

BUREAU CLARA WICHMANN

Stichting Bureau Clara Wichmann

Beleidsplan Bureau Clara Wichmann 2025 - 2027

I Inleiding	2
II Missie	2
III Visie	2
IV Kernactiviteiten	3
V Thema's voor de periode 2025-2027	3
VI Doelen	8
VII Organisatie en Aanpak	9
VIII Verwerving van inkomsten	13
IX Beheer & besteding van het vermogen	14

I Inleiding

Bureau Clara Wichmann ("BCW") is een feministisch juridische organisatie en streeft naar een genderrechtvaardige samenleving. In 2023 bestond Bureau Clara Wichmann 40 jaar. Gestart als Proefprocessenfonds Rechtenvrouw in 1983 en later als onderdeel van het Clara Wichmann Instituut samen met de landelijke werkgroep Vrouw en Recht en het tijdschrift Nemesis, werd het Proefprocessenfonds in 2003 weer een zelfstandige stichting. In 2018 ging het door onder de naam Bureau Clara Wichmann. Ontwikkeling van het recht door middel van strategische rechtszaken bleef altijd de kern van de activiteiten, maar er werd ook steeds vaker gezocht naar manieren om de impact van de kernactiviteiten te vergroten en te versterken door bijvoorbeeld media-uitingen, petities, lobby en het organiseren van expertmeetings – vaak ook met andere organisaties.

Het werk van Bureau Clara Wichmann richtte zich op het realiseren van een betere rechtspositie, gelijke kansen en deelname aan het maatschappelijk leven voor vrouwen¹. Met een zelfkritische benadering heeft BCW haar missie en visie in de laatste jaren aangepast. Dit houdt in dat wij ernaar streven om onze middelen specifiek in te zetten voor vrouwen die op meerdere wijzen worden gemarginaliseerd. Wij zijn ons ervan bewust dat de problemen en ongelijkheden die impact hebben op het leven van vrouwen zeer kunnen verschillen en afhankelijk zijn van uiteenlopende en samenhangende vormen van oppressie. Middels deze intersectionele benadering streeft BCW ernaar om voor *alle vrouwen* te strijden, en dus op te treden tegen uiteenlopende vormen van genderonrechtvaardigheid die onlosmakelijk samenhangen met structurele vormen van sociale ongelijkheid en onrechtvaardigheid op basis van onder meer klasse, etniciteit, afkomst, religie, seksualiteit, genderidentiteit en validiteit.

II Missie

Bureau Clara Wichmann zet zich in voor een intersectioneel feministisch ideaal en streeft daarmee naar een samenleving met gelijke rechten voor iedereen, op papier en in de praktijk.

III Visie

Via het recht verbeteren we de positie van alle vrouwen in Nederland. Het is onze ambitie om de machtsstructuren in de samenleving die structurele vormen van sociale ongelijkheid en onrechtvaardigheid voor vrouwen in standhouden te doorbreken. Wij streven naar gendergelijkwaardigheid en genderrechtvaardigheid. Daarom zijn we medestander van alle personen en groepen die op basis van gender worden onderdrukt. Zo willen we het rechtssysteem gendersensitief maken en principiële kwesties waarin de rechten van vrouwen geraakt worden aan de

¹ Met vrouwen bedoelen we cisgender vrouwen, transgender vrouwen en ieder persoon dat zich als vrouw identificeert.

kaak stellen. We hebben daarbij in het bijzonder aandacht voor de groepen vrouwen die gemarginaliseerd worden, de groepen vrouwen die niet worden gehoord en/of niet worden gezien.

IV Kernactiviteiten

Het recht is ons instrument om onze missie verder te brengen. Het voeren van strategische rechtszaken staat centraal. Een strategische rechtszaak heeft tot doel verandering te brengen in wetgeving, rechtspraak, beleid en/of praktijk en overstijgt het individuele belang van de mogelijke betrokken partijen. Dit betekent dat het winnen van een individueel geval niet leidend is in het bepalen van de strategie, maar dat rechtsontwikkeling en de beweging richting een meer genderrechtvaardige samenleving dat wel is. Soms kan een gewonnen zaak direct een positieve impact hebben op een hele groep, maar ook zaken die verloren worden in de rechtszaal kunnen bijdragen aan vooruitgang wanneer vooruitstrevende feministische argumenten zijn gemaakt die verbetering in de toekomst mogelijk maken.

