



EXTRA
ALGEMENE
VERGADERING
30/11/2019
@STRIPMUSEUM BRUSSEL



Agendaboekje
Extra Algemene Vergadering çavaria vzw
30 november 2019

Welkom	3
Waar en wanneer	3
Contactgegevens	3
Liever op papier?	3
Verslag algemene vergadering 2018	3
Errata	3
Routebeschrijving	4
Adres	4
Bereikbaarheid met het openbaar vervoer	4
Parking	4
Car sharing	4
Fiets	4
Enkele praktische richtlijnen	7
Agenda	8
Agendasamenstelling en voorzitter	8
Infovragen op voorhand	8
Vorbereidende werkwinkels AV & beleidsplan 2021-2025	9
A. Werkwinkel zakelijk beleid – voorbereiding voor de AV	9
B. Werkwinkel inhoudelijk beleid – voorbereiding voor de AV	9
Aanpassing statuten en huishoudelijk reglement aan bestuursperiode	9
Voorgestelde aanpassingen aan de statuten	10
Voorgestelde aanpassingen aan het huishoudelijk reglement	10
Missie, visie en strategie	11
Missie	11
Visie	12
Strategie	12
Strategische en operationele doelstellingen	13
S1: Een genderinclusieve samenleving	13
S2: Een inclusieve welzijns- en zorgsector, en een specifiek aanbod	14
S3: Onthaal en opvang in community en ondersteuning zelforganisaties	15
S4: Gelijke rechten	16
S5: Informeren en sensibiliseren, en maatschappelijk draagvlak	17
S6: Solidaire en inclusieve beweging	18
Zakelijk beleid	19
Financieel beleid - Ratio analyse	20
Financiële diversificatie	20
Verhoging eigen middelen & fundraising	23
Meerjarenbegroting 2021-2025	24

Welkom

Waar en wanneer

De extra Algemene Vergadering (AV) vindt plaats op zaterdag 30 november 2019 in **Het Stripmuseum** (Zandstraat 20, 1000 Brussel) van 14 uur tot 16 uur. De locatie is goed bereikbaar met het openbaar vervoer.

Aansluitend ben je welkom van **16u tot 17u30** op de **High Tea**, het verwenmoment voor de vrijwilligers van çavaria. Hierop zijn de vrijwilligers uit de werkgroepen, de raad van bestuur, het huizenoverleg en de aanwezige AV-leden uitgenodigd.

Jullie zijn welkom **vanaf 13.30 uur**. Dan start het onthaal met inschrijvingen en registraties. De extra AV is bedoeld voor zittende leden-deelgenoten. Dit wil zeggen de mensen die aanwezig of vertegenwoordigd waren door volmacht op de laatste Algemene Vergadering van 23 maart 2019 in Tour&Taxis. Van 14 uur tot 15 uur vindt er een **werkwinkel inhoudelijk beleid** en een **werkwinkel zakelijk beleid** plaats. De **plenaire AV** start om 15 uur en eindigt om 16 uur. Erna organiseren we nog een afsluitende drink, de High Tea.

Contactgegevens

Çavaria is telefonisch bereikbaar op **09 223 69 29** (van maandag tot en met vrijdag van 10u tot 12u en van 13u30 tot 17u). Bij problemen of vragen op zaterdag 30 november, contacteer **Laura Mukinyi** op het nummer 0489 49 03 77.

Liever op papier?

Om ecologische redenen sturen we je dit agendaboekje via mail. Ontvang je het liever op papier? Dat kan. Mail naar info@cavaria.be en vraag een papieren versie. We bezorgen je die via de post.

Verslag algemene vergadering 2019

Het verslag van de Algemene Vergadering van 23 maart 2019 staat op www.cavaria.be/algemene-vergadering. Correcties kunnen gemaild worden naar info@cavaria.be.

Errata

Dit agendaboekje werd afgesloten op 15 november 2019. De allerlaatste informatie en errata vind je op www.cavaria.be/extra-av-2019.

Routebeschrijving

Adres

Stripmuseum, Zandstraat 20, 1000 Brussel

Bereikbaarheid met het openbaar vervoer

Treinschema's, met aankomst rond 13 uur in Brussel. Surf naar www.belgiantrain.be om zelf je reis uit te stippelen.

- Oostende 11:17 > Brugge 11:34 > Gent St. Pieters 12:23 > Brussel-Centraal 13:00
- Hasselt 11:30 > Leuven 12:19 > Brussel-Noord 12:38
- Antwerpen-Centraal 12:09 > Antwerpen Berchem 12:14 > Mechelen 12:34 > Brussel Noord 12:52

Vanaf het Noordstation kan je het Stripmuseum **te voet** bereiken (15 minuten), met de **fiets** (5 minuten) of met **de bus (61 richting Montgomery)** tot halte **Saint-Louis** (zie bereikbaarheidsfiche).

Ook vanaf het Centraal station is het museum te voet te bereiken (10 min), met de fiets (5 min), of met **de bus (71 richting De Brouckère)** tot halte **Arenberg**.

Parking

Aanbevolen parking: **City-Parking, Pachecolaan** (op 150 m van het BSC), 2.000 plaatsen.

In het weekend is het echter mogelijk dichtbij het museum te parkeren.

Parking Passage 44, ommegangstraat 16-20 (op 250 m).

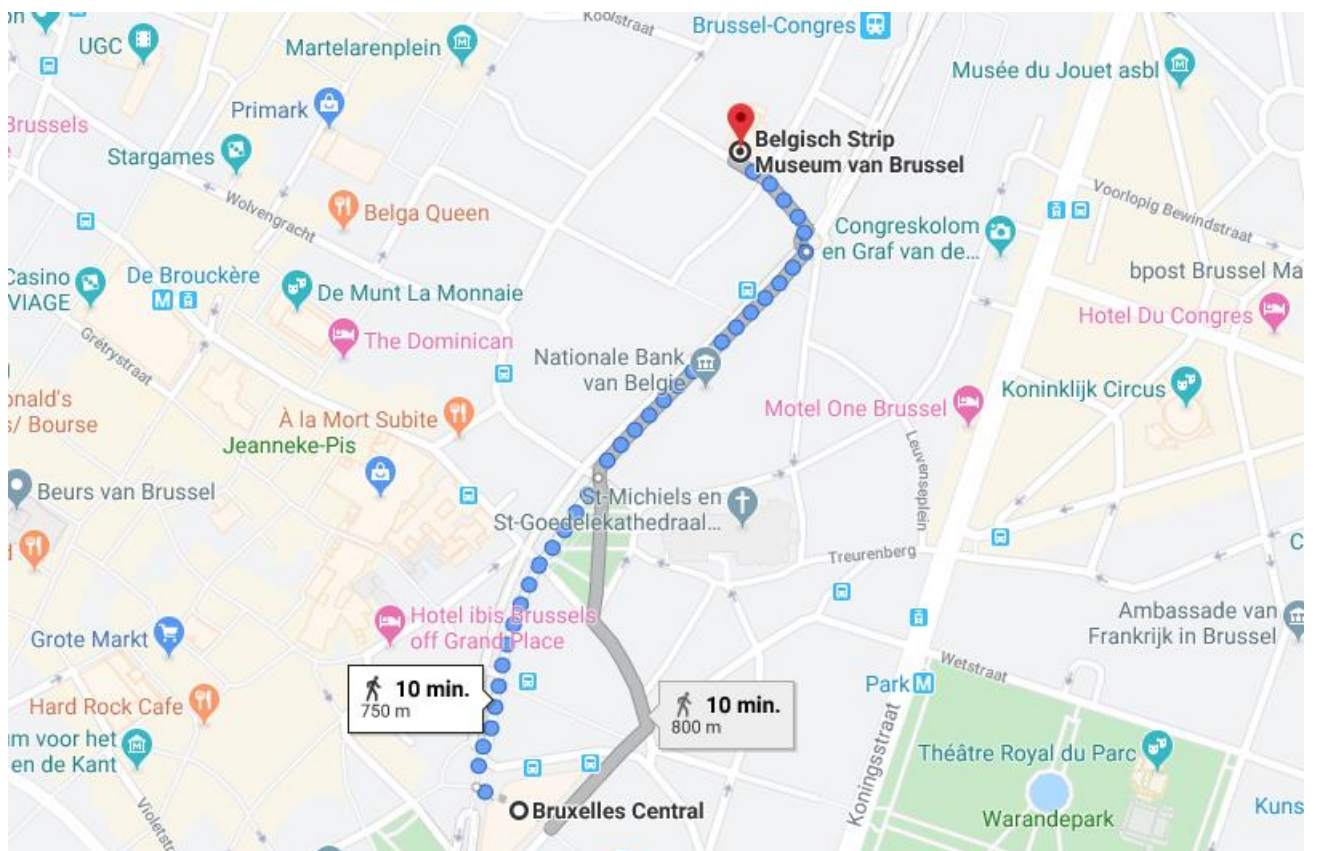
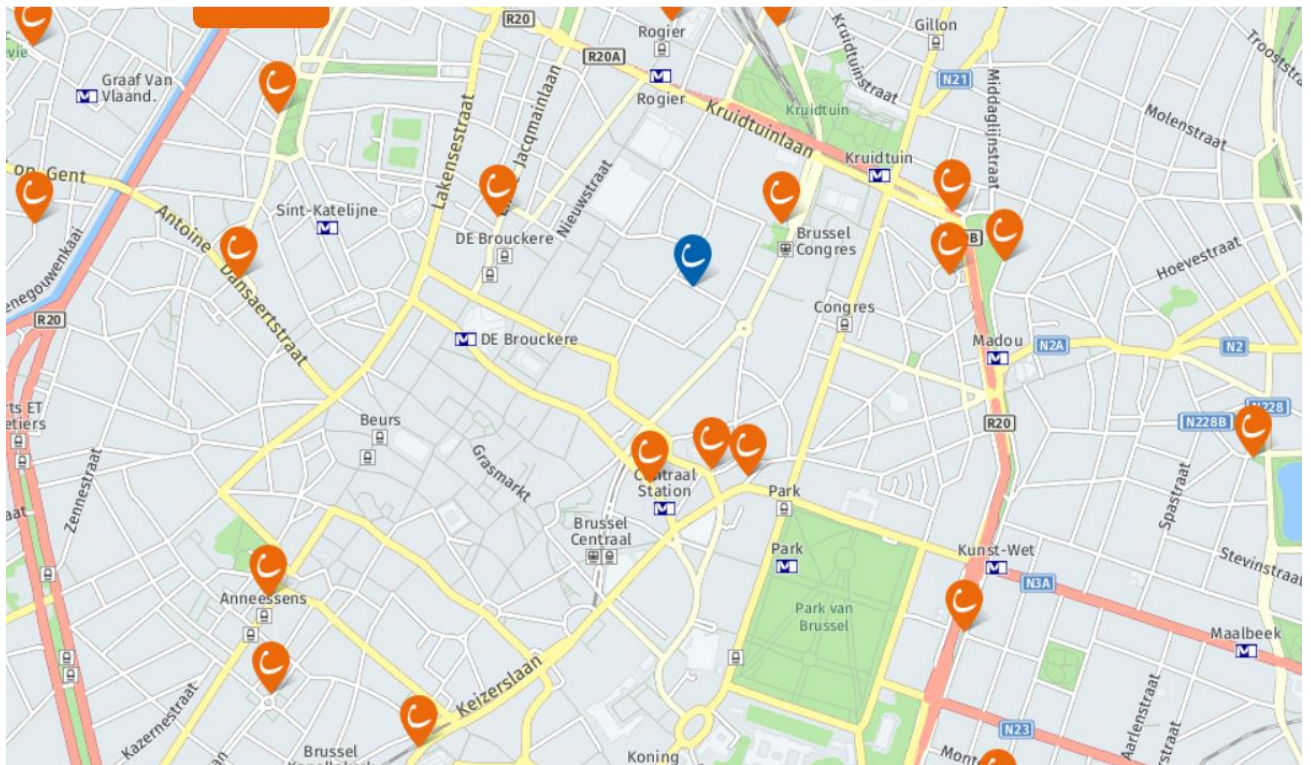
Car sharing

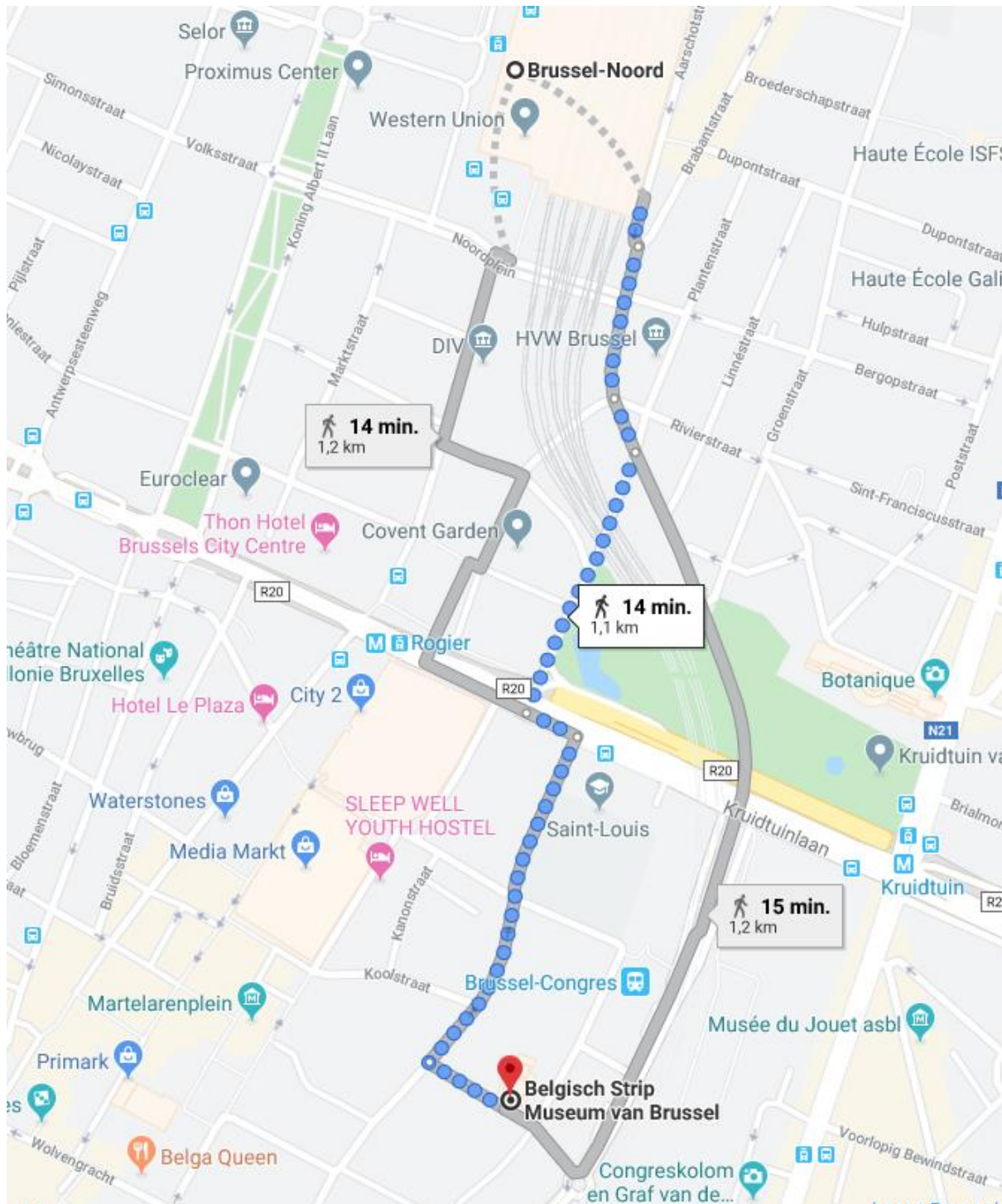
Er zijn meerder cambio standplaatsen in de buurt, waaronder één op de Pachecolaan (zie bereikbaarheidsfiche).

