructuur, bestaande uit vier Hoofd-functies: Hoofd Programma's & Partnerships, Hoofd Communicatie & Redactie, Hoofd Bedrijfsvoering en Hoofd HR, aangestuurd door de directeur-bestuurder. Hiervoor hebben in het najaar sollicitaties plaatsgevonden en deze functies zijn in 2024 ingevuld.

VERBETERING ARBEIDSVOORWAARDEN
Als kleine maatschappelijke organisatie waarbij medewerkers het meest belangrijk zijn voor het werk dat we doen, en je geen competitieve arbeidsvoorwaarden kan bieden, zijn maatschappelijke ontwikkelingen als inflatie en een krappe arbeidsmarkt voelbaar. Medewerkers voelen dat in hun portemonnee en maken de keuze om elders te werken waar de salarissen hoger liggen. Daarom hebben we toen er voldoende bedrijfseconomisch perspectief bleek (toekenning van twee vijfjarige allianties) besloten om alle medewerkers verbeterde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Een belangrijk onderdeel hiervan was de invoering van een 38-urige werkweek (in plaats van 40 uur) om aan te sluiten bij het veld en een aantrekkelijke organisatie te blijven. Ook zijn functieprofielen voor de verschillende teams herzien en aangepast aan de behoefte en toekomstvisie van WOMEN Inc. en de groei en ontwikkelkansen binnen de teams. Hierin zijn de taken en rollen van iedere functiegroep vastgelegd, zodat duidelijk is welke verantwoordelijkheden bij welke teams zijn belegd. Hiermee biedt WOMEN Inc. duidelijker kaders voor iedere medewerker en wordt gezorgd voor een goede samenwerking binnen en met de verschillende teams. Ook is een ontwikkelpad geformuleerd, waarbij je binnen een functie kunt doorgroeien van medewerker naar specialist.

05

INCLUSIVITEIT & DIVERSITEIT (I&D)
In 2023 is het ontwikkelde onboarding traject gecontinueerd, om nieuwe medewerkers een zachte landing te geven in de organisatie en een warm en inclusief welkom. Daarnaast is er meer aandacht geweest voor offboarding, zodat er van redenen voor vertrek meer kan worden geleerd. Het wervings- en personeelsbeleid had al een brede blik op diversiteit, waardoor bij nieuwe vacatures actief gezocht wordt naar kandidaten met diversiteitsaspecten die aanvullend aan het huidige team zijn, zoals in leeftijd, sekse, gender, culturele achtergrond, woonplaats, opleiding, etc. In 2023 werd er daarnaast meer aandacht besteed aan inclusiviteitsaspecten. Om een divers personeelsbestand te behouden, is het namelijk essentieel dat iedereen optimaal kan bijdragen aan de organisatie.
Zowel in de werving- en selectieprocedure als intern werd er gestreefd naar een constructieve manier om ieders perspectief mee te nemen, bijvoorbeeld door een actieteam en wisselende voorzitters in overleggen. Tegelijkertijd is er door de personele wisselingen en beperkte HR capaciteit te weinig aandacht geweest voor een structurele invulling hiervan. De inventarisatie naar DI&B (belonging), het uitvoeren van een medewerkersbetrokkenheidsonderzoek en het ontwikkelen van de RIE (Risico Inventarisatie en Evaluatie), om ons voortdurend af te blijven vragen hoe we een inclusieve en gezonde werkgever blijven voor onze medewerkers, is uitgesteld naar 2024.

INTEGRITEIT
De externe vertrouwenspersoon heeft geen meldingen ontvangen van ongewenst gedrag, fraude of discriminatie in 2023. Er zijn daarnaast een aantal stappen gezet in integriteitsbeleid, intern en met onze partners. Onze gedragscode en de klachtenprocedure zijn aangescherpt en gepubliceerd op de website en zullen in 2024 geëvalueerd worden.

HYBRIDE WERKEN
Sinds de COVID 19 - pandemie is hybride werken de norm geworden bij WOMEN Inc. Medewerkers hebben de flexibiliteit om zelf te besluiten waar ze hun werk uitvoeren, afhankelijk van de aard van hun functie en werkzaamheden. Het goed vervullen van hun functie en het nakomen van de werkafspraken is daarin leidend. Als organisatie faciliteren we thuis werken door het bieden van een thuiswerkvergoeding op deze dagen en het beschikbaar stellen van budget voor de inrichting van de thuiswerkplek. Daarnaast zijn (bijna) alle interne meetings ook online bij te wonen. Medewerkers waarderen deze flexibiliteit en geven aan effectiever te zijn in hun werk, met name als er sprake is van een (lange) reistijd.

VERLOF EN VERZUIM
In 2023 zijn we erin geslaagd om ons verzuim te reduceren naar 3,7% (iets onder het landelijk gemiddelde in onze sector van 3,8%). Mogelijk heeft meer flexibiliteit in de uitvoering van het werk door hybride werken daarmee te maken. Dat is lager dan het gemiddelde in de sector. Aandacht voor de medewerkers en het goede gesprek om arbeidsverzuim te voorkomen en te begeleiden blijft een aandachtspunt.
Daarnaast hebben we 4 personen gehad die met zwangerschapsverlof zijn geweest en 3 die aanvullend ouderschapsverlof hebben opgenomen. WOMEN Inc. stimuleert haar medewerkers om van deze regeling (die door de organisatie tot 100% wordt aangevuld) op te nemen, omdat we vanuit ons inhoudelijke werk weten dat terugkeer naar zwangerschap een cruciale periode is voor moeders om hun werk-zorg balans in te regelen.

PROFESSIONALISERING BEDRIJFSVOERING
In het kader van de beoogde professionalisering is in 2023 geïnvesteerd in automatisering van onze financiële, operationele en HR administratie. Door het samenvoegen van verschillende informatiebronnen en systemen tot één systeem (AFAS), kan er in de toekomst efficiënter gewerkt worden, betere data analyses plaatsvinden over verschillende afdelingen heen, wat zal leiden tot betere stuurinformatie en besluiten.
Voor 2024 staat op de planning om bijbehorende processen te beschrijven en deze nieuwe systemen goed te integreren in de manier van werken tussen de verschillende teams en functies.

FINANCIËN

RESULTAAT 2023

Het jaar 2023 was een transitiejaar voor de organisatie, op het vlak van leiderschap, personeelsbestand, financieringsstromen en professionalisering van onze systemen. Er zijn noodzakelijke investeringen gedaan gericht op continuïteit en toekomstige groei en dat heeft effect gehad op het realiseren van omzet. Daarnaast is er sprake van een tegenvallende omzet vanwege niet gehonoreerde aanvragen, doorgeschoven activiteiten (ivm vervroegde verkiezingen) met als gevolg een lagere realisatie aan declarabele projecturen dan verwacht. Zodoende is WOMEN Inc. het jaar 2023 geëindigd met een negatief resultaat van € 315.049, dat we als organisatie kunnen dragen vanuit de opgebouwde reserves. Komende jaren streven we ernaar om de omvang van de reserves weer te laten groeien.

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Nederlandse Standaard voor Fondsenwervende Instellingen (RJ 650). Alle uitgaven worden besteed aan de geformuleerde doelstellingen en aan de dekking van de wervingskosten en de kosten van beheer en administratie. Voor het realiseren van een groot deel van onze doelstellingen zijn de inkomsten van de twee allianties Alliantie Gezondheidszorg op Maat (AGOM2) en de Alliantie Financieel Sterk door Werk (FSDW) ingezet.

ANBI status en CBF-keurmerk
Stichting WOMEN Inc. is een Algemeen Nut Beogende Instelling. Deze ANBI-status houdt in dat we geen winstoogmerk hebben en dat 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.

06

Daarnaast is WOMEN Inc. sinds 2020 in het bezit van het CBF-keurmerk, hét keurmerk voor goede doelen in Nederland. Een erkenning dat we als WOMEN Inc. bijdragen aan een betere wereld, zorgvuldig omgaan met elke euro, verantwoording afleggen, en ons jaarlijks onafhankelijk laten controleren.

