



Jaarverslag 2024



Dit is een nota van çavaria vzw

Kammerstraat 22 / 9000 Gent / info@cavaria.be / www.cavaria.be

Inhoud

1.	Leeswijzer	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2.	Over çavaria	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2.1.	Korte geschiedenis en statutair doel	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2.2.	Structuur	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.	Missie, visie en strategie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.	Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025) ...	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.1.	Genderinclusieve samenleving	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.2.	Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.3.	Onthaal en zelforganisaties in de community	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.4.	Gelijke rechten	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.5.	Informereren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.6.	Een solidaire en inclusieve beweging	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4.7.	Kwalitatieve organisatie uitbouwen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

1. Leeswijzer

EEN INTEGRAAL BEELD VAN DE WERKING

Çavaria vzw is de **enige Vlaamse koepel** voor holebi's, transgender en intersekse personen. Dit wil zeggen dat een zeer **ruime waaier aan activiteiten** onder de werking valt. Çavaria is actief op maatschappelijk gebied, in het onderwijs, op welzijnsgebied, op verenigingsvlak, op politiek vlak... Terwijl voor sommige thema's/doelgroepen verschillende verenigingen/koepels actief zijn (bv. vrouwen, etnisch-culturele minderheden...), is dit voor holebi's, transgender en intersekse personen niet het geval. Çavaria is daarom zowel een belangenorganisatie, een beweging, als een expertisecentrum. Dat alles in één organisatie. De integratie van **meerdere werkingen en vzw's in één organisatie** geeft volgens ons zowel efficiëntiewinst als een inhoudelijke meerwaarde wat betreft kennisdeling en samenwerking. We vertrouwen erop dat subsidiërende overheden dat ook zien en honoreren.

Alles in één organisatie onderbrengen vergt wel een **transparante interne structuur**. Lumi en KLIQ zijn ondergebracht in aparte vzw's. Daarnaast werd 'çavaria office' opgericht als kostendelende vereniging om op een transparante manier de dienstverlening aan de verschillende vzw's weer te geven.

We kiezen ervoor om de doelstellingen weer te geven in een **integraal beleidsplan** (2021-2025) en integrale jaarplannen voor de hele organisatie, waarin we duidelijk aangeven welke doelstellingen met welke (subsidie)middelen gerealiseerd worden. Met deze keuze willen we van het rapport een werkinstrument én leidraad voor de hele organisatie maken. "Dit is wie we zijn en wat we realiseren." We zijn ervan overtuigd dat dit zowel voor de verschillende partners (bvb overheden) als voor onze organisatie zelf een transparant en volledig beeld geeft van onze werking.

UITLEG ACTIES JAARPLAN

Om de leesbaarheid en overzichtelijkheid van het document te verhogen, staan de voorbeeldacties uit het beleidsplan 2021-25 in tabelvorm weergegeven. Bij 'overzicht acties 2024' kan je telkens de voorziene acties voor het jaar 2024 vinden, met een eigen nummer en korte uitleg.

SUBSIDIES

Çavaria wordt sinds haar ontstaan continu **gesubsidieerd** voor het sociaal-culturele verenigingswerk dat ze verricht samen met haar opdrachtgevende verenigingen.

Daarnaast is çavaria officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebi-, transgender- en interseksemiddenveld bij de Vlaams minister van Gelijke Kansen. We worden daarvoor *ad nominatim* gesubsidieerd. Deze subsidie werkt met een pakket verbintenissen per jaar: de subsidie is (nog?) niet decretaal ingebed. Daarnaast voert çavaria regelmatig projecten en opdrachten uit voor Gelijke Kansen in Vlaanderen.

Binnen het departement Welzijn zetten we de eerste stappen richting ondersteuning en waardering van de expertise die binnen çavaria rond het welzijnsthema aanwezig is. De onderwijswerking is sinds vele jaren projectmatig semi-structureel gesubsidieerd. Training en begeleiding aangepast aan andere maatschappelijke actoren (welzijnsactoren, ngo's, bedrijven, overheden, ...) wordt vooralsnog niet structureel gevaloriseerd door de overheid. Çavaria richtte hiertoe de vzw KLIQ op om tegen correcte kostenvergoeding of via projectsubsidies samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bewerkstelligen in de eigen sector. Vanaf 2021 wordt de sociaal-culturele werking van KLIQ wél structureel gesubsidieerd.

In de beleidsnota en de voortgangsrapportering staat steeds aangeduid **met welke subsidies** de doelstellingen uitgevoerd worden. We streven immers naar zoveel mogelijk transparantie, zowel intern naar onze aangesloten verenigingen en geïnteresseerde individuen, als extern naar de overheid en andere steunende partners.

In 2024 worden de acties onder meer gefinancierd via deze subsidies:

VLAAMSE OVERHEID	
	Sociaal-cultureel werk (zowel çavaria als KLIQ)
	Gelijke Kansen (ad nominatim per jaar, ook aangeduid met nummer van verbintenis) (zowel çavaria, Lumi als de huizen)
	Onderwijs (projectsubsidie jaarlijks) (bij KLIQ)
	Welzijn (bij Lumi)

BRUSSELS GEWEST	
	Brussels International (bij çavaria)

FEDERALE OVERHEID	
	Ontwikkelingssamenwerking (DGD) (bij çavaria)
	Gelijke Kansen (bij çavaria)
	Asylum, Migration and Integration Fund (bij KLIQ)

EUROPESE SUBSIDIES	
	Europa (bij çavaria)

KONING BOUDEWIJNSTICHTING	
	De Warmste Week (bij çavaria)

TERMINOLOGIE

“Cavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen”. Zoals in onze missie is aangegeven zijn er veel mogelijke termen en benamingen. Voor de leesbaarheid kozen we er hier voor om meestal de Engelstalige afkorting LGBTI+ te gebruiken (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex. Het plusteken verwijst naar alle personen en groepen die buiten de (cis)gender- en heteronorm vallen, maar niet onder één van de genoemde letters.). In bijlage zit ook een termenlijst met wat meer uitleg. Voor meer terminologie verwijzen we graag naar onze online woordenlijst: <https://www.cavaria.be/woordenlijst>

Doelgroep

Holebi	Een letterwoord dat staat voor <u>h</u> omoseksueel, <u>l</u> esbisch en <u>bi</u> +. De term is ontstaan in België, en wordt gebruikt als verzamelnaam om in een keer naar de verschillende seksuele oriëntaties te verwijzen. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-holebi
Trans(gender)	Een term die beschrijft dat het geslacht dat je toegewezen werd bij de geboorte niet overeenkomt met je genderidentiteit. Als je bij de geboorte bijvoorbeeld het vrouwelijk geslacht toegewezen werd, maar je voelt je geen vrouw, dan ben je trans of transgender. Als dit wel overeenkomt dan ben je cisgender. Bij personen gebruik je transgender of trans als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender. Zeg dus 'trans(gender) persoon' en niet 'een transgender' of 'een trans(gender)persoon'. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-transgender
Intersekse	De term beschrijft mensen van wie de geslachtskenmerken (zie geslachtskenmerken) niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen. Waar de term DSD een medische definitie geeft, benadert de term intersekse de bestaande variaties in geslachtskenmerken meer vanuit een maatschappelijke en sociale blik. De term legt de nadruk op het feit dat een intersekse variatie een natuurlijk voorkomend fenomeen is, en dat personen met een intersekse lichaam geen medische operaties nodig hebben 'ter correctie'. Intersekse variaties zijn simpelweg variaties waarbij het lichaam van een persoon niet

	volledig past binnen wat wij cultureel als typisch mannelijk of typisch vrouwelijk zien. Ze maken deel uit van het brede geslachtskenmerkenspectrum. Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter
--	--

Seksuele oriëntatie	Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Van wie word je opgewonden, met wie wil je seks hebben? Seksuele oriëntatie kan veranderen van richting, intensiteit en doorheen de tijd. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluiditeit. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekking: seksuele en romantische. Romantische en seksuele aantrekking kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo. Meer uitleg: https://www.lumi.be/info/romantische-seksuele-voorkeur/voorkeur/wat-seksuele-orientatie
Genderexpressie	Waar genderidentiteit gaat over een innerlijk gevoel, gaat genderexpressie over de manier waarop iemand zich uit naar de buitenwereld. Dit kan in de vorm van kleding en make-up, maar ook door een bepaalde lichaamshouding, spraak of manier van bewegen. Volgens de gendernorm horen vrouwen zich op een specifieke manier te uiten, en mannen op een andere. De verwachting die deze norm creëert komt niet overeen met de werkelijkheid. In de realiteit valt iemands genderidentiteit niet strikt te koppelen aan een bepaalde genderexpressie. Zo kunnen cisgender of trans mannen, non-binaire personen, genderfluide personen... (genderidentiteit) er net als sommige cisgender vrouwen voor kiezen om een jurk te dragen (genderexpressie). Iemands genderidentiteit hoeft niet overeen te komen met de genderexpressie die door de gendernorm daarbij verwacht wordt. Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie
Genderidentiteit	Genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Tegenwoordig wordt genderidentiteit bekeken als een spectrum waarop veel verschillende binaire en non-binaire genderidentiteiten te vinden zijn. Er bestaan dus niet enkel een mannelijke en vrouwelijke genderidentiteiten, maar ook variaties van beide of van geen van beide. Voorbeelden zijn: bigender, man, genderfluide, non-binair, vrouw... Iemands genderidentiteit hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd. Sommige mensen ervaren geen genderidentiteit, dit noemen we agender. De cisgendernorm gaat uit van maar twee genderidentiteiten en een strikte tweedeling daartussen: mannen enerzijds en vrouwen anderzijds. Deze norm komt niet overeen met de grote variatie aan genderidentiteiten op het genderspectrum, en de manier waarop veel personen zichzelf benoemen.

	Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit
Seksekenmerken	Seksekenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het biologisch geslacht. Concreet gaat het om verschillende categorieën van kenmerken: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit. Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillende seksekenmerken. Deze twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaamsvariatie. Mensen met seksekenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen hebben een intersekse lichaam (zie intersekse). In de medische wereld worden hun onderling erg verschillende lichaamsvariëaties verzameld onder de medische term DSD (zie DSD). Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter
Intersectionaliteit	Intersectionaliteit of kruispuntdenken gaat over hoe verschillende aspecten van iemands identiteit (afkomst, leeftijd, lichaam, genderidentiteit...) elkaar beïnvloeden en de positie in de maatschappij bepalen. De kruispunten waarop je je bevindt hebben invloed op de kansen die je krijgt, het geweld waarmee je te maken kan krijgen, of de vooroordelen die er over je kunnen bestaan. Zo ga je als een witte hetero cisgender vrouw andere ervaringen, kansen en discriminaties meemaken dan een zwarte homoseksuele trans man.

Lijst van veelgebruikte afkortingen

- CAW: Centrum Algemeen Welzijnswerk; www.caw.be
- ECM: etnisch-culturele minderheden
- LGBTI+: Engelstalige afkorting voor holebi's, transgender en intersekse personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex)
- Unia: gelijkheidscentrum tegen discriminatie; www.unia.be
- Genderkamer: behandelt klachten op grond van geslacht, genderidentiteit of – expressie binnen de Vlaamse Ombudsdienst;
<http://www.vlaamseombudsdienst.be/ombs/nl/gender/gender.html>
- IGVM: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen; <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/>
- IDAHOT: International Day Against Homophobia and Transphobia
- ILGA World: international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association; de wereldkoepel waarbij çavaria is aangesloten; www.ilga.org
- ILGA-Europe & Central-Asia: de Europese afdeling van ILGA; www.ilga-europe.org
- MSM: mannen die seks hebben met mannen; zie ook www.mannenseks.be

- NVR: Nederlandstalige vrouwenraad vzw; koepel van genderorganisaties;
www.vrouwenraad.be
- SCW: sociaal-cultureel werk; www.sociaalcultureel.be

2. Over çavaria

2.1. Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie

VOLKSONTWIKKELING EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

Çavaria is ontstaan uit de Federatie Werkgroepen Homofilie (FWH) die in 1977 opgericht werd door tien lokale groepen (vanuit een fusie van 'Sjaloom' en 'Infoma') om de nodige maatschappelijke randvoorwaarden te realiseren voor de emancipatie van holebi's.

Onmiddellijk na het ontstaan werd FWH erkend en gesubsidieerd door

Volksontwikkeling (Cultuur).

In de jaren negentig kende de holebibeweging een exponentiële groei. De koepelorganisatie evolueerde van een klein secretariaat naar een grotere organisatie met verschillende diensten.

Onvermijdelijk werd de afstand tussen de koepel en de lokale verenigingen daardoor groter. Om een betere ondersteuning van die verenigingen en een betere informatiedoorstroming van en naar die verenigingen te realiseren, werd er ingezet op verregaande regionalisering. In 2000 ontstonden de eerste 'officiële' **regionale regenbooghuizen**, in Antwerpen, Gent en Brussel.

GELIJKE KANSEN EN WELZIJN

In 1999 werd FWH de officieel erkende vertegenwoordiger van het holebimiddenveld bij de Vlaams minister van **Gelijke Kansen**. Het FWH veranderde in 2002 haar naam naar de Holebifederatie. In 2003 werden de twee toenmalige toepisen van de holebibeweging, de antidiscriminatiewet en de openstelling van het burgerlijk huwelijk, gerealiseerd.

In 2005 kwam er bij de Holebifederatie een belangrijke verandering. De doelgroep transgender personen werd expliciet opgenomen in de statuten. In 2009 werd de missie van de organisatie uitgebreid met het thema gender (naast het thema seksuele oriëntatie). Die uitbreiding kwam er omdat niet enkel de seksuele oriëntatie maar ook de genderrol holebi's in een maatschappelijk kwetsbare positie brengt.



In 2010 werd de Holebifederatie dan ook omgedoopt tot '**çavaria**' met als baseline 'opkomen voor holebi's en transgenders'. De naam bestaat uit de begrippen 'ça va' en 'varia'. Het is de naam die

de koepel van de Vlaamse holebi- en transgenderorganisaties ook vandaag nog draagt. De naam sluit ook nog steeds sterk aan bij onze geactualiseerde missie waarin de nadruk ligt op welzijn en een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken.

In 2017 werd intersekse opgenomen als thema binnen de werking als expertisecentrum. Met de aansluiting in 2019 van Intersekse Vlaanderen neemt çavaria dit voortaan ook mee

op als belangenorganisatie. Dat werd duidelijk gemaakt in çavaria's nieuwe missie en de baseline bij het logo werd aangepast naar 'opkomen voor gender- en seksuele diversiteit'.

UITBOUW VAN EEN REGIONALE EN THEMATISCHE WERKING

Sinds 2009 is er een regenbooghuis in elke provincie. [Het Roze Huis](#) in Antwerpen (sinds 2000), [Casa Rosa](#) in Gent (sinds 2000), het [Regenbooghuis Limburg](#) in Hasselt (sinds 2012; voordien Het Nieuwe Huis (2000)), het [Regenbooghuis](#) in Brussel (sinds 2000), het [West-Vlaams Regenbooghuis](#) in Oostende (van 2009 tot 2021) en [UniQue – Vlaams-Brabants regenbooghuis](#) in Leuven (sinds 2009). De regenbooghuizen namen gaandeweg een belangrijkere positie in wat betreft de lokale en regionale werking.

In 2017 kwam er een belangrijke wijziging in de structuur van de beweging. Door het afschaffen van de provinciale bevoegdheden (en bijhorende middelen) voor welzijn, cultuur en gelijke kansen, werd samen met çavaria ondersteuning gevraagd bij de Vlaams minister voor Gelijke Kansen **om een regionale gelijkekansenwerking** te kunnen blijven voeren. Als regionale partners kunnen de huizen inspelen op de specifieke regionale context. De aanwezigheid van een huis zorgt ervoor dat er een regionaal aanspreekpunt is, zowel voor de holebi-, transgender en intersekse community, als voor middenveldorganisaties en overheden.



De rol van de regionale koepels werd in 2017 ook statutair bekrachtigd. Elk regenbooghuis duidt sindsdien twee bestuurders aan die zetelen in het bestuursorgaan van çavaria vzw, om zo te komen tot meer afstemming tussen de verschillende partners en zodat zij mee het beleid en de financiering van çavaria vzw kunnen bepalen.

Vandaag overkoepelt çavaria ongeveer **130 verenigingen** in Vlaanderen en Brussel. Deze verenigingen tellen zo'n **1500 vrijwilligers** en zo'n **8500 deelnemers**. Hiernaast bereiken we via de grote events zoals Sparkle en de verschillende prides nog een veelvoud hiervan.



Wel Jong vzw bestaat als jongerenbeweging sinds 1997 en overkoepelt de jongeren-verenigingen. Sinds december 2002 is Wel Jong vzw erkend als landelijk georganiseerde jeugdvereniging. Die erkenning kwam er vooral dankzij het nieuwe jeugddecreet, dat ook organisaties zoals WJNH de mogelijkheid bood om landelijk erkend te worden.

UITBOUW VAN MAATSCHAPPELIJKE VORMING EN BEGELEIDING (KLIQ - ONDERWIJS)

Çavaria is sinds 2002 gesubsidieerd op projectmatige basis binnen het onderwijs. Oorspronkelijk werden vooral vormingen gegeven aan leerlingen in klassen en aan leerkrachten door middel van studiedagen. Hiernaast werd educatief materiaal ontwikkeld en infovragen beantwoord.



Gaandeweg focuste de werking zich meer en meer op het onderwijssysteem: de rol van schooldirecties en leerkrachten, de lerarenopleiding, de CLB's en pedagogische begeleidingsdiensten, de uitgeverijen, enz. Sporadisch werd ook ingegaan op vragen van andere sectoren. De vraag van andere maatschappelijke sectoren oversteeg echter onze capaciteit. Herhaaldelijk werden pogingen gedaan om een werking en aanbod uit te bouwen en hier financiële ondersteuning voor te vinden. Het werkte erg frustrerend dat sectoren door sensibiliserende acties en campagnes warm gemaakt waren om rond onze thema's te werken, maar er vervolgens geen concreet aanbod was naar begeleiding of aangepaste tools om hiermee aan de slag te gaan.

Uiteindelijk werd **KLIQ** opgericht als aparte vzw om deze ambitie waar te maken en concreet aan maatschappelijke verandering te werken binnen verschillende sectoren. Vanaf 2021 wordt KLIQ ook structureel gesubsidieerd (vanuit Cultuur/SCW), wat het mogelijk maakt om versterkt in te zetten op vrijwilligersorganisaties.

VAN HOLEBIFOON NAAR LUMI



Lumi werd opgericht in 1995 onder de naam Holebifoon om een antwoord te bieden aan de vraag naar informatie en opvang voor holebi's en hun omgeving.