Samengevat gaat het om de volgende kernactiviteiten:

- Het voeren van strategische rechtszaken die bijdragen aan gendergelijkheid en genderrechtvaardigheid;
- Het verrichten van juridisch onderzoek over wet- en regelgeving en het verstrekken van wetgevingsadviezen, ter exploratie of ondersteuning van strategische zaken;
- Het leveren van bijdragen aan het maatschappelijk debat via het publiceren van onze rechtszaken en door het zichtbaar maken van het maatschappelijk belang bij het grote publiek; en
- Het bieden van financiële ondersteuning aan rechtszaken die de rechtspositie verbeteren van personen of groepen die op basis van gender onrechtvaardig worden behandeld.

Niet iedereen heeft in gelijke mate toegang tot het recht. Sinds 2021 zetten we ons ook in om de toegang tot het recht te vergroten voor vrouwen door het bieden van laagdrempelig en gratis juridisch advies via onze Vrouwenrechtswinkel in Amsterdam.

We laten ons leiden door de volgende kernwaarden bij alles wat we doen: inclusiviteit, solidariteit, professionaliteit, onafhankelijkheid en moed.

V Thema's voor de periode 2025-2027

De komende jaren zullen we actief zijn en blijven op de zes onderstaande thema's. We kiezen voor een programmatische aanpak, om ervoor te zorgen dat de intersectionele benadering in samenhang en tegelijkertijd grensoverstijgend binnen de organisatie kan worden geïntegreerd.

1. Economische rechtvaardigheid
2. Gendersensitieve gezondheidszorg
3. Reproductieve rechtvaardigheid en Zelfbeschikking
4. Gender en Tech
5. Veiligheid of Geweld tegen vrouwen
6. Representatie en stereotypering

Economische Rechtvaardigheid

Binnen dit programma richten we ons op structurele en principiële kwesties die de sociaal-economische positie en financiële zelfstandigheid van vrouwen beïnvloeden, met een nadruk op hoe verschillende vormen van ongelijkheid elkaar kruisen. Wij erkennen dat genderongelijkheid op de arbeidsmarkt en in sociale zekerheid niet losstaat van andere machtsstructuren zoals racisme, validisme, klasse, migratiestatus en religieuze discriminatie.

Toegang tot en gelijke kansen op de arbeidsmarkt en betaald werk zijn evenals toegang tot sociale zekerheid en een eerlijke verdeling en erkenning van onbetaald werk belangrijk. Werk dat veelal door vrouwen wordt gedaan, wordt nog steeds lager beloond of soms zelfs helemaal niet beloond, zoals bij mantelzorg. Financiële bestaanszekerheid is een cruciale factor voor zelfbeschikking: het stelt vrouwen in staat om vrije keuzes te maken, bijvoorbeeld in relaties of bij het verlaten van een onveilige situatie. Daarnaast speelt financiële autonomie een belangrijke rol in erkenning, identiteit en persoonlijke vervulling.

Hoewel de wet stelt dat iedereen in Nederland gelijk is, blijven er hardnekkige ongelijkheden bestaan, met name voor vrouwen die zich op het kruispunt van meerdere vormen van discriminatie bevinden. Genderstereotypen, zoals de aanname dat mannen werken en vrouwen zorgen, spelen hierin een grote rol. Deze stereotypen worden vaak versterkt door andere uitsluitingsmechanismen. Vrouwen van kleur, vrouwen met een beperking, arbeidsmigranten en islamitische vrouwen ervaren extra en/of andere barrières bij het verkrijgen en behouden van werk, eerlijke beloning en bescherming op de werkvloer.

Onze juridische expertise zetten wij in om de verschillende loonkloven aan te pakken en adequate beloning van alle vormen van werk dat vrouwen verrichten, de rechten van zorgverleners die werken op basis van een PGB-budget te versterken en huishoudelijk werkers te beschermen. Ook werken we aan juridische exploraties:

- Obstakels op de werkvloer voor vrouwen met een (fysieke) beperking;
- Islamofobie en de impact daarvan op de arbeidsmarktkansen van vrouwen;
- Psychosociale veiligheid op de werkvloer, met aandacht voor intersecties van gender, etniciteit en klasse;
- Rechtsbescherming van gemarginaliseerde vrouwelijke arbeidsmigranten.

Ons werk binnen de Alliantie Financieel Sterk Door Werk draagt bij aan de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen, een groep die vaak te maken heeft met structurele achterstelling.

Gendersensitieve Gezondheidszorg

Dit programma richt zich op structurele en principiële kwesties die de gezondheid en zorgervaring van vrouwen beïnvloeden door hoe gender, etniciteit, sociaaleconomische status, beperking en andere factoren elkaar kruisen. In een wereld die historisch is ingericht door en voor mannen, domineert ook in de gezondheidszorg het mannelijke perspectief. Dit leidt ertoe dat vrouwen vaker in slechte gezondheid verkeren, verkeerd worden gediagnosticeerd en dat hun pijn minder serieus wordt genomen. Deze ongelijkheden worden versterkt voor vrouwen van kleur, vrouwen met een beperking en trans vrouwen, die vaak geconfronteerd worden met medische vooroordelen en verminderde toegang tot passende zorg.

Uit onderzoek van Pharos blijkt dat discriminatie op basis van etniciteit de gezondheid kan schaden en ongelijkheden in de gezondheidszorg vergroot². Mensen met een migratieachtergrond ervaren vaker discriminatie, wat hun toegang tot en kwaliteit van zorg negatief beïnvloedt. Daarnaast heeft de Europese Unie onderzoek gedaan naar meervoudige discriminatie in de zorg, waaruit blijkt dat mensen die tot meerdere minderheidsgroepen behoren, zoals vrouwen met een beperking of ouderen met een migratieachtergrond, specifieke barrières ondervinden bij het verkrijgen van gezondheidszorg³. Een studie van Regioplan bevestigt dat 'dubbele aannames' en vooroordelen leiden tot uitdagingen in sociale interacties en tot beperkingen in toegang tot de arbeidsmarkt, het onderwijs en de zorg⁴.

Recent onderzoek toont aan dat er betere gezondheidsuitkomsten worden gerapporteerd voor patiënten die door vrouwelijke artsen worden behandeld. Vrouwelijke patiënten die door mannelijke artsen worden behandeld, ervaren de slechtste uitkomsten.⁵ Dit wijst op de noodzaak van gendersensitieve en inclusieve benaderingen in de medische zorg.

Wij zetten ons in voor de rechten van patiënten bij invasieve behandelingen en implantaten, zoals de Siliconenzaak en de zaak rondom de bekkenbodematjes (transvaginale mesh, TVM). Daarnaast richten we ons op intersectionele discriminatie in de zorg. Dit omvat:

- Inclusieve geboortezorg, met aandacht voor de ervaringen van vrouwen van kleur en vrouwen met een beperking;

² Pharos. (2022). Literatuurverkenning discriminatie en gezondheid. <https://www.pharos.nl/wp-content/uploads/2022/03/online-Literatuurverkenning-discriminatie.pdf>

³ Europese Unie Bureau voor de grondrechten. (2018). Meervoudige discriminatie in de gezondheidszorg. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-factsheet_inequalititesmultidiscrimination_nl.pdf

⁴ Regioplan. (2021). Op het kruispunt van knelpunten: Onderzoek naar intersectionaliteit. <https://www.regioplan.nl/actueel/op-het-kruispunt-van-knelpunten-onderzoek-naar-intersectionaliteit/>

⁵ <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMms2116556>

- Toegankelijke en respectvolle zorg voor transvrouwen, zodat hun medische behoeften serieus worden genomen;
- De impact van sociaaleconomische ongelijkheid op de toegang tot kwalitatieve gezondheidszorg.

Reproductieve Rechtvaardigheid en Zelfbeschikking

Het programma Reproductieve rechtvaardigheid en Zelfbeschikking gaat om het mensenrecht om zelf beslissingen te kunnen nemen over je eigen leven.⁶ Met een focus op Reproductieve Rechtvaardigheid richten we ons op het sociale, politieke en economische kapitaal dat noodzakelijk is om gezonde beslissingen te kunnen nemen over geslacht, lichaam, seksualiteit, gezin en gemeenschappen in alle aspecten van het leven.⁷

Wij zetten ons in voor gratis anticonceptie, decriminalisering van abortus, toegang tot abortus, de overtijdbehandeling en andere vormen van zorg bij een zwangerschapsafbreking. Daarnaast richten we ons de komende periode in het bijzonder op vrouwen die gemarginaliseerd worden en hun zelfbeschikkingsrecht waar het gaat om lichaam en gezin.

Gender en Tech

Het programma Gender en Tech richt zich op gelijke digitale rechten en bescherming van vrouwen in de technologische wereld. De digitale kloof tussen mannen en vrouwen is niet uniform: vrouwen met een migratieachtergrond, vrouwen met een beperking en vrouwen uit lagere sociaaleconomische klassen ervaren extra belemmeringen in toegang tot technologie en digitale geletterdheid. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de tech-industrie en genderstereotypering in technologie versterken deze ongelijkheden⁸. Automatische besluitvorming door algoritmes kan discriminerende effecten hebben, vooral wanneer biases in de programmering niet worden herkend en gereguleerd⁹. Daarom werken we aan het tegengaan van discriminerende algoritmes in zowel de publieke als de private sector, met bijzondere aandacht voor de impact op vrouwen die gemarginaliseerd worden.

Ook richten we ons op de digitale veiligheid van vrouwen: online haatzaaiing en seksueel geweld komen steeds vaker voor en vormen een serieuze bedreiging voor de vrijheid en participatie van

⁶ <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spc3.12605>

⁷

[https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9930478/#:~:text=Reproductive%20justice%20is%20defined%20as,Ross%2C%20Solinger%2C%202017\).](https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9930478/#:~:text=Reproductive%20justice%20is%20defined%20as,Ross%2C%20Solinger%2C%202017).)

⁸ UNESCO. (2021). The digital gender divide. <https://en.unesco.org/publications/digitalgendergap>

⁹ EPRS. (2020). The ethics of artificial intelligence: Issues and initiatives. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU\(2020\)634452](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2020)634452)

vrouwen in de digitale wereld¹⁰. Deze vormen van geweld treffen vaker ook vrouwen van kleur, LHBTQ+ personen en vrouwen met een publieke functie, zoals politici, journalisten, wetenschappers en activisten, waardoor hun stem en invloed worden ondermijnd. Daarnaast pleiten we voor een ethische en veilige omgang met persoonlijke gegevens, zodat technologische vooruitgang niet ten koste gaat van privacy en gelijke rechten.

Door de toenemende digitalisering ontstaan nieuwe vormen van ongelijkheid, waarbij niet iedereen gelijke toegang heeft tot technologische ontwikkelingen en bescherming. We zetten ons daarom in om technologische vooruitgang eerlijker en veiliger te maken, zodat niemand wordt uitgesloten of benadeeld door ondoordachte of discriminerende systemen.

Veiligheid of Geweld tegen Vrouwen

Binnen het programma Veiligheid staan de uiteenlopende vormen van geweld tegen vrouwen centraal. Geweld tegen vrouwen komt voort uit genderongelijkheid, is een ernstige schending van de mensenrechten en een vorm van gender discriminatie.¹¹

Het Verdrag van Istanbul omschrijft het als: *“Alle vormen van gendergerelateerd geweld die leiden of waarschijnlijk zullen leiden tot fysiek, seksueel of psychologisch letsel of leed of economische schade voor vrouwen, met inbegrip van bedreiging met dit soort geweld, dwang of willekeurige vrijheidsberoving, ongeacht of dit in het openbaar of in de privésfeer geschiedt.”*¹²

Wij zien dat de overheid op verschillende manieren maatregelen neemt om geweld tegen vrouwen tegen te gaan. Zoals het aanstellen van een Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, de Wet seksuele misdrijven, Plan van aanpak ‘Stop femicide!’ en het voornemen om psychisch geweld zelfstandig strafbaar te stellen.

Wij monitoren deze ontwikkelingen nauwgezet en hebben in het bijzonder aandacht voor de positie van vrouwen die gemarginaliseerd worden. Zo zetten wij ons werk voor (ex)gedetineerde vrouwen voort en richten we ons op de rechtsbescherming van jonge meiden bij online seksueel misbruik en online shaming.

Representatie en Stereotypering

Het programma Representatie en Stereotypering raakt aan alle overige programma’s. De reproductie van hardnekkige genderstereotypering houdt niet alleen ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in stand, maar ook ongelijkheden tussen verschillende groepen vrouwen. Koloniaal denken voedt

¹⁰ Amnesty International. (2018). Toxic Twitter: A toxic place for women. <https://www.amnesty.org/en/latest/research/2018/03/online-violence-against-women-chapter-1/>

¹¹ <https://atria.nl/nieuws-publicaties/geweld-tegen-vrouwen/geweld-tegen-vrouwen-feiten-en-cijfers/>
<https://www.mensenrechten.nl/themas/gendergelijkheid/geweld-tegen-vrouwen#:~:text=Geweld%20tegen%20vrouwen%20is%20een,tegen%20vrouwen%20voortkomt%20uit%20gendero>
ngelijkheid.

¹² <https://wetten.overheid.nl/BWBV0006074/2016-03-01>

intersectionele genderstereotypering doordat het beelden en machtsverhoudingen van bijvoorbeeld 'beschaafd' en 'onbeschaafd', 'vrij en onderdrukt' en 'mannelijk en vrouwelijk' in stand houdt. Het is daardoor een van de oorzaken van genderongelijkheid en genderongelijkwaardigheid.¹³ Bestaande stereotype beelden van wat mannelijk en vrouwelijk is, worden versterkt door andere aspecten van iemands identiteit zoals afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd of geloofsovertuiging. Dit leidt ertoe dat bepaalde groepen vrouwen – zoals vrouwen van kleur, oudere vrouwen, vrouwen met een beperking of LHBTQ+ personen – structureel ondergerepresenteerd of verkeerd afgebeeld worden in de samenleving en media. Zo worden vrouwen van kleur vaker geconfronteerd met exotisering of negatieve beeldvorming, terwijl vrouwen met een beperking vaak als hulpbehoevend of asexueel worden gezien. LHBTQ+ personen, en met name non-binaire en trans personen, worden in de media nog steeds beperkt tot eenzijdige of sensationele representaties. Dit soort stereotype en eendimensionale weergaven verkleinen de kansen en sociale acceptatie van deze groepen en beïnvloeden hun toegang tot werk, zorg en andere maatschappelijke domeinen.

Wij zetten ons in voor het bestrijden van genderstereotypering in al het werk dat we doen. Binnen dit programma richten we ons op de representatie van vrouwen bij de (publieke) media.¹⁴ Dit betekent dat we niet alleen pleiten voor meer zichtbaarheid van vrouwen, maar ook voor een diverse en eerlijke afspiegeling van de samenleving, waarin alle vrouwen in hun veelvormigheid en gelaagdheid worden erkend en gerepresenteerd.

VI Doelen

Wij stellen ons de volgende drie hoofddoelen voor de looptijd van dit beleidsplan:

- 1) Programma's: wij stellen onszelf ten doel dat we over drie jaar binnen elk van deze zes programma's minstens een strategische procedure of juridische dossier hebben opgestart waarin we opkomen voor vrouwen in gemarginaliseerde posities en die te maken hebben met onrechtvaardigheid op grond van hun intersectionele positie.
- 2) Organisatie: we vergroten de toegankelijkheid, zichtbaarheid en benaderbaarheid van BCW. Op die manier kunnen we de principiële kwesties die relevant zijn voor grote groepen vrouwen aan de kaak blijven stellen. We richten ons daarbij nadrukkelijk op de groepen vrouwen die BCW tot nu toe nog niet goed wist te bereiken en met wie we daardoor ook minder goed in staat waren om de principiële kwesties die voor deze groepen vrouwen belangrijk zijn te agenderen. Ons werk in de Vrouwenrechtswinkel Amsterdam en de samenwerking met andere vrouwenrechtswinkels in Nederland dragen hieraan bij. We stellen onszelf ten doel dat we over

¹³ <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2020/07/16180924/atria-fsheet-genderstereotypering-9apr-8-los.pdf>
<https://www.mensenrechten.nl/actueel/nieuws/2023/03/8/hoe-genderongelijk-is-nederland-stereotypen-en-rolpatronen#:~:text=Rolpatronen%20zijn%20gebaseerd%20op%20stereotypen,en%20vrouwen%20zich%20moeten%20gedragen.>

¹⁴ <https://www.cvdn.nl/nieuws/onzichtbaar-op-televisie-commissariaat-voor-de-media-roept-op-tot-echte-representatie-van-vrouwen-en-mensen-met-een-beperking/>

drie jaar een diverser netwerk van partners en bondgenoten hebben waarmee we onze missie kunnen verwezenlijken en de missies van onze partners kunnen ondersteunen. We zijn zichtbaar, benaderbaar en herkenbaar voor deze partners. Zij weten wie wij zijn, wat we doen en hoe we dat doen.

- 3) Duurzame financieringsmix: een financieringsmix waarmee we niet afhankelijk zijn van een of enkele inkomstenbronnen maken de organisatie toekomstbestendig. We stellen onszelf ten doel dat we binnen drie jaar een duurzame financieringsmix hebben waarmee de organisatie voldoende middelen heeft om de missie verder te brengen.

VII Organisatie en Aanpak

Organisatie

Bureau Clara Wichmann is een stichting en heeft zowel statutair als feitelijk geen winstoogmerk.

De organisatie wordt geleid door de directeur en heeft een stafteam van medewerkers.

De directeur legt verantwoording af aan het Bestuur. Sinds 2022 heeft BCW tevens een Raad van Toezicht. De directeur en het stafteam kunnen zich laten adviseren door experts uit het Netwerk van Experts.

De leden van de Raad van Toezicht en het Bestuur alsmede de leden van het Netwerk van Experts ontvangen geen beloning voor hun werkzaamheden. De directeur en het stafteam worden marktconform beloond.

Stafteam

Het stafteam bestaat uit juristen die werkzaam zijn op de juridische dossiers en strategische procedures, het Alliantie project “Financieel Sterk door Werk” en de Vrouwenrechtswinkel Amsterdam. De Vrouwenrechtswinkel Amsterdam wordt daarnaast gecoördineerd door een projectcoördinator en een projectmedewerker. Het team kent ook een staflid communicatie en marketing, staflid pers en media, een staflid secretariaat en een staflid financiële administratie.

Het stafteam coördineert het zestal programma's en initieert activiteiten en rechtszaken binnen deze programma's. Ook het Alliantie project en de Vrouwenrechtswinkel Amsterdam zijn de verantwoordelijkheid van het Bureau.

Bureau Clara Wichmann vindt het belangrijk om jonge vrouwelijke juristen in spé te betrekken bij haar werk en heeft altijd twee stageplekken voor rechtenstudenten in haar team. Ook bij de Vrouwenrechtswinkel is vaak plaats voor een stagiair. In de toekomst willen we hiernaast op andere manieren bijdragen aan het opleiden van jonge vrouwelijke studenten van verschillende juridische en rechtenopleidingen (MBO, HBO en WO).

BUREAU CLARA WICHMANN

Directeur van Bureau Clara Wichmann

De directeur van Bureau Clara Wichmann geeft leiding aan het stafteam en is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken van het Bureau. Zij is samen met het bestuur verantwoordelijke voor de strategische koers en geeft richting aan de missie en visie van Bureau Clara Wichmann. De directeur draagt zorg voor de praktische verwezenlijking van de missie en visie. Zij vertegenwoordigt de stichting naar partners, donateurs, stakeholders en andere belanghebbenden en is verantwoordelijk voor het onderhouden van warme contacten met dit netwerk.

Bestuur

Het bestuur besluit over de al dan niet vorm te geven, aan te nemen, en financiering van mogelijke strategische zaken. Het advies van het stafteam voor aanname en financiering van strategische procedures aan de directeur en het bestuur is zwaarwegend. Het Bestuur is verder belast met het besturen en vertegenwoordigen van de stichting, zij geeft samen met de directeur richting aan de missie en visie van het Bureau.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het realiseren van de doelstellingen, de financiële inrichting, risico's en continuïteit van het Bureau. De Raad staat het Bestuur desgevraagd met raad ter zijde, en adviseert en beoordeelt ter goedkeuring, alle ingrijpende besluiten die het Bestuur voorlegt.

Netwerk van Experts

Het Netwerk van Experts bestaat uit academici en advocaten die expertise hebben op uiteenlopende relevante rechtsgebieden en die het Bureau kan inschakelen voor advies over lopende of te initiëren strategische rechtszaken. De experts worden tevens nadrukkelijk gevraagd om een signaalfunctie te vervullen waar het gaat om structurele problematiek voor vrouwen. Twee keer per jaar wordt een inhoudelijke bijeenkomst georganiseerd om gezamenlijk actuele zaken en ontwikkelingen te bespreken. Door het jaar heen roept het Bureau de experts in verschillende samenstellingen bijeen voor advies. In de komende jaren willen we het Netwerk uitbreiden met experts op andere relevante kennisgebieden zoals genderstudies.

Diversiteit

Diversiteit is een gegeven in het nastreven van onze doelstelling: het verbeteren van de rechtspositie van alle vrouwen in Nederland. Bureau Clara Wichmann streeft daarom naar een divers bestuur en bureau op basis van gender, afkomst, etniciteit, seksuele oriëntatie, sociaaleconomische achtergrond, religie en leeftijd. Bekijk hier het [beleidsstuk diversiteit](#).

Aanpak

Het stafteam werkt aan strategische procedures en juridische acties, doet juridisch onderzoek binnen de Alliantie Financieel Sterk door Werk en runt de Vrouwenrechtswinkel Amsterdam.

Strategische procedures

Bureau Clara Wichmann ondersteunt en initieert al meer dan 40 jaar juridische procedures.

Het startpunt van een juridische procedures kan een aanvraag van een individu of organisatie zijn of op initiatief van BCW zelf. In het laatste geval hebben de rechtszaken vaker tot doel de obstakels te adresseren die bestaan voor groepen vrouwen in de strategische toegang, uitwerking, of toepassing van het recht.

Het stafteam beoordeelt of een strategische rechtszaak of een proefproces past binnen de statuten en doelstellingen van de Stichting en laat zich daarbij leiden door het beoordelingskader. Ze adviseert de directeur en het bestuur over de wenselijkheid van het voeren van een procedure. Aanvragen en mogelijke procedures worden beoordeeld in samenhang met andere procedures en de verdeling van de middelen in het licht van de intersectioneel feministische visie van het Bureau.

BCW geeft ook zelf vorm aan rechtszaken waarin zij bijstaat of initieert. Deze rechtszaken hebben tot doel het adresseren van belangen voor welke obstakels bestaan in de strategische toegang of vormgeving in de route van een individuele rechtszaak.

Werkwijze:

- Het stafteam vergadert wekelijks en kan tijdens elke vergadering nieuwe aanvragen en verzoeken agenderen.
- De directeur voert samen met het hoofd strategische zaken altijd eerst een 'quick scan' uit voor elke nieuwe aanvraag die binnenkomt om te bepalen of de aanvraag past bij de missie, visie en doelstellingen van BCW en zo ja, of er voldoende expertise, capaciteit en financiële middelen zijn om de aanvraag te kunnen toekennen.
- Zo ja, dan wordt de aanvraag nader voorbereid volgens de interne procedure en geagendeerd in de wekelijkse teamvergadering.
- Wanneer de directeur en het stafteam positief zijn over de aanvraag wordt dit advies door de directeur aan het bestuur voorgelegd.
- Na akkoord van het bestuur wordt de zaak aangenomen.
- De juridische stafleden zijn dossierhouder van minimaal één rechtszaak, aanvraag of juridische exploratie. Een dossierhouder denkt actief mee over de koers van een strategische rechtszaak en geeft input op dagvaarding. Zo nodig wordt advies ingewonnen bij leden van het netwerk van experts of relevante (partner)organisaties.
- De juridische stafleden houden alle relevante collega's van het Bureau op de hoogte van ontwikkelingen in een aanvraag of rechtszaak.
- De juridische stafleden nemen - in goed overleg met het hoofd strategische procedures - zelf contact op met advocaat van de aanvragers/cliënten.
- De juridische stafleden zijn aanwezig bij overleg met advocaten in een rechtszaak en kunnen optreden als woordvoerder in de media voor de betreffende zaak.

Het Bureau hanteert het volgende beoordelingskader voor rechtszaken.

1. Aansluiting bij onze missie en visie:

- a. Gaat het om een principiële kwestie die het individueel belang overstijgt?
- b. Is er sprake van genderonrechtvaardigheid vanuit een intersectioneel perspectief?
- c. Zal deze zaak de positie van vrouwen verbeteren of die beweging in gang zetten?

2. Aansluiting bij onze doelen:

- a. Past de zaak binnen één van de programma's en de prioriteiten die we hebben gesteld voor deze beleidsperiode?
- b. Komen we op voor een groep vrouwen die gemarginaliseerd is, ook op het gebied van toegang tot het recht en invloed op rechtspraak?
- c. Maken we een positieve impact binnen de gemeenschappen die we willen steunen en met wie we samenwerken?

3. Uitvoerbaarheid en haalbaarheid:

- a. Hebben we de juiste expertise in huis om de zaak aan te nemen?
- b. Hebben we voldoende capaciteit om de zaak aan te nemen?
- c. Zijn er voldoende financiële middelen om de zaak aan te nemen?

We bieden diverse vormen van ondersteuning en financiering voor rechtszaken die we steunen:

1. Individuele aanvragen die binnen de doelstellingen van BCW passen worden ondersteund door middel van de feministisch-juridische expertise van BCW en middels een garantstelling voor de proceskostenveroordeling en/of ondersteuning voor de griffierechten.
2. Individuele aanvragen waarop BCW besluit mede procespartij te worden vanuit strategisch belang en op verzoek van de eisende partij, kunnen aanvullend op (1) ook in aanmerking komen ten aanzien van de advocaatkosten.
3. Eigen procedures van BCW kunnen alleen worden vergoed op basis van een probono tarief of een afgesproken tarief.
4. Aanvragen en mogelijke procedures worden mede beoordeeld in samenhang met andere procedures en de verdeling van de middelen in het licht van de intersectioneel feministische visie van het Bureau.

Vrouwenrechtswinkel Amsterdam

Het is de missie van de Vrouwenrechtswinkel Amsterdam om de toegang tot het recht voor vrouwen te vergroten. Dat wordt gedaan door vrouwen gratis, laagdrempelig juridisch advies te bieden in een veilige omgeving. Centraal hierbij staan een gender sensitieve, maar ook cultuur sensitieve benadering. Met drie locaties in verschillende stadsdelen bereikt de Vrouwenrechtswinkel groepen vrouwen die Bureau Clara Wichmann soms niet eerder wist te bereiken. Het Bureau richt zich de

komende jaren daarom niet alleen op het verder verstevigen van de positie van de Vrouwenrechtswinkel in Amsterdam en het verbeteren van de dienstverlening om zo nog meer vrouwen te kunnen helpen, maar zet ook in op het vergroten van de impact door het signaleren van structurele problematiek. Met het bereik dat de Vrouwenrechtswinkel heeft, heeft ook BCW beter zicht op problematiek en obstakels die de maatschappelijke en rechtspositie van vrouwen beïnvloeden en kan het bepaalde onderwerpen oppakken, nader onderzoeken en (juridische) vervolgacties ondernemen. Daarnaast zoekt Bureau Clara Wichmann samenwerking met vrouwenrechtswinkels om die signaalfunctie nog breder op te pakken.

Alliantie Financieel Sterk Door Werk

Sinds 1 januari 2023 maakt Bureau Clara Wichmann deel uit van de Alliantie Financieel Sterk Door Werk. Deze Alliantie bestaat uit drie organisaties: WOMEN Inc., Het Potentieel Pakken en BCW. Voor een periode van vijf jaar is een strategisch partnerschap aangegaan met het Ministerie van OCW. Met deze Alliantie richten we ons op de duurzame, financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen in de sectoren zorg, schoonmaak en kinderopvang.

De rol van Bureau Clara Wichmann in deze samenwerking is die van juridische expert. Onze stafleden juridisch onderzoek en beleid voeren juridisch onderzoek uit, delen juridische kennis en organiseren expertmeetings. Daarnaast wordt meegedacht op het gebied van effectieve communicatiestrategieën, zinvolle interventies en nuttige lobbyactiviteiten om de duurzame financiële onafhankelijkheid van deze groep vrouwen te bevorderen. Vanuit de Alliantie kunnen principiële kwesties gesignaleerd worden waar BCW juridische actie op kan ondernemen.

VIII Verwerving van inkomsten

Algemeen

Bureau Clara Wichmann is geregistreerd als een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI) onder RSIN 805697822.

Donaties

Bureau Clara Wichmann financiert strategische rechtszaken onder meer vanuit ontvangen giften van donateurs. Dit doen wij, omdat we op deze manier kunnen garanderen dat de zaken op onafhankelijke wijze worden gevoerd. Bureau Clara Wichmann heeft een groep trouwe donateurs, die ons maandelijks, halfjaarlijks of jaarlijks financieel steunen. De donaties komen binnen via een automatisch machtigingen en/of worden door BCW geïncasseerd. Daarnaast maken donateurs het bedrag zelf over. De komende periode willen we met behulp van een marketingplan gericht op de werving van donateurs ons donateursbestand vergroten.

Legaten, erfenissen, schenkingen

Daarnaast is er een groep donateurs die via een periodieke gift minimaal vijf jaar vastgelegd. Ook ontvangen we incidenteel eenmalige inkomsten uit legaten en erfenissen.

De komende jaren willen we inzetten op het vergroten van de groep donateurs die ons steunt middels een periodieke gift of legaat.

Crowdfunding

Om grote rechtszaken te financieren kunnen crowdfundingfacties worden georganiseerd op externe platforms om kosten van de rechtszaak, advocaatkosten en organisatiekosten te kunnen financieren. De laatste jaren zijn we hierin succesvol gebleken en we zullen dit continueren wanneer passend.

Programmafinanciering

Om het werk binnen de verschillende programma's te kunnen financieren, en bijvoorbeeld om aanvullend juridisch onderzoek te kunnen doen ter voorbereiding op of ter ondersteuning van een van onze rechtszaken, vraagt BCW fondsen aan, bijvoorbeeld bij andere Stichtingen. In een specifieke situatie wordt gebruik gemaakt van een procesfinanciering. Voor elk programma zal gezocht worden naar financiële middelen om het juridisch werk te kunnen uitvoeren en voortzetten.

Subsidies

Met ingang van 1 januari 2023 maakt Bureau Clara Wichmann deel uit van de Alliantie *Financieel Sterk Door Werk*. Deze Alliantie bestaat uit drie organisaties: WOMEN Inc., Het Potentieel Pakken en BCW. Voor een periode van vijf jaar is er een strategisch partnerschap aangegaan met het Ministerie van OCW. De Alliantie eindigt aldus per 31 december 2027.

Sinds 1 januari 2024 is Bureau Clara Wichmann coördinator van de Vrouwenrechtswinkel Amsterdam. De Vrouwenrechtswinkel wordt financieel gesteund door de gemeente Amsterdam en heeft een subsidie toegekend tot en met 31 december 2026.

IX Beheer & besteding van het vermogen

De ontvangen gelden worden zo veel mogelijk aangewend ter financiering van de rechtszaken en ten behoeve van de verplichte activiteiten als gevolg van de Alliantie en de Vrouwenrechtswinkel Amsterdam. Een noodzakelijk deel wordt gebruikt voor de bureauorganisatie zoals voor arbeidsvoorwaarden van het stafteam, huur van kantoorruimte en hiermee samenhangende bureaunkosten, kosten van de website en fondsenwervende activiteiten etc.

Het vermogen wordt in liquide middelen aangehouden bij twee bankinstellingen. Voor de besteding van de gelden maakt het bestuur jaarlijks een begroting, deze wordt periodiek bijgewerkt en getoetst aan de uitgaven.