Inkomsten
In 2023 is ingezet op het uitbreiden en verstevigen van de diversiteit aan inkomstenstromen. Ondanks een daling van de totale inkomsten, is WOMEN Inc. daarin succesvol geweest met als gevolg de volgende mix aan financiering: 60% van overheden (2022: 74%), 24% van vermogensfondsen en loterijen (2022:15%), 12% van particulieren en partnerships met bedrijven (2022: 6%) en 4% van baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten vanuit een diversiteit aan organisaties (2022: 5%).
Inzet op deze spreiding heeft ook gezorgd voor een daling van de inkomsten uit subsidies van overheden. Daarnaast is er sprake van niet gehonoreerde aanvragen bij de overheid en vermogensfondsen. De inkomsten uit loterij organisaties, particulieren en partnerships met bedrijven zijn toegenomen en laten een stabiele groeiontwikkeling zien. Dit maakt ons op termijn minder afhankelijk van subsidiestromen van de overheid. Hiervoor zijn nieuwe medewerkers aangenomen met meer commerciële achtergrond en nieuwe proposities ontwikkeld die aansluiten op de behoeften van bedrijven. Door deze investering in tijd, geld en ontwikkeling van personeel heeft de organisatie minder projecten en dus minder omzet kunnen realiseren ten opzichte van vorig jaar.

Baten van subsidies van overheden
In 2023 zijn twee nieuwe vijfjarige allianties gefinancierd door Ministerie Onderwijs, Cultuur & Wetenschap: Alliantie Gezondheidszorg op Maat 2 (AGOM2) en Alliantie Financieel Sterk door Werk (FSDW) gestart. Als penvoerder heeft WOMEN Inc. de verantwoordelijkheid om een deel van de alliantiesubsidies aan de betrokken partners te verstrekken. Daardoor zijn zowel onze eigen werkelijke uitgaven als die van onze alliantieleden in onze staat van baten & lasten verwerkt. Aangezien de inkomsten en uitgaven van de alliantieleden voor dezelfde bedragen worden gerapporteerd, is er geen impact op het resultaat van WOMEN Inc.
Er zijn op de twee Allianties minder uren gerealiseerd dan verwacht door uitstel van activiteiten naar 2024 en door de onverwachte vervroegde verkiezingen waardoor capaciteit anders is ingezet. Daarnaast is een deel van de verwachte baten (loonprijscompensatie) naar 2024 doorgeschoven. Drie projectaanvragen die we in afstemming met ministeries hebben ontwikkeld zijn helaas niet goedgekeurd. Door interne bezuinigingen hebben zij die niet kunnen toekennen. Deze afwijzing kwam voor ons als een verrassing, met als gevolg dat we geen vervangende opdracht hebben kunnen verwerven.
Wel hebben we het laatste deel van de projectfinanciering ‘zwangerschapsdiscriminatie’ ontvangen en gerealiseerd, gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tegelijkertijd hebben we ons netwerk bij verschillende Ministeries (OCW, VWS, SZW) uitgebreid waardoor we in 2024 kans zien op de indiening van aanvragen aansluitend op nieuwe subsidieregelingen.

Baten van vermogensfondsen
Afgelopen jaar is het lastig gebleken om financiering van vermogensfondsen aan te trekken. Vele gesprekken hebben we gevoerd, en voorstellen zijn geschreven, echter is het lastig om voor onze agenderende en achter de schermen impactwerk passende financiering van fondsen te ontvangen. Tevens is de looptijd van deze vorm van financiering vaak kort en zicht op verlenging onzeker, waar ons werk langere tijd nodig heeft om impact te realiseren. In de toekomst zullen we zodoende minder inzetten op deze vorm van inkomsten.

Baten van loterij organisaties
In 2023 heeft WOMEN Inc. haar baten van loterij organisaties weten te groeien. WOMEN Inc. wordt al sinds 2019 gesteund door de Postcode Loterij met een jaarlijkse ongeoormerkte bijdrage van €500.000. Dankzij de deelnemers van de Postcode Loterij kunnen wij ons blijven inzetten voor kansenongelijkheid. In 2023 hebben we naast onze jaarlijkse bijdrage ook nog een eenmalige projectbijdrage ontvangen van €800.000, voor drie jaar (mei 2023 - mei 2026).

Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten
Deze inkomstenstroom bestaat uit inkomsten die we ontvangen van bedrijven en organisaties uit diverse sectoren, zoals het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. WOMEN Inc. krijgt van deze organisaties een opdracht voor levering van een bepaalde dienst of product. Het grootste gedeelte van deze inkomsten is gerealiseerd door de verkoop vanuit LOKET Inc., ons label voor training en advies aan bedrijven. In 2023 is de vraag naar onze workshops en trainingen verder toegenomen en hebben we meer dan 2000 mensen getraind in 56 workshops (meer dan één per week). Dit is bij een diversiteit aan branches en organisaties, van grote corporates als EY, Coca Cola en KPN, tot middelgrote organisaties als Greenchoice en SDU, tot onderwijsinstellingen als Erasmus Universiteit, creatieve bedrijven als Disney, verschillende uitgeverijen, politie en gemeenten. Voor komend jaar werken we aan standaardisering en verdere uitbreiding van ons aanbod om dit label en de inkomsten daaruit verder te laten groeien.

Baten van particulieren
Het grootste gedeelte van de Baten van particulieren wordt gerealiseerd middels het Funding Mothers programma, waarbij particulieren (Funding Mothers/ambassadeurs) door middel van een eenmalige of periodieke schenking WOMEN Inc. steunen in het versnellen van emancipatie in Nederland. Door de afloop van diverse vijfjarige schenkingscontracten en het besluit om deze niet te verlengen zijn deze inkomsten lager dan verwacht. Het overige deel inkomsten op deze post zijn particuliere donateurs (soms ook bedrijven) die eenmalig of periodiek aan WOMEN Inc. doneren via de website.

Baten van bedrijven
In 2023 zijn we succesvol geweest in het laten groeien van de inkomsten uit bedrijven.
Naast de reguliere inkomsten vanuit ons INCubator bedrijvennetwerk, hebben we afgelopen jaar fors ingezet op groei van het aantal inhoudelijke partnerschappen met bedrijven. Zo hebben we voor ABN AMRO de ongelijkheid in de kunstsector onderzocht, met Hologic een project gedaan rondom vrouwspecifieke gezondheid en met Organon gewerkt aan het op de kaart zetten van een Nationale Strategie Vrouwengezondheid. Ook hebben we ons hard gemaakt voor gelijke kansen in het voetbal met partner ING. En hebben we inhoudelijke sessies georganiseerd voor het bedrijvennetwerk Global Compact, met bedrijven die graag aan de slag gaan om gendergelijkheid te realiseren in hun interne organisatie. Daarnaast hebben we geïnvesteerd in uitbreiding van ons eigen bedrijvennetwerk om ook komende jaren deze inkomstenstroom verder uit te bouwen. Deze investering in het uitbreiden van onze zichtbaarheid en relaties met het bedrijfsleven heeft geleid tot verschillende bedrijfspartnerschappen voor 2024 en daarna (oa. Alliander, Stedin, GasUnie, Tennet).

Kosten
In 2023 heeft de organisatie geïnvesteerd in personeel en automatisering om een fundament te leggen voor impact en inkomstengroei voor de komende jaren. We hebben geïnvesteerd in ons personeel door het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden, belangrijk voor het behoud van medewerkers, en aantrekken van competent nieuw talent, zeker ten tijde van een krappe arbeidsmarkt.
Daarnaast is er met het oog op professionalisering geïnvesteerd in automatisering van onze financiële, operationele en HR administratie om een fundament te leggen voor de beoogde groei komende jaren.
Naast deze structurele investeringen zijn er eenmalige kosten geweest, zoals kosten voortkomend uit de directeursbestuurswissel en de extra inzet van freelancers voor tijdelijke vervanging ten gevolge van personele wisselingen en zwangerschapsverloven. En kosten voor noodzakelijke verbeteringen aan de website.

Direct besteed aan doelstellingen
Van de totale bestedingen is 91,5% direct besteed aan de doelstellingen.

Beheer- en administratiekosten
De kosten voor beheer en administratie waren slechts 4,4%.

Wervingskosten
Het percentage van de wervingskosten ten opzichte van de totale kosten was in 2023 4,7%.

Liquiditeit
De liquiditeit is afgenomen, maar voldoende om aan onze verplichtingen te voldoen.
WOMEN Inc. doet niet aan beleggingen. Een eventueel surplus aan liquiditeit wordt ondergebracht in de deposito's op de bankrekeningen van de stichting.