De eerste statuten werden neergelegd op 4 april 1996. Lumi is al van bij aanvang een vrijwilligerswerking, gecoördineerd door stafleden. Oorspronkelijk bestond Lumi uit een telefoondienst. Gaandeweg werd deze dienstverlening uitgebreid met mail en in 2007 met een chatlijn. De telefoondienst startte met een vaste lijn en werd later een gratis 0800-nummer. In 2017 lanceerde Lumi een laagdrempelige, informatieve website (www.lumi.be). In 2018 veranderde De Holebifoon van naam en werd Lumi. De naamsverandering kwam er omdat de oude naam de lading niet meer dekte. Enerzijds omdat het doelpubliek niet meer aansloot bij de naam, anderzijds omdat Lumi naast 'foon' ook chat, mail en een uitgebreide website aanbood.

Lumi is er vandaag voor iedereen met vragen over gender en seksuele voorkeur. Holebi's en hun omgeving kunnen terecht bij Lumi, maar ook transgender en intersekse personen en hun omgeving. Net als mensen die zich als queer, non-binair, genderfluïde, asexueel of aromantisch identificeren, of mensen die liever zonder label of hokje door het leven gaan.

Lumi krijgt een beperkt bedrag als vrijwilligerswerking binnen Welzijn, en genereert zelf inkomsten door giften van sympathisanten en steun van partnerorganisaties. Hiernaast is Lumi sinds 2017 gesubsidieerd door Gelijke Kansen, met name voor de informatieve werking (website, infovragen...).

UITBOUW INTERNATIONALE WERKING

Çavaria heeft al sinds het begin verenigingen en werkgroepen die internationaal bezig zijn. Reeds in 2002 vroeg çavaria bijvoorbeeld om het holebithema te mainstreamen in de sector van ontwikkelingssamenwerking.



In 2008 werd voor het eerst uit de reserves een korte tijd een halftijdse “medewerker internationaal” aangeworven, die een visie op internationaal beleid ontwikkelde en subsidiemogelijkheden oplistte. In het domein onderwijs en leren werd in 2009 voor het eerst deelgenomen als partner aan een Europees project.

Vandaag komt zo'n **15% van de middelen** uit internationale projecten. Het is een belangrijk aspect in de diversificatie van middelen, een manier om inhoudelijk te werken rond prioritaire thema's die geen of weinig funding vinden in Vlaanderen én een manier om internationale expertise en inzichten met elkaar te delen. Hiernaast zijn er sinds kort (2018) projecten in het kader van internationale solidariteit via de federale overheid (DGD) en Brussels International. Een project met Vlaanderen Internationaal liep tot 2021.

ENKELE CIJFERS

- ▶ 125 verenigingen
- ▶ 1500 vrijwilligers in de verenigingen
- ▶ 8500 deelnemers in de verenigingen
- ▶ 5 regenbooghuizen (zelfstandige vzw's)
- ▶ 2,5 miljoen euro jaarlijks budget
- ▶ 30 personeelsleden
- ▶ 24 bestuurders

2.2. Structuur

ALGEMENE VERGADERING (AV)

De AV is het hoogste bestuursorgaan van de organisatie. In die zin bepaalt de AV de missie van de vereniging: **waar moet çavaria vzw heen?** De AV heeft ook een controlefunctie op het werk van het bestuursorgaan.

De AV bestaat uit afgevaardigden van de aangesloten groepen (inclusief de regenbooghuizen) en afgevaardigden van de vrijwilligerswerkgroepen. Alle aangesloten groepen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen maximum vijf leden afvaardigen naar de jaarlijkse AV. In de hervormingsoefening van afgelopen beleidsperiode (2016-2020) werd

de keuze voor een brede algemene vergadering vanuit een basis democratisch model herbevestigd.

BESTUURSORGAAN (BO)

Het BO staat in voor de algemene strategie en bepaalt de koers van de vereniging: **hoe moet çavaria vzw daar geraken?** Het BO beslist over de strategie van de vereniging in samenhang met de strategische doelstellingen van de organisatie. Het BO overziet de goede implementatie ervan door het management: *opvolgen, evalueren en bijsturen van de koers*. De algemeen coördinator is verantwoordelijk voor een goed beheer van de organisatie. Deze inhoudelijke en strategische beslissingen worden genomen op basis van input van het team, expertise van derden en eigen kennis en inzicht. Binnen het BO worden verschillende functies verdeeld:

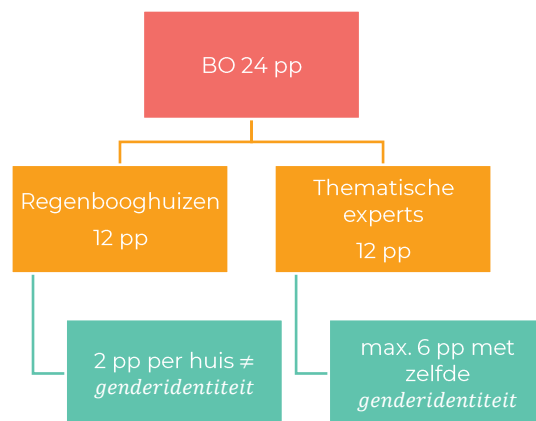
- ▶ Twee co-voorzitters van het BO met verschillende genderidentiteit (werking Het BO, agenda en voorzitten vergadering);
- ▶ Financieel verantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen);
- ▶ Personeelsverantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger beroep' in geval van conflicten met coördinator);
- ▶ Secretaris/verslaggever.

Thema's die besproken worden zijn onder meer: inhoudelijk en zakelijk beleidsplan, missie en visie, jaarplan, jaarverslagen, begroting en afrekening, afvaardiging in andere vzw's, programma AV.

Het bestuursorgaan is samengesteld uit:

- ▶ bestuurders vanuit de regenbooghuizen of desgevallend regionale afdelingen (maximum 12)
- ▶ bestuurders als experts (maximum 12)

We streven in het bestuursorgaan naar een evenwicht in termen van genderidentiteit (maximum zes experts met dezelfde genderidentiteit, statutair vastgelegd), naar een divers samengesteld bestuursorgaan o.a. op de kruispunten gender, leeftijd, etniciteit, socio-economische status en beperking (aan de hand van een diversiteits-checklist) en naar aanwezigheid van expertise op het vlak van bestuur en organisatiemanagement, inhoudelijke expertise en ervaringsgerichte expertise op vlak van seksuele oriëntatie en genderdiversiteit (match nodige competenties voor het bestuur met de competenties van de kandidaten).



TEAM EN VRIJWILLIGERSWERKGROEPEN

De beleidsvoorbereiding en -uitvoering gebeuren door het team van çavaria en de vrijwilligerswerkgroepen bij de teams: welke mogelijkheden zijn er om op onze bestemming te geraken en uiteindelijk ervoor te zorgen dát we er geraken?

In 2021 was het team onderverdeeld in zeven deelteams: organisatie, communicatie, beweging, lokaal, welzijn, maatschappelijke vorming en begeleiding, internationaal en beleid. In 2021 liep er een denkoefening om deze structuur te reorganiseren om tegemoet te komen aan het beleidsplan 2021-2025.

Vanaf 2022 gaan we aan de slag met deze nieuwe overlegstructuur om structureel overleg en opvolging te verzekeren, maar ook mogelijkheid te bieden om projectmatig te overleggen. De nieuwe overlegstructuur zorgt voor helderheid van doel, frequentie en verantwoordelijkheid van de teamleden.

1. **Strategische overleg:** maandelijks overleg met het team dat zich hoofdzakelijk op één specifieke strategische doelstelling (SD) focust, geleid door de coördinator die ook de coach is van de betrokkenen.
2. **Operationeel overleg:** zelfsturend, terugkomend overleg met teamleden die iets gemeenschappelijks (thema of takenpakket) hebben, maar dat meerdere strategische doelstellingen overschrijdt. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak. (Bijvoorbeeld 'operationeel overleg onderwijs' of 'operationeel overleg projectmedewerkers'.)
3. **Projectoverleg:** zelfsturend overleg in functie van een project dat in tijd is afgebakend en teamleden van verschillende strategische doelstellingen omvat. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak en timing van het project. (Bijvoorbeeld 'projectoverleg Sparkle'.)

	Strategisch overleg (SO)	Operationeel overleg (OO)	Projectoverleg (PO)
Topic	Één SD	SD overschrijdend	SD overschrijdend
Duurtijd	Continu	Continu	Afgebakend in tijd

Aansturing	Coördinator	Teamlid (bepaald door leden OO) Coördinator = aanwezig op vraag, voor input of om te faciliteren	Projectleider en eigenaar (coördinator = facilitator)
Doel?	Coördinatie van en samenwerking bij uitvoering	Coördinatie van en samenwerking bij uitvoering	Product of proces
Moment?	Maandelijks	Afhankelijk van thema, min. 1 x maand (zelf te plannen)	Afhankelijk van project (zelf te plannen)
Deelnemers?	Alle teamleden met functie/taken onder SD	Enkel teamleden voor wie relevant	Alle teamleden met taken binnen project

3. 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 seksekenmerken. 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 zichzelf 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.

STRATEGIE

Çavaria zet zich in voor de rechten en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuele, transgender en intersekse 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 sociale media en in reguliere media. Lumi is een luister- en infolijn voor iedereen met vragen over seksuele voorkeur en gender en vormt een meldpunt voor discriminatie.

Çavaria komt op voor holebi's, transgender en intersekse personen en streeft naar gelijke kansen en rechten door te werken op het structurele niveau. Dit doen we door de dialoog aan te gaan met middenveldorganisaties, sectororganisaties en de overheid. We streven steeds naar een inclusieve aanpak, met aandacht voor specifieke noden.

4. Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)

Vanuit de omgevingsanalyse, de stakeholderanalyse en de zelfevaluatie, stelden we een SWOART-analyse op. We bespraken de belangrijkste beleidsuitdagingen met heel wat stakeholders. Op basis van al deze input, formuleerden we zeven strategische doelstellingen voor de hele organisatie:

1. Een genderinclusieve samenleving
2. Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector
3. Onthaal en zelforganisaties in de community
4. Gelijke rechten
5. Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak
6. Een solidaire en inclusieve beweging
7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

4.1. Genderinclusieve samenleving

SD 1: Çavaria werkt aan een genderinclusieve samenleving en verhoogde maatschappelijke aanvaarding in de directe omgeving, in de schoolomgeving en op het werk, wat een positieve impact heeft op het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Federaal
- ▶ Onderwijs Vlaanderen
- ▶ Sociaal-cultureel werk
- ▶ Eigen middelen
- ▶ Projectmiddelen (Overhoop, de Warmste Week, AMIF)
- ▶ Lokale overheden

OD 1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in de 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.

1. We nemen deel aan het strategisch overleg SD6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde SD1]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 1 (SD 1) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die zij heeft vanuit SD 1. De afgevaardigde van SD 1 nam mee beslissingen rond SD 6 en volgde de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 1.

2. We deden een IDAHOT-actie i.s.m. lokale organisaties. (1 campagne) [KLIQ trainer]

Door samen te werken met lokale organisaties in de IDAHOT-periode boden we vormingsmomenten aan via KLIQ voor alle professionals die zich wil bijscholen over LGBTI+ inclusie. De focus hierbij was lokaal beleid en bij uitbreiding onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving, welzijn en gezondheid.

3. We ondersteunden de campagne PAARS in het onderwijs. (1 vorming) [KLIQ trainer]

KLIQ ging een partnerschap aan met de campagne PAARS. We deelden onze kennis over het ontwikkelen van didactisch materiaal en handvaten voor leerkrachten. We gaven ook trainingen/webinars over hoe scholen de campagne PAARS kunnen gebruiken als opstap naar een duurzaam LGBTI+ inclusief schoolklimaat.

4. We ondersteunen de week tegen pesten. (1 deelactie 4 vergaderingen) [beleidsmedewerker onderwijs]

KLIQ is lid van het Vlaams Netwerk Kies Kleur tegen Pesten en is actief betrokken bij de organisatie van de Vlaamse Week tegen Pesten. We waren aanwezig op 8 vergaderingen

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.

Onder samenwerking verstaan we een operationele samenwerking, eventueel ter uitvoering van een samenwerkingsovereenkomst. Een samenwerking met als doel om een beleidsstrategie te ontwikkelen, beleidsmakers te sensibiliseren of te lobbyen, staat onder SD 4.

5. We werken samen met pride initiatieven. (vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

KLIQ biedt diversiteitstrainingen aan en gaat in gesprek met de organisatoren. Door deze samenwerking willen we duurzaam werken rond LGBTI+ inclusie. In 2024 werd een vorming aangevraagd, maar het volledige evenement werd uitgesteld door de organisatoren.

6. We werken samen met lokale overheden en onderwijsinstellingen. (4 contactmomenten) [KLIQ trainer, beleidsmedewerker onderwijs]

5 gesprekken

22/01/2024 Lokaal bestuur Sint Niklaas – Implementatie kennis LGBTI+ en gender voor scholen in Sint Niklaas

8/02/2024 Lokaal bestuur Boom – Implementatie van school inclusietrajecten voor scholen in Boom

1/03/2024 Lokaal bestuur Sint Niklaas – input bij organisatie onderwijscongres

15/03/2024 Huis van het Go – Onderzoeksresultaten schoolklimaat enquête en beleidsvoorstellen bespreken.

19/09/2024 Lokaal bestuur Lommel – Hoe werken aan LGBTI+ inclusie bij Lommelse scholen op lokaal niveau.

7. We organiseren een rondetafel lerarenopleiding (2 samenkomsten) [beleidsmedewerker onderwijs]

We wilden LGBTI+ thema's structureel verankeren binnen de lerarenopleiding. Daarom onderzochten çavaria en ella VZW of we samen met lerarenopleiders een instrument konden ontwikkelen over de implementatie van kruispuntdenken in de lerarenopleiding.

**8. We werkten samen met *fédération Prisme*. (1 samenwerkingsovereenkomst)
[Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]**

KLIQ biedt vorming en advies aan in samenwerking met de Waalse koepel zodat we een tweetalig aanbod kunnen garanderen waar nodig, zoals bij opdrachten van federale overheidsdiensten of grotere Belgische werkgevers. Er werd een samenwerkingsovereenkomst opgesteld.

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.

9. We geven input voor de aanpassing van de KLIQ website. (1 aanpassing van de website) [KLIQ trainer]

We gaven input om de opbouw van de KLIQ website meer ontvangersgericht te maken. Daarnaast kwam er een duidelijkere link zijn met çavaria, zoals bepaald in de vernieuwde merkenstrategie.

10. We doen aan structurele kennisuitwisseling tussen KLIQ trainers. (1 observatiemoment per trainer) [KLIQ trainer]

We deden observatie- en intervisiemomenten met de KLIQ-trainers om de inhoud van vormingen en advies op elkaar af te stemmen, van elkaar te leren, de kwaliteit van de algemene werking te verbeteren en interne kennis te verhogen.

11. We doen aan interne kennisopbouw bij KLIQ. (5 studiemomenten) [KLIQ trainer]

Om de kennisdeling up-to-date en kwaliteitsvol te houden, maakten de KLIQ trainers tijd voor kennisopbouw. Per jaar volgden ze minimaal vijf trainingen.

12. We maken relevante en actuele informatie over LGBTI+ inclusie beschikbaar via de website van KLIQ. (2 nieuwe info-pagina's: 1 over (de)polarisatie in het onderwijs (<https://cavaria.be/polarisatie-en-depolarisatie-in-het-onderwijs>), 1 over kruispuntdenken in het hoger onderwijs (<https://cavaria.be/notakruispuntdenken>)) [KLIQ trainer]

We willen van de KLIQ-website een informatieplatform maken. Wanneer we doorheen het jaar veelgestelde vragen opmerkten, speelden we hierop in door hierover online informatie aan te bieden. Zo hopen we de informatiedoorstroom over LGBTI+ inclusie vlotter te maken.

13. We bieden advies en (traject)begeleiding op maat. (25 adviezen) [KLIQ trainer]

We gaven advies en (traject)begeleiding aan organisaties binnen sleuteldomeinen over

LGBTI+ inclusie. Bijvoorbeeld: documenten nakijken op inclusieve taal, input geven voor infobrochures, vergaderingen bijwonen, brainstormsessies faciliteren, ...

Jaarlijks krijgen we veel vragen vanuit het onderwijs, o.m. van leerkrachten en studenten aan de leerkrachtenopleidingen. We hebben gemiddeld 100 informatievragen beantwoord en deden 41 adviesgesprekken.

We hebben op vraag kennis aangeboden aan organisaties die educatief materiaal ontwikkelen voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs.

14. We ontwikkelen een nieuwe trajectbegeleiding voor werkvloer met een focus op KMO's en kleine bedrijven. (1 traject) [KLIQ trainer]

Met dit nieuwe traject wilden we focussen op KMO's en kleinere organisaties. Grote internationale bedrijven verwijzen we door naar Workplace Pride of andere internationale NGO's. Op dit moment wordt dit niet meer opgenomen in de strategische nota Werkvloer.

15. We geven vormingen op maat aan professionals binnen de vooropgestelde sleuteldomeinen. (60 vormingen) [KLIQ trainer]

We gaven vormingen op vraag en op maat over LGBTI+ inclusie voor professionals in de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving. Het volledige aanbod wordt weergegeven op de website van KLIQ. Dit jaar gaven we 43 vormingen binnen deze sleuteldomeinen, i.p.v. 60. En werd de indicator van 60 vormingen niet behaald.

16. We voorzien een aanvullend aanbod voor professionals in de asielsector. (10 begeleidingsmomenten) [KLIQ trainer]

We gaven één training en coaching aan medewerkers van asielcentra om LGBTI+ sensitief te kunnen werken. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat LGBTI+ personen in de asielprocedure gepast geholpen kunnen worden. Hiermee bereikten we ongeveer 20 medewerkers van asielcentra. Tegen eind 2025 moeten er min. 50 asielprofessionals bereikt zijn.

17. We boden een leerlingenparticipatie training voor leerkrachten aan. (1 vorming, vraaggestuurd) [KLIQ trainer en beleidsmedewerker onderwijs]

In deze training boden we leerkrachten instrumenten aan om bondgenootschap te stimuleren bij leerlingen en te werken aan een veilig schoolklimaat.

18. We voorzien begeleiding voor scholen. (40 vormingen en 10 trajecten) [KLIQ trainer]

KLIQ gaf 46 vormingen en begeleidingsmomenten op maat tijdens het schooljaar. Dit in het basis- en middelbaar onderwijs, voor CLB's en het hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers).

We hebben 9 trajecten begeleid op scholen. Dit kunnen trajecten zijn volgens het inclusieve schooltraject op maat, maar het kan ook een kleiner traject zijn als het eerste niet haalbaar is voor die school.

19. We ontwikkelden een training die inzet op het omgaan met weerstand tegenover LGBTI+ onderwerpen in het onderwijs. (1 training) [KLIQ trainer]

We voorzien een aanbod voor onderwijsprofessionals om om te gaan met weerstand in een groep wat betreft onze thema's.