Fiets

Het Stripmuseum is goed bereikbaar met de fiets. Voor het museum zijn fietsenrekken aanwezig.

Bereikbaarheidsfiche:





Toegankelijkheid voor personen met beperkte mobiliteit:

Bezoekers met beperkte mobiliteit die het museum binnenkomen via Brasserie Horta (zelfde adres) vermijden zo de treden aan de hoofdingang.

Enkele praktische richtlijnen

Om de Algemene Vergadering zo efficiënt en informatief mogelijk te laten verlopen, wordt aan ieder lid-deelgenoot gevraagd rekening te houden met de volgende punten.

Tussenkomsten

Het uitgangspunt van de Algemene Vergadering is dat vooral alle meningen en niet zozeer alle leden-deelgenoten aan bod komen. Mogen wij iedereen dan ook vragen om zijn/haar/hun tussenkomst kort, krachtig, hoffelijk – en als het even kan humoristisch – te houden: zo heb je het meeste succes. Als je argument bovendien al verwoord is door een ander lid-deelgenoot, herhaal dat argument dan niet nog een keer.

Voor het verslag is het belangrijk om bij elke tussenkomst eerst je volledige naam en de vereniging of werkgroep die je vertegenwoordigt te vermelden.

Volmachten

Een zittend lid-deelgenoot kan zich per volmacht laten vertegenwoordigen door een ander aanwezig lid. Daarvoor is een volmachtformulier beschikbaar. Elk zittend lid-deelgenoot die op 15/11 niet ingeschreven was, kreeg deze via mail. Elk aanwezig lid kan slechts één volmacht dragen. Indien gewenst kan dit een stemadvies bevatten.

Meer informatie hierover vind je in de statuten, beschikbaar op

<http://www.cavaria.be/algemenevergadering>

Stemkaarten

Meestal zijn er op een AV 3 soorten stemkaarten:

- Rode: zittende leden-deelgenoten.
- Blauwe: nieuwe leden-deelgenoten van de reeds aangesloten verenigingen.
- Groene: nieuwe leden-deelgenoten van de verenigingen die op deze Algemene Vergadering worden aanvaard.

Omdat dit een extra AV is, zijn er enkel zittende leden-deelgenoten. Er zullen dus enkel rode stemkaarten gebruikt worden.

Online meevolgen

Het is om diverse redenen niet voor iedereen evident om op de AV aanwezig te zijn. Daarom experimenteren we met de mogelijkheid om online mee te volgen. We zullen de AV online uitzenden (enkel toegankelijk mits een wachtwoord) en zorgen ervoor dat je vragen kunt stellen. Stemmen kun je best doen via volmacht (zie boven). Mail naar jarne.vangoethem@cavaria.be als je hier interesse in hebt.

Agenda

Onthaal en registratie algemeen 13.30 u. – 14.00 u.

Werkwinkel inhoudelijk beleid + werkwinkel zakelijk beleid. 14.00 u. – 15.00 u.

Algemene Vergadering 15.00 u. – 16.00 u.

- Welkom
- Opvolging vorige Algemene Vergadering
- Aanpassing statuten bestuursperiode
- STEMMING statutenwijziging
- Overzicht beleidsplan 2021-2025
- STEMMING beleidsplan 2021-2025

High Tea 16.00 u. – 17.30 u.

Voor vrijwilligers uit de werkgroepen, de raad van bestuur, het huizenoverleg en de aanwezige AV-leden.

Agendasamenstelling en voorzitter

De agenda van deze Algemene Vergadering werd vastgelegd door de Raad van Bestuur op zaterdag 9 november 2019. Er waren geen vragen van leden-deelgenoten om nieuwe agendapunten op te nemen. Volgens Artikel 15 van de statuten kan de Algemene Vergadering niet beraadslagen of beslissen over punten die niet in de agenda (hierboven) werden opgenomen. Op de Raad van Bestuur werd Ferenc Ballegeer goedgekeurd als voorzitter van de Algemene Vergadering.

Infovragen op voorhand

Infovragen over zowel het inhoudelijk als het zakelijk deel van het beleidsplan mogen gemaild worden naar info@cavaria.be, met als onderwerp “infovraag AV”. Deze vragen worden gebundeld en behandeld in de gepaste werkwinkel (inhoudelijk of zakelijk beleid) voorafgaand aan de plenaire Algemene Vergadering.

Vorbereidende werkwinkels AV & beleidsplan 2021-2025

Om discussie in kleinere groep toe te laten, organiseren we opnieuw voorbereidende werkwinkels. Er is een werkwinkel 'zakelijk beleid' en een werkwinkel 'inhoudelijk beleid', waar deze onderdelen van het beleidsplan verder worden toegelicht. Inforvragen die vooraf gemaild werden, komen hierin ook aan bod.

A. Werkwinkel zakelijk beleid – voorbereiding voor de AV

In de werkwinkel rond het zakelijk plan kan dieper ingegaan worden op bepaalde aspecten van het zakelijk plan. Met name het financieel beleid, de fondsenwervingsstrategie, het management van personeel en de externe communicatie. Gelieve alle vragen op voorhand door te sturen naar info@cavaria.be (onderwerp 'inforvraag AV') of naar jana.vanacker@cavaria.be.

B. Werkwinkel inhoudelijk beleid – voorbereiding voor de AV

In de werkwinkel rond het inhoudelijk beleid gaan we dieper in op vragen of bedenkingen rond de strategische en operationele doelstellingen. Ook over het verder proces kunnen vragen gesteld worden. Graag op voorhand je vragen doorsturen naar info@cavaria.be (onderwerp 'inforvraag AV') of naar els.pieraerts@cavaria.be.

Aanpassing statuten en huishoudelijk reglement aan bestuursperiode

De Raad van Bestuur stelt voor om de bestuursperiode aan te passen van een jaarlijkse naar een tweejaarlijkse bestuurstermijn. De aanleiding is dat bestuursleden vaak aangeven dat het werkjaar te kort is om zich goed in te werken. Met deze aanpassing hopen we krachtiger te kunnen besturen. Bestuurders worden dan vanaf de volgende Algemene Vergadering voor een periode van twee jaar verkozen.

Een tweede gevraagde aanpassing gaat over de mogelijkheid om bestuursleden die hun mandaat niet opnemen te vervangen. De Regenbooghuizen of de Regionale afdeling krijgen hierdoor de kans tijdens de hele bestuursperiode vertegenwoordigd te zijn.

Op de Algemene Vergadering in het voorjaar van 2019 lag een gelijkaardig voorstel al eens voor. Er werd door de Algemene Vergadering gevraagd het voorstel aan te passen zodat een vervanger ook verkozen kan worden door de Algemene Vergadering. We hebben het onderstaande voorstel aangepast aan die vraag.

Voorgestelde aanpassingen aan de statuten

TITEL IV – RAAD VAN BESTUUR

Hoofdstuk I – Samenstelling

Artikel 20 – Samenstelling van de Raad van Bestuur

20.7. Duur mandaat

§1. Bestuurders worden verkozen voor een periode van twee jaar, ~~Alle~~ de bestuursmandaten eindigen samen op de Algemene Vergadering van de even jaartallen, bedoeld in artikel 14.1. van deze statuten.

§2. In de tussenliggende jaren kan een (waarnemend) bestuurder verkozen worden voor de rest van de bestuursperiode, zoals geregeld in het huishoudelijk reglement.

~~§2~~ §3. Het mandaat is hernieuwbaar.

20.8. Vroegtijdig einde mandaat

Aan het mandaat van een bestuurder komt vroegtijdig een einde doordat:

- een bestuurder overlijdt;
- het ontslag dat een bestuurder heeft ingediend door de Raad van Bestuur wordt aanvaard;
- een bestuurder door een Algemene Vergadering tijdens zijn mandaat wordt afgezet, na de betrokkene te hebben uitgenodigd om ~~hem~~ die te horen. Indien de persoon, zonder bijzondere reden, op de hoorzitting niet komt opdagen, kan toch tot afzetting worden beslist.
- Een bestuurder die drie opeenvolgende vergaderingen afwezig was zonder verontschuldiging of vertegenwoordiging kan door de Raad van Bestuur afgezet worden, zoals geregeld in het huishoudelijk reglement.

Voorgestelde aanpassingen aan het huishoudelijk reglement

Deel II – Bestuur en organisatie van de v.z.w.

Artikel 4 – Raad van Bestuur.

Artikel 4.1. Samenstelling en mandaat.

De Algemene Vergadering benoemt **tweejaarlijks** de bestuurders in overeenstemming met Artikel 20 van de statuten.

Artikel 4.3. Kiesprocedure

§ 2. Alle kandidaat-bestuurders worden door de Algemene Vergadering met gewone meerderheid aanvaard **voor een bestuursperiode van twee jaar** of geweigerd. Stemmingen over voorgestelde kandidaten gebeuren geheim en afzonderlijk.

§ 3. In de tussenliggende jaren, wanneer de bestuursperiode nog loopt, kan de Algemene Vergadering vervangers aanvaarden als bestuurder voor de rest van de bestuursperiode, zoals beschreven in art. 4.5.

Artikel 4.4. Vervangingen

§ 1. Bestuurders wiens bestuursmandaat vroegtijdig eindigt kunnen door een waarnemer vervangen worden voor de rest van de bestuursperiode.

§ 2.A. Een Regenbooghuis/Regionale afdeling kan een waarnemend afgevaardigde aanduiden.

§2.B. De Raad van Bestuur kan opteren om een waarnemend expert aan te duiden, al dan niet in hetzelfde expertisedomein.

§ 3A. Een waarnemer is niet verkozen door de Algemene Vergadering en heeft bijgevolg geen stemrecht.

§ 3B. Indien er voor het einde van de bestuursperiode nog een Algemene Vergadering plaatsvindt kan de waarnemer verkozen worden door de Algemene Vergadering waardoor die een volwaardige bestuurder is en stemrecht heeft voor de rest van de bestuursperiode.

§ 4. Bij vervangingen blijft voor beide categorieën de genderpariteit gelden, zoals beschreven in Artikel 20.3 van de statuten

Artikel ~~4.4.~~ 4.5. - Einde mandaat.

§ 2. Het vroegtijdig einde van een bestuursmandaat gaat onmiddellijk in:

- bij overlijden;
- na aanvaarding van het ontslag door de raad van bestuur;
- na afzetting door de algemene vergadering;
- na drie opeenvolgende afwezigheden zonder verontschuldiging of vertegenwoordiging kan de Raad van Bestuur een bestuurslid afzetten. Indien het een bestuurder op voordracht van een Regenbooghuis/Regionale afdeling betreft, zal dit steeds in overleg gebeuren met het desbetreffende Regenbooghuis/Regionale afdeling. De afzetting gebeurt niet automatisch.

Artikel ~~4.5.~~ 4.6. Aanwezigheid van personeelsleden en externen op de Raad van Bestuur

Artikel ~~4.6.~~ 4.7. Bevoegdheden

Artikel ~~4.7.~~ 4.8. Werking van de Raad van Bestuur.

Artikel ~~4.8.~~ 4.9. Consultatieprocedure

Artikel ~~4.9.~~ 4.10. Alarmbelprocedure

Artikel ~~4.10~~ 4.11. Adviesprocedure

Artikel ~~4.11~~ 4.12. Vertegenwoordiging opdrachtgevende groepen

STEMMING (rode stemkaarten)

Missie, visie en strategie

Missie

Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen*. Çavaria bouwt verder aan een solidaire en inclusieve samenleving met een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie, genderidentiteit en sekse-kenmerken. Çavaria is een beweging, een belangenorganisatie en een expertisecentrum.

(*) Er bestaan veel verschillende termen om je seksuele en genderidentiteit een naam te geven. Sommige mensen kiezen bewust voor geen label. Anderen kiezen voor een heel specifiek label. Belangrijk is dat je hier zelf over kan beslissen. Meer uitleg over termen vind je op <https://www.cavaria.be/woordenlijst>.

Visie

Çavaria bouwt verder aan een solidaire, gelijkwaardige en rechtvaardige maatschappij waarin elk individu zich zelf kan zijn en eigen keuzes kan maken. Vanuit een pluralistische, inclusieve en intersectionele benadering werkt çavaria op een verbindende, participatieve manier met aandacht voor zelfzorg en authenticiteit.



Bron: Common Cause handbook, based on values circumplex by Schwartz, S 1992,

Strategie

Çavaria zet zich in voor de rechten en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuele personen, transgender en interseksuele personen zowel in Vlaanderen als daarbuiten.

Daarvoor **lobbyen** we bij overheden, werken we **projecten** uit en ondersteunen we aangesloten **verenigingen**. We trainen toekomstige leerkrachten, ontwikkelen educatief materiaal voor kleuter-, lager en middelbaar **onderwijs** en geven brochures uit om mensen te informeren. Met KliQ ontwikkelen we methodieken en geven we **vorming en begeleiding** aan verschillende sectoren zoals bedrijven, woonzorgcentra, lokale besturen of de asielsector zodat zij zelf aan de slag kunnen rond onze thema's. Onze **nieuwssite** ZIZO brengt interessante verhalen en nieuws. We zijn een relevante stem in het publieke debat door campagnes, aanwezigheid op social media en in reguliere **media**. **Lumi** is een opvang- en infolijn voor iedereen met vragen over seksuele voorkeur en gender.

Çavaria komt op voor holebi's en transgender en intersekse personen en streeft naar gelijke kansen en rechten door te werken op het **structurele niveau**. We streven naar een maatschappij zonder discriminatie of ongelijkheid en kiezen daarvoor resoluut de weg van de **dialogoog en samenwerking**.

Strategische en operationele doelstellingen

S1: Een genderinclusieve samenleving



Çavaria werkt aan een genderinclusieve samenleving en verhoogde maatschappelijke aanvaarding in directe omgeving, in de schoolomgeving en op het werk, wat een positieve impact heeft op het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen.

We werken preventief rond de grondoorzaken van (on)welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door in te zetten op het doorbreken van hetero- en gendernormen en zo bij te dragen aan een meer genderinclusieve samenleving. We zetten hierbij specifiek in op werkomgeving, schoolomgeving en directe sociale omgeving (familie, gezin en vrienden). Dit zijn de domeinen die het meest impact

hebben op welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

- OD 1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in schoolomgeving, werkomgeving én directe omgeving om op een intersectionele manier te werken rond gender en seksuele identiteit door middel van een actie of campagne in samenwerking met partners.
- OD 1.2: çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.
- OD 1.3: çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise bij sleutelactoren binnen onderwijs, werkvloer en directe omgeving en bij anderen die zich hiervoor inzetten, om te zorgen voor een veilige en inclusieve schoolomgeving, werkomgeving en directe omgeving.
- OD 1.4: çavaria verankert de expertise structureel in deze sectoren door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

S2: Een inclusieve welzijns- en zorgsector, en een specifiek aanbod



Çavaria creëert partnerschappen en zet de eigen expertise in om de welzijns- en zorgsector structureel toegankelijk, kwaliteitsvol en inclusief te maken en ervoor te zorgen dat aan de welzijns- en zorgnoden van holebi's, transgender en intersekse personen door de sector zelf tegemoet gekomen wordt.