Reserveopbouw
De directie van WOMEN Inc. heeft in afgelopen 18 jaar organisatie reserves opgebouwd van zodanige omvang dat bij het wegvallen van alle inkomsten 7 tot 8 maanden al haar werkzaamheden voortgezet kunnen worden.
De reservepositie is bedoeld om de continuïteit van de organisatie te waarborgen en risico's op te vangen. WOMEN Inc. heeft vanaf 2022 alleen nog een continuïteitsreserve, de algemene reserve is overgeboekt. Gezien het verlies in 2023 en de correctie in de continuïteitsreserve die betrekking heeft op 2022 daalt de continuïteitsreserve naar € 883.671. Dit bedrag is voldoende om 5,5 maand aan onze vaste operationele kosten te voldoen. Komende jaren streven we ernaar om de omvang van de reserve weer te laten groeien.

Governance
De statutaire verantwoordelijkheid van WOMEN Inc. is belegd bij de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht houdt integraal toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken. De Raad van Toezicht staat de directeur-bestuurder met gevraagd en ongevraagd advies terzijde. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het benoemen van de directeur-bestuurder en het vaststellen van de bezoldiging. 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 worden betrokken en daarbij de risico's en kansen voldoende worden gemonitord. Daarbij vindt er een jaarlijkse evaluatie plaats van het functioneren van de directeur-bestuurder met de voorzitter. De dagelijkse aansturing van de organisatie gebeurt in 2023 door de directeur-bestuurder. In 2023 heeft een directeur-bestuurswissel plaatsgevonden.

Risico management
Risicomanagement binnen WOMEN Inc. is niet alleen verankerd in de governance structuur maar ook in het takenpakket van een aantal functies. Additioneel worden risico's en kansen besproken in de overlegstructuren, waaronder het tweewekelijks directieteam overleg en het kwartaal directieoverleg met de coördinatoren van de verschillende afdelingen.

Voor de uitvoering van haar missie is het belangrijk dat WOMEN Inc. haar onafhankelijke positie behoudt, ook in de relatie met opdrachtgevers en partners, zowel vanuit inhoudelijk als financieel (inkomsten) uitgangspunt. Het streven is een divers en breed palet aan partners te behouden. De ongeoormerkte baten, zoals de baten die WOMEN Inc. ontvangt van de Nationale Postcode Loterij zijn cruciaal om in alle scherpte en vanuit eigen financiële middelen onderwerpen te kunnen aanpakken, waar nog geen partners paraat zijn.

Verder zullen cruciale bedrijfsvoeringsprocessen worden aangescherpt, zoals urenregistratie en capaciteitsplanning, inclusief frequentere financiële management-en project rapportages.

De risico's die het meeste effect kunnen hebben op WOMEN Inc. en de opdrachtenportefeuille is een economische crisis en de afhankelijkheid van de emancipatoire doelen van het nieuwe kabinet en de taakstelling op subsidies uit het hoofdlijnenakkoord van het nieuwe kabinet.
De directie van WOMEN Inc. is met het team alert hoe politieke, economische of maatschappelijke ontwikkelingen zich tegen of voor onze missie kunnen ontwikkelen en op welke wijze wij snel en adequaat kunnen reageren.

WOMEN Inc. is ook alert op haar reputatie en die van de samenwerkingspartners en opdrachtgevers. Publicaties en social media-uitingen worden continu gemonitord. Daarnaast is er een crisis communicatieplan ontwikkeld zodat er snel geacteerd kan worden als er een mogelijk communicatie risico gesignaleerd wordt. Daarnaast wordt een actief relatiebeheerbeleid gevoerd. Nieuwe partners worden gescand op mogelijk risico en imagoschade voor de organisatie. In 2024 wordt het partnerbeleid verder aangescherpt en gericht op meer duurzame en toekomstbestendige samenwerkingsverbanden bij acquisitie.

Verwachtingen 2024 en verder
In najaar 2023 is gewerkt aan een nieuwe meerjarenstrategie 2024 - 2027. Met een nieuwe directeur-bestuurder en nieuw management team aan het roer waait er na 18 jaar een frisse wind met nieuwe ideeën om de externe impact te vergroten, intern te professionaliseren en om nieuwe financiering aan te trekken om de kosten te kunnen dekken.

Inhoudelijke focus en uitbreiding
Inhoudelijk wordt de focus gelegd op de twee thema's Gezondheid en Geld & Werk. Op deze terreinen heeft WOMEN Inc. veel expertise en een sterke externe positie opgebouwd. Afgelopen jaren is het namelijk lastig gebleken om structurele financiering voor het thema Beeldvorming te genereren. Daarnaast zal wellicht een derde thema worden toegevoegd 'Veiligheid'. Door recente onderzoeksuitkomsten (oa. straatintimidatie en huiselijk geweld) en media aandacht (bijv. grensoverschrijdend gedrag) is er veel maatschappelijke aandacht voor dit thema bij zowel politiek, overheid, bedrijfsleven als het brede publiek. Door focus op inhoudelijke uitbreiding van de huidige thema's en het toevoegen van een nieuw thema worden de financieringskansen uitgebreid.

Inkomstenverwachting 2024
Vanuit de nieuwe meerjarengroeistrategie zal in 2024 ingezet worden op een groei van inkomsten uit bedrijven, door nieuwe strategische bedrijfspartnerschappen, hervorming en uitbreiding van ons betaalde partnernetwerk (INCubators) en de uitbouw van ons training & advies label, LOKET Inc.
Ook zal er een nieuwe propositie ontwikkeld worden voor particuliere donaties. Met deze nieuwe vorm beogen we het aantal ambassadeurs die zich financieel aan onze missie willen verbinden te vergroten en tevens onze kosten te reduceren.

De inkomsten uit overheden zullen in 2024 groeien door de start van nieuwe meerjarige projecten (al in 2023 aangevraagd). Ook zullen de inkomsten van de Postcode Loterij groeien, doordat naast de jaarlijkse ongeoormerkte bijdrage van 500.000 euro we financiering hebben ontvangen voor een extra project 'Menstruatie Emancipatie' met een looptijd van drie jaar vanaf 2023, met veel geplande activiteiten in 2024.

Door onze internationale zichtbaarheid met succesvolle campagnes en door meer focus op EU-wetgeving in onze agendering, hebben we ons netwerk uitgebreid om komende jaren voor het eerst financiering vanuit Europa aan te trekken. In het eerste kwartaal van 2024 is een eerste meerjarige EU-aanvraag ingediend (mogelijke start vanaf 2025).

Kostenbeheersing 2024
In 2024 is het noodzaak om kostenbesparingen door te voeren, op zowel de activiteitenkosten, personeelskosten als organisatiekosten, en in te zetten op professionalisering van de interne organisatie. Door inzet op een sterk, stabiel, vast team, worden de hoge kosten zoals in 2023 gerealiseerd voor inzet van tijdelijke freelancers gereduceerd. Door de vele personeelswisselingen is het aantal mensen met tijdelijke contracten groter, waardoor het organisatie risico wat hangt aan de verplichting van onbepaalde tijd contracten afneemt.
Er wordt gewerkt aan een capaciteitsmodel gekoppeld aan de projectadministratie, waardoor we zicht krijgen op de benodigde formatie voor de projecten. Ook zal de frequentie van interne rapportages worden aangepast naar maandelijks.
In het eerste kwartaal wordt de HR administratie opgenomen in het AFAS systeem, waardoor verschillende personeelssystemen overbodig worden en kosten worden bespaard. Tegelijkertijd zullen er stappen gemaakt worden om de projectinrichting te optimaliseren. Daarnaast zal de website worden vernieuwd, om deze toekomstbestendig te maken voor de verschillende stakeholders en campagnes.

GOVERNANCE, BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

TERUGBLIK RAAD VAN TOEZICHT OP 2023
Raad van Toezicht kijkt terug op een jaar met vele transities. In eerste plaats de transitie van directeur-bestuurder, maar daarnaast ook een transitie in inkomstenstromen, waarbij inkomsten van overheden zijn verminderd en er meer focus op inkomsten van bedrijven is komen te liggen, en tot slot de transitie in de interne bedrijfsvoering door de digitalisering van de financiële, HR en project administratie. Het financieel resultaat laat zien dat er investeringen zijn gedaan in de organisatie, noodzakelijk voor het leggen van een fundament voor toekomstige financiële en impactgroei. De organisatie heeft de mogelijkheid om deze transitiekosten te kunnen dragen en aan de hand van een meerjarenplan zal komende periode gestuurd worden op het realiseren van de ambities en het terugverdienen van deze investering.