20. We zetten een leerkrachtennetwerk op. (1 netwerk) [KLIQ trainer]

We startten een leerkrachtennetwerk. De doelstelling is om leerkrachten te rekruteren, verbinden en begeleiden zodat ze via hun vrijwilligerswerk inspiratie opdoen om binnen scholen te werken aan een LGBTI+ veilig schoolklimaat. Er zijn 15 vrijwilligers

21. We geven vormingen aan actoren van het Belgisch buitenlands beleid (2 vormingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We gaven vormingen aan Belgische ngo's en diensten van het Belgisch buitenlands beleid over LGBTI+ inclusie. Hierin wezen we op de noden van LGBTI+ mensen in buitenlandse contexten en hoe ngo's en overheidsdiensten daarop kunnen inspelen. De 2 vormingen werden gebundeld tot 1 vorming aan 15 verschillende ngo's (via ngo-federatie).

22. We geven vormingen aan Belgische ngo's rond een dekoloniale aanpak van seksuele en genderdiversiteit.

(2 vormingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We rondten het dekoloniseringsproject met de organisaties Amahoro en Oasis af. Het eindproduct daarvan was een vormingspakket voor Belgische ngo's. Dit gaat over een dekoloniale blik op seksuele en genderdiversiteit. We gaven de vorming zowel aan ngo's op aanvraag en brachten de inhoud over via overlegmomenten met ngo's rond gender & dekolonisering.

O.D.1.4: Çavaria verankert de expertise structureel in deze sectoren door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

Lobbywerk staat vooral onder SD 4. Hieronder staan ook een paar acties rond netwerken, namelijk wanneer ze helpen bij de uitvoering van SD 1.

23. We deden aan kennisuitwisseling met relevante beleidsactoren binnen en buiten de eigen organisatie. (3 uitwisselingsmomenten) [KLIQ trainer]

Door kennisuitwisseling willen we het aanbod van KLIQ verbeteren en aanpassen aan de verschillende sectoren zodat de juiste kennis op de juiste plaats geraakt. We duiden brugfiguren aan die de link maken tussen beleidsmedewerkers en KLIQ. Zo verloopt de informatiedoorstroom vlotter

24. We namen deel aan netwerkmomenten binnen de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving (2 netwerkmomenten) [KLIQ trainer]

Via netwerkmomenten willen we een netwerk uitbouwen waarin we ons aanbod kunnen toelichten en verspreiden. Zo kunnen we actoren binnen de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving sneller en beter bereiken en ondersteunen. We namen deel aan momenten zoals de standenmarkt van LEVL, het project X-men en overleg met Prisme over een gezamenlijke strategie rond werkvloer.

4.2. Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector

SD 2: 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 interseks personen door de sector zelf tegemoetgekomen wordt.

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Federaal
- ▶ Socio-cultureel werk Vlaanderen
- ▶ Projectmiddelen
- ▶ Lokale overheden
- ▶ Middelen partnerorganisaties
- ▶ Eigen middelen
- ▶ Middelen vanuit koepelorganisaties

OD 2.1.: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor binnen de welzijns- en gezondheidssector om intersectioneel te werken rond gender en seksuele identiteit.

25. We namen deel aan het strategisch overleg SD6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde SD2]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 2 (SD 2) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die zij heeft vanuit SD 2. De afgevaardigde van SD 2 nam mee beslissingen rond SD 6 en volgde de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 2.

26. We geven de achterban van Lumi een update over de werking. (1 mailing) [Lumi medewerker]

Lumi informeerde het bestaande netwerk van LGBTI+ vriendelijke therapeuten en versterkte de banden met het Welzijns- en Gezondheidsnetwerk via een mailing over Lumi's werking. We informeerden en sensibiliseerden geïnteresseerde individuen en partners over onze eigen activiteiten, ons vormend aanbod, relevante ontwikkelingen... rond het thema welzijn en gezondheid van LGBTI+ personen.

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.

Onder samenwerking verstaan we een operationele samenwerking, eventueel ter uitvoering van een samenwerkingsovereenkomst. Een samenwerking met als doel om een beleidsstrategie te ontwikkelen, beleidsmakers te sensibiliseren of te lobbyen, staat onder SD 4.

27. Lumi neemt deel aan uitwisseling tussen Vlaamse online info- en luisterlijnen. (2 contacten) [Lumi medewerker]

Lumi is aangesloten bij OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). Via OHUP deed Lumi aan kennisdeling met andere Vlaamse online info- en luisterlijnen (chat, mail, website...). Hoe kunnen we onze diensten verbeteren, waar kunnen we van elkaar leren, waar zijn mogelijkheden tot samenwerking, etc.? Het uitwisselingsplatform verhoogde door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen.

28. Lumi is een meldpunt voor discriminatie. (1 analyserapport) [Lumi medewerker]

Lumi is naast een info- en luisterlijn ook een discriminatiemeldpunt. Oproepers konden bij Lumi rechtstreeks een melding maken van discriminatie omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken. Lumi kan voor deze meldingen drempelverlagend werken voor de slachtoffers. Hierbij werkten we samen met andere meldpunten.

29. Lumi heeft een signaalfunctie naar partnerorganisaties. (1 infomoment) [Lumi medewerker]

Lumi vangt via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+ personen, de LGBTI+ gemeenschap en beweging. Lumi zorgde ervoor dat deze signalen regelmatig anoniem doorstromen naar partners.

30. Lumi stemt af en overlegt met andere organisaties met overlappende doelgroepen. (3 contactmomenten) [Lumi medewerker]

Lumi onderhield contact met organisaties zoals Sensoa, het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor seksuele en genderdiversiteit. Er vonden slechts 2 contactmomenten plaats omdat het niet mogelijk was een derde moment in te plannen.

31. Lumi werkt samen met anti-discriminatie instellingen. (3 contacten) [Lumi medewerker]

Voor de werking als discriminatiemeldpunt werkt Lumi samen met Unia, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en het Vlaams Mensenrechteninstituut (nog te bevestigen). We stuurden meldingen van discriminatie door naar de passende instantie. Dat gebeurde geanonimiseerd, of – met toestemming en op vraag van de melder – met naam en contactgegevens zodat de gepaste instantie verder contact kon opnemen met de melder.

32. Lumi heeft extra aandacht voor mensen op het kruispunt met etniciteit. (min. 1 websitepagina) [Lumi medewerker]

We voorzagen een extra webpagina die inspeelt op de noden van personen die zich bevinden op het kruispunt van LGBTI+ en etniciteit. Op deze manier hopen we inclusiever te kunnen werken voor deze doelgroep en een doelgroepspecifiek aanbod te kunnen voorzien.

33. Lumi neemt deel aan uitwisseling tussen Vlaamse telefonische info- en luisterlijnen. (2 contacten) [Lumi medewerker]

Lumi is aangesloten bij het Overleg Hulp & Informatielijnen (OHIL). In OHIL delen deze lijnen hun ervaringen en aanpak; en detecteren en bespreken ze thema's die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen (privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak veel- en seksoproepen, enz.) We namen deel aan het overleg op 11/12 en we gaven op voorhand input voor de vergadering van 5/6

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.

34. We organiseerden één open vormingsdag voor zorgprofessionals. (1 Vormingsdag) [KLIQ trainer]

We hielden één vormingsdag voor zorgprofessionals, meer bepaald individuele hulpverleners. Zo bereikten we geïnteresseerden binnen organisaties die geen budget of wens hebben om een vorming te organiseren.

35. We geven vormingen op maat aan hulpverleners en zorgprofessionals. (30 vormingen) [KLIQ trainer]

We voorzien een aangepast aanbod voor professionals in de sleuteldomeinen welzijn- en gezondheid. We gaven 34 vormingen binnen de hulpverlening.

36. We updaten de e-learning voor Lumi vrijwilligers. (1 update e-learningmodule) [KLIQ trainer]

We verbeterden de huidige e-learning opleiding voor vrijwilligers om te voorzien in de opleidingsnoden van de vrijwilligers.

37. Lumi houdt de info op hun website www.lumi.be up-to-date. (10 aangepaste pagina's) [Lumi medewerker]

Lumi zette permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+-mensen, ouders, professionals).

38. Lumi past hun pagina aan o.b.v. de evoluties in de maatschappij. (1 update) [Lumi medewerker]

In 2024 bleef Lumi de veranderende maatregelen opvolgen in afstemming met relevante actoren en pasten we de website aan indien nodig.

39. Lumi levert inhoud aan om te communiceren over fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+ personen. (6 posts) [Lumi medewerker]

Op hun Facebookpagina zette Lumi o.a. thema's zoals fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+ personen in de kijker. Daarbij verwees Lumi naar het chat-, mail- en telefoonaanbod en de relevante info, doorverwijzingen en tools op lumi.be.

40. Lumi heeft een kwaliteitsvol websiteaanbod. (40 000 bezoekers en 120 000 weergaven) [Lumi medewerker]

Lumi heeft op lumi.be een laagdrempelig aanbod van informatie, doorverwijzingen en instrumenten die de beweging ook kan gebruiken.

41. Lumi past een checklist toe bij nieuwe aanmeldingen voor de hulpverlenerslijst. (1 checklist) [Lumi medewerker]

Om de kwaliteit van de hulpverlenerslijst te verbeteren, gebruikte Lumi een checklist. Hulpverleners vulden die in bij aanmelding. Op basis van hun antwoorden beoordeelden we of de hulpverlener voldoende op de hoogte was en wou blijven van thema's die relevant zijn voor Lumi's doelgroep.

42. We maken de digitale werking inclusiever. (1 update) [Stagiair]

We maakten de digitale werking inclusiever zodat deze toegankelijker is voor iedereen. Hiermee hopen we ook dat we oproepers sneller en beter kunnen helpen of doorverwijzen. We deden dit door de website meer user-friendly te maken

43. Lumi stemt hun website af op jongeren. (1 update) [Lumi medewerker]

Na enkele jaren was een update van de website nodig zodat jonge gebruikers makkelijk informatie konden vinden. We deden aanpassingen waar nodigen.

