



Stichting 75inQ
ImpactCity - Apollo 14
Saturnusstraat 14
2516 AH, Den Haag
The Netherlands
KVK 81883722
BTW NL862257025B01
NL70ABNA 0101 650 353
info@75inQ.com
www.75inQ.com

Jaarplan Stichting 75inQ

2023

Stichting 75inQ
RSIN 862257025
KvK 81 88 37 22

Referentie Jaarplan Stichting 75inQ 2023

Datum December 2022

Status Goedgekeurd

Auteurs Anouk Creusen
Mariëlle Feenstra

DocuSigned by:

F356FCA5082F4E5...
Marsha Wagner

DocuSigned by:

A3BCBE41373E474...
Sjoerd Kluiwing

DocuSigned by:

50F5E56C7ED34AE...
Liesbeth Tuininga

DocuSigned by:

5010CCEFABD44B0...
Mariëlle Feenstra

DocuSigned by:

9ACAD748DDB7475...
Anouk Creusen

Voorzitter RVT	Secretaris RVT	Penningmeester	wetenschappelijk Directeur	Managing Director
20-12-2022	20-12-2022	23-12-2022	20-12-2022	20-12-2022



Inleiding

Dit jaarplan heeft betrekking op de periode 1 januari 2023 – 31 december 2023.

In dit jaarplan verwoordt het bestuur van de stichting 75inQ de doelstellingen en de verwachte resultaten van de gezamenlijke inspanning in de genoemde periode.

Het jaarplan is gebaseerd op het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024¹ zoals aangenomen door het bestuur van de stichting 75inQ en gepubliceerd op haar website.

Stichting 75inQ

De naam 75inQ staat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelen 7 (betaalbare duurzame energie) en SDG 5 (gendergelijkheid) van de Verenigde Naties² (SDG's).

De SDG's zijn het mondiale kompas om in 2030 te voorzien in een eerlijkere en duurzamere wereld. Er is een grote urgentie om de uitstoot van CO₂ uitstoot acuut terug te dringen. We komen op energiemarkt echter handen tekort én missen de juiste mindset in teams om de transitie duurzaam en haalbaar vorm te geven, met afdoende maatschappelijk draagvlak. Een van de oorzaken is de forse ondervertegenwoordiging van vrouwen.

Wanneer de haperende arbeidsparticipatie van vrouwen door een 'gender lens' wordt bekeken (Creusen and Feenstra, 2021) luidt de conclusie dat hierdoor innovatie, slagkracht en snelheid achterblijven bij de ambities van het akkoord van Parijs te behalen.

¹ Het 'Meerjarenbeleidsplan Stichting 75inQ 2021-2024' is beschikbaar op de website van 75inQ www.75inQ.com

² <https://www.sdg-nederland.nl/>



Visie

Het versnellen van de transitie naar **duurzame energie** door het bevorderen van **gendergelijkheid**.

Missie

In 2030 zijn belanghebbenden van schone en betaalbare energiesystemen een gelijkwaardige afspiegeling van de diversiteit van de samenleving.

Doelstelling

Doelstelling zoals opgenomen in de statuten van 75inQ.³

De stichting heeft ten doel:

- het versnellen van de transitie naar duurzame energie door het bevorderen van gendergelijkheid;
- het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

³ De Statuten van 75inQ zijn beschikbaar op de website www.75inQ.com/about#documentation



Inhoud

Inleiding	1
Inhoud	4
Organisatie	5
Ambitie 2023	6
Strategisch stappenplan 2023	7
• Governance	
• Fondsenwerving	
Instrumentontwikkeling	12
• Advies & Onderzoek	
• Community-Powerbank	
• GENDEX	
• Conferentie	
Bestuurlijke Zaken	21
Financieel Plan	22
Samenwerking en Partnerschappen	25
Bibliografie	



Organisatie

Contactgegevens

Adres Stichting 75inQ
ImpactCity - Apollo 14 - 4.01
Saturnusstraat 14
2516 AH, Den Haag

Email info@75inq.com

Website www.75inq.com

KVK 81883722

BTW NL862257025B01

IBAN NL70ABNA 0101 650 353

CBF Categorie A

ANBI Status toegekend

Bestuurssamenstelling 2023

Niet-uitvoerende bestuurders

- | | | |
|------------------|----------------------------|--|
| • Voorzitter | Marsha Wagner | voorzitter@75inq.com |
| • Penningmeester | Liesbeth Tuininga-Muilwijk | penningmeester@75inq.com |
| • Secretaris | Sjoerd Kluiving | secretaris@75inq.com |

Uitvoerende bestuurders

- | | | |
|------------------------------|-------------------|--|
| • Uitvoerend Directeur | Anouk Creusen | Anouk@75inq.com |
| • Wetenschappelijk Directeur | Marielle Feenstra | Marielle@75inq.com |



Governance

In 2022 is de oprichting van de stichting en het inrichten van de governance afgerond.

De benodigde documentatie is in lijn met de eisen van het CBf (CBF, 2020) en de gevolgen van de WBTR (Rijksoverheid, 2021) opgesteld en vastgesteld.

Daar waar gewenst zijn deze gepubliceerd op de website van 75inQ.