SAMENSTELLING BESTUUR
In 2023 is Emma Lok benoemd als nieuwe directeur-bestuurder van WOMEN Inc. Zij heeft per september oprichter Jannet Vaessen opgevolgd, die nog tot eind augustus statutair verantwoordelijk voor de organisatie was. Deze bestuurswissel gaat gepaard met een wijziging in de directiestructuur. Vanaf 2024 zal er een nieuw management team (MT) gevormd worden, dat bestaat uit vier Hoofden: Hoofd Programma's & Partnerships, Hoofd Communicatie & Redactie, Hoofd Bedrijfsvoering en Hoofd HR, aangestuurd door de directeur-bestuurder.

07

SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT
Voorzitter Jacobina Brinkman vormt in 2023 de Raad van Toezicht van WOMEN Inc. samen met de leden Michael Kembel, Jeffrey van Meerkerk en nieuw lid Dailah Nihot (vanaf maart). De expertise van Dailah Nihot op het gebied van communicatie en public affairs is een waardevolle aanvulling voor WOMEN Inc., net als haar kennis van het bedrijfsleven, een belangrijke focus van onze financiële groeistrategie. De Raad van Toezicht zal vanaf 2024 uitbreiden met één lid naar een totaal aantal van vijf leden. In 2024 zullen daarom twee nieuwe leden aantreden: Kavita Parbhudayal en Marc Konings. Als voormalig wethouder in Den Haag brengt Kavita Parbhudayal waardevolle kennis mee op het gebied van zorg, de arbeidsmarkt en de volksgezondheid. Marc Konings zal verantwoordelijk worden voor de financiële portefeuille, gezien zijn relevante expertise en ervaring op het gebied van bedrijfsvoering en financiën, vanuit directiefuncties binnen verschillende ministeries. Hij zal Michael Kembel vervangen, die na twee waardevolle termijnen begin 2024 afscheid zal nemen. Met de komst van deze twee nieuwe leden is de Raad van Toezicht op volle sterkte.

BEZOLDIGINGSBELEID (VET/BSD)EN BELANGENVERSTRENGELING
Alle Raad van Toezichtleden voeren hun rol onbezoldigd uit. Bij de jaarlijkse toetsing van de cv's van onze toezichthouders is geen belangenverstrengeling geconstateerd. Elk jaar controleren we de vergoedingen voor onze directie en bestuurders/toezichthouders met de Wet Normen van Topinkomens (WNT). We dienen voor de Rijksoverheid een jaarlijkse rapportage in met betrekking tot deze WNT-regeling. De vergoedingen bij WOMEN Inc. vallen ruim onder het bezoldigingsmaximum. Naast de WNT-regeling wordt voor de bezoldiging van onze directie de Regeling Beloning Directeuren van goede doelen organisaties nageleefd. Ook in 2023 is het salaris van de directeur-bestuurder met deze BSD-score getoetst. Dit is een voorwaarde voor het CBF-keurmerk, waarover WOMEN Inc. beschikt.

RAAD VAN TOEZICHT – VERGADERINGEN EN UITWISSELING
Bestuur en Raad van Toezicht kwamen in 2023 drie keer formeel en fysiek samen (de vierde vergadering is om agendatechnische redenen verplaatst naar begin 2024). Uiteraard werden in de vergaderingen de jaarrekening en managementletter van 2022 vastgesteld en in het najaar de jaarbegroting van 2024. Daarnaast is gesproken over een aanscherping van de acquisitiestrategie om de diversiteit aan inkomstenstromen te behouden en verder uit te breiden. Met name over de uitbreiding van inkomsten vanuit Loterij organisaties en het bedrijfsleven. Ook is het Funding Mother / private donatienetwerk geëvalueerd. Tot slot is er aandacht in de vergaderingen geweest voor professionalisering van de interne bedrijfsvoering, in aansluiting op de adviezen van de accountant. Tevens werd tussen de officiële vergaderingen door tussen Bestuur en de Raad gesproken over de directiewissel per september. In het najaar is er gewerkt aan een aanscherping van de Meerjarengroeistrategie. De jaarlijkse uitgebreide vergadering hierover is om agendatechnische redenen uitgesteld tot begin 2024.

MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN
Met ons maatschappelijk doel om gendergelijkheid in 2030 in Nederland te bereiken, spannen we ons met onze programma's extern duidelijk in voor een sociaal-maatschappelijk doel. Daarbij betrekken we actief externe stakeholders, zoals bedrijven, overheden, instituten, kennisinstellingen, vrouwen, het brede publiek. Als werkgever monitoren we actief onze eigen organisatie ook op de doelen die we extern bepleiten: diversiteit in representatie, werk en zorgcombinaties mogelijk maken, loonverschil. Onze medewerkers spreken directie daar ook op aan, bijvoorbeeld via het actieteam. In een kleine organisatie is het niet altijd mogelijk om aan alle doelen en diversiteitsaspecten tegelijk te voldoen. Waar we eerder gericht diversiteitsbeleid en targets voerden op gender, afkomst en leeftijd, maakten we een omslag naar Equality, Inclusiviteit en Belonging -voorwaarden voor diversiteit- waardoor alle medewerkers zich uitgenodigd en veilig voelen om bij te dragen.
Op groene duurzaamheidaspecten hebben we nog geen beleid, maar is er wel sprake van bewustzijn bij de medewerkers, zoals rond de inkoop van de lunchproducten en menstruatieproducten, ook wordt er waar mogelijk papiervrij gewerkt en huren we een pand met AA energielabel.

ANBI STATUS EN CBF-KEURMERK
WOMEN Inc. is een Algemeen Nut Beogende Instelling. Deze ANBI-status houdt in dat we geen winstoogmerk hebben en dat 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.
Daarnaast is WOMEN Inc. sinds 2020 in het bezit van het CBF-keurmerk, hét keurmerk voor goede doelen in Nederland. Een erkenning dat we als WOMEN Inc. bijdragen aan een betere wereld, zorgvuldig omgaan met elke euro, verantwoording afleggen, en ons jaarlijks onafhankelijk laten controleren.

VERANTWOORDINGSVERKLARING
De Raad van Toezicht en directeur-bestuurder stellen vast dat de jaarverslaglegging en jaarrekening over 2023 is gebeurd volgens de Richtlijn 650 Fondsenwervende Instellingen. De beschikbare middelen zijn in 2023 efficiënt en effectief besteed. In dit jaarverslag wordt beschreven welke activiteiten als Algemeen Nut Beogende Instelling zijn besteed aan de doelstelling. In de jaarrekening wordt beschreven dat meer dan 90% van de inkomsten aan de doelstelling wordt besteed: aan activiteiten die zich richten op het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen, ongeacht sekse en gender met een focus op de kansen van vrouwen in Nederland, op de thema's Gezondheid, Geld, Werk en Media.

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.

WOMEN
INC

Stichting WOMEN Inc.

Amsterdam

Rapport inzake de jaarrekening 2023

INHOUDSOPGAVE

1 BESTUURSVERSLAG **3**

2 JAARREKENING 2023 **5**

2.1 Balans per 31-12-2023 6
2.2 Staat van baten en lasten 8
2.3 Resultaatbestemming 8
2.4 Overzicht lastenverdeling 9
2.5 Kasstroomoverzicht over 2023 11
2.6 Algemene toelichting 12
2.7 Grondslagen voor financiële verslaggeving 13
2.8 Toelichting op balans 16
2.9 Toelichting op staat van baten en lasten 22
2.10 Overige toelichtingen 26

3 OVERIGE GEGEVENS **27**

3.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 28

4 BIJLAGEN **31**

4.1 Begroting 32

1 BESTUURSVERSLAG

Voor het bestuursverslag verwijzen wij u naar het jaarverslag.

