

BELEIDSPLAN WOMEN Inc. 2020

'WE LUIDEN HET DECENNIUM IN VOOR EEN GENDERGELIJKWAARDIGE GENERATIE'

We leiden dit jaarplan in met een beschrijving van de **urgentie van onze missie** en onze unieke aanpak als **agenderend netwerk**, waarmee we ook dit jaar aan onze lange termijn doelen voor 2030 gaan bijdragen. Vervolgens beschrijven wij de focus per **inhoudelijk domein** en de doelen die we daarbij gesteld hebben om in 2020 de beoogde impact te boeken. Daarna benoemen we onze **doelen op organisatie en financiën voor 2020**.

Onverminderd urgente missie

In 2019 is Nederland 11 plaatsen gezakt op de Gender Gap Index van het World Economic Forum, naar de 38e plek. Nederland staat nu achter landen als Slovenië, Mexico en Uruguay. Gendergelijkheid staat wereldwijd onder druk door conservatieve en populistische bewegingen die elkaar gevonden hebben in een hang naar traditionele rolbevestigende gezinswaarden die de kansen van vrouwen beperken en in steeds meer landen aan populariteit winnen. Ook in Nederland is de afgelopen jaren een conservatieve stroming in gang gezet, gevoed door verschillende religieuze en populistische stromingen en niet geremd door economische belangen. Kortom, onze missie - een samenleving waarin het voor je kansen niet uitmaakt of je een meisje of een jongen bent - is onverminderd urgent.

In 2020, het jaar waarin WOMEN Inc. haar 15 jarige jubileum viert, zullen we als **agenderend netwerk** het statement maken dat er structurele systeemverandering nodig is binnen onze samenleving om gendergelijkwaardigheid te vergroten. WOMEN Inc. heeft afgelopen jaren doorbraken weten te realiseren rondom diverse thema's, dankzij de maatschappelijke motor van een achterban van meer dan 2 miljoen vrouwen in Nederland. Nu is het tijd voor een thema-overstijgende integrale aanpak richting politiek en overheid, het brede publiek en relevante stakeholders, met de oproep voor een 'gendergelijkwaardige generatie'.

Afgelopen jaar hebben wij de veranderstrategie (Theory of Change) voor WOMEN Inc. uitgestippeld met doelen die we in 2030 gerealiseerd willen hebben (zie bijlage). Naast de bekende domeinen om onze meeste urgente thema's aan te pakken: Geld, Gezondheid en Beeldvorming, hebben we nog **twee cruciale domeinen toegevoegd: onderwijs en overheid**. Het domein onderwijs hebben we toegevoegd om beeldvorming over en bij meisjes bij de wortel aan te pakken. Het domein overheid is belangrijk omdat dat een cruciale rol speelt bij het realiseren van de gewenste systeemverandering op alle andere domeinen. Onze Theory of Change (2020-2030) sluit aan bij de Sustainable Development Goals (SDGs) voor 2030 van de Verenigde Naties in het algemeen en SDG 5, SDG 3, SDG 4, SDG 10, SDG 16 en SDG 17 in het bijzonder.

Agenderend netwerk op drie niveaus

Het beleidsplan 2020 is gericht op het groeien van de impact van onze organisatie als agenderend netwerk. Om onze missie te bereiken, geeft WOMEN Inc. haar agenderende netwerkstrategie vorm op drie niveaus: macro, meso en micro. Op macroniveau richt WOMEN Inc. zich direct op beïnvloeding van de overheid en politiek. Op mesoniveau worden relevante stakeholders, waaronder instituten en (koepel)organisaties van werkgevers en (zorg)professionals, aangezet om beleid en kennis door te vertalen naar gendersensitiviteit en het bevorderen van een inclusieve samenleving op alle thema's. Tevens gebruiken we deze acties op mesoniveau om onze agendering naar de overheid en politiek te versterken en te versnellen. Op microniveau communiceren we naar het brede Nederlandse publiek, die als maatschappelijke motor dient voor het beïnvloeden van de

andere niveaus en vormen we een groeiend netwerk van vrouwen om hen met onze informatie te versterken. Door deze drie niveaus aan elkaar te verbinden, lukt het ons om doorbraken te realiseren.

