



Voorkeursbeleid PROTEST, PROGRESSIEVE JONGEREN

VERSIE 1
ingehamerd op de bestuursvergadering
van 14-08-2026

Voorkeursbeleid

Naast het inclusiebeleid, wat beschrijft hoe we PROTEST diverser maken om zo het geluid en de belangen van alle jongeren beter te vertegenwoordigen in de politiek, hanteren we ook een voorkeursbeleid.

Dit beleid biedt concrete handvatten om de diversiteit binnen kaderfuncties van PROTEST te versterken, zowel bij het zoeken naar kandidaten door de Zoekcommissie als bij het uiteindelijk voordragen en benoemen van kandidaten door het Landelijk Bestuur.

Het voorkeursbeleid is niet van toepassing op functies die door het Congres via verkiezingen worden verkozen. Ook is het beleid niet van toepassing op medewerkers die in dienst zijn van PROTEST.

Een divers kader brengt niet alleen een betere representatie van de samenleving, maar er is ook bewezen dat beslissingen vaak beter zijn als ze door een diverse groep zijn gemaakt. Dit geldt ook voor keuzes die kaderleden bij PROTEST maken.

Inhoudsopgave

Voorkeursbeleid	2
Verdeling van categorieën	3
Vragen die gesteld kunnen worden aan kandidaten	5

Verdeling van categorieën

Diversiteit is meer dan een aantal categorieën

Ten eerste is diversiteit meer dan alleen de categorieën die hieronder worden genoemd. Daarom is het belangrijk om naast deze categorieën altijd te blijven kijken naar welke groepen binnen en buiten PROTEST nog onvoldoende vertegenwoordigd zijn. Bij de beoordeling van kandidaten wordt daarom niet alleen gekeken naar de genoemde categorieën, maar ook naar de verschillende perspectieven, ervaringen, achtergronden en inzichten die iemand meebrengt.

Er is bewust voor gekozen om een aantal categorieën expliciet te benoemen. Deze categorieën bieden handvatten om inzichtelijk te maken welke groepen in het bijzonder ondervertegenwoordigd zijn in kaderfuncties. Tegelijkertijd erkennen we dat deze categorieën niet volledig zijn en dat diversiteit zich niet laat vangen in een vaste lijst. Daarom blijft het belangrijk om tijdens het selectieproces ruimte te bieden voor het individuele verhaal van de kandidaat. In een sollicitatiegesprek kan een kandidaat zelf aangeven welke groepen, perspectieven of ervaringen diegene binnen PROTEST goed kan vertegenwoordigen en welke inzichten en ervaringen diegene aan de functie kan toevoegen.

Op die manier kijken we niet alleen naar herkenbare categorieën, maar juist ook naar de meerwaarde die verschillende perspectieven en ervaringen binnen PROTEST kunnen hebben.

Genderidentiteiten

We zien vaak dat relatief veel kandidaten voor kaderfuncties binnen PROTEST identificeren als man. Daarom is het belangrijk om bij het vervullen van kaderfuncties ook actief te kijken naar leden met andere genderidentiteiten. Een evenwichtige vertegenwoordiging van verschillende genders draagt bij aan een kader waarin verschillende ervaringen en perspectieven worden meegenomen en aan een betere besluitvorming.

Witte en niet-witte achtergrond

Om tot een diverser kader te komen dat een bredere groep mensen vertegenwoordigt, is het belangrijk dat er ook voldoende kaderleden zijn met een eerste-, tweede- of derdegeneratieachtergrond van buiten het westen. Dit draagt bij aan een betere representatie en zorgt ervoor dat verschillende perspectieven binnen het kader worden vertegenwoordigd.