2 JAARREKENING 2023

2.1 BALANS PER 31-12-2023

ACTIVA

Na resultaatbestemming		31-12-2023		31-12-2022
	€	€	€	€
Vaste activa				
Immateriële vaste activa		52		5.153
Materiële vaste activa		18.110		31.114
Financiële vaste activa		15.625		15.625
Vlottende activa				
Vorderingen		1.008.807		848.625
Liquide middelen		1.344.827		1.219.962
Totaal		2.387.421		2.120.479

PASSIVA

Na resultaatbestemming		31-12-2023		31-12-2022
	€	€	€	€
Reserves en fondsen				
Continuïteitsreserve	874.671		1.189.720	
		874.671		1.189.720
Kortlopende schulden				
Crediteuren	41.976		158.142	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	50.974		53.689	
Pensioen	59.839		36.180	
Vooruitontvangen bijdragen/subsidies	723.725		234.395	
Overlopende passiva	636.236		448.353	
		1.512.750		930.759
Totaal		2.387.421		2.120.479

2.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
BATEN			
Baten van particulieren & bedrijven	393.426	140.000	255.333
Baten van vermogensfondsen	80.664	300.000	108.784
Baten van loterijen	672.973	500.000	500.450
Baten van subsidies van overheden	1.907.294	2.391.000	2.879.686
Som van de geworven baten	3.054.357	3.331.000	3.744.253
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	134.495	953.000	196.761
Som van de baten	3.188.852	4.284.000	3.941.014
LASTEN			
Besteed aan de doelstelling	3.216.989	3.982.500	3.666.401
Wervingskosten	142.657	126.000	111.513
Kosten beheer en administratie	155.020	276.500	246.168
Som van de lasten	3.514.666	4.385.000	4.024.082
Saldo voor financiële baten en lasten	-325.814	-101.000	-83.068
Saldo financiële baten en lasten	10.765	-	-6.034
Saldo van baten en lasten	-315.049	-101.000	-89.102

2.3 RESULTAATBESTEMMING

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€		€
Resultaatbestemming reserves en fondsen			
Continuïteitsreserve	-315.049	-	188.103
Bestemmingsreserves	-	-	-277.205
Bestemd resultaat	-315.049	-	-89.102

2.4 OVERZICHT LASTENVERDELING

	Corporate	Geld	Gezondheid
	€	€	€
Lasten			
Programmakosten	116.041	524.880	632.446
Communicatiekosten	-	-	-
Personeelskosten	779.162	447.713	546.838
Huisvestingskosten	16.828	15.995	24.287
Kantoor- en algemene kosten	36.354	34.551	41.894
Afschrijvingen	-	-	-
Totaal lasten	948.385	1.023.139	1.245.465

	Besteed aan de doelstelling	Wervings-kosten	Kosten beheer en administratie	Totaal 2023
	€	€	€	€
Lasten				
Programmakosten	1.273.367	-	-	1.273.367
Communicatiekosten	-	58.655	-	58.655
Personeelskosten	1.773.713	74.769	118.812	1.967.294
Huisvestingskosten	57.110	2.048	13.226	72.384
Kantoor- en algemene kosten	112.799	2.083	9.978	124.860
Afschrijvingen	-	5.102	13.004	18.106
Totaal lasten	3.216.989	142.657	155.020	3.514.666

	Totaal 2023	Begroting 2023	Totaal 2022
	€	€	€
Lasten			
Programmakosten	1.273.367	1.903.527	2.203.085
Communicatiekosten	58.655	40.000	33.929
Personeelskosten	1.967.294	2.099.238	1.612.585
Huisvestingskosten	72.384	83.115	65.772
Kantoor- en algemene kosten	124.860	236.920	85.210
Afschrijvingen	18.106	22.200	23.501
Totaal lasten	3.514.666	4.385.000	4.024.082

Doelbestedingspercentage van de baten: Bestedingen aan doelstellingen/totale baten	100,9%	93,0%	93,0%
Doelbestedingspercentage van de lasten: Bestedingen aan doelstellingen/totale lasten	91,5%	90,8%	91,1%
Percentage wervingskosten: Wervingskosten/som van de geworven baten	4,7%	3,8%	3,0%
Percentage kosten beheer en administratie: Kosten beheer en administratie/totale lasten	4,4%	6,3%	6,1%

2.5 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2023

Indirecte methode	2023	2022
	€	€
Overschot/tekort	-325.814	-83.068
Afschrijvingen	18.105	23.501
Mutatie van debiteuren	-91.410	67.463
Mutatie van overige vorderingen	-68.772	228.290
Mutatie van handelscrediteuren	-116.166	60.462
Mutatie van overige kortlopende schulden (excl. schulden kredietinstellingen)	698.157	-722.040
Ontvangen interest	11.344	-
Betaalde interest	-579	-6.034
Kasstroom uit operationele activiteiten	124.865	-431.426
Investeringen in materiële vaste activa	-	-20.764
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-	-20.764
Mutatie in liquide middelen	124.865	-452.190

2.6 ALGEMENE TOELICHTING

Naam rechtspersoon	Stichting WOMEN Inc.
Rechtsvorm	Stichting
Zetel rechtspersoon	Amsterdam
Inschrijvingsnummer Kamer van Koophandel	34214042

Belangrijkste activiteiten
De activiteiten van Stichting WOMEN Inc., statutair gevestigd te Amsterdam is gericht op het bevorderen van inhoudelijke debat over een inclusieve samenleving in het belang van vrouwen en meisjes en te streven naar meer gelijkwaardigheid en gender gelijkheid tussen vrouwen en mannen in Nederland. Om een verandering te realiseren op thema's als Geld, Gezondheid en Beelvorming ontwikkelt de stichting programma's, projecten, campagnes en offline/ online middelen gericht op individueel en systemisch niveau.

Locatie feitelijke activiteiten
De organisatie verricht haar activiteiten vanuit de locatie in Amsterdam.

2.7 GRONDSLAGEN VOOR FINANCIËLE VERSLAGGEVING

ALGEMEEN

Algemene grondslagen
De jaarrekening is opgesteld op basis van Richtlijn RJ650 voor 'Fondsenwervende Organisaties' van de Raad voor de Jaarverslaggeving. Doel van deze Richtlijn is inzicht te geven in de kosten van de organisatie en besteding van de gelden in relatie tot het doel waarvoor die fondsen bijeengebracht zijn. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit van de organisatie.

Vergelijking met voorgaand jaar
De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Foutherstel

In de jaarrekening 2023 is er een foutherstel toegepast inzake de verwerking van nog te ontvangen subsidies. Er was in 2022 onterecht een vordering opgenomen van € 100.454. Dit foutherstel is retrospectief verwerkt in de jaarrekening 2023, conform RJ 150. Het foutherstel heeft invloed op de volgende posten: balanspost reserves en fondsen, balanspost overige vorderingen en transactiestroom baten van subsidies.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat het bestuur van Stichting WOMEN Inc. zich over verschillende zaken een oordeel vormt, en dat het bestuur schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Wet Normering Topfunctionarissen

Voor de uitvoering van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen in de (semi) publieke sector (WNT) heeft Stichting WOMEN Inc. zich gehouden aan de Beleidsregels toepassing WNT. Stichting WOMEN Inc. heeft de Beleidsregels toepassing WNT als normenkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd.

Algemene grondslagen voor waardering activa en passiva
Tenzij anders vermeld zijn de activa en passiva gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Algemene grondslagen bepaling resultaat
Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben, uitgaande van historische kosten. Verliezen worden verantwoord als deze voorzienbaar zijn, baten worden verantwoord als deze gerealiseerd zijn.

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING ACTIVA

Immateriële vaste activa
De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen. Dit is het geval als de boekwaarde van het actief (of van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort) hoger is dan de realiseerbare waarde ervan.

Materiële vaste activa
Andere vaste bedrijfsmiddelen worden lineair afgeschreven op basis van de geschatte economische levensduur van 3 jaar.

Financiële vaste activa
De overige vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Vorderingen
Vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen
Liquide middelen bestaan uit banktegoeden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING PASSIVA

Reserves en fondsen
Een continuïteitsreserve wordt gevormd voor de dekking van risico's op korte termijn en om zeker te stellen dat de fonds wervende instelling ook in de toekomst aan haar verplichtingen kan voldoen. De omvang van de continuïteitsreserve is vastgesteld op circa eenmaal de organisatiekosten van het Fonds. De hoogte van de continuïteitsreserve is binnen de norm van de richtlijn "Reserve Goede Doelen" van het VFI, hetgeen maximaal 1,5 maal kosten werkorganisatie bedragen.

Kortlopende schulden
Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Daar waar geen sprake is van (dis)agio en transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde.

GRONDSLAGEN VOOR BATEN EN LASTEN

Baten
Het resultaat (saldo) wordt bepaald als het verschil tussen het totaal der baten en het totaal der lasten. Ontvangsten en uitgaven worden in de staat van baten en lasten toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij de toerekening wordt een bestendige gedragslijn gevolgd. Dit houdt in dat rekening wordt gehouden met de aan een periode toe te rekenen bedragen die in een andere periode zijn of worden ontvangen, dan wel betaald.