Bestuursvergaderingen

Het bestuur ziet toe op de ontwikkeling, goedkeuring en publicatie van de documenten volgens het vergaderschema opgenomen in het onderstaande overzicht.

Kwartaal	Verantwoordelijk bestuurlid	Reglement
Q1		
Huishoudelijk reglement vaststellen	Secretaris	Huishoudelijk Reglement
Directiereglement vaststellen	Secretaris	Huishoudelijk Reglement
Jaarrekening goedkeuren	Penningmeester	Statuten
Jaarverslag goedkeuren en publiceren	Secretaris	Statuten en CBF
Q2		
Benoemings agenda	Voorzitter	Huishoudelijk Reglement
Vicevoorzitter benoemen	Voorzitter	Huishoudelijk Reglement
Vertrouwenspersoon benoemen	Bestuur	Huishoudelijk Reglement
Q3		
Bestuurdersbeloning	Penningmeester	Huishoudelijk Reglement
Q4		
Jaarplan vaststellen en publiceren	Secretaris	Huishoudelijk Reglement
Vergaderingen vastleggen volgend jaar	Secretaris	
Begroting goedkeuren en publiceren	Penningmeester	CBF



Raad van Advies

De Raad van Advies komt elk kwartaal bij elkaar op initiatief van de directie en voorziet haar van gevraagd en ongevraagd advies.

Kascontrolecommissie

De kascontrolecommissie onderzoekt de balans en de staat van baten en lasten met toelichting en brengt aan het bestuur verslag van haar bevindingen uit zodat het bestuur de jaarrekening kan goedkeuren.

Het bestuur is verplicht de commissie ten behoeve van haar onderzoek alle door haar gevraagde inlichtingen te verschaffen, haar desgewenst de kas en de waarden te tonen en de boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de vereniging voor raadpleging beschikbaar te stellen.



Ambitie

In het Meerjarenbeleidsplan (Creusen and Feenstra, 2021) zijn de ambities van de Stichting uitgewerkt en door middel van een verandertheorie vertaald naar lange termijn doelen, interventies en instrumenten.

- Iedereen verdient een **gelijkwaardige kans op de arbeidsmarkt** in de energiesector
 - De arbeidsmarkt rond de energietransitie is een afspiegeling van de Nederlandse bevolking.

- Iedereen verdient **toegang tot duurzame en betaalbare energie.**
 - De energietransitie is zowel een transitie naar duurzame energiebronnen als naar lokale energiesystemen.
 - De doelen gesteld in het Klimaatakkoord van Parijs worden gehaald.
 - In het realiseren van een duurzame energietransitie speelt sociale inclusie een cruciale rol.
 - De energietransitie, het beleid, de projecten en de interventies weerspiegelen de diversiteit in de samenleving en erkennen de behoeften van iedereen.



Doelgroepen

We werken met en ten gunste van de volgende 5 doelgroepen: Vrouwen, Beleidsmakers, Werkgever, Kennispartners en Publiek. De door ons gehanteerde omschrijving van deze doelgroepen en de onderverdeling in subgroepen is opgenomen in het Meerjarenbeleidsplan. (Creusen and Feenstra, 2021)

Zoals beschreven in het Meerjarenbeleidsplan ambiëren we impact te maken op de verschillende doelgroepen, samengevat in de onderstaande tabel.⁴

Doelgroep	Vrouwen	Beleidsmakers	Werkgevers	Kennispartners	Publiek
Doel					
Instroom	●			●	●
Doorstroom	●●	●●●	●●●	●●	
Zij-Instroom	●●●	●●	●●●	●	
Uitstroom	●●●	●●	●●●	●	
Data		●●●	●●●	●●●	

Tabel Doelgroepen en impact (Bron: Meerjarenbeleidsplan 75inQ).

De impact van de projecten ontwikkeld in 2023 is gericht op de volgende doelgroepen:

Doelgroep	Vrouwen	Beleidsmakers	Organisaties	Kennispartners	Publiek
Instrument					
Onderzoek		●●●	●●	●●●	●●
Community	●●●	●	●●	●	●
GENDEX	●	●●●	●●●	●●	●●
Conferentie	●●●	●●●	●●●	●●●	●●
Advies	●●	●●	●●	●●	

Tabel 2: De projecten en ambities zoals beschreven in het Meerjarenbeleidsplan.

⁴Data over uitstroom, doorstroom en zij-instroom in de energiesector zijn zeer beperkt beschikbaar in Nederland (Feenstra and Creusen, 2021; Jongen and Merens, 2019).



Strategisch Stappenplan 2023

In 2023 werken wij in lijn met het Meerjarenbeleidsplan 75inQ (Creusen and Feenstra, 2021) aan de strategische instrumenten en projecten uit onderstaande tabel, afkomstig uit het Meerjarenbeleidsplan.

Waar 2021 in het teken stond van het ontwerpen van de organisatie, was 2022 het bouwjaar en leggen we in 2023 de focus op fondsenwerving, onderzoek, instrumentontwikkeling en het maken van impact.

De instrumenten worden in dit jaarplan kort omschreven en de projecten worden binnen de kaders van dit plan uitgewerkt in separate projectplannen.