Agenderen voor systeemverandering (macro) - *fix the system, not the women!*

Om onze missie te realiseren is structurele verandering nodig in de huidige maatschappij. Komende jaren zal WOMEN Inc. daarom meer dan ooit focussen op systeemverandering. Na 15 jaar kan WOMEN Inc. constateren dat het grote verschil om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te realiseren gemaakt kan worden in Den Haag. Daar moet het 'beleidstekort' opgelost worden. In vergelijking met omliggende welvarende landen ontbreekt het in Nederland aan effectief gendersensitief beleid.

In de afgelopen eeuw is er een aantal taaiere weerstanden en historische factoren geweest die dit in ons land in de weg stonden: confessionele partijen die de rol van de vrouw beperkten tot die van moeder en echtgenote/partner van, gesteund door economische partijen die baat hadden bij de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen en een relatief hoge nationale welvaart, waardoor met een of anderhalve kostwinner in de kosten van een huishouden konden worden voorzien. Vanwege maatschappelijke veranderingen (het aantal scheidingen, eenoudergezinnen en eenpersoonshuishoudens neemt toe) is er intussen consensus over het belang van gelijke kansen en posities en participatie van meisjes en vrouwen. Daarnaast heeft de agendering van een sterk maatschappelijk middenveld (waaronder de WOMEN Inc. agendering) de afgelopen vijftien jaar het bewustzijn over de achterblijvende positie van gendergelijkwaardigheid in Nederland op specifieke thema's vergroot, waardoor er nu draagvlak is voor meer structurele verandering: *fix the system, not the women!*

Het is cruciaal dat nu alle domeinen en niveaus waar ongelijke kansen zijn integraal en synchroon worden aangepakt: issues ten aanzien van gezondheid, financiële dienstverlening, arbeidsmarkt, media, onderwijs tot de interne organisatie en beleidsvoering van de overheid zelf. In 2020, het jaar voor de landelijke verkiezingen in maart 2021, zal WOMEN Inc. daarom een integrale, strategische agenda presenteren met punten die de politiek moet aanpakken: Stem Gendergelijkheid. Dit puntenplan gaat in op de belangrijkste thema's waarop de overheid actie moet ondernemen om gelijke kansen voor vrouwen te bevorderen. WOMEN Inc. zet het komende jaar haar agenderende kracht in om ervoor te zorgen dat dit puntenplan verankerd wordt in de politieke partijprogramma's voor de verkiezingen van 2021.

Activeren van professionals (meso) - #HOEDAN?

WOMEN Inc. initieert samenwerking en vormt als verbinder strategische allianties en coalities met professionals in de domeinen waar verandering nodig is. WOMEN Inc. is bij bijna alle gevormde coalities en allianties de trekkende partij die het initiatief neemt, zorgt voor een gemeenschappelijk doel, voor de financiering, voor de monitoring van voortgang activiteiten, de woordvoering en vertegenwoordiger van het gedachtegoed. Los van deze allianties en coalities gaan we bij onze thema's / projecten altijd met alle relevante stakeholders (voor- en tegenstanders van de beoogde verandering) in gesprek om te achterhalen wat voor hen de positieve triggers zijn om in beweging te komen. Met hen samen organiseren we (actie)onderzoek of expertmeetings, congressen of andere programma's en zoeken we gezamenlijk financiers, die een verandering naar meer gendergelijkwaardigheid willen helpen realiseren. In 2020 ligt de nadruk bij al deze coalities op *#hoe dan?* Dus van agenderen, het vormen van coalities en gezamenlijk formuleren van handelingsperspectieven schakelen we nu door naar de implementatie en borging van een

meer gendersensitieve werkwijze. Dat is in vele domeinen een grote uitdaging maar daar is bij de professionals in alle domeinen grote behoefte aan en is de volgende stap richting het verankeren van de ingezette systeemverandering.