Baten waarvoor een bijzondere bestemming is aangewezen, worden afzonderlijk in de (toelichting op de) staat van baten en lasten verwerkt onder vermelding van de aard van de bestemming; indien deze baten in het verslagjaar niet volledig zijn besteed, worden de nog niet bestede gelden gereserveerd in de desbetreffende bestemmingsreserve(s) respectievelijk Bestemmingsfonds(en). Een onttrekking aan bestemmingsreserve respectievelijk -fonds wordt als besteding (last) verwerkt in de staat van baten en lasten. Binnen de baten van particulieren is het gehele bedrag opgehaald door donaties en giften.

Indien aan bestemmingsreserve(s) respectievelijk bestemmingsfonds(en) wordt gedoteerd dan wel daaruit wordt geput wordt deze mutatie op de volgende wijze verwerkt: het saldo van de staan van baten en lasten wordt bepaald inclusief het overschot of tekort dat is ontstaan uit hoofde van de baten en lasten met een bijzondere bestemming. Onder de staat van baten en lasten wordt vervolgens een specificatie opgenomen van de verwerking van dit saldo in de onderscheiden posten van het Reserves en fondsen.

Baten & bedrijven
Onder baten van particulieren wordt verstaan de algemene donaties voor de stichting.

Baten van vermogensfondsen
Onder baten van bedrijven worden verantwoord de ten gunste van het boekjaar ontvangen sponsor inkomsten alsmede donaties door bedrijven.

Baten van subsidies van overheden
Hieronder wordt verstaan zowel subsidies van gemeenten, provincies als van het rijk.

Baten van Nationale Postcode Loterij
Dit betreft zowel reguliere baten als baten die worden ontvangen met de verkoop van loten.

Kosten
De kosten worden gewaardeerd tegen historische kostprijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Bestedingen doelstellingen
De bestedingen in het kader van de doelstellingen worden verantwoord in het jaar dat zij zijn toegezegd of, voor zover dit niet bij toezegging het geval is, in het jaar dat de omvang van de verplichting betrouwbaar kan worden vastgesteld. Voorwaardelijke verplichtingen worden verantwoord in het jaar waarin vast komt te staan dat aan de voorwaarden zal worden voldaan.
De bestedingen worden bijgehouden in een projectadministratie waarbij de toerekeningsgrondslagen en - methodiek consistent zijn.

Afschrijvingen
Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden van het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Boekwinsten en verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten en rentelasten
Rentebaten en - lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

GRONDSLAGEN VOOR KASSTROOMOVERZICHT

Algemene grondslagen voor het opstellen van het kasstroomoverzicht
Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

2.8 TOELICHTING OP BALANS

IMMATERIËLE VASTE ACTIVA

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Website	52	5.153
Concessies, vergunningen en intellectuele eigendom	-	-
Totaal	52	5.153

Onderstaand overzicht geeft het verloop van de immateriële vaste activa gedurende het boekjaar weer:

	Website	Concessies, vergunningen en intellectuele eigendom	Totaal
	€	€	€
Boekwaarde 1 januari 2023			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	41.962	18.483	60.445
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-36.809	-18.483	-55.292
	5.153	-	5.153
Mutaties 2023			
Afschrijvingen	-5.101	-	-5.101
	-5.101	-	-5.101
Boekwaarde 31 december 2023			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	41.962	18.483	60.445
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-41.910	-18.483	-60.393
	52	-	52
Afschrijvingspercentage	33,3	33,3	

Toelichting
De website is in 2020 vernieuwd, en de bestedingen worden afgeschreven in drie jaar.

MATERIËLE VASTE ACTIVA

Onderstaand overzicht geeft het verloop van de materiële vaste activa gedurende het boekjaar weer:

	Verbouwing	Inventaris	Totaal
	€	€	€
Boekwaarde 1 januari 2023			
Aanschafwaarde	7.946	46.061	54.007
Cumulatieve afschrijvingen	-810	-22.083	-22.893
	7.136	23.978	31.114
Mutaties 2023			
Afschrijvingen	-1.589	-11.415	-13.004
	-1.589	-11.415	-13.004
Boekwaarde 31 december 2023			
Aanschafwaarde	7.946	46.061	54.007
Cumulatieve afschrijvingen	-2.399	-33.498	-35.897
	5.547	12.563	18.110
Afschrijvingspercentage	33,3	-	
Afschrijvingspercentage van	-	20,0	
Afschrijvingspercentage tot	-	33,3	

FINANCIËLE VASTE ACTIVA

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsom Stone Three B.V.	15.625	15.625
Totaal	15.625	15.625

VORDERINGEN

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Debiteuren	147.027	55.617
Overige vorderingen		
Nog te ontvangen subsidie Ministerie van OCW - PWUB	-	53.208
Nog te ontvangen subsidie Ministerie van OCW - Hey Siri	-	27.065
Nog te ontvangen bijdrage PAZ	3.409	59.489
Nog te ontvangen bijdrage PGB	-	52.533
Nog te ontvangen bijdrage ZonMW - PKGG fase 2	-70	5.719
Nog te ontvangen bijdrage Fonds 21 - Baanbrekers	-	5.625
Nog te ontvangen FSC Hologic	-	2.303
Nog te ontvangen bijdrage NPL	500.000	500.000
Nog te ontvangen bijdrage Kinderopvang SGG	17.269	-
Nog te ontvangen bijdrage Zwangerschapsdicriminatie	48.024	-
Nog te ontvangen bijdrage Economische Veerkracht	1.938	-
Nog te ontvangen bijdrage MAVA	48	-
Nog te ontvangen bijdrage Baanbrekers	3.198	-
Nog te ontvangen ouderschapsverlof	6.256	-
	580.072	705.942
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde bijdrage opvolgend boekjaar aan partners betreffende Ministerie van OCW - ASWH en Ministerie van OCW - AGOM	275.186	42.992
Vooruitbetaalde bedragen opvolgend boekjaar	527	42.448
Nog te ontvangen bedragen	5.995	1.626
	281.708	87.066
Totaal	1.008.807	848.625

LIQUIDE MIDDELEN

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Banktegoeden		
ABN AMRO Bank N.V. bestuursrekening 54.89.11.037	64.521	99.962
ABN AMRO Bank N.V. Zakelijk flexibel sparen 57.18.01.455	576.000	420.000
ABN AMRO Bank N.V. Zakelijk flexibel sparren 58.69.42.246	704.306	700.000
Totaal	1.344.827	1.219.962

Toelichting
De liquide middelen zijn vrij opneembaar.

RESERVES EN FONDSEN

Continuïteitsreserve	2023	2022
	€	€
Stand 1 januari	1.290.174	1.001.617
Foutherstel	-100.454	-
Resultaatbestemming	-315.049	288.557
	874.671	1.290.174
Foutherstel	-	-100.454
Stand 31 december	874.671	1.189.720

WOMEN Inc. volgt bij het bepalen van haar financiële beleid de Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen. Hierin staat beschreven dat een organisatie een continuïteitsreserve kan vormen voor de dekking van risico's en om zeker te stellen dat de fondsenwervende organisatie ook in de toekomst aan haar verplichtingen kan blijven voldoen. De organisatie dient in de toelichting bij de balans de door haar noodzakelijk geachte omvang van de continuïteitsreserve alsmede de daaraan ten grondslag liggende veronderstellingen te vermelden. Voor de hoogte van de continuïteitsreserve geldt echter een maximum. De reserve bedraagt maximaal 1,5 maal de jaarlijkse kosten van de werkorganisatie.

De vermogenspositie van WOMEN Inc. is € 1.290.174 (1-1-2023) dat overeenkomt met 8,1 maanden van de vaste operationele kosten. Bij het opstellen van de jaarrekening 2023 is geconstateerd dat het resultaat over 2022 te hoog was. Er is € 100.454 rechtstreeks op de vermogenspositie gecorrigeerd, waardoor het saldo € 1.189.720 bedroeg. Het negatieve resultaat over 2023 bedroeg € 315.049 waardoor de reservepositie per 31-12-2023 uitkomt op een bedrag van in totaal € 874.671 dat overeenkomt met 5,5 maanden van de vaste operationele kosten. De directie van WOMEN Inc. streeft ernaar de omvang van de continuïteitsreserve weer te laten groeien richting de bovengrens.

KORTLOPENDE SCHULDEN

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Crediteuren	41.976	158.142
Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Omzetbelasting	14.183	17.947
Loonheffing	36.791	35.742
	50.974	53.689
Pensioen	59.839	36.180
Vooruitontvangen bijdragen/subsidies		
Vooruitontvangen subsidie Ministerie van OCW - ASWH 2022 resp. 2021	18.206	18.206
Vooruitontvangen bijdrage ABN AMRO	-	41.322
Vooruitontvangen bijdrage Programma Modern Werkgeverschap	-	600
Vooruitontvangen bijdrage ZonMw - PKGG fase 2	-	31.451
Vooruitontvangen bijdrage Ministerie van Financiën	-	30
Vooruitontvangen bijdrage Baanbrekers	-	7.313
Vooruitontvangen bijdrage project voetbal	-	60.823
Vooruitontvangen bijdrage Zwangerschapsdiscriminatie	-	74.650
Vooruitontvangen bijdrage NPL	630.549	-
Vooruitontvangen bijdrage Voetbal	69.083	-
Vooruitontvangen bijdrage GKKC	5.887	-
	723.725	234.395

	31-12-2023	31-12-2022
	€	€
Overlopende passiva		
Te betalen bijdrage opvolgend boekjaar aan partners betreffende Ministerie van OCW - ASWH en Ministerie van OCW - AGOM	339.242	210.355
Vooruitgefactureerde baten	30.000	303
Vakantiegeld	53.546	45.045
Vakantiedagen	47.208	54.893
Accountantskosten	50.389	68.921
Te betalen projectkosten	-	43.722
Te betalen overige kosten	115.851	25.114
	636.236	448.353
Totaal	1.512.750	930.759

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN ACTIVA EN VERPLICHTINGEN

Huur
De Stichting heeft voor de locatie Koivistokade 54 een huurovereenkomst voor de periode van 1 december 2020 tot 1 december 2025, ten bedrage van € 69.266 per jaar.

Bijdrage Nationale Postcode Loterij
Stichting WOMEN Inc. heeft van de Nationale Postcode Loterij de schriftelijke bevestiging van een overeenkomst voor de periode 1 januari 2020 t/m 31 december 2024 voor een toekenning van € 500.000 per jaar. In september 2024 wordt het besluit genomen om deze bijdrage voor de periode van vijf jaar (2025 - 2029) voort te zetten. Daarnaast wordt besloten over de toekenning van een eventuele verhoging van dit bedrag naar € 900.000 per jaar.

Periodieke en eenmalige donaties
Via het Funding Mothers donateursprogramma kunnen particulieren door middel van een eenmalige of periodieke schenking de missie van WOMEN Inc. steunen; het versnellen van emancipatie in Nederland oftewel "Fix the system not the women!". Wij informeren onze donateurs over onze lopende projecten, over behaalde resultaten of successen en nodigen hen uit voor online en/of offline activiteiten.
Overzicht van de toegezegde donaties Funding Mothers:
2024: € 28.500
2025: € 25.500
Het totaal aan toegezegde donaties is vanaf 2024 € 54.000.
Naast deze particuliere donateurs zijn er in 2024 ook eenmalige donaties ontvangen van particulieren met een totale waarde van € 4.558.
Tevens hebben we partners uit verschillende sectoren (oa. bedrijven, onderwijs en kennisinstellingen en zorgorganisaties) aan de WOMEN Inc. doelstellingen kunnen verbinden met een totale waarde van € 84.000.

Toegekende instellingssubsidie Ministerie OCW tbv Alliantie Financieel Sterk Door Werk (FSDW)
Uit hoofde van hetgeen bepaald is in de Kaderregeling OCW, SZW en VWS, is door het Ministerie van OCW een instellingssubsidie verstrekt over de periode 2023 t/m 2027 van in totaal € 5.139.204, inclusief de extra ontvangen loon- en prijscompensaties.
De subsidie is verstrekt onder de voorwaarden dat de subsidie bestemd is voor de activiteiten, zoals vermeld in het activiteitenplan en voorzien in de begroting. Het staat de subsidieontvanger vrij de middelen naar eigen inzicht te besteden binnen het goedgekeurde activiteitenplan. Dit houdt in dat binnen het totale bedrag van de goedgekeurde begroting mag worden geschoven tussen de goedgekeurde activiteiten.
Verder is er aanmelding zodra:
-de activiteiten waarvoor de subsidie is verstrekt, niet, niet tijdig of niet geheel zullen worden verricht, of;
-niet, niet tijdig of niet geheel zal worden voldaan aan de verplichtingen die aan de subsidie

verbonden zijn.
De Alliantie moet jaarlijks rapporteren over voorgaand jaar middels een activiteitenverslag en een financiële verantwoording. Daarnaast dient de verantwoording van elke alliantiepartner voorzien te zijn van een controleverklaring en dient penvoerder WOMEN Inc een rapport van feitelijke bevindingen door een accountant op te laten maken van de geconsolideerde financiële verantwoording.

Toegekende instellingssubsidie Ministerie OCW t.b.v. Alliantie Gezondheidszorg op maat 2 (AGOM 2)
Uit hoofde van hetgeen bepaald is in de Kaderregeling OCW, SZW en VWS, is door het Ministerie van OCW een instellingssubsidie verstrekt over de periode 2023 t/m 2027 van in totaal € 5.059.320, inclusief de extra ontvangen loon- en prijscompensaties.
De subsidie is verstrekt onder voorwaarden. De subsidie is bestemd voor de activiteiten, zoals vermeld in het activiteitenplan en voorzien in de begroting. Het staat de subsidieontvanger vrij de middelen naar eigen inzicht te besteden binnen het goedgekeurde activiteitenplan. Dit houdt in dat binnen het totale bedrag van de goedgekeurde begroting mag worden geschoven tussen de posten t.b.v. de goedgekeurde activiteiten.
Verder is er aanmelding zodra:
-de activiteiten waarvoor de subsidie is verstrekt, niet, niet tijdig of niet geheel zullen worden verricht, of
-niet, niet tijdig of niet geheel zal worden voldaan aan de verplichtingen die aan de subsidie verbonden zijn.
De Alliantie moet jaarlijks rapporteren over voorgaand jaar middels een activiteitenverslag en financiële verantwoording. Daarnaast dient de verantwoording van elke alliantiepartner voorzien te zijn van een controleverklaring en dient penvoerder WOMEN Inc een rapport van feitelijke bevindingen door een accountant op te laten maken van de samengevoegde financiële verantwoording.

Toegekende subsidie door ZonMW
Vanuit het kennisprogramma Gender en Gezondheid zijn door ZonMw subsidies verstrekt voor de volgende projecten: Maatschappelijke acceptatie van vrouw specifieke aandoeningen met een looptijd van juli 2023 t/m december 2024.

Toegekende bijdrage Economische Veerkracht
De looptijd van het project is tot eind 2025 en de toegezegde bijdrage is € 86.500.

Toegekende bijdrage Organon
Het project heeft een looptijd van juli 2023 t/m februari 2024, de meeste uren en kosten zijn gemaakt in 2023, de toezegging voor de gehele looptijd is € 60.000.

Toegekende bijdrage Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang
Het project Kinderopvang SGG heeft een looptijd van september 2023 t/m maart 2024, en heeft een toegezegde bijdrage van € 24.620.

2.9 TOELICHTING OP STAAT VAN BATEN EN LASTEN

BATEN

	2023	2022
	€	€
Baten van particulieren & bedrijven		
Donaties en giften (incl. Funding Mothers)	53.369	102.436
Overige baten	3.915	16.795
Baten van bedrijven	261.142	66.102
Bijdrage INCubators	75.000	70.000
	393.426	255.333
Baten van vermogensfondsen		
Bernard van Leer Foundation - POW, PKO & PKO II	-	9.047
VSBfonds - Baanbrekers	5.148	98.861
FS21- Baanbrekers	1.226	-
Pensioen campagne	-	876
Project MAVA	8.561	-
Kinderopvang SGG	65.729	-
	80.664	108.784
Baten van loterijen		
Nationale Postcode Loterij	672.973	500.450
Baten van subsidies van overheden		
Ministerie van SZW - PAZ	-	140.978
Ministerie van SZW - PGB	-	121.505
Ministerie van OCW - AGOM	901.969	1.409.714
Ministerie van OCW - ASWH	-	1.006.492
Ministerie van OCW - WUB	-	21.862
Ministerie van OCW - AI, Gender en de Arbeidsmarkt	-	60.387
Ministerie van OCW - FSDW	851.129	-
Bijdrage ZonMw - PKGG fase 2	31.523	101.378
Project Zwangerschapdiscriminatie	122.673	17.370
	1.907.294	2.879.686
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten		
Bijdrage ABN AMRO Pensioenbewustzijn	-	22.094
Bijdrage FSC Hologic	-	77.225
Bijdrage Loket Inc	131.095	83.723
Bijdrage Helden project V	-	8.264
Bijdrage GNI Fellowship	3.000	-
Baten uit acties - workshop etc	400	5.455
	134.495	196.761
	3.188.852	3.941.014
	3.188.852	3.941.014

Baten
De baten van particulieren bestaan uit de jaarlijkse donaties van de Funding Mothers, met een structureel karakter.