We verhogen het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door de welzijns- en gezondheidssector* structureel te veranderen. We denken hierbij aan suïcidepreventie, begeleiding en nazorg na geweldservaringen, psychosociale hulp enz. In de welzijns- en gezondheidssector is er zowel nood aan een categoriale aanpak van specifieke holebi-, transgender- en intersekse gerelateerde problemen (vb. een hulpverleningsaanbod specifiek gericht op holebi's, transgender of intersekse

personen) naast een inclusieve aanpak (vb. een algemeen loket voor de hele bevolking met specifieke aandacht voor doelgroepen). We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

- OD 2.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor binnen de welzijns- en gezondheidssector om intersectioneel te werken rond gender en seksuele identiteit.
- OD 2.2: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.
- OD 2.3: çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise in de welzijnssector rond de fysieke en mentale gezondheid van holebi's, transgender en intersekse personen.
- OD 2.4: Çavaria verankert de expertise structureel in deze sector door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk, zodat seksuele diversiteit en genderdiversiteit mainstream worden in deze sectoren.
- OD 2.5: çavaria bepleit het behoud en de versterking van doelgroepgerichte initiatieven en het specifiek werken aan het verhogen van coping- en gezondheidsvaardigheden van holebi's, transgender en intersekse personen, door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

S3: Onthaal en opvang in community en ondersteuning zelforganisaties

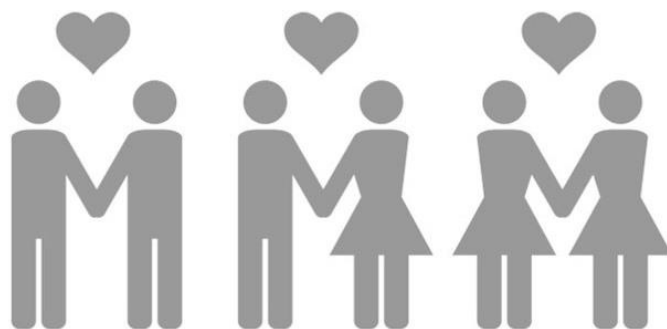


Çavaria investeert in onthaal en opvang in de community* zelf en ondersteunt actief zelforganisaties en initiatieven om de veerkracht, positieve copingvaardigheden en zelfaanvaarding van holebi's, transgender en intersekse personen te verhogen.

We verhogen het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door aanvullend op het algemeen welzijns- en zorgaanbod binnen de beweging voor kwalitatieve opvang en doorverwijzing te zorgen én door aangesloten verenigingen te ondersteunen waar mensen zich (h)erkend voelen en versterkt voelen. We investeren in het ondersteunen en structureren van onthaal en opvang in de holebi-, transgender en intersekse-verenigingen en regenbooghuizen in een model van duurzame (netwerk)samenwerking. Met individuele vragen en voor een luisterend oor kunnen holebi's, transgender en intersekse personen bij onze opvang- en infolijn Lumi, en bij de onthaalmomenten in de lokale regenbooghuizen en verenigingen terecht. Daarnaast ondersteunen we zelforganisaties, waar holebi's, transgender en intersekse personen zich (h)erkend en versterkt kunnen voelen. Ook in het buitenland werken we mee aan 'capacity building' van holebi- transgender en intersekse verenigingen. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

- OD 3.1: çavaria ondersteunt aangesloten verenigingen die een 'safer space' vormen.
- OD 3.2: çavaria voorziet via Lumi in een anonieme opvang- en infolijn
- OD 3.3: Çavaria optimaliseert haar opvang en doorverwijzing
- OD 3.4: çavaria zet expliciet in op het welzijn van vrijwilligers en leden van lidverenigingen
- OD 3.5: çavaria zet expliciet in op het versterken van deelgroepen binnen de eigen achterban op wie extra discriminerende mechanismes van toepassing zijn.

S4: Gelijke rechten



Çavaria waakt over het behoud en het verbeteren van gelijke rechten voor holebi-, trans- en intersekse-personen en de omzetting van deze rechten in de praktijk, waardoor gelijke kansen mee verhoogd worden.

Çavaria bouwt aan een solidaire, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving waarin elk individu zichzelf kan zijn en eigen keuzes kan maken. Çavaria werkt

hiervoor aan gelijke rechten voor holebi's, transgender en intersekse personen binnen het ruimere kader van universele mensenrechten*. Deze rechten zijn een belangrijke basis om gelijke kansen te bewerkstelligen. We hebben oog voor de omzetting van rechten in de dagdagelijkse praktijk en de uitsluitingsmechanismen die hierbij spelen. We vergroten onze slagkracht door samenwerking met andere minderheidsorganisaties. Dit versterkt ook de rechten en kansen van holebi's, transgender en intersekse personen op verschillende intersecties. We geven input voor verbetering van bestaande of nieuwe wetgeving en geven advies rond beleidsinitiatieven vanuit de overheid. We voeren en ondersteunen maatschappelijke acties die opkomen voor gelijke rechten en kansen van holebi's, transgender en intersekse personen. We houden de vinger aan de pols bij onze doelgroep en achterban, en halen informatie uit onderzoek en samenwerking met partners om gericht lobbywerk te verrichten. We zijn waakzaam voor maatschappelijke evoluties die een negatief effect kunnen hebben op de verworven rechten of het uitbouwen van rechten. We werken samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.

- OD 4.1: çavaria verricht lobbywerk aan de hand van een eigen eisenplatform met als doel te voldoen aan de Rainbow Index.
- OD 4.2: çavaria verricht lobbywerk opdat België een internationale voortrekkersrol speelt met betrekking tot holebi, transgender en intersekse rechten.
- OD 4.3: çavaria brengt de noden binnen de community in kaart in functie van lobbywerk en zorgt voor expertise-opbouw binnen de beweging met betrekking tot rechten.
- OD 4.4: çavaria verricht studiewerk en initieert onderzoek op prioritaire gebieden binnen het eisenplatform.
- OD 4.5: çavaria stemt af en werkt samen met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.

S5: Informeren en sensibiliseren, en maatschappelijk draagvlak

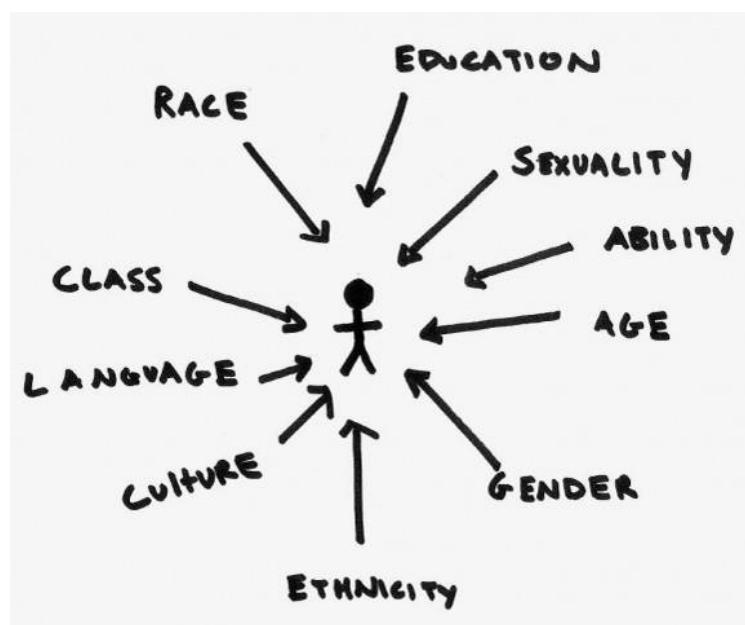


Çavaria informeert en sensibiliseert de samenleving en creëert een maatschappelijk draagvlak voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

Çavaria zet mensen aan om hun eigen mening te vormen door in te zetten op informeren en sensibiliseren van de publieke opinie. In een samenleving waar steeds meer gepolariseerd wordt op steeds meer thema's, is het als middenveldorganisatie nog nooit zo belangrijk geweest om relatief snelle en gedragen beslissingen en standpunten in te nemen in beleidsontwikkelingen of actuele situaties. Algemeen gezien focust çavaria in communicatie eerder op de 'moveable middle', eerder op proactief werken dan op reactief werken en waar mogelijk gestaafd met kennis of cijfers uit onderzoek. Afhankelijk van de situatie stelt çavaria zich op vanuit verschillende rollen: vanuit een rol als expert, vanuit een rol als activist of vanuit een rol als bruggenbouwer. Çavaria wil een aanwezige stem zijn in het publiek debat, inspeland op de actualiteit, vanuit de eigen kracht en eigen waarden en met een intersectionele bril. Çavaria is echter niet de enige stem binnen de community. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

- OD 5.1: Çavaria zorgt voor duidelijke en begrijpbare informatie over de doelgroep holebi's, transgender en intersekse personen en over de thema's seksuele diversiteit en genderdiversiteit.
- OD 5.2: çavaria sensibiliseert de publieke opinie over seksuele diversiteit, genderdiversiteit en andere vormen van diversiteit
- OD 5.3 çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media.
- OD 5.4 Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en grote impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

S6: Solidaire en inclusieve beweging



Çavaria werkt actief aan een solidaire en inclusieve beweging waar individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties zich mee kunnen verbinden.

Çavaria werkt niet op een eiland. Çavaria is actief rond thema's waar ook anderen rond werken, zoals gender, welzijn, intersectionaliteit,... çavaria stelt zich solidair op met andere maatschappelijke bewegingen. We versterken elkaar in gemeenschappelijke belangen en strijd, en versterken zo ook onszelf. We doen dit ook internationaal in solidariteit met andere holebi- transgender en interseksebewegingen, vanuit een soms geprivilegieerde situatie én vanuit wederkerigheid.

Om een meer inclusieve organisatie te zijn, zet çavaria op veel verschillende niveaus in op intersectioneel werken. We vertrekken daarin vanuit positieve waarden en komen op voor waarden zoals inclusiviteit, diversiteit, zelfbeschikking, gelijke kansen en mensenrechten.

- OD 6.1 çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en expertise bij maatschappelijke actoren (kennis, vaardigheden en attitudes) rond intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismes.
- OD 6.2 çavaria betreft gericht groepen op intersecties in organisatiebeleid, in de beweging en naar zichtbaarheid toe.
- OD 6.3 çavaria informeert, sensibiliseert en mobiliseert de eigen beweging in het kader van de internationale LGBT+-werking en internationale solidariteit met LGBT+ personen wereldwijd.
- OD 6.4 çavaria steunt andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen in hun strijd voor gelijke kansen en rechten door hun boodschap mee te ondersteunen.
- OD 6.5 çavaria zorgt voor kennisuitwisseling en overleg met andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen rond raakvlakken en manieren om elkaar te versterken.

Zakelijk beleid

Het zakelijk beleid 2021-2025 omvat de manier waarop çavaria de inhoudelijke doelstellingen zal behalen om volgende niveau's:

- 1- Financieel beleid (inclusief fondsenwerving)
- 2- Integrale kwaliteitszorg
- 3- Organisatiestructuur- en cultuur
- 4- Personeelsinzet
- 5- Communicatie en PR
- 6- Facilitair beheer
- 7- ICT en interne communicatie

We verwijzen naar de uitgebreide documenten op de website voor meer details.

Financieel beleid - Ratio analyse

Çavaria vzw is anno 2019 een middelgrote vzw met een jaarlijkse omzet van om en beide 2 miljoen euro. De vzw beschikt over voldoende liquiditeit, vaste activa en reserves (bestemde fondsen).

Om de doelstellingen van de organisatie te blijven verwezenlijken heeft çavaria doorheen de jaren stelselmatig ingezet op de **uitbouw van haar middelen** en op het **verhogen** van de **financiële weerbaarheid** van de organisatie. Het verhogen van de weerbaarheid en het inperken van de financiële risico's proberen we te bereiken door het **diversifiëren** van de **inkomstenbronnen** en in te zetten op **fundraising** en een **verhoging van de eigen middelen**.

We streven als organisatie naar een grotere financiële autonomie om minder afhankelijk te zijn van subsidiërende overheden. We zien onszelf actieve, constructieve maar ook kritische partner van de Overheid en Middenveldspeler. We willen ook financieel onafhankelijker kunnen zijn om te anticiperen op mogelijke maar reële dreigingen vanuit de nationale en internationale 'anti-genderbeweging'. Maar ook de toenemende generieke besparingsmaatregelen vanuit de Vlaamse en Federale overheden noopt ons tot financiële diversificatie en een verhoging van de eigen middelen, om onze werking te kunnen blijven verder zetten.

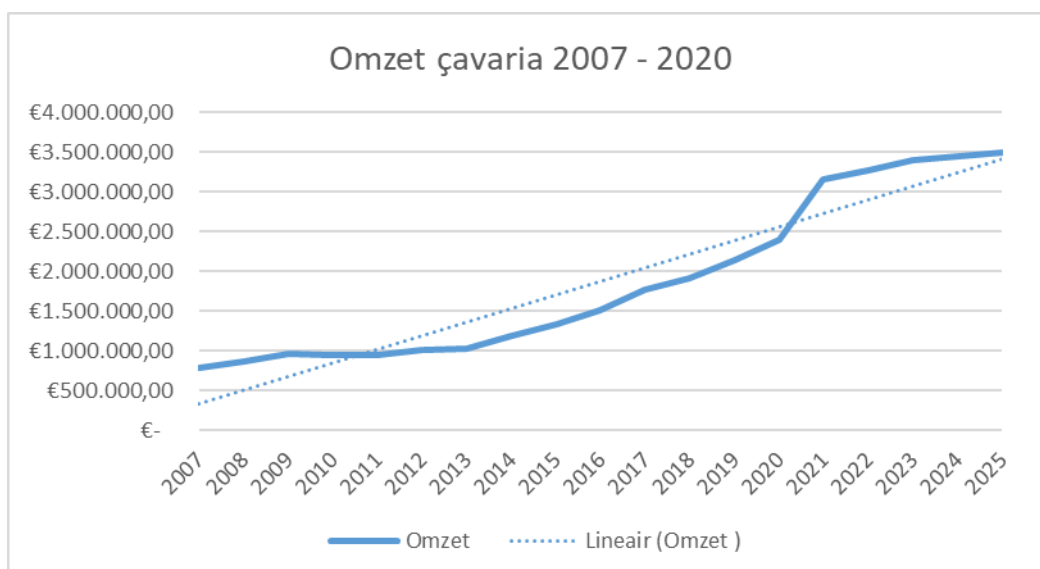
Financiële diversificatie

Çavaria zet al jaren in op het diversifiëren van de inkomstenstromen. Het afhankelijk zijn van 1 of 2 grote subsidiestromen zorgt immers voor veel te grote risico's. De volgende pagina geeft een overzicht van de inkomsten van çavaria sinds 2007.

Een decennium geleden zorgden de 3 grote subsidies en de structurele subsidies voor tewerkstelling nog voor ongeveer 80% van de jaarlijkse inkomsten van çavaria. Als structurele subsidies beschouwen we de Ad Nominatum erkenning vanuit Gelijke Kansen, de Decretale erkenning binnen Cultuur, de 5-jaarlijkse toekenning subsidie Onderwijs en de tewerkstellingssubsidies zoals VIA-middelen en Sociale Maribel. Anno 2019 is dat percentage al gezakt naar 50 à 60%.

De cijfers variëren afhankelijk van de context, over de jaren heen, maar er zijn een aantal **belangrijke conclusies** uit te trekken.

- 1) De omzet van de organisatie stijgt jaar na jaar; ook in 2020 voorzien we een groeiscenario met extra subsidie inkomsten maar die cijfers kunnen we nog niet bevestigen. De omzet van 2019 is bijna 3 x zo groot als in 2007.
- 2) Het aandeel van de structurele subsidies (=de Ad Nominatum erkenning vanuit Gelijke Kansen, de Decretale erkenning binnen Cultuur, de 5-jaarlijkse toekenning subsidie Onderwijs en de tewerkstellingssubsidies zoals VIA-middelen en Sociale Maribel) wordt in verhouding steeds kleiner.
- 3) Het aandeel uit projectsubsidies en het aandeel eigen middelen stijgt jaar na jaar.
- 4) Het soort projectmiddelen wordt ook jaar na jaar meer gediversifieerd.



Strategische doelstellingen financiële diversificatie 2021-2025

De doelstellingen van de komende beleidsperiode zijn de volgende:

- 1) We gaan verder voor een groeiscenario. De uitdagingen in de samenleving blijven groot; we willen onze werking verder verbreden en verdiepen.
- 2) We streven naar een financiële mix tussen decretale erkenningen (SCW, GK, Onderwijs) structurele subsidies, projectsubsidies en eigen middelen. Dit zorgt enerzijds voor stabiliteit, vrijheid, risicospreiding en minder administratieve lasten.
- 3) We streven tevens naar een diversificatie van projectmiddelen zelf. Dit op voorwaarde dat de inhoudelijke doelstellingen van het project passen in het globale beleidsplan 2021-2025, dat er een duurtijd is van minstens 2 jaar en dat er voldoende overhead voorzien kan worden (minstens 20% middelen voor coaching, coördinatie en administratieve ondersteuning). De spreiding van de inkomsten zorgt voor minder risico's en minder afhankelijkheid. Maar tegelijk zorgen veel projectmiddelen voor een grotere administratieve last en financiële stress!
- 4) Ten slotte blijven we streven naar een toename van de eigen middelen. Hoe meer eigen middelen we kunnen genereren, hoe onafhankelijker we staan.

Decretale Erkenning Sociaal Cultureel Werk

Een decretale erkenning geeft grotere (inhoudelijke) vrijheid en tegelijk financiële zekerheid (gedurende een beleidsperiode). Een decretale erkenning binnen Cultuur als Beweging (dus naast de erkenning als Vereniging) zou deze positie versterken. Dankzij deze decretale erkenning ontvangen we ook VIA-middelen, die we ook als structureel beschouwen.

Ad Nominatim Gelijke Kansen

Çavaria heeft als gelijke kansen-organisatie een Ad Nominatim-erkenning vanuit Gelijke Kansen. Dat betreft een structurele subsidie. Ook Holebifoon vzw en de Roze Huizen hebben een Ad Nominatim-erkenning die op 12 november 2019 opnieuw

bevestigd werd door de nieuwe Minister Van Gelijke Kansen Bart Somers. Daarnaast zijn er ook jaarlijks projectmiddelen beschikbaar bij Gelijke Kansen waar we ook jaarlijks op intekenen.

Welzijn

Al jaren pleit çavaria voor een doelgroep specifieke aanpak voor LGBTI+-personen in het Vlaamse welzijnsbeleid en de nodige middelen die daar tegenover staan. Algemene maatregelen missen vaak hun effect bij extra kwetsbare doelgroepen. Daarom moeten er ook extra maatregelen worden genomen die zich specifiek richten op holebi's, transgender en intersekse personen.

Het regeerakkoord van de nieuwe Vlaamse Regering 2019-2025 zegt daarover het volgende: "We zetten verder in op het ondersteunen van de LGBTQI+-gemeenschap waarbij we zorgen voor een sterke beleidsmatige en financiële verankering binnen het brede welzijnsbeleid. Bij deze doelgroep hebben we bijzondere aandacht voor zelfmoordpreventie, bestrijden van eenzaamheid bij oudere personen en de gelijke behandeling in onder andere welzijnsvoorzieningen, sportclubs,".

We hopen dat de concrete uitwerking van deze passage ons in staat stelt om de zelfmoordcijfers bij holebi's en transgender personen structureel omlaag te krijgen. Ook de focus op gelijke behandeling en toegang tot de welzijnsvoorzieningen, woonzorgcentra, sportclubs ... ligt in lijn met ons eisenpakket.

Çavaria start gesprekken op met Het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse Overheid om ervoor te zorgen dat er ook wel degelijk middelen voorzien voor concrete maatregelen in de beleidsperiode 2021-2025, voor çavaria en Holebifoon vzw.

Werk

Ook bij het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse Overheid start çavaria gesprekken op om ervoor te zorgen dat er middelen voorzien worden voor concrete maatregelen in de beleidsperiode 2021-2025 rond inclusie op de werkvloer. Hierbij willen we verder werken op de 2 projecten die we uitgevoerd hebben rond werkvloer, mede gefinancierd door Vlaanderen (60% werd door ESF gefinancierd, 40% door Vlaanderen). Het project 'Een holebi en transgender inclusieve toeleiding en integratie op de werkvloer' beoogde de verbetering van de situatie van holebi's, transgenders en bij uitbreiding gendervariante personen op de arbeidsmarkt. Het project 'De inclusieve organisatiecultuur: ruimte voor elk talent' ontwikkelde [een toolbox](#) om dienstverleners te versterken in hun begeleiding van bedrijven en van onze specifieke doelgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Europese middelen

Çavaria maakt deel uit van een consortium van Europese LGBTI-organisaties en universiteiten die al jaren projecten indienen rond bepaalde thema's (geweld en discriminatie). We blijven intekenen op EU-calls voor projecten van minstens 24 maanden voor minstens 0,5 VTE personeelslid per project, voor topics die in het beleidsplan passen.

Internationaal (niet Europees)

Het voor onze werking relevante buitenlands beleid situeert zich zowel op het Vlaamse als federale niveau en strekt zich uit over de beleidsdomeinen 'Buitenlandse Zaken' en 'Ontwikkelingssamenwerking'. 1 van de realisaties van de afgelopen 2 jaar is dat çavaria projectfinanciering heeft gerealiseerd voor 2 internationale projecten buiten de EU: 'Go Far? Go Together! (Grote Merengebied Afrika) via DGD en 'Bedrijven en de inclusieve SDG's (samenwerking met Zuid-Afrikaanse partner) (via Vlaanderen Internationaal).

De volgende algemene tendensen binnen het Federale en/of Vlaamse buitenlands beleid zijn van groot belang voor çavaria's internationale werking:

- De verdediging van LGBTI+ personen wordt vanuit beide beleidsniveaus meegenomen op internationale fora, maar afgezien van persoonlijke initiatieven en 1 projectfinanciering door Minister De Croo, staan daar geen specifieke uitvoeringsmaatregelen of financiering tegenover.
- Wat de aanpak betreft, wordt sterk ingezet op innovatie en digitalisering;
- In plaats van overheidsfinanciering en 'official development aid' wordt meer en meer naar financiering door niet-traditionele actoren, zoals de privésector, gekeken.

We zetten dus in op verschillende actoren om projectsubsidies binnen te halen: zowel bij de Vlaamse als bij de Federale Overheid kijken we naar middelen voor onze internationale werking.

Niet traditionele financierders

Daarnaast zetten we steeds meer in op samenwerkingen met niet-traditionele actoren zoals de privésector. We zijn onder meer lid van [The Shift](#), een Belgisch referentienetwerk voor duurzaamheid die bedrijven, NGO's en andere organisaties samenbrengt om partnerships te stimuleren. De voortdurende signalen die komen vanuit Overheden rond besparingen, soms zelfs met terugwerkende kracht, nopen ons namelijk tot het opzetten met een ander type financierder.

Verhoging eigen middelen & fundraising

Een absolute prioriteit voor de komende jaren is ook het blijven verhogen van de eigen inkomsten bij financierders die geen overheden zijn. Om minder afhankelijk te zijn van subsidiërende overheden en om toch onze slachtkracht te bewaren is het noodzakelijk om onze fondsenwerving uit te breiden en onze eigen middelen te verhogen. Onder eigen middelen verstaan we inkomsten die niet afkomstig zijn van overheden. Het gaat om financiële bijdragen van particulieren, bedrijven, fondsen en stichtingen, zowel pure schenkingen als advertenties en sponsoring, eenmalig als recurrent, structureel of projectmatig. In 2011 werkte çavaria voor het eerst een volwaardig fundraisingsplan uit. In 2015 werd dit plan onderworpen aan een grondige update. De aanpak heeft z'n vruchten afgeworpen. Jaar na jaar stegen onze 'eigen middelen'.

Meerjarenbegroting 2021-2025

Zie bijlage voor het financieel plan 2021-2025 van het consortium çavaria + Lumi + KliQ.

Uitgangspunten

- We brengen zowel de gesubsidieerde als de niet-gesubsidieerde werking in kaart; Naast de sociaal-culturele activiteiten organiseren we namelijk nog andere activiteiten.
- Çavaria vormt met KliQ en Holebifoon vzw een consortium. De 3 vzw's voeren een aparte boekhouding. De 3 organisaties vormen tevens samen de Feitelijke Kostendelende Vereniging 'çavaria Office'.
- De meerjarenbegroting is dus een weergave van het integrale kostenplaatje voor het gewenste scenario voor het behalen van de strategische doelstellingen uit het beleidsplan 2021-2025 van çavaria. Ook de kosten en inkomsten van dochter-vzw's Lumi en KliQ zijn hierin opgenomen. Dat is namelijk ook het geval met de doelstellingen in het beleidsplan, dat een overzicht geeft van de globale werking van het 'consortium' çavaria + Lumi + KliQ.
- De inkomsten en uitgaven moeten jaar na jaar in evenwicht blijven. De meerjarenbegroting wordt opgesteld op basis van resultaten van vorige boekjaren, informatie over wetgeving (verwachte indexeringen), ervaring van het managementteam, en prognoses voor de toekomst. En uiteraard op basis van de **beleidsdoelstellingen**: wat willen we bereiken, op welke periode?

Dienstverlenende organisatie - personeelskost

Aangezien çavaria voornamelijk diensten levert, is het verstandig en nodig in de eerste plaats te investeren in de uitbouw van kennis. De grootste uitgavenpost en de basis van onze meerjarenbegroting is daarom elk jaar de **personeelskost**.

Op basis van het personeelsplaatje (zie bijlage voor personeelsinzet), gebaseerd op de strategische en operationele doelstellingen hebben we per jaar het nodige aantal VTE berekend. Op basis van het huidige personeelsbestand bedraagt de gemiddelde jaarlijkse kost per VTE bedraagt in

- 2020: 55.000 euro per VTE
- 2021: 56.000 euro per VTE
- 2022: 57.000 euro per VTE
- 2023: 58.000 euro per VTE
- 2024: 59.000 euro per VTE
- 2025: 60.000 euro per VTE

Die gemiddelde personeelskost stijgt jaarlijks door de stijgende anciënniteit en de indexering van de lonen. Met indexering komen we in 2021 aan een totale personeelskost van 2.056.320,00 euro. De personeelskosten bedragen ongeveer 65% van de totale uitgaven.

Werkingskosten

Op basis van een analyse van de werkingskosten van voorgaande boekjaren kunnen we zeggen dat de gemiddelde werkingskost per personeelslid ongeveer 20.000 euro

bedraagt. Die werkingsmiddelen omvatten alles van middelen die een werknemer nodig heeft om zijn werk tot een goed einde te brengen: bureaumateriaal, ICT, communicatiemiddelen, locaties, catering, werkingsmiddelen voor vrijwilligers etc.

Regenbooghuizen

Daarnaast zijn ook de Gelijke Kansen-middelen voor de 5 regenbooghuizen als aparte kost opgenomen in dit financieel plan, met een indexering. We mikken de facto op 1 voltijds personeelslid per huis + werkingsmiddelen (ook 20.000 euro per VTE).

Financiële resultaten en reservevorming

Naast de personeelskosten en de algemene werkingskosten houden we ook rekening gehouden met de aanleg van **voorzieningen** (voor uitgaven die om de zoveel jaar 'te voorzien' zijn, zoals **ICT**-hardware), de uitbouw van een **sociaal passief** dat in overeenstemming is met de grootte van de organisatie, en het behoud van een **proefprocessenfonds**. We bepalen dat we jaarlijks **1%** voorzieningen aanleggen op de totale omzet.

Ook leggen we vanaf 2021 een **reserve** aan om eventueel subsidies te moeten terugbetalen na een externe controle of na besparingen door de Overheid. Dat gebeurt helaas soms jaren later. We rekenen daarvoor **1%** op de totale jaarlijkse subsidies.

Totale omzet

Al deze kosten samengeteld, komen we in 2021 aan een totaal van 3.155.211,92 euro kosten voor het consortium çavaria + Lumi + KliQ. De sprong naar 3 miljoen euro lijkt groot, maar is eigenlijk helemaal in lijn met de evolutie die we de afgelopen jaren als organisatie hebben doorgemaakt:

Jaartal	Omzet consortium
2007	781.725,49 €
2008	870.291,59 €
2009	960.519,80 €
2010	942.291,81 €
2011	964.314,98 €
2012	1.039.929,37 €
2013	1.070.771,59 €
2014	1.230.674,60 €
2015	1.390.204,58 €
2016	1.609.290,29 €
2017	2.077.756,60 €
2018	2.285.271,64 €
2019	2.514.115,35 €
2020	2.370.000,00 €
2021	3.155.211,92 €
2022	3.277.646,66 €

2023	3.402.522,04 €
2024	3.447.248,97 €
2025	3.491.975,91 €

Gemiddeld om de 4 à 5 jaar stijgt de omzet met 1 miljoen euro. We willen als organisatie onze groei gestaag verder zetten. In de praktijk zal alles uiteraard meer geleidelijk aan groeien.

Inkomsten

Waar halen we dan de inkomsten om al deze kosten te betalen. Zoals hierboven toegelicht mikken we dus op een mix van subsidies en eigen middelen.

- 1) We voorzien structurele middelen vanuit
 - a. Cultuur (voor zowel çavaria als KliQ);
 - b. Gelijke Kansen;
 - c. Onderwijs;
 - d. VIA-middelen;
 - e. Sociale Maribel.
- 2) Daarnaast voorzien we subsidies van
 - a. Departement Welzijn van de Vlaamse Overheid
 - b. Departement Werk van de Vlaamse Overheid
 - c. Vlaamse ontwikkelingssamenwerking of Buitenlandse zaken voor de internationale werking.
- 3) Europese middelen en andere projectsubsidies (KBS, ...) die we de komende jaren hopen binnen te halen hebben we niet meegenomen in deze meerjarenbegroting.

De excel in bijlage bevat een overzicht van de subsidies die we nodig hebben voor het behalen van onze inkomsten, opgesplitst per subsidie. Op basis van deze berekening gaan we lobbyen bij de respectievelijke Overheden.

Naast de inkomsten uit subsidies voorzien we rest aan te vullen met eigen middelen. De doelstelling blijft om 20% eigen middelen op te halen tegenover het totale bedrag. Een detail van die eigen middelen is tevens te vinden in het financieel plan.

STEMMING 1: missie, visie, strategie (rode stemkaarten)

STEMMING 2: beleidsplan 2021-2025 (rode stemkaarten)

STEUN çavaria en doe een gift

Çavaria komt op voor de rechten en het welzijn van holebi's en transgenders. Maak mee het verschil en steun çavaria met een financiële bijdrage.

Hoe groot of klein die ook is, elke gift is welkom. Op onze beurt geven wij je een cadeau: giften vanaf 40 euro op jaarbasis zijn **fiscaal aftrekbaar**. Hierdoor kan 45% van je bijdrage worden gec recupereerd in de vorm van een belastingvermindering.

Stort je bijdrage op rekening **BE84 0682 1326 7459** met als mededeling "gift fiscaal attest" of ga naar www.çavaria.be/steun en schenk veilig online.

Online kan je kiezen welk project je steunt:

Algemene werking – Onderwijs – Lumi – Trans*werking



STEUN çavaria en word vrijwilliger

Veel en verscheiden, zo kan je de groep vrijwilligers van çavaria omschrijven. Niet alleen werkt çavaria rond heel wat verschillende thema's, met bijna 130 aangesloten verenigingen, verdeeld over het land en met de regenbooghuizen als uitvalsbasis, is er altijd ergens een plaats vrij voor een vrijwilliger.

Je kan in je vrije tijd en met je eigen talent andere holebi's en transgenders helpen. In een groep gelijkgestemden samen naar een oplossing zoeken kan heel verrijkend zijn. Je leert er veel bij.

...Regenbooghuis // T-day // Werkgroep Bi // ZIZO-redactie // Lumi // ...

Neem snel een kijkje op www.çavaria.be/vrijwilligersjobs en zie welke jobs we voor jou in de aanbieding hebben!