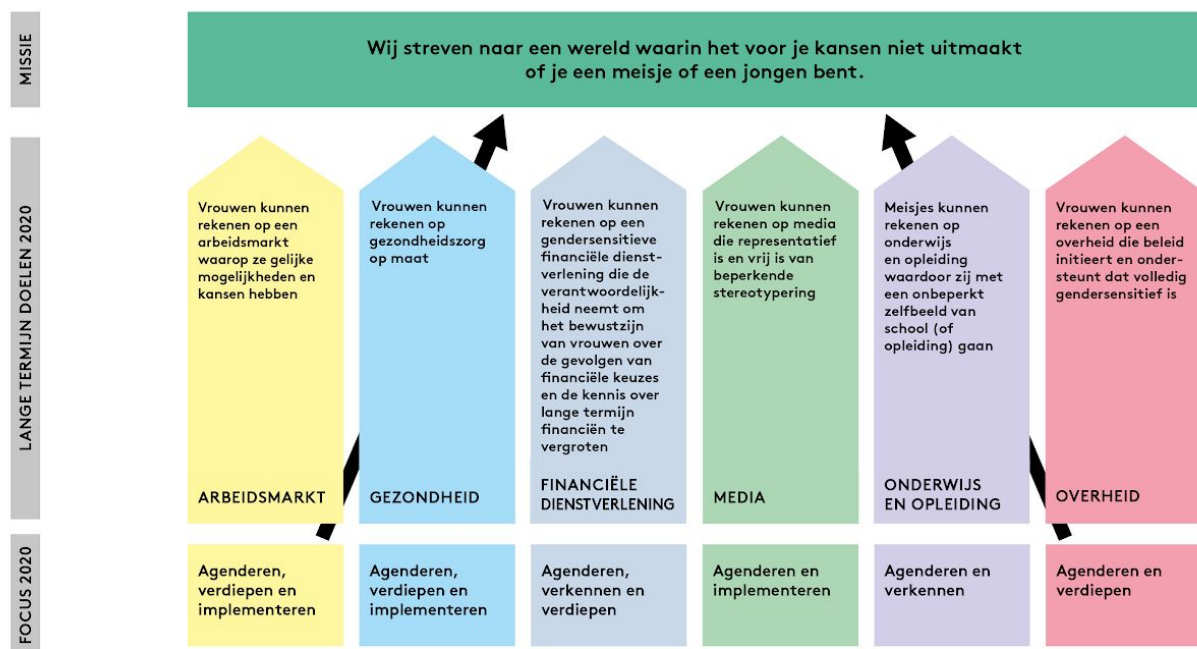
Verbindend netwerk (micro) - voor de top en de basis, what's in it for me?

WOMEN Inc. wil in 2020 haar achterban van meer dan 2 miljoen mensen verder uitbreiden. We richten ons hiervoor op zowel individuele vrouwen en professionals. We brengen vrouwen onderling met elkaar in contact, omdat vrouwen van elkaar kunnen leren, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, financiële positie en tijdsbesteding (werk/zorgverdeling). Dat doen we met een groeiend ambassadeursnetwerk die dwars door het hele land heen onze acties in de verschillende regio's uitzet en toetst. Hierbij informeren we vrouwen over de kennis en inzichten die wij hebben en informeren vrouwen ook elkaar over hun eigen valkuilen en kansen. Zo halen we tegelijkertijd op wat er speelt bij onze achterban om te kunnen bepalen welke systeemveranderingen er nodig zijn. Juist omdat we namens alle vrouwen spreken is onze positie zo sterk.

Daarnaast beschikken we over een groeiende groep van particuliere donoren, ons Funding Mother netwerk: vrouwen die de verantwoordelijkheid willen nemen en meerjarig willen investeren om gendergelijkwaardigheid te versnellen ten behoeve van andere vrouwen en meisjes, door financieel bij te dragen en hun vaardigheden en netwerken te delen. Al deze micro-niveau acties samen: ons vrouwennetwerk, ons ambassadeursnetwerk, ons Funding Mothers netwerk en het brede Nederlandse publiek dat we met onze campagnes en online media bereiken, vormen samen de maatschappelijke motor achter onze acties op meso en macro niveau: zij geven ons recht van spreken.

In komende pagina's staat per domein beschreven welke impact wij willen behalen als Thought and Actionleader in 2020 en hoe dit bijdraagt aan onze Theory of Change met doelen voor 2030.

DOELEN PER DOMEIN



ACTION LEADERSHIP

De afgelopen jaren was WOMEN Inc. al zeer actief binnen de domeinen Arbeidsmarkt, Gezondheidszorg en Media met allianties en coalities op thema's, campagnes, stakeholders lobby en diverse bewustwordings- en implementatieactiviteiten. In 2020 zetten we deze koers voort en vergroten we met deze activiteiten onze effect op de verschillende thema's binnen deze drie domeinen. Verder zal er een start gemaakt worden met het verkennen en researchen van de belangrijkste stakeholders binnen de overheid, financiële dienstverlening en de onderwijssector. Hieronder wordt per domein beschreven wat de inhoudelijke focus is.

Arbeidsmarkt

Agenderen, verdiepen en implementeren, met focus op:

- Het stimuleren van implementatie Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) per 1 juli 2020
- Het belang van gratis (en op de ontwikkeling van het kind gerichte) kinderopvang
- Het versneld verminderen van de aanwezige loonkloof /ongelijke beloning
- Het bevorderen van de representatie van vrouwen op de arbeidsmarkt (vrouwenquotum)
- Het stimuleren van inclusief werkgeverschap

Gezondheid

Agenderen, verdiepen en implementeren, met focus op:

- Kennisontsluiting richting eerstelijns- en tweedelijns zorgprofessionals via koepelverenigingen
- Het belang van onderzoek naar man/vrouw verschillen & doorstart kennisprogramma Gender & Gezondheid
- Het belang van een gender- en LHBTI-sensitieve (jeugd)zorg
- Het belang van gendersensitieve geestelijke gezondheidszorg

Financiële dienstverlening

Agenderen, verkennen en verdiepen, met focus op:

- De financiële en sociale effecten van deeltijd werken / werk-zorgverdeling
- Het effect van bias en stereotypering bij financiële dienstverleners t.a.v vrouwen
- Het stimuleren van gendersensitieve financiële producten en diensten

Media

Agenderen en implementeren, met focus op:

- Het doorbreken van stereotypering in de media en reclamewereld
- Het doorbreken van stereotypering rond werk-zorgverdeling (met name bij mannen)
- Het effect van (on)bewuste vooroordelen en stereotypering (bias) op iedereen

Onderwijs

Agenderen en verkennen, met focus op:

- Het verkennen van de effecten van stereotypering en kansenongelijkheid in het onderwijssysteem op jongens en meisjes
- Het doorbreken van stereotypering in schoolboeken en opleidingsmateriaal

Overheid

Agenderen en verdiepen, met focus op:

- Het agenderen van ons zes puntenplan: Stem Gendergelijkheid
- Het belang van inclusief werkgeverschap voor overheid als grootste werkgever van Nederland
- Het stimuleren van bias bewustzijn onder ambtenaren voor de ontwikkeling van gendersensitieve wet- en regelgeving
- Een gendertoets op nieuw en bestaand beleid (IAK) en de koppeling aan SDG 5

THOUGHT LEADERSHIP

Daarnaast houden we een agenda bij van actuele onderwerpen die aandacht krijgen binnen onze communicatiestrategie als agenderend vrouwenennetwerk. Deze agenda wordt continu geupdate en/of aangepast met actuele ontwikkelingen in onze samenleving. Onderwerpen die we relevant vinden in relatie tot onze veranderstrategie zijn ondermeer:

- Het effect van hormonen op de gezondheid van vrouwen
- De reproductieve gezondheidszorg, met o.a. menstruatie-armoede, abortus
- Seksuele gezondheid
- Het zelfbeeld van meisjes en vrouwen
- De kwetsbare economische positie van jonge MBO-vrouwen, in bepaalde branches
- Leeftijds- en zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt

DOELEN OP BEREIK & IMPACT

Zoals hierboven beschreven is WOMEN Inc. succesvol als agenderend netwerk vanwege onze integrale aanpak op drie niveaus (macro, meso, micro). Per domein (thema) werkt WOMEN Inc. met relevante stakeholders en professionals in het veld samen om gezamenlijk te kunnen agenderen naar de overheid, verandering in het veld te realiseren en kennis/beleid in de praktijk te implementeren.

Dit jaar is het zespuntenplan Stem Gendergelijkheid de rode draad door ons jaarplan. Dit vormt het uitgangspunt van waar we opereren en hoe we onze impact willen vergroten. Met als doel om een systeemverandering te realiseren die de kansen van vrouwen in Nederland zal vergroten en de positie van vrouwen en mannen gelijkwaardiger maakt.

Doelen op **actie Stem Gendergelijkheid** richting overheid en politiek:

- Het vergroten van het politieke draagvlak voor ons zespuntenplan door middel van politieke lobby gericht op het verankeren van onze punten in de verkiezingsprogramma's en het aanscherpen van huidig beleid
- Het nieuwe regeerakkoord bevat passages over gendergelijkheid, inclusief financiële middelen en concrete plannen gebaseerd op de 6 punten

Doelen op de **publiekscampagne Stem Gendergelijkheid** richting het Nederlandse publiek

- Het vergroten van draagvlak van het Nederlandse publiek voor ons zespuntenplan: Nederlanders kunnen het plan digitaal ondertekenen
- Het vergroten van draagvlak voor het zespuntenplan van zowel grote als kleine organisaties
- Kiezers laten gendergelijkheid meespelen bij hun keuze voor de landelijke verkiezingen op 17 maart 2021

Doelen op **LOKET Inc** gericht op **versnelling naar een inclusieve werkcultuur**:

- we realiseren trajecten (masterclass met aanvullend een versnellingsgesprek) binnen de domeinen: Gezondheidszorg, Media/Communicatie en Arbeidsmarkt.
- we trainen organisaties (middels een masterclass of workshop) binnen de domeinen Onderwijs en opleiding, Financiële dienstverlening en Overheid.

Naast deze doelstellingen gericht op professionals en het bevorderen van de systeemverandering heeft WOMEN Inc. ook een **netwerkfunctie**. Doel is om in 2020 - tijdens ons jubileumjaar- het netwerk van WOMEN Inc. te laten groeien en de betrokkenheid van het netwerk te verhogen, waarmee we het maatschappelijk draagvlak voor onze missie vergroten. De doelgroep waar we ons op richten is het brede Nederlandse publiek en in het bijzonder vrouwen, die een stap willen zetten en daarvoor intrinsiek gemotiveerd zijn om in actie te komen, op welk gebied dan ook. Hieronder volgen de verschillende doelstellingen voor de groei van ons netwerk. We zetten naast het vergroten van de zichtbaarheid (bereik) in op het verhogen van de betrokkenheid (relevantie en urgentie) en activatie (actie) om dit te realiseren.

Doelen op **groei WOMEN Inc. netwerk voor maatschappelijk draagvlak**

- Vergroten van de missiebekendheid van WOMEN Inc. zodat het brede Nederlandse publiek weet dat we de komende 10 jaar werken aan een 'gendergelijkwaardige generatie' - waarin het voor je kansen niet uitmaakt of je vrouw of man bent - samengevat in ons puntenplan
- Vergroten van de thematische betrokkenheid: WOMEN Inc. ontwikkelt aansprekende campagnes op de zes thema's (arbeidsmarkt, gezondheid, financiële dienstverlening, media, onderwijs en opleiding, overheid) die multimediaal gecommuniceerd worden. Deze campagnes zullen onder andere gaan over werk-zorgverdeling, zwangerschap, overgang, uitbreiding partnerverlof, beeldvorming, arbeidsverzuim en de loonkloof. Effectiviteit van deze campagnes willen we verhogen door uitbreiding en vernieuwing van onze mediakanalen met onder andere de lancering van een nieuwe website om de opgedane kennis en ontwikkelde content van WOMEN Inc. toegankelijker te maken voor publiek en professionals, de ontwikkeling van een WOMEN Inc. podcastserie en een vervolg op het eerder ontwikkelde online magazine voor werkgevers.
- Vergroten van activatie: WOMEN Inc. biedt verschillende handelingsperspectieven zoals tools (bijv. de WerkZorgBerekenaar), gesprekskaarten, factsheets en/of whitepapers (bijv. De winst van zorgvriendelijk werkgeverschap en de 7 strategieën voor succesvol partnerverlof). Met deze tools en publicaties willen we zoveel mogelijk mensen activeren. Daarnaast organiseren we fysieke bijeenkomsten. Naast de regionale aanTafel bijeenkomsten gericht op het organiseren van een Doel, Lef of Netwerkgesprek met vrouwen zullen er tijdens ons jubileumjaar ook landelijke vrouwenevents plaatsvinden.

ORGANISATIE EN FINANCIËN

WOMEN Inc. heeft de afgelopen vijftien jaar een enorme groei doorgemaakt. De externe impact en schaal van onze projecten heeft ervoor gezorgd dat ook de interne organisatie meegroeit tot een professionele organisatie met een eigen bedrijfsvoering, werkstructuur en werkcultuur en uitdagingen. Het kapitaal van WOMEN Inc. wordt gevormd door het WOMEN Inc. team. Onze personeelsleden hebben veel expertise en kennis van onze thema's, doen onderzoek/ research, treden op als woordvoerder bij media-optredens of evenementen en ontwikkelen allerlei communicatie-uitingen als factsheets, gesprekskaarten, campagnes of social media uitingen. Zij bepalen de inhoudelijke invulling en uitwerking van onze activiteiten, onderhouden contacten met onze samenwerkingspartners en/of leveranciers en bepalen mede met het directieteam wat de uitstraling en 'branding' van WOMEN Inc. is. Onze medewerkers zijn in veel gevallen multi-inzetbaar voor allerlei verschillende soorten verzoeken, opdrachten, projecten of adviestrajecten.

De organisatiedoelen voor 2020 zijn tweeledig. Enerzijds wordt het team op specifieke punten (aansluitend bij de koers van agenderend netwerk) aangevuld om de dynamiek en het iteratieve van onze werkwijze te vergroten. Anderzijds is in 2019 gestart met een reorganisatie van de werkstructuur om met elkaar in vaste projectteams te werken.

DOELEN OP FINANCIËEL DRAAGVLAK

WOMEN Inc heeft al jaren een zeer stabiele en diverse portefeuille met financiële partners, bestaande uit 60% subsidies van overheden, 17% bijdrage Nationale Postcode Loterij, 10% subsidies van (vermogens)fondsen, 10% partnerships met organisaties en 3% aan particuliere donaties. Voor WOMEN Inc. als agenderende goede doelen organisatie zijn de bijdragen van de Nationale Postcode Loterij en van ons Funding Mothers netwerk van groot belang. Deze inkomsten maken dat we onze onafhankelijke positie kunnen inzetten en geeft ons bewegingsruimte om belangrijke (en kritische) issues als eerste aan de kaak te stellen.

Voor 2020 is een jaarbegroting opgesteld van ruim 3 miljoen voor de uitvoering van de genoemde activiteiten op macro-, meso- en micro-niveau. Bij de fondsenwervende activiteiten wordt nauwlettend gelet op een aantal doelstellingen, namelijk:

- het aanvragen van meerjarige programma's om daarmee financieel draagvlak te hebben voor onze doelen richting 2030.
- het verbreden van de huidige mix van financiële partners met opdrachten van nieuwe ministeries, met nieuwe vermogensfondsen, met nieuwe partnerships met onder andere bedrijven binnen de financiële dienstverlening.
- het uitbreiden van het Funding Mothers netwerk.
- het uitbreiden van het netwerk van corporate partners (INCubatorsnetwerk binnen het project Inclusief werkgeverschap).
- het uitbreiden van de opdrachten via ons nieuw geïnstalleerde LOKET Inc. met producten en diensten gericht op het bevorderen en stimuleren van een inclusieve organisatiecultuur d.m.v. masterclasses, versnellingsgesprekken en adviestrajecten.
- het bestendigen en onderhouden van de huidige diversiteit aan samenwerkingspartners en financiers.

SAMENVATTEND

WOMEN Inc. heeft in 2019 een scherpe Theory of Change ontwikkeld die de route naar een gendergelijkwaardige generatie 2020-2030 toont en zet haar bewezen strategie als agenderend netwerk en veroverde positie als Thought- en Actionleader daarvoor in. In 2020 maken we ons intern en extern klaar om het komende decennium met een integrale aanpak en strategische meerjarige partnerschappen de nodige doorbraken te realiseren om onze missie te halen, ten behoeve van alle meisjes en vrouwen in heel Nederland. In 2020 dus:

- verbreding van veranderstrategie met twee extra domeinen: overheid & onderwijs
- agendering van een integrale visie aan politiek en overheid om gendergelijkwaardigheid actief te realiseren, met het oog op verkiezingen (macro)
- implementeren en borgen van een meer gendersensitieve werkwijze door professionals binnen de relevante domeinen (meso)
- het vergroten van de betrokkenheid van het Nederlandse publiek bij onze missie en activatie van het publiek om maatschappelijke druk te zetten (micro)
- optimalisatie van de interne organisatie om onze maatschappelijke impact te maximaliseren
- uitbreiding van de diversiteit aan partners/stakeholders en effectieve, meerjarige betrokkenheid

Zo gaat in 2020 onze gendergelijkwaardigheids-motor in steeds grotere versnelling draaien!

Bijlage: Theory of Change WOMEN Inc. (2020-2030)