	2021	2022	2023	2024
Focus	Organisatie	Instrument ontwikkeling	Impact	Impact
Organisatie				
<i>Governance</i>	● ● ●	●		
<i>Fondsenwerving</i>	● ●	● ● ●	● ●	●
Instrumentontwikkeling				
Onderzoek	● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●
Community	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Alliantievorming		●	● ●	● ● ●
GENDEX		● ● ●	● ● ●	● ● ●
Advies		●	● ●	● ● ●
Conferentie		● ● ●	● ● ●	● ● ●

Tabel: Strategisch Stappenplan projectorganisatie 75inQ (Bron:Meerjarenbeleidsplan Stichting 75inQ 2021-2024)



Organisatie

Governance

De governance van 75inQ is in 2022 in lijn gebracht met de WBTR en voldoet aan de eisen van het CBF. Waar de nadruk in 2022 lag op het bouwen aan de governance leggen we in 2023 de focus op fondsenwerving, onderzoek, instrumentontwikkeling en het maken van impact.

Fondsenwerving

Fondsenwerving zal in 2023 prioriteit hebben, met de nadruk op acquisitie en werving in de eerste helft van het jaar. De achterliggende reden is het streven naar een financiële buffer aan het einde van 2023 om in te spelen op onvoorziene kosten.

De marge op de inkomsten is sturend om de kosten te kunnen dragen.

Onderzoek en opdrachten

a. Diensten leveren in de vorm van advies en onderzoek

Stichting 75inQ biedt kennis en kunde in de vorm van advies en onderzoek. We verzorgen trainingen en seminars tegen commerciële prijzen

b. Diensten leveren vanuit de GENDEX

No ontwikkeling en testfase wordt de GENDEX ingezet om fondsen te werven en impact te genereren.

c. Samenwerkingsverbanden met partners sluiten volgens marktconforme condities

We verzorgen trainingen en seminars verzorgen tegen marktconforme prijzen.

Advertenties

d. Advertenties van zoekende partijen plaatsen.

Tegen betaling delen we kansen en vacatures met de community.

Subsidies

e. Suppletie aanvragen

We vragen suppletie aan om de niet gedekte kosten te kunnen dragen.

f. Vermogensfonds(en) en andere steunfondsen aanschrijven

In het eerste kwartaal van 2023 wordt een plan gemaakt en uitgevoerd om steunfondsen aan te gaan schrijven. We doen dat als Categorie A Erkend Goed doel.

Donaties

g. Sponsorovereenkomsten ontwikkelen en afsluiten



De wens onafhankelijk te blijven is overheersend en creëert een spanningsveld op het inzetten van commerciële partijen. We ontwikkelen een pilot met de partners in ons Powerbank-Gendex Project

Lidmaatschap Community

h. Vrienden-model Community

Om de community in opbouw van inkomsten te voorzien en de kosten te dekken zal in 2023 een 'vrienden' model uitgewerkt worden.

Evenementen

i. Evenementen

Met de sponsoring van evenementen en de ticketverkoop worden de kosten gedekt.



Instrumentontwikkeling

Impact maken we door het ontwikkelen van instrumenten en uitvoeren van projecten en de impact te meten.

Onze instrumenten en projecten zijn gebaseerd op de interventies zoals beschreven in de verandertheorie opgenomen in het Meerjarenbeleidsplan.

Doelgroep	Vrouwen	Beleidsmakers	Organisaties	Kennispartners	Publiek
Instrumenten					
Onderzoek		● ● ●	● ●	● ● ●	● ●
Community	● ● ●	●	● ●	●	●
GENDEX	●	● ● ●	● ● ●	● ●	● ●
Conferentie	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ●
Advies	● ●	● ●	● ●	● ●	

Tabel 2: De projecten en ambities zoals beschreven in het Meerjarenbeleidsplan, omljnd zijn de prioriteiten in 2022

Advies en Onderzoek

Doel

Op basis van de aanwezige en ontwikkelde kennis en methodieken leveren we advies aan opdrachtgevers binnen de private en publieke sectoren. We adviseren over de gehele breedte van het spectrum Gender & Energie van de bestuurskamer tot in de huiskamer.

Dit doen we door onze eigen kennis en het brede netwerk van kennispartners en onderzoekers in te zetten en samen te werken in allianties waar mogelijk. Deze adviesfunctie vervullen we gevraagd via betaalde opdrachten en ongevraagd via debat beïnvloeding en eigen publicaties.

We onderzoeken de oorzaken en gevolgen van de intersectie Gender & Energie, analyseren systemische blokkades en ontwikkelen initiatieven die gendergelijkheid bespoedigen. Dit doen we door onze eigen kennis en het brede netwerk van kennispartners en onderzoekers in te zetten en samen te werken in allianties en onderzoeksprojecten waar mogelijk.

Ook zullen wij in opdracht onderzoeken uitvoeren voor derden rond het thema gender en energietransitie.



Onderscheiding

75inQ is in 2020 opgericht als expertisecentrum Gender & Energie, met als missie om door het bevorderen van diversiteit in de energiesector, de transitie naar een duurzaam en rechtvaardig energiesysteem te versnellen.

75inQ voert onafhankelijk toegepast onderzoek uit voor nationale en internationale opdrachtgevers, zowel publieke instellingen als opdrachtgevers uit de private sector. 75inQ staat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (SDG's) en werkt aan de intersectie van SDG7 (Duurzame Energie) en SDG5 (Gendergelijkheid). Ons onderzoek heeft tot doel een grote bijdrage te leveren aan de besluitvormingsprocessen van onze opdrachtgevers. 75inQ is aspirant lid van Goede Doelen Nederland met als streefdoel te kwalificeren voor het CBF keurmerk en ANBI status aan te vragen in 2022.

Projectplan

De uitwerking van de projectkosten voor de onderzoek en advies wordt uitgewerkt in vraaggestuurde offertes die ter goedkeuring aan het bestuur worden voorgelegd.



Community-Powerbank

De community van 75inQ is het zakelijke netwerk van vrouwen aan de knoppen van de energietransitie met als doel via gerichte netwerken de doorstroom en zij-instroom van vrouwen in de energietransitie te bevorderen.

De community is in 2020 ontstaan en in 2021 overgegaan naar een online platform; Powerbank. Het operationele onderhoud en de groei van dit netwerk liggen sinds de oprichting van 75inQ bij Anouk Creusen.

Doel

We creëren een deze veilige en zakelijke omgeving waarbinnen we vrouwen en organisaties samenbrengen, kennis delen en actief aansluiten op arbeidsmarktontwikkelingen ter bevordering van de zelfredzaamheid, doorstroom en zij instroom, en het voorkomen van uitstroom van vrouwen in de energietransitie.

Om de **uitgesproken opvattingen en sociale normen** die invloed hebben op de keuzes van mannen en vrouwen ten aanzien van onderwijs, loopbaan en zorg aan te pakken is het van belang om vanuit verschillende perspectieven actief verandering in gang te gaan zetten op de volgende knelpunten:

1. **Ingesleten beeldvorming** van werkgevers, selectieteams en (potentiële) kandidaten en onbewuste keuzes van werkgevers of een bewuste keuze van werkgevers wegens onbekendheid met de ondervertegenwoordigde groep
2. **Onbewuste patronen/biases** van werkgevers in sollicitatieprocedures,
3. De voordelen van **het old-boys network** van mannen en de mechanismen die werken voor **vrouwen** binnen professionele netwerken,
4. **Vooroordelen** over vrouwen en hun capaciteiten in de energiesector
5. Het ontbreken van **effectieve zakelijke netwerkcontacten** om carrièrestappen te kunnen maken.

Instrument

We bouwen aan een **effectief zakelijke netwerk** en netwerkcontacten van vrouwen die nodig zijn voor zelfredzaamheid om doorstroom te bevorderen en het voorkomen van uitstroom.

Deze community gebouwd worden rondom de volgende principes gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.

- De dynamiek van netwerken voor vrouwen die carrière willen maken (Martens, 2020)⁵ is gerelateerd aan de fase van de carrière waarin iemand zich bevindt. Er is niet één route naar succes en niet één netwerk dat behulpzaam is. Een netwerk is **flexibel en kan veranderen** en het telkens aangaan van **nieuwe banden** helpt om stappen te zetten in bepaalde fases.
- De carrièrefasen zoals gedefinieerd door Avivah Wittenberg-Cox (Wittenberg-Cox, 2016) dienen als kaders voor het inrichten van het aanbod en de opzet van de netwerkorganisatie. Om op korte termijn impact te maken richt de eerste ontwikkelfase van de community zich op de groep

⁵De netwerk-kikker wakker kussen : Vrouwen en hun netwerk: De betekenis van netwerken in relatie tot de carrière van hoogopgeleide vrouwen(Martens, 2020)



vrouwen 45+.

- Vrouwelijke professionals hebben profijt van **door vrouwen geleide netwerken** (Gewin, 2018). We streven naar een organisatiestructuur die actief geleid wordt door vrouwelijke professionals uit de community in samenwerking met de directie van 75inQ.
- Het leiden van een **professionele organisatie** met een breed gedragen maatschappelijk doel is werk (Rodsky, 2020), we streven ernaar om de operationele ondersteuning van het Community bestuur vanuit 75inQ te financieren.
- Netwerken voor en door vrouwelijke professionals zijn een belangrijke aanvulling op de bestaande professionele en **'old-boys' netwerken** (Marcus, 2018). We sluiten aan waar het kan en werken samen waar mogelijk met bestaande netwerken en organisaties om verbanden te creëren en impact te vergroten. Door **samenwerking** met externe partijen **verbinden** we de leden van de community met de arbeidsmarkt door middel van samenwerking met Sustainable Talent, andere netwerken zoals SER Topvrouwen en branche netwerken zoals de IRO.
- Om een netwerk effectief te laten zijn voor vrouwen is het van belang dat er binnen het grotere geheel, kleinere **'inner circles'** bestaan (Uzzi, 2019; Yang et al., 2019). Om dit te kunnen faciliteren bouwen we een online netwerkomgeving waar leden elkaar kunnen vinden.
- Als het uiteindelijke doel van inspanningen op het gebied van genderdiversiteit is om organisaties op te bouwen waarin werknemers samenwerken en evolueren als professionals zonder rekening te houden met gender, laten we ons dan concentreren op **de relaties zelf**. (Carboni et al., 2019)

Impact

De impact die gemaakt wordt door het actief leiden van de zakelijke community is af te lezen aan de activiteit van haar leden. We rapporteren de groei van het ledenaantal en monitoren de activiteit en participatie van de leden tijdens netwerkevenementen.