De baten van bedrijven bestaan voor een deel uit donaties van ons INCubator netwerk, dit netwerk bestaat uit diverse bedrijven die een jaarlijkse donatie doen aan WOMEN Inc. Daarnaast hebben we in 2023 verschillende projecten met bedrijven waaronder een samenwerking met ABN AMRO over Gelijke Kansen in Kunst en Cultuur, een samenwerking met ING over Voetbal, een project met Hologic over Vrouwspecifieke aandoeningen en een project met Organon voor een Nationaal plan vrouwengezondheid.

De Nationale Postcode Loterij heeft een jaarlijks bedrag van € 500.000 voor vijf jaar toegezegd, met een looptijd van 1 januari 2020 t/m 31 december 2024 en heeft daarmee een structureel karakter. In samenwerking met de Nationale Postcode Loterij loopt ook het project Menstruatie Emancipatie. Dit project heeft een looptijd van 3 jaar van mei 2023 t/m mei 2026 voor een bedrag van € 800.000 in totaal.
Per 2023 ontvangt WOMEN Inc. twee nieuwe instellingssubsidies, te weten Alliantie Financieel Sterk door Werk (FSDW) en Alliantie Gezondheidszorg Op Maat 2 (AGOM2). Beide projecten lopen door tot en met eind 2027. Het project zwangerschapsdiscriminatie is in 2023 afgerond.
WOMEN Inc. geeft onder de noemer LOKET Inc. regelmatig workshops en trainingen bij bedrijven
Het project Economische Veerkracht loopt door tot 2025.

LASTEN

	2023	2022
	€	€
Programmakosten	1.273.367	2.203.085
Communicatiekosten	58.655	33.929
Lonen en salarissen		
Bruto lonen	1.253.980	1.103.220
Sociale lasten	211.282	177.230
Pensioenlasten	159.882	136.339
Transitievergoeding	57.966	2.687
Ontvangen ziekengelduitkeringen	-	-5.396
Ontvangen zwangerschapsvergoeding	-59.442	-57.949
	1.623.668	1.356.131
Overige personeelskosten		
Reiskostenvergoedingen	37.571	24.673
Onkostenvergoedingen	6.793	8.422
Telefoon internetvergoedingen	9.265	5.419
Kantinekosten	3.477	7.709
Opleidingskosten	10.608	19.466
Ziekteverzuimverzekering	47.083	45.907
Freelancers	194.185	124.408
Personeelsfeesten & cadeaus	8.674	9.954
Overige personeelskosten	25.969	10.496
	343.625	256.454
Huisvestingskosten		
Huur kantoor	64.554	56.646
Schoonmaakkosten	2.080	2.111
Overige huisvestingskosten	5.750	7.015
	72.384	65.772

	2023	2022
	€	€
Kantoor- en algemene kosten		
Kantoorbehoeften	1.669	1.358
Accountantskosten	41.195	25.902
Administratiekosten	-	2.731
Automatiseringskosten	45.719	31.123
Salarisadministratiekosten	3.889	1.034
Contributies en abonnementen	7.254	9.932
Bedrijfsverzekeringen	3.790	4.051
Advieskosten	5.375	1.522
Kosten RvT	831	2.788
Overige kantoorkosten	15.140	4.769
	124.862	85.210
Afschrijvingen		
Verbouwing	1.589	810
Inventaris	11.414	10.771
Website	5.102	11.920
	18.105	23.501
Totaal	3.514.666	4.024.082

Toelichting
Personeelsleden

Bij de stichting waren in 2023 gemiddeld 26 personeelsleden werkzaam, berekend op fulltimebasis (2022: 22).

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	2023	2022
	€	€
Rentebaten	11.344	-
Rentelasten	-579	-6.034
Financiële baten en lasten (saldo)	10.765	-6.034

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De WNT stelt nadere eisen aan de toelichting in de jaarrekening van de Stichting WOMEN Inc. over de bezoldiging van zogenoemde topfunctionarissen. De wet is in werking getreden met ingang van 1 januari 2013 en voor het eerst van toepassing op de jaarrekening 2013.
Uit hoofde van de WNT is onderstaande tabel opgenomen waarin de bezoldiging met inbegrip van de pensioenlasten van de directie is weergegeven. Tevens zijn de vergoedingen die in 2023 zijn verstrekt aan het bestuur opgenomen.
Stichting WOMEN Inc. heeft geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan de directeur en bestuur.

De toezichthoudende topfunctionarissen ontvangen geen bezoldiging.

Leidinggevende topfunctionarissen 2023

Bedragen x € 1

Functie(s)	I.J. Vaessen	E.P.T. Lok
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 30/8	1/9 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,80 fte	0,95 fte
Echte of fictieve dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Belastbare onkostenvergoeding	€ 121.172	€ 33.760
Beloning betaalbaar op termiijn	€ 17.947	€ 4.300
Subtotaal	€ 139.119	€ 38.060
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€ -	€ -
Totaal bezoldiging 2023	€ 139.119	€ 38.060
Individueel WNT-maximum	€ 124.267	€ 73.783

Gegevens 2022	
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,80 fte
Echte of fictieve dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	€ 96.089
Belastbare onkostenvergoeding	€ -
Beloning betaalbaar op termiijn	€ 13.814
Subtotaal	€ 109.903
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	€ -
Totaal bezoldiging 2022	€ 109.903
Individueel WNT-maximum	€ 172.800

De overschrijding van het WNT- maximum van mw. Vaessen wordt veroorzaakt door het betalen van een ontslagvergoeding van € 58.021, waarbij de verplichting vanuit de VSO is verantwoord in 2023.
De ontslagvergoeding voldoet aan het gestelde maximum van € 60.000 (€ 75.000 na rato).

2.10 OVERIGE TOELICHTINGEN

ONDERTEKENING

Amsterdam,

Naam *Handtekening*

E. Lok, Directeur-bestuurder

J. Brinkman, voorzitter Raad van Toezicht

J. van Meerkerk, lid Raad van Toezicht

D. Nihot, lid Raad van Toezicht

M. Konings, lid Raad van Toezicht

K. Parbhudayal, lid Raad van Toezicht

3 OVERIGE GEGEVENS

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting WOMEN Inc.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting WOMEN Inc. te Amersterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting WOMEN Inc. op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties' en de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT).

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en de Regeling Controleprotocol WNT 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting WOMEN Inc. zoals vereist in de Verordening inzake de Onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening Gedrags- en Beroepsregels Accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd
In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende top-functionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties' is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties'.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening
Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Richtlijn voor de jaarverslaggeving 650 'Fondsenwervende organisaties' en de bepalingen van en krachtens de WNT. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de stichting.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening
Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken. Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen.

De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de organisatie;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de organisatie haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de Raad van Toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amersfoort, 28 juni 2024

WITh Accountants B.V.

Digitaal ondertekend door:

Pauline Weijers
June 28 2024 3:10 PM +02:00

Drs P.J.C. Luttikholt-Weijers RA

4 BIJLAGEN

4.1 BEGROTING

	Begroting 2024	Realisatie 2023	Begroting 2023
	€	€	€
BATEN			
Baten van particulieren & bedrijven	451.000	393.426	140.000
Baten van vermogensfondsen	112.000	80.664	300.000
Baten van loterijen	770.000	672.973	500.000
Baten van subsidies van overheden	1.985.000	1.907.294	2.391.000
	3.318.000	3.054.357	3.331.000
Som van de geworven baten			
Baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten	692.000	134.495	953.000
Som van de baten	4.010.000	3.188.852	4.284.000
LASTEN			
Besteed aan de doelstelling	3.429.500	3.216.989	3.982.500
Wervingskosten	180.500	142.657	126.000
Kosten beheer en administratie	385.000	155.020	276.500
Som van de lasten	3.995.000	3.514.666	4.385.000
Saldo voor financiële baten en lasten	15.000	-325.814	-101.000
Saldo financiële baten en lasten	-	10.765	-
Saldo van baten en lasten	15.000	-315.049	-101.000