Theoretisch en praktisch opgeleide mensen

We zien vaak dat meeste leden in kaderfuncties een theoretische of "hogere" opleiding afgerond hebben of daar momenteel mee bezig zijn. Voor een betere representatie is het echter belangrijk dat ook praktisch en "lager" opgeleide leden goed vertegenwoordigd zijn binnen het kader. Ook hier kan onderscheid worden gemaakt tussen leden die als eerste in hun familie een "hogere" opleiding hebben gevolgd. Voor deze leden kan het bijvoorbeeld gaan om een zogenoemde eerste-generatiestudent. Tussen laag- en hoogopgeleiden bevinden zich de 'middelbaar opgeleiden'. Hieronder vallen bijvoorbeeld mensen met een havo- of vwo-diploma en mensen die een mbo-opleiding op niveau 2, 3 of 4 hebben afgerond. Ook deze groep is momenteel onvoldoende vertegenwoordigd binnen onze kaderfuncties.

Mensen met een beperking

We zien vaak dat de meeste leden met een kaderfunctie geen fysieke of mentale beperking hebben. Hierdoor bestaat het risico dat de belangen van jongeren met een beperking onvoldoende worden meegenomen binnen besluitvorming door het kader. Daarom is het belangrijk om ook te kijken naar een betere vertegenwoordiging van mensen met een fysieke, psychische of verstandelijke beperking. Een toegankelijk en representatief kader moet ruimte bieden aan verschillende ervaringen en perspectieven.

Economische klasse

We zien vaak dat politieke en maatschappelijke betrokkenheid vragen om tijd. Niet iedereen heeft daar die ruimte voor in hun drukke leven. Jongeren die bijvoorbeeld veel moeten werken, financiële zorgen hebben of andere verantwoordelijkheden dragen, hebben soms minder mogelijkheden om hun vrije tijd aan politiek te besteden. Dit zien we ook terug binnen onze leden. Er zijn relatief veel studenten actief, terwijl jongeren die veel werken of minder financiële ruimte hebben minder vaak lid zijn of een kaderfunctie vervullen. Daarom is het belangrijk om bij de keuze van kaderleden ook rekening te houden met sociaaleconomische diversiteit. De stem van jongeren met minder financiële of maatschappelijke ruimte moet ook goed vertegenwoordigd zijn binnen PROTEST.

Samenvatting

Wanneer beide kandidaten voldoende geschikt zijn voor de functie, wordt de voorkeur gegeven aan de kandidaat die behoort tot een groep die binnen het kader onvoldoende is vertegenwoordigd. Hierbij kan worden gekeken naar de categorieën die in dit document worden benoemd, maar vooral ook naar de ervaringen, perspectieven en inzichten die de kandidaat zelf aangeeft mee te brengen. Zo wordt niet alleen gekeken naar de categorie waartoe iemand behoort, maar ook naar de concrete meerwaarde die verschillende achtergronden en perspectieven binnen PROTEST kunnen bieden.

Vragen die gesteld kunnen worden aan kandidaten

Onderstaande vragen kunnen tijdens het sollicitatiegesprek worden gebruikt om beter te begrijpen welke ervaringen, perspectieven en inzichten een kandidaat meebrengt en welke groepen diegene mogelijk kan vertegenwoordigen binnen en buiten PROTEST.

- Welke levenservaringen, kennis en perspectieven breng jij mee naar deze functie?
- Welke groepen of perspectieven denk jij binnen en buiten PROTEST goed te kunnen vertegenwoordigen? Waarom?
- Zijn er aspecten van jouw achtergrond, identiteit of persoonlijke ervaringen die relevant zijn voor de manier waarop jij naar deze functie kijkt?
- Welke ervaringen of uitdagingen hebben jou gevormd en welke inzichten heb je daaruit meegenomen?
- Zijn er groepen of gemeenschappen waarmee jij verbonden bent en waarvan je denkt dat je die perspectieven binnen PROTEST kunt vertegenwoordigen?
- Welke perspectieven of ervaringen denk je dat momenteel nog onvoldoende aanwezig zijn binnen het kader, en hoe zou jij daar vanuit jouw eigen ervaring aan kunnen bijdragen?