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.

Lobbywerk staat vooral onder SD 4. Hieronder staan ook een paar acties rond netwerken, namelijk wanneer ze helpen bij de uitvoering van SD 2.

44. We deden kennisuitwisseling met relevante beleidsactoren binnen en buiten de eigen organisatie. (2 overlegmomenten) [KLIQ trainer]

Door kennisuitwisseling willen we het aanbod van KLIQ verbeteren en aanpassen voor de hulpverleningssector zodat de juiste kennis op de juiste plaats geraakt. We hadden overleg met interne beleidsmedewerkers, en externe actoren zoals referentiemedewerkers van het CAW.

45. We namen deel aan netwerkmomenten binnen de welzijns- en gezondheidssector. (2 netwerkmomenten) [KLIQ trainer]

Via netwerkmomenten willen we een netwerk uitbouwen om ons aanbod voor de sector toe te lichten en te verspreiden. Op die manier kunnen we de welzijns- en gezondheidssector sneller en beter ondersteunen. We namen deel aan het netwerkmoment van de studiedag overhoop, We stonden ook op de standenmarkt van de studiedag rond trans personen in de gezondheidszorg van het CAW en stad Kortrijk.

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.

46. Lumi analyseert hun gespreksstatistieken. (1 analysemoment) [Lumi medewerker]

Lumi analyseerde hun gespreksstatistieken om zicht te hebben op de verhouding vraag/aanbod, piekmomenten... en indien wenselijk en haalbaar hun interne werking bij te sturen o.b.v. deze info. Deze info diende ook om relevante beleidsactoren een zicht te geven op de noden van de doelgroep(en).

47. Lumi registreert de infovragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (1 analyserapport) [Lumi medewerker]

Lumi.be bleef laagdrempelig informatie bieden. Omdat infovragen vaak veelzijdig en uniek zijn, is het belangrijk dat die informatie zo recent en volledig mogelijk is. Daarom registreerden we welke vragen binnenkomen via chat, telefoon en mail. Op basis van die informatie veranderden we de informatie op lumi.be.

48. Lumi registreert de opvangvragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (1 analyserapport) [Lumi medewerker]

Opvangvragen bleven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2024 heeft Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen beantwoordt, en vervolgens geregistreerd en geanalyseerd in een rapport.

49. Lumi evalueert hun nieuwe klachtenprocedure. (1 update obv. evaluatie) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

Als netwerkorganisatie moet çavaria een veilige omgeving zijn zonder ongewenst gedrag. We moeten hierin een voorbeeldrol opnemen. Hiervoor moeten we materiaal en procedures uitwerken zoals een klachtenprocedure. Deze klachtenprocedure werd niet bij Lumi geplaatst zoals gepland, maar op de website van çavaria.

4.3. Onthaal en zelforganisaties in de community

SD 3: 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.

SD3 bis: Regionale gelijkekansenwerking uitbouwen. De acties en doelstellingen die hieronder vallen worden opgenomen achteraan het jaarplan onder punt 4.8 omdat deze grotendeels uitgevoerd worden door de regenbooghuizen in het kader van gelijke kansen.

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Welzijn Vlaanderen
- ▶ Socio-cultureel Werk Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Equal Brussels
- ▶ Eigen middelen
- ▶ Projectmiddelen

50. We voorzien opleidingsmomenten voor vrijwilligers die KLIQ ondersteunt. (vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

We streven ernaar om tegemoet te komen aan de vormingsnoden van KLIQ-vrijwilligers in het kader van hun engagement. Dit deden we door interne kennis in te winnen, en hun individuele en groepsvormingen aan te bieden.

51. We voorzien persoonlijke coaching voor alle vrijwilligers die KLIQ ondersteunt. (1 coachingsmoment per vrijwilliger) [KLIQ trainer]

We gaven elke vrijwilliger persoonlijke coaching om hen te inspireren, begeleiden en empoweren, zodat ze hun engagement optimaal kunnen uitvoeren. De vrijwilligers kregen inzicht in hun eigen functioneren en gedrag, zodat ze zichzelf verder kunnen ontwikkelen. Coaching gebeurde vanuit wederkerigheid en gelijkwaardigheid: de vrijwilligers konden ook feedback geven op de begeleiding en organisatie.

52. We voorzien waarderende momenten voor alle vrijwilligers die KLIQ ondersteunt. (4 waarderingsmomenten) [KLIQ trainer]

Via waarderende momenten uitte KLIQ regelmatig haar dankbaarheid naar vrijwilligers voor hun geleverde inspanningen. Daarnaast gebruikten we het als een manier om te motiveren, en om verbinding en betrokkenheid te stimuleren. We deden dit op verschillende manieren, zodat het aansluit bij de persoonlijkheden van vrijwilligers en het type van hun engagement.

53. We bieden vorming en begeleiding aan lidverenigingen, vrijwilligers(organisaties) en mensen in hun vrije tijd. (60 vormingen en begeleidingen) [KLIQ trainer]

KLIQ heeft een vormingsaanbod dat inspeelt op noden en vragen uit de beweging en zo voortdurend geactualiseerd wordt. Bij de uitvoering hiervan werkten we zoveel mogelijk samen met ervaringsdeskundige vrijwilligers. We gaven in totaal 63 vormingen aan mensen in de vrije tijd. Daarnaast ondersteunden we lidverenigingen die zelfstandig vorming en begeleiding aanbieden.

54. We voorzien een intervisie- en kennisdelingsmoment voor alle vrijwilligers die KLIQ ondersteunt. (1 intervisie- en kennisdelingsmoment) [KLIQ trainer]

KLIQ ondersteunt veel verschillende types vrijwilligers. Omdat zij niet altijd met elkaar in verbinding staan, organiseerden we een algemeen intervisie- en kennisdelingsmoment. Hierbij kregen alle vrijwilligers een inkijk in elkaars engagement en konden ze leren van elkaars successen, uitdagingen en verworven inzichten.

55. We starten met een ondersteuningstraject voor vrijwilligers met experimentele ideeën of initiatieven. (1 traject) [KLIQ trainer]

Dit nieuw traject gaf vrijwilligers ondersteuning voor hun eigen experimentele ideeën of initiatieven voor maatschappelijke verandering. Deelnemers kregen een vrije 'laboratoriumruimte' aangeboden waarbinnen intervisie en inspiratie centraal staan. We geven deze initiatieven ook financiële ondersteuning.

56. We doen de opvolging en coördinatie van het vrijwilligersbeleid. (5 overlegmomenten) [coördinator beweging]

Teamleden die met vrijwilligers werken hebben operationele en strategische overlegmomenten om uit te wisselen over hun ervaringen met vrijwilligers. We kwamen in 2024, 4 keer samen in plaats van 5 keer, dit in de geest van het nieuwe vrijwilligersbeleid waarin er een minimum vereiste is van 2 samenkomsten.

57. We voeren het nieuw vrijwilligersbeleid uit. (1 evaluatiedocument) [coördinator beweging]

Het vroegere vrijwilligersbeleid was niet in lijn met de diversiteit van onze vrijwilligersspoule. We deden een diepgaande evaluatie waarin we verschillende stakeholders bevroegen over het beleid. Uiteindelijk schreven we een nieuw vrijwilligersbeleid. In 2024 hanteerde we het nieuwe vrijwilligersbeleid.

58. We organiseren regionale overlegmomenten. (20 overlegmomenten) [verenigingscoach]

We hielden overlegmomenten in de verschillende regio's om o.a. de gelijkekansenacties en de werking van het lokaal regenbooghuis te bespreken. We peilden ook naar nieuws uit de verschillende verenigingen.

59. We contacteren alle aangesloten verenigingen. (1 contactname per vereniging per jaar) [verenigingscoach]

We namen minstens 1 keer per jaar contact op met elke aangesloten vereniging.

**60. We ondersteunen de aangesloten verenigingen. (vraaggestuurd)
[verenigingscoach]**

Indien gewenst was er verdere ondersteuning, ofwel op vraag van de vereniging, ofwel op initiatief van de verenigingscoach. We boden ook ondersteuning bij het organiseren of uitwerken van een actie of project door een denkmoment te faciliteren en onze kennis te delen.

61. We coördineerde het project veiligere omgevingen. (1 project) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

Hiervoor deden we de inhoudelijke en financiële rapportage, volgde we de planning van het project op en hielden we contact en communicatie met de subsidiegever

62. We geven extra ondersteuning aan vrijwilligers die een verbindend event organiseren. (1 vrijwilligersevent) [Medewerker socioculturele evenementen]

Doorheen het jaar zijn er verschillende evenementen voor en door de community. We krijgen vaker de vraag van groepen en/of vrijwilligers om hun externe events te ondersteunen. We betrokken hen en gaven regelmatig tips over de organisatie van een event. Op de inspiratiedag, voor aangesloten verenigingen of eigen werkgroepen, organiseerden we een workshop waarbij we doelgroepspecifieke activiteiten bedachten samen met de desbetreffende verenigingen. Dit gebeurde in het kader van het Kruispuntfund.

63. We organiseren een verbindende algemene vergadering (AV). (1 verbindende AV) [Medewerker socioculturele activiteiten, verenigingscoaches]

We organiseerden een gratis verbindende dag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen. Dit viel samen met onze Algemene Vergadering (AV). Vrijwilligers konden ideeën opdoen, netwerken en informatie krijgen die de werking van hun vereniging en hun eigen rol hierin ondersteunt. Hiermee empoweren we hen, en verhoogden we hun persoonlijk welzijn en dat van hun vereniging. We verwelkomden ook de nieuwe verenigingen op de AV, bekeken de realisaties van het voorbije jaar en de planden voor het komende jaar.

**64. We organiseren een extra AV in het kader van het nieuwe beleidsplan. (1 extra AV)
[Medewerker socioculturele activiteiten, verenigingscoaches]**

In de tweede helft van 2024 organiseerden we een bijkomende AV over het beleidsplan van çavaria voor de periode 2026 tot 2030. Het was een moment van sterk debat om samen een genuanceerde doch daadkrachtige koers vast te leggen naar de toekomst.

65. We coördineren het subsidiedossier gelijke kansen van de regenbooghuizen. (1 jaarplan en 1 jaarverslag) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

De lokale regenbooghuizen werken op lokaal niveau aan gelijke kansen voor LGBTI+ personen. Çavaria deed de algemene coördinatie van dit dossier. Dit is o.a. het opstellen van het jaarplan, jaarverslag, faciliteren van overlegmomenten, financiële administratie en inhoudelijk ondersteunen van de huizen.

66. We rekruteren Lumi vrijwilligers met aandacht voor diversiteit. (1 vrijwilligersvacature) [Lumi medewerker]

We rekruteerden met aandacht voor personen op het kruispunt met LGBTI+ en etniciteit. Op deze manier hopen we een diversere poule te kunnen samenstellen voor Lumi. Hiervoor gaan we op zoek naar partners en kanalen die kunnen helpen met het aanspreken van een diverser netwerk.

67. Er was een evaluatie en coaching voor Lumi vrijwilligers. (1 gesprek per vrijwilliger) [Lumi medewerker]

Jaarlijks doen we minstens één evaluatie per vrijwilliger waarbij coaching op persoonlijk vlak een grotere rol kan spelen. De evaluatie gebeurt bij voorkeur tijdens een gesprek (al dan niet online) maar kan indien nodig ook een schriftelijke bevraging zijn. In dit gesprek doen we een algemene evaluatie van de vrijwilliger, maar peilen we ook naar motivatie, werkplezier, valkuilen, stimulansen, plaats in het team en vragen we een beoordeling van de werking van Lumi door de vrijwilliger.

68. We gaven feedback aan Lumi vrijwilligers. (1 feedbackmoment per vrijwilliger) [Lumi medewerker]

De Lumi coördinatoren doen via de feedback een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en sporen mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers op. Tijdens elk feedbackgesprek kunnen vrijwilligers feedback vragen en coördinatoren feedback geven. We volgen net gestarte vrijwilligers de eerste 3 maanden extra op. Er is dus een continue stroom van feedback. Los daarvan is er minstens één feedbackmoment per jaar, tijdens de jaarlijkse evaluatie.

69. We voorzien intervisies voor Lumi vrijwilligers. (6 intervisies) [Lumi medewerker]

Minstens zes keer per jaar organiseren we voor de vrijwilligers een intervisiemoment. Door anonimiteit kunnen vrijwilligers niets delen van hun ervaringen in het vrijwilligerswerk. Een intervisie is het moment om dit te doen in gedeelde anonimiteit. Het verhoogt ook het groepsgevoel en uiteraard bespreken we hier de aanpak, moeilijkheden enz. van het werk. Bovenop de intervisies voorzien we jaarlijks ook 2 vormingsmomenten over relevante thema's. We plannen ook één teamuitstap. Intervisies vielen op 16/1 (tel), 13/2 (chat), 12/3 (Algemene), 10/4 (mail), 14/5 (tel), 11/6 (vorming grenzen bewaken), 9/7 (chat), 13/8 (mail), 28/9 (teamuitstap), 15/10 (vorming transgenderzorg), 12/11 (tel), 10/12 (chat)

70. We deden een teambuildingsmoment met de Lumi vrijwilligers. (1 teambuildingsmoment) [Lumi medewerker]

Vrijwilligers kunnen vrijblijvende deelnemen aan een verbindend teambuildingsmoment om hun netwerk te vergroten met andere vrijwilligers en ervaringen te delen. We hadden ons teammoment op 28/9 in Mechelen

71. We voorzien bij Lumi een opleiding om mail vrijwilliger te worden. (vraaggestuurd) [Lumi medewerker]

Sinds 2018 is er een aparte mailopleiding. Vrijwilligers kunnen hier op elk moment mee starten omdat die individueel en grotendeels via mail verloopt. Dit in tegenstelling tot de chat- en telefoonopleiding. Er zijn drie opleidingen afgerond

72. We voorzien bij Lumi een opleiding voor nieuwe vrijwilligers. (1 opleidingscyclus per jaar) [Lumi medewerker]

Om het verloop van vrijwilligers te compenseren is een jaarlijkse opleiding nodig. Lumi ambieert echter geen status quo maar groei en wil dus zoveel mogelijk vrijwilligers opleiden als haalbaar is. De opleiding behelst een intakegesprek, verschillende modules in de e-learning en minstens 8 avonden opleiding rond gesprekstechnieken, rollenspelen en vorming rond thema's als SOGIE, soa's & hiv, discriminatie en suïcide. Na de theoretische opleiding (e-learning en opleidingsavonden) lopen de nieuwe vrijwilligers nog even mee met ervaren vrijwilligers voor ze zelfstandig aan de slag gaan. De opleiding is opgestart maar opgeschort door (uiteindelijk) te weinig deelnemers. Die wordt in het voorjaar opnieuw opgenomen in 2025. Er is los van de reguliere vrijwilligersopleiding ook een opleiding opgestart van 4 studenten psychologie via de VUB en die opleiding wordt afgerond in voorjaar 2025

73. We coördineren een anoniem chat-, mail-, en telefoonaanbod. (110 avonden beschikbaar) [Lumi medewerker]

We garandeerden een vlotte bereikbaarheid door de permanenties te coördineren.

74. We screenen aangesloten groepen o.b.v. de aansluitingsvoorwaarden. (1 screening) [verenigingscoach]

De verenigingscoaches volgden nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. Naargelang de situatie hebben we verenigingen ondersteund of geschrapt. Zo hebben we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging en konden we accurate info en doorverwijzingen aanbieden aan al wie aansluiting zoekt bij een van onze aangesloten verenigingen.

75. We doen een update van onze portaalsite. (1 update) [verenigingscoach]

We updateten de portaalpagina voor aangesloten verenigingen. Zo kan iedereen de meest recente informatie, tips en ideeën en het meest actuele nieuws terugvinden.

76. We verbeteren onze draaiboeken en online instrumenten voor socioculturele medewerkers en aangesloten verenigingen. (1 update) [verenigingscoach, medewerker socioculturele activiteiten]

We gingen na of alle bestaande tools en draaiboeken, zoals het starterspakket voor beginnende groepen, nog actueel waren en hebben ze, indien nodig, geüpdatet.

77. We implementeren een plan over hoe we outreachend kunnen werken binnen het socio-cultureel werk. (Min. 2 genomen acties) [verenigingscoaches]

We willen beter outreachend werken. We willen ervoor zorgen dat de kennis en het ondersteuningsaanbod bekend raken bij de bredere beweging en kwetsbare deeldoelgroepen. Daartoe implementeerden we een plan over hoe we outreachend kunnen werken binnen het sociaal-cultureel werk. Hiervoor vertrokken we van het nabijheidsprincipe, waardoor we in de toekomst nog dichterbij de community kunnen staan als organisatie.

78. Project: Lumi werkt samen met onthaalvrijwilligers van de regenbooghuizen. (1 project) [projectmedewerker]

Indien er projectmiddelen gevonden worden zal Lumi inzetten op expertisedeling met onthaalvrijwilligers van de regenbooghuizen. Hiervoor zetten we in eerste instantie in op

een samenwerking met Casa Rosa om het onthaal te kunnen uitbreiden. Dit onthaal hoeft dan niet noodzakelijk in het huis te gebeuren of op de reguliere uren. Er werden geen projectmiddelen gevonden.

OD 3.4: Çavaria zet expliciet in op het welzijn van vrijwilligers en leden van lidverenigingen

79. We doen een jaarlijkse take care campagne. (vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We verlegden de focus van de Take Care campagne rond welzijnbevorderende activiteiten naar activiteiten die kruispuntdenken stimuleren. Tijdens de inspiratiedag, aanvullend op de algemene vergadering, lanceerden we het 'Kruispuntfund'. We ondersteunen verenigingen hiermee in hun werking, bekomen onderlinge verbinding tussen verenigingen en hen zetten hen aan om een meer inclusieve werking uit te bouwen.

80. We zorgen voor toegankelijkheid en een safe space op evenementen. (1 procedure) [Medewerker socioculturele activiteiten]

Tijdens al onze evenementen garandeerden we een zo groot mogelijke toegankelijkheid en veiligheid. In 2023 werkten we daarvoor een draaiboek uit. En 2024 hebben we het draaiboek toegepast op al onze evenementen. Elk evenement is uniek en heeft een andere toepassing nodig van het draaiboek. We hebben deelnemers succesvol mee gekregen in dit verhaal.

81. We werken samen met de eventwerkgroepen. (Vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele evenementen]

De medewerkers socio-culturele activiteiten ondersteunen eventwerkgroepen aangezien de kern van hun werking bestaat uit het organiseren van events voor de community. De ondersteuning was zowel inhoudelijk, communicatief als coachend maar steeds aangepast aan de noden van de werkgroep zelf. Dit heeft ervoor gezorgd dat we het jaar afsluiten met duurzame, geëngageerde en actieve vrijwilligerswerkgroepen.

82. We implementeren een beleid rond (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, (S)GG, in het sociocultureel werk. (1 handelingsplan) [coördinatieteam]

Om een verminderd welzijn te voorkomen en te remediëren is het belangrijk dat het socio-cultureel werk veilig is voor LGBTI+ personen. Als netwerkorganisatie hebben we een voorbeeldrol. We moeten vrijwilligers en aangesloten groepen inspireren en stimuleren én dus ook zelf werk maken van veilige(re) omgevingen zodat (S)GG geen kans krijgt. In 2024 finaliseerde we ons beleid ongewent gedrag (BOG) en implementeerde we dit in heel de organisatie.

OD 3.5: Çavaria zet expliciet in op het versterken van deelgroepen binnen de eigen achterban op wie extra discriminerende mechanismes van toepassing zijn.

83. We ontwikkelen en passen de tools voor safe(r) spaces toe. (min. 3 tools) [KLIQ trainer]

In 2023 gaven LGBTI+ personen, LGBTI+ organisaties en anderen hun noden aan rond veilige(re) en vertrouwde(re) omgevingen. Op basis daarvan maakte KLIQ tools. De LGBTI+ en andere organisaties pasten die tools toe. De instrumenten zijn o.a. een omstaanderstraining, een safe space startpakket en een train the trainer.

84. We nemen deel aan het strategisch overleg SD6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde SD3]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 3 (SD 3) werken, nam minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die zij heeft vanuit SD 3. De afgevaardigde van SD 3 nam mee beslissingen rond SD 6 en volgde de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 3.

85. We werken samen met de werkgroep armoede. (vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

KLIQ ondersteunde de werkgroep armoede aangezien de kern van de werking bestaat uit het organiseren van vormingen of begeleiding voor verenigingen die inclusiever willen werken voor mensen in armoede. De ondersteuning van KLIQ was zowel inhoudelijk, communicatief, als logistiek.

86. We doen acties die bijdragen tot de empowering van de doelgroep vrouwen binnen de beweging. (2 acties) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We boden L-Week en andere vrouweninitiatieven die in het verleden ook al ondersteuning kregen, opnieuw die mogelijkheid. Verder deden we een nodenbevraging bij de beweging. We onderzochten welke projecten we in de toekomst kunnen doen om deze doelgroep te versterken. Dit gebeurde in samenwerking met andere (vrouwen-)groepen

87. We organiseren een activiteit voor bi+ personen. (1 event) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We organiseerden een evenement dat volledig in het teken staat van seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Dit jaar ging dat door in Leuven waar we zo'n 90 personen mochten ontvangen. Een brede waaier aan werkwinkels en activiteiten zorgden ervoor dat er voor elk wat wils was, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. We betrokken steeds meer kruispunten en werkten in op de actuele situatie. We hebben sterk ingezet op samenwerking met bi+ groepen, UniQue regenbooghuis Vlaams-Brabant, en tal van andere verenigingen.

88. We organiseren een specifieke activiteit voor trans en non-binaire personen. (1 event) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We organiseerden een heel succesvolle trefdag voor en door trans en non-binaire personen en hun omgeving. Deze dag in het teken van genderdiversiteit en -expressie ging door in Hasselt. We hebben noodzakelijk een stop moeten zetten op het aantal inschrijvingen met meer dan 300 deelnemers. Deze dag vol interessante en interactieve workshops informeerde, sensibiliseerde en empowerde de deelnemers. We werkten met heel wat aangesloten verenigingen samen waaronder GenderSpectrum, Rainbow Geeks, Genderkring vzw, Regenbooghuis Limburg, Keerpunt, ... maar ook met organisaties als TIP en het CAW.

89. We organiseren een verbindend ontmoetingsmoment voor de LGBTI+ community en hun bondgenoten. (1 event) [Medewerker socioculturele activiteiten]

Jaarlijks organiseren we Sparkle, een ontmoetingsmoment waar verbinden en ontmoeten centraal staan. Dit avondevent is bedoeld voor zowel de LGBTI+ community, hun bondgenoten en iedereen die iets doet voor de LGBTI+ community. Bij de voorbereiding en uitvoering van dit event hebben we verschillende safe spaces weten te voorzien en te verzekeren. Daarnaast hebben we gesensibiliseerd en mensen geactiveerd om engagement te tonen. We namen tot slot tijd om te vieren onder de noemer Sparkle. Sparkle mocht dit jaar rekenen op 1300 personen die we in de bloemetjes konden zetten. De avond bestond uit een netwerkreceptie, een awardshow om de mooiste initiatieven in de kijker te zetten en een sprankelend feest voor iedereen.

90. We nemen deel aan een pride. (1 deelname) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We namen deel aan de pride met een delegatie vanuit de actierban van çavaria in de parade. Daarnaast hadden we een infostand op de village waarbij we mensen onze werking leerden kennen en sensibiliseerden we rond de actualiteit, namelijk de federale, Vlaamse en lokale verkiezingen.

91. We ondernemen acties die bijdragen tot de empowering van de doelgroep intersekse binnen de beweging. (1 activiteit) [Stagiair, Medewerker socioculturele activiteiten]

In een eerste fase onderzochten we welke projecten we kunnen doen om deze doelgroep te versterken. Dit was in samenwerking met geïnteresseerde huizen, intersekse-organisaties zoals Intersekse Vlaanderen of het Brusselse Genres Pluriels. Uiteindelijk hebben we een focusgroep bestaande uit intersekse personen zelf weten samen krijgen. Op basis van onze bevindingen organiseerden we in een tweede fase een panelgesprek rond de ervaring van intersekse personen op verschillende niveaus zoals wetgeving, gezondheidszorg, sociale normen, ... Daarnaast organiseerden we een vertoning rond het thema van een aflevering van de reeks 'She, They, Us', in Sphinx Cinema met nabespreking door een van de regisseurs.

Dit werd uitgevoerd door een stagiair.

92. We evalueren onze huidige concepten van evenementen voor deeldoelgroepen. (1 evaluatiemoment) [medewerker socioculturele activiteiten]

We toetsten onze bestaande concepten en hun invulling af aan de actuele noden van de community. Hierbij hadden we extra aandacht voor de meest kwetsbare deeldoelgroepen. Waar nodig voegden we nieuwe thema's toe of pasten we bestaande thema's aan. We vertrokken steeds vanuit participatie van de beoogde doelgroep. Elk evenement start vanaf dit jaar met een participatieve opstartvergadering waar iedereen welkom is om mee te denken.

93. We organiseren een stuurgroep over Veilige(re) en Vertrouwde(re) omgevingen. (4 stuurgroepmomenten) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

De stuurgroep bestond uit de projectmedewerkers van çavaria en Wel Jong, de coördinatoren van Lumi, onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen en de onthaalvrijwilligers van Wel Jong. Zij buigden zich over specifieke cases die binnen hun doelgroep of organisatie naar voren kwamen en deden aan uitwisseling. Iedere zitting van de stuurgroep nodigden we een externe expert uit om een relevant thema te belichten.

94. We organiseren drie keer per jaar een open intervisie en uitwisselingsmoment met het team om het specifiek te hebben over het kruispunt LGBTI+ en etniciteit. (3 intervisie momenten) [Coördinator beweging]

We geven in 2024 extra aandacht aan personen op het kruispunt met etniciteit en LGBTI+. We schreven een nieuwe bewegingsvisie uit met extra aandacht voor het kruispunt etnisch-cultureel. Daarnaast hadden we een stagiair outreachend werk die in gesprek ging met verschillende organisaties. Deze bewegingsvisie en resultaten van de

stageopdracht werden besproken op een SD 3 overleg of op een teammoment. Daarnaast hadden we op onze teamtweedaagse ook extra aandacht voor dit kruispunt.

4.4. Gelijke rechten

SD 4: Çavaria waakt over het behoud en het verbeteren van gelijke rechten voor holebi's, trans en interseksuële personen en de omzetting van deze rechten in de praktijk, waardoor gelijke kansen mee verhoogd worden.

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Federaal
- ▶ DGD
- ▶ Projectmiddelen (Overhoop, AMIF)

SD4 spitst zich toe op beleidswerk. Hieronder verstaan we:

- ▶ Het bestuderen van een onderwerp
- ▶ Het formuleren van doelstellingen rond dat onderwerp
- ▶ Het opstellen van een strategie om die doelstellingen te verwezenlijken o.a. via afstemming met partners
- ▶ Informeren, sensibiliseren en lobbyen ter uitvoering van de strategie

OD 4.1: Çavaria verricht lobbywerk aan de hand van haar eigen eisenplatform met als doel te voldoen aan de Rainbow Index.

95. We screenen de verkiezingsprogramma's op LGBTI+ inclusie. (7 screenings)

[Coördinator beleid en communicatie]

Samen met andere middenveldorganisaties screende we de verkiezingsprogramma's van de Vlaamse politieke partijen. We deden dit elk voor onze eigen thema's maar gebruiken dezelfde methode. Çavaria deed dit voor LGBTI+ inclusie.

96. We bepaalden de inhoud van çavaria's verkiezingsdebat. (1 draaiboek)

[Coördinator beleid en communicatie]

We bepalen de inhoud van het verkiezingsdebat dat we organiseren voor de LGBTI+ gemeenschap en bondgenoten. De focus is seksuele en genderdiversiteit.

97. We droegen bij aan initiatieven van internationale LGBTI+ koepels.

(Vraaggestuurd) [Coördinator beleid en communicatie]

We geven jaarlijks input voor internationale benchmarking initiatieven en jaarrapporten van onze koepelorganisaties (IGLYO, TGEU, Ