

Proefprocessenfonds Clara Wichmann Diversiteitsbeleid

Het Proefprocessenfonds Clara Wichmann streeft naar een divers bestuur op basis van factoren zoals gender, ras, etniciteit, religie, seksuele oriëntatie, sociaaleconomische achtergrond, religie en leeftijd. Diversiteit is essentieel voor het nastreven van haar doelstellingen: het verbeteren van de rechtspositie van *alle* vrouwen in Nederlands.

Het Proefprocessenfonds Clara Wichmann zet zich in voor de rechtspositie van *alle* vrouwen in Nederland. Het Fonds is zich ervan bewust dat de problemen en ongelijkheden die impact hebben op het leven van vrouwen, zeer kunnen verschillen en afhankelijk zijn van uiteenlopende identiteitsfactoren die ten grondslag liggen aan unieke, intersectionele posities van vrouwen. Mede in dit kader ziet het Fonds het belang van diversiteit binnen haar eigen bestuur. Met het oog op diversiteit in de te behartigen belangen en haar bestuur stelt het Fonds zich het volgende doel en streeft naar het volgen van een aantal best practices tijdens haar werving en selectie.

Bestuursleden met een minderheidsachtergrond

Het Proefprocessenfonds Clara Wichmann streeft ernaar om te allen tijde (50%) bestuursleden op te nemen met een minderheidsachtergrond. Om dit doel te bereiken heeft het bestuur besloten actief te werven met het oog op diversiteit. Bij het aannemen van toekomstige bestuursleden zullen geschikte kandidaten met een minderheidsachtergrond voorrang genieten.

Werving en selectie - 'Best Practices'

Voor, tijdens en na het werven van toekomstige bestuursleden zal het Fonds zich laten leiden door de volgende vragen en reflecties.

Het werven van toekomstige bestuursleden op de juiste plekken:

- Hoe zorgt CW ervoor dat vacatures bekendheid genieten binnen een brede groep?

Het vooraf vastleggen van evaluatie criteria:

- Welke evaluatie criteria zullen centraal zijn voor de beoordeling van een toekomstig bestuurslid?
- Hoe kunnen mogelijke 'neutrale' evaluatie criteria in niet bedoelde bias resulteren?

Het benoemen van mogelijke bias, mythes en stereotyperingen tijdens het wervings- en selectieproces:

- Welke stereotyperingen kunnen een rol hebben gespeeld bij de beoordeling van de kandidaten, en hebben mogelijk meegespeeld bij het behaalde resultaat?