Doelgroepen

Met de community bereiken we allereerst ervaren professionele vrouwen die actief zijn of de ambitie hebben actief te worden binnen de sectoren in de energietransitie. We streven naar verbinding met de arbeidsmarkt en zetten in op samenwerking met partners.

Onderscheiding

Om de energietransitie te versnellen en vrouwen binnen deze sectoren door te laten stromen is een netwerk nodig van vrouwen aan de knoppen van de energietransitie. Er bestaan meer dan 600 formele en informele netwerken waarin vrouwen zich verenigen. Rondom de energietransitie zijn er een klein aantal netwerken actief, vaak lokaal georganiseerd of onderdeel van ondernemersinitiatieven en stichtingen.

We zoeken samenwerking met deze netwerken met de ambitie elkaar te versterken en onderscheiden ons door de positie binnen stichting 75inQ als instrument om de missie en visie te bereiken. de ontwikkeling van een eigen online platform en de ambitie de operationele ondersteuning vanuit 75inQ te financieren.



Projectplan

De uitwerking van de projectkosten voor het creëren en testen van het instrument is beschikbaar in het Projectplan Powerbank-Gendex (Creusen, 2022).



GENDEX

Doel

De GENDEX© heeft als doel het transformeren van publiek en privaat beleid op het gebied van gender & energie door de intersectie tastbaar en meetbaar te maken en best methods gericht toe te kunnen passen.

Om de ongelijke spreiding en de daarmee gepaard gaande gemiste kansen op het gebied van innovatie en gelijkwaardigheid aan te pakken, is het van belang deze binnen de energiesector onder de aandacht te brengen door middel van:

- Het bevorderen van **inzicht in de noodzaak**, voorwaarden en kansen van **diversiteit**.
- Het bevorderen samenhangend beleid om diversiteit te meten en verbeteren voor toegang, talentontwikkeling en een diverse vertegenwoordiging en het vergroten van het aandeel van vrouwen in alle lagen van de organisatie.

Instrument

We ontwikkelen een toolkit (Gender & Energy Index: GENDEX© & GAME) om om vanuit een wetenschappelijk onderbouwde aanpak **gendergelijkheid** diversiteit te **meten** en te **verbeteren** binnen de energiesectoren terwijl we **inzichtelijk** maken hoe de **toegang tot duurzame energie** bijdraagt aan het vergroten van gendergelijkheid en sociale rechtvaardigheid.

Op basis van het wetenschappelijke werk van Mariëlle Feenstra, wetenschappelijk directeur van 75inQ creëren we een serie producten waarmee we op een toegankelijke manier kennis en interventies aan kunnen bieden aan organisaties opererend binnen de energiewereld.

De GENDEX presenteren we in de vorm van een index en een Serious GAME waarmee we het meetinstrument in een drempelverlagend in kunnen zetten om inzicht te vergroten.

Impact

Met deze toolkit agenderen we het onderwerp, de problematiek en de oplossingen om te komen tot een diverse en inclusieve organisatie.

Op basis van de door ons ontwikkelde toolkit in de vorm van een meetinstrument (GENDEX©) creëren wij bewustwording en delen we kennis en best practices. We zetten de Executive Boardroom Game in om op een toegankelijke wijze deze kennis beschikbaar en tastbaar te maken binnen de sectoren in de energietransitie met een arbeidstekort.

We faciliteren samenhangende beleidsontwikkeling op basis van de ontwikkeling van een meetinstrument (GENDEX©) waarmee organisaties kennis en inzicht vergaren met betrekking tot het gender sensitief maken van de eigen organisatie en het daarop afstemmen van het beleid.

Er zijn geen data (Chaumont et al., 2021), dus die gaan we verzamelen met behulp van de GENDEX©.



Doelgroepen

Met de toolkit bereiken we de volgende doelgroepen: beleidsmakers, organisaties en kennispartners.

Aan de hand van het framework bieden we deze organisaties de **kennis** en **praktische handvatten** om meetbare impact te maken op het gebied van **diversiteit** en onderwijs af te stevenen op een **rechtvaardige en inclusieve energietransitie**.

Onderscheiding

De meetinstrumenten die vanuit verschillende invalshoeken rapporteren over diversiteit.

Deze bestaande indices zich richten op het meten en rapporteren van diversiteit, richt 75inQ zich op de **gevolgen** van deze resultaten voor de transitie naar duurzame en rechtvaardige energiesystemen, op het kruispunt van gendergelijkheid en energie..

De volgende indices zijn van grote waarde en dienen als input voor de Gender & Energy Index: GENDEX© maar meten veelal **buiten** de sectoren die relevant zijn voor de **energietransitie**.

