



vzw Zefiro Torna
Minderbroedersgang 5
2800 Mechelen, Belgium

Zefiro Torna Gendergelijkheidsplan

1. Inleiding en Visie

Zefiro Torna zet zich in voor het bevorderen van gendergelijkheid en het versterken van een inclusieve organisatiecultuur. De organisatie streeft ernaar erkend te worden als een baken van respect en integriteit, zowel intern als extern. Wij geloven dat respect de basis vormt voor creativiteit, samenwerking en innovatie. Door ervoor te zorgen dat iedereen zich gewaardeerd en gehoord voelt, stimuleren wij open dialoog, wederzijds begrip en duurzame ontwikkeling.

Onze missie en welzijnsbeleid worden geleid door de volgende kernwaarden:

- Respect: Iedereen met waardigheid behandelen en unieke bijdragen erkennen.
- Integriteit: Handelen met eerlijkheid, transparantie en consistentie.
- Inclusie: Diversiteit omarmen en toegankelijkheid voor iedereen waarborgen.
- Samenwerking: Bruggen bouwen tussen gemeenschappen en disciplines.
- Innovatie: Creativiteit stimuleren en openstaan voor nieuwe ideeën.

Deze waarden vormen de basis van onze aanpak rond gendergelijkheid en diversiteit.

Het gendergelijkheidsplan werd goedgekeurd door het management van Zefiro Torna op 28 augustus 2025. De plan wordt opgevolgd en regelmatig geupdated door de verantwoordelijke voor gender en gelijkheid.

2. Reikwijdte en Principes

Zefiro Torna erkent gender als een essentiële dimensie van diversiteit en inclusie, naast factoren zoals leeftijd, handicap, etniciteit, religie en seksuele oriëntatie. Wij verbinden ons ertoe om:

- Gendergelijkheid te verankeren op alle niveaus en in alle activiteiten van de organisatie.
- Zorgen dat diverse perspectieven vertegenwoordigd en gewaardeerd worden.
- Een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving te creëren voor personeel, freelancers en publiek.

3. Doelstellingen

1. Realiseren van genderbalans in personeel en freelance-opdrachten
 - Streven naar genderpariteit in werving, benoemingen en samenwerkingen.
2. Gelijke kansen in loopbaanontwikkeling
 - Eerlijke toegang bieden tot opleidingen, professionele groei en leiderschapsrollen.

3. Bevorderen van genderbalans onder publiek en deelnemers
 - Gelijke deelname stimuleren van alle genders in culturele programma's en activiteiten.
4. Integreren van genderperspectieven in projecten en programmatie
 - Genderoverwegingen mainstreamen in projectontwerp, artistieke curatie en publiekswerking.
5. Versterken van organisatorisch bewustzijn en verantwoordelijkheid
 - Bewustwording rond gendergelijkheid vergroten bij personeel en freelancers.
 - Mechanismen opzetten om vooruitgang te monitoren en evalueren.
6. Waarborgen van genderbalans en integriteit in governance
 - Het bestuursorgaan samenstellen met aandacht voor noodzakelijke competenties, objectiviteit en integriteit.
 - Streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen.
7. Bevorderen van genderbalans in leiderschap en besluitvorming
 - De vertegenwoordiging van vrouwen in leiderschaps- en besluitvormingsposities vergroten.
 - Inclusieve leiderschapspraktijken stimuleren die de waarden respect, transparantie en samenwerking weerspiegelen.
8. Ondersteunen van werk-privébalans voor al het personeel en freelancers
 - Beleidsmaatregelen invoeren en promoten die flexibele werkregelingen mogelijk maken.
 - Zorgen dat zowel vrouwen als mannen professionele verantwoordelijkheden kunnen combineren met privé- en gezinsleven.

4. Maatregelen en Acties

4.1 Werving en Personeel

- Gender-sensitieve wervingsprocedures toepassen (gebalanceerde shortlists, diverse selectiepanels).
- Genderverdeling monitoren en rapporteren bij nieuwe aanwervingen en freelancecontracten.

4.2 Loopbaanontwikkeling en Leiderschap

- Gelijke toegang tot opleiding, mentoring en professionele ontwikkelingskansen waarborgen.
- Transparante criteria hanteren voor promoties en leiderschapsposities.

4.3 Governance en Besluitvorming

- Streven naar genderbalans binnen het bestuursorgaan, met objectiviteit, integriteit en eerlijkheid als leidraad.
- Diversiteit bevorderen in alle commissies en adviesraden.

4.4 Werk-Privébalans

- Flexibele werkregelingen invoeren (telewerk, aangepaste uurroosters).
- Beleidsmaatregelen ontwikkelen die ouderschapsverlof en gezinsverantwoordelijkheden voor vrouwen én mannen ondersteunen.
- Regelmatig tevredenheidsenquêtes uitvoeren onder personeel en freelancers.

4.5 Programmatie en Publiek

- Genderperspectieven integreren in projectontwerp, artistieke programmatie en publiekswerking.
- Streven naar genderbalans in de selectie van kunstenaars, sprekers en samenwerkingspartners.
- Publieksdeelname monitoren en genderbalans actief bevorderen.

4.6 Organisatorisch Bewustzijn en Verantwoordelijkheid

- Een gedragscode Gendergelijkheid en Respect ontwikkelen en implementeren.
- Gendergelijkheid opnemen in onboarding voor personeel en freelancers.
- Veilige en anonieme feedbackkanalen voorzien voor het melden van bezorgdheden.
- Jaarlijkse updates delen over de geboekte vooruitgang.

4.7 Dataverzameling en Monitoring

- Gendergedesaggregeerde data verzamelen en analyseren over:
 - Personeelsbestand (contracten, functies, senioriteitsniveaus)
 - Freelance-samenwerkingen per vakgebied
 - Publieksdeelname en projectbegunstigden
- Jaarlijkse monitoringsrapporten opstellen met duidelijke indicatoren.
- Effectiviteit van maatregelen evalueren en strategieën waar nodig bijsturen.

5. Monitoring en Evaluatie

Zefiro implementeert een monitoringskader om de vooruitgang te volgen, waaronder:

- Jaarlijkse rapportering over gendergedesaggregeerde data voor personeel, freelancers en publiek.
- Evaluatie van maatregelen en bijsturing waar doelstellingen niet worden gehaald.
- Integratie van gendergelijkheidsindicatoren in bredere organisatiebeoordelingen.

6. Conclusie

Ondanks sectorale uitdagingen en onevenwichten in bepaalde expertisevelden blijft Zefiro Torna zich inzetten voor het realiseren van gendergelijkheid in alle aspecten van haar werking. Door gendergelijkheid te verankeren in beleid, projecten en dagelijkse praktijken, streven wij ernaar een respectvolle, inclusieve en innovatieve omgeving te creëren die onze kernwaarden weerspiegelt en bijdraagt aan een meer rechtvaardige culturele sector.