1. Monitor Talent naar de Top

Talent naar de Top is een stichting met een maatschappelijke doelstelling voor meer divers talent in de (sub)top. Organisaties zijn aangesloten via aangesloten via de Charter. Jaarlijks brengt de stichting een rapportage uit waarin **de organisaties die de Charter ondertekend hebben gemonitord** worden.

Het doel van het Charter Talent naar de Top is een hogere instroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk talent in topfuncties. Deelname aan het charter is vrijwillig, maar niet vrijblijvend.

Charterondertekenaars committeren zich aan duidelijk meetbare doelstellingen en laten zich elk jaar monitoren op de behaalde resultaten door de onafhankelijke Commissie Monitoring Talent naar de Top. Sinds 2008 hebben in totaal 276 organisaties het charter ondertekend. De Monitor Talent naar de Top 2020 toont de stand van het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars ultimo 2020 en beschrijft de inspanningen die charterorganisaties leveren om de doorstroom van vrouwen naar de top in hun organisatie te stimuleren. Op basis van de monitor worden ook aansprekende voorbeelden gepresenteerd die andere organisaties kunnen inspireren.

Een **klein deel** van de aangesloten organisaties is actief binnen de **energietransitie**.

2. Female Board Index©

De FBI is een onderzoek van prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers van TIAS School for Business and Society/Tilburg University (Lückenrath, 2021). Met het voornemen van het kabinet om een ingroeiquotum in te voeren van minimaal 30% voor de rvc van Nederlandse **beursgenoteerde bedrijven**, is het relevant de feitelijke situatie bij de beursgenoteerde bedrijven in 2019 en 2020 afzonderlijk te beschrijven.

De FBI geeft sinds 2007 jaarlijks een overzicht van vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij alle Nederlandse nv's die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam.

Een **zeer klein** deel van deze beursgenoteerde organisaties is actief binnen de **energietransitie**.

3. Bedrijvenmonitor Topvrouwen

De Bedrijvenmonitor Topvrouwen wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Onderwijs en



Wetenschappen. De **laatste** monitor is uitgebracht in 2020 (Pouwels and van den Brink, 2021) en reflecteert op zeven jaar monitoren van het wettelijk streefcijfer, geeft een langjarig beeld van de ontwikkelingen en kijkt vooruit in aanloop naar de nieuwe wet voor meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven (Min OCW, 2020).

4. *Nederlandse Inclusiviteit Monitor*

De Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM) wordt mogelijk gemaakt door het Nederlandse bedrijfsleven op initiatief van ADG dienstengroep. Het doel van het fonds is om via wetenschappelijk onderzoek concrete tools te ontwikkelen om organisaties te helpen de integratie van verschillende **culturele** groepen te bevorderen.

5. *Equileap*

Equileap is een onafhankelijke, gespecialiseerde dataprovider met een breed scala aan genderstatistieken met als doel investeerders in staat te stellen betere investeringsbeslissingen te nemen met data over gelijkheid op de werkvloer. Jaarlijks brengt Equileap een rapport (Equileap, 2021) uit met daarin een ranking van de top 100 nederlandse bedrijven.

6. *Emancipatiemonitor*

De Emancipatiemonitor van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) bevat de resultaten van tweejaarlijks onderzoek naar de emancipatie van vrouwen in Nederland. Aan de hand van de meest actuele gegevens over de positie van vrouwen en mannen brengt ook deze de stand van het emancipatieproces in kaart (Ministerie van Onderwijs, 2022; van den Brakel et al., 2020).

Ontwikkelingsplan

Het ontwikkelen van de **Gender & Energy Index: GENDEX**© ligt aan de basis van de door 75inQ geambieerde instrumentontwikkeling en heeft daarom prioriteit.

Om de productontwikkeling rondom de GENDEX te financieren zijn extra fondsen nodig. Een deel van de benodigde suppletie zal worden aangevraagd bij Instituut GAK op basis van de exploitatiebegroting voor 2022. Om onafhankelijk te kunnen blijven van marktpartijen wordt voor deze ontwikkeling geen commerciële sponsoring gezocht.

Op basis van de GENDEX kan de ontwikkeling van de GAME ingezet worden.

Projectplan

De uitwerking van de projectkosten voor het creëren en testen van het instrument is beschikbaar in het Projectplan Powerbank-Gendex (Creusen, 2022).



Conferentie

75inQ organiseert 2 open evenementen, toegankelijk voor leden en niet-leden van de Community.

1. Women Leading the Energy Transition
2. Women in Energy NL

Om impact te maken houden wij het grotere belang van 'alle hens aan dek' in zicht. Samen met organisaties die zich inzetten voor versnelling op het gebied van gendergelijkheid en energie organiseren we in 2023 een tweetal grote evenementen met en voor partners, werkgevers, werknemers en beleidsmakers actief op het gebied van de energietransitie met de ambitie zowel de community daarmee te betrekken en te bedienen als systemische verandering op de kaart te zetten.

Doel

Om het onderwerp Gender & Energie in alle breedte en diepte op de kaart te zetten genereren we aandacht en momentum door het initiëren en organiseren van een conferentie.

Impact

We ambiëren hiermee het werkveld en beleidsmakers te informeren op basis van wetenschappelijke kennis en ervaring, de community bij elkaar en vooruit te helpen en maatschappelijk draagvlak te creëren. We werken zoveel mogelijk samen met impact partners waar mogelijk.

Onderscheiding

We onderscheiden ons door te zoeken naar samenwerking en verbindend leiderschap.

De organisatie van de Women & Energy conferenties wordt door verschillende partijen op verschillende schaal opgepakt. We streven naar samenwerking met een breed spectrum van stakeholders om de thema's van verschillende kanten te belichten.

Ontwikkelingsplan

Bij het ontwikkelen de conferenties streeft 75inQ naar co-creatie en financiële dekking van de geïnvesteerde organisatietijd.



Bestuurlijke zaken

Statuten

De statuten van de Stichting 75inQ worden gepubliceerd op de website van 75inQ.

KVK

De Stichting 75inQ is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer KVK 81 88 37 22 met BTW nummer NL862257025B01.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid volgt de richtlijnen van het CBF (Commissie Wijffels, 2020) en wordt jaarlijks herzien en vastgesteld door het bestuur.

Huishoudelijk Reglement

Het Huishoudelijk Reglement is onafscheidelijk van de statuten van de stichting 75inQ, het is een uitwerking van de statuten en daaraan ondergeschikt. Het Huishoudelijk Reglement wordt jaarlijks herzien door het bestuur en gepubliceerd op de website van 75inQ.

Jaarplan

Het jaarplan wordt jaarlijks voor 1 april gepubliceerd op de website van 75inQ.

Jaarverslag

Het jaarverslag wordt jaarlijks voor 1 juli gepubliceerd op de website van 75inQ.

Jaarrekening

De jaarrekening wordt gecontroleerd door een externe partij (kascontrolecommissie of accoubtant) en na goedkeuring van het bestuur gepubliceerd op de website van 75inQ.

Klachtenregeling

In lijn met de Normstelling Erkenning Goede Doelen is de klachtenregeling gepubliceerd op de website.

Vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon wordt aangesteld en gepubliceerd op de website.








Financieel Plan

Kaders

- Er wordt getracht een balans te vinden tussen het bereiken van sociale impact en het genereren van inkomsten voor de Stichting.
- In het jaarplan wordt de jaarbegroting opgenomen.
- De jaarrekening wordt jaarlijks in het eerste kwartaal opgemaakt, en na controle van de kascontrolecommissie door het bestuur goedgekeurd en op de website gepubliceerd.
- In de jaarbegroting wordt onderscheid gemaakt tussen de kosten voor beheer en administratie, wervingskosten en de kosten besteed aan doelstellingen.
- Ontvangen donaties, schenkingen en subsidies kunnen worden gereserveerd en zodoende naar een volgend kalenderjaar worden doorgeschoven.
- Aangezien de ingehuurde directieleden ook de organisatie leiden en zich inzetten voor het uitvoeren van de doelstellingen, maken deze kosten het grootste deel uit van de begroting.
- De bezoldiging van de uitvoerende directie is een randvoorwaarde voor de duurzaamheid van de organisatie en het bereiken van haar doelstellingen.

<i>Financieel plan 2023</i>		
	2023	Meerjarenbeleidsplan
BATEN		
Baten Particulieren	€ 19,695	€ 12,250
Baten van subsidies van overheden	€ 33,000	€ 50,000
Baten als tegenprestatie voor de levering product	€ 157,337	€ 90,000
Overige baten	€ 1,800	
Totaal Baten	€ 211,832	€ 162,250
LASTEN		
Kosten beheer en administratie	€ 52,601	€ 22,250
Wervingskosten	€ 39,952	€ 80,000
Besteed aan doelstellingen	€ 38,872	€ 60,000
Doorgeschoven kosten 2022	€ 69,922	
Totaal Lasten	€ 201,348	€ 162,250
RESULTAAT		
Totaal	€ 10,484	€ 0



Begroting 2023

BATEN






Onderzoek (geleverde resultaten)	€112,837
Opdrachten	€27,500
Advertenties	€1,800
Subsidies	€33,000
Donaties	€12,525
Crowdfunding	€1,200
Lidmaatschap Community	€120
Lidmaatschap Trainingsprogramma	€5,850
Evenementen	€17,000
Totaal Baten	€211,832

LASTEN

Externe inhuur personeel	€3,850
Inhuur Directie	€35,022
Directie Organisatie	€35,022
Afschr. Inventarissen	€0
Afschr. Hardware	€0
Fondsenwerving	€35,022
Reclame en advertenties	€2,500
Representatie en verteer	€1,710
Drukwerk, porti en vrachten	€300
Relatiegeschenken	€420
Overige verkoopkosten	€0
Kantoorbenodigdheden	€120
Huur Kantoor	€5,100
Reis- en verblijfkosten	€600
Telefoon en internet	€868
Overige kantoorkosten	€300
Accountants- en administratiekosten	€920
Contributies en abonnementen	€8,891
Bankkosten	€240
Cursussen/seminars	€480
Vakliteratuur	€60
Betalingsverschillen	€0
Doorgeschoven kosten	€69,922
Totaal lasten	€201,348

Resultaat

€10,484



Bezoldiging

BSD score

De totale BSD score zoals berekend voor de beide bestuurders van 75inQ is 370 punten (Bruto Organisatie Totaal) en valt daarmee in schaal E.

De berekening is gebaseerd op het rekenmodel 75inQ BSD score en Directiebeloning richtlijn november 2020. De aanhangsels behorend bij het rekenblad (Plug, 2020) geven de geïndexeerde kaders weer om het voor 2020 ontwikkelde rekenblad ook voor 2023 te kunnen gebruiken.

Boekjaar

De berekening is gemaakt voor het boekjaar 2023 en goedgekeurd door de Penningmeester van het bestuur.

Bezoldiging

Bruto jaarinkomen 1 FTE Directie boekjaar 2023: € 92.500,- (voltijds beloning)

Omgerekend naar een ZZP tarief, uitgaande van externe inhuur zolang een vast dienstverband nog niet mogelijk is, zijn dit de volgende tarieven:

Bruto Dagtarief Directie boekjaar 2023: € 402,- excl. BTW



Samenwerking en Partnerschappen

75inQ werkt samen met

- Herzien
- Sustainable Talent
- Talent voor Transitie
- Atria
- WO=MEN
- RVO/IEA – User TCP Gender & Energy
- Universiteit Twente
- Universiteit Delft
- Asian Development Bank
- SER Topvrouwen.nl
- RSM ECWO
- IRO

Wij zijn aangesloten bij

- Energy Switch (Economic Board Zuid Holland)
- International Energy Agency: User TCP Gender & Energy⁶
- Engager: EU Energy poverty research Network⁷
- ElGE: European Institute of Gender Equality⁸
- WO=MEN
- Goede Doelen Nederland
- CBF

Wij hebben de ambitie ons aan te sluiten in 2023 bij

- Nederlandse Vrouwenraad
- NVDE

⁶ [Gender & Energy Task – UsersTCP](#)

⁷ [ENGAGER COST](#)

⁸ [European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality](#)



Bibliografie

- Carboni, I., Cross, R., Page, A., Parker, A., 2019. How Successful Women Manage Their Networks.
- CBF, 2020. NORMEN ERKENNINGSREGELING PER 10 NOVEMBER 2020. Commissie Normstelling Erkende Goede Doelen.
- Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S., Fragkos, P., Melgar, F., Mouffe, M., Naffah, E., 2021. ASSET study on collection of gender-disaggregated data on the employment and participation of women and men in the energy sector. Publications Office of the European Union, LU.
- Commissie Wijffels, 2020. Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties. Goede Doelen nederland.
- Creusen, A., 2022. Project Powerbank-GENDEX.
- Creusen, A., Feenstra, M., 2021. Meerjarenbeleidsplan Stichting 75inQ 2022-2024.
- Equileap, 2021. GENDER EQUALITY IN THE NETHERLANDS. Equileap.
- Feenstra, M., Creusen, A., 2021. Rapportage Vrouwen in de Energietransitie (Rapportage). Topsector Energie.
- Gewin, V., 2018. Women can benefit from female-led networks. Nature 566, 145-145.
<https://doi.org/10.1038/d41586-018-07878-w>
- Jongen, E., Merens, A., 2019. Vrouwen aan de top. CPB.
- Lückenrath, M., 2021. Dutch Female Board Index 2020. TIAS, Tilburg.
- Marcus, B., 2018. How Successful Women Network For Their Career And Business. Forbes.
- Martens, J.W.G.M., 2020. De netwerk-kikker wakker kussen : Vrouwen en hun netwerk. VU Amsterdam, Amsterdam.
- Min OCW, 2020. Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen.
- Ministerie van Onderwijs, C. en W., 2022. Emancipatienota 2022-2025 - Kamerstuk - Rijksoverheid.nl [WWW Document]. URL
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/11/18/emancipatienota-2022-2025> (accessed 11.25.22).
- Plug, M., 2020. Format voor berekening BSD-score beschikbaar | Goede Doelen Nederland [WWW Document]. URL
<https://www.goededoelennederland.nl/sector/nieuws/format-voor-berekening-bsd-score-beschikbaar> (accessed 11.22.21).
- Pouwels, B., van den Brink, M., 2021. Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 Zonder wet geen voortgang. Commissie Monitoring Topvrouwen, Nijmegen.
- Rijksoverheid, 2021. Gevolgen Wet bestuur en toezicht rechtspersonen voor verenigingen en stichtingen.
- Rodsky, M.H. and S.L. and E., 2020. Women are drowning in unpaid labor at home. Stop making them do it at work [WWW Document]. Fast Co. URL
<https://www.fastcompany.com/90541130/women-are-drowning-in-unpaid-labor-at-home-stop-making-them-do-it-at-work> (accessed 12.2.21).
- Uzzi, B., 2019. Research: Men and Women Need Different Kinds of Networks to Succeed. Harv. Bus. Rev.
- van den Brakel, M., Portegijs, W., Hermans, B., 2020. Emancipatiemonitor 2020.
- Wittenberg-Cox, A., 2016. 4 Phases of Women's Careers: Becoming Gender Bilingual. 20-First.
- Yang, Y., Chawla, N.V., Uzzi, B., 2019. A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success. Proc. Natl. Acad. Sci. 116, 2033-2038.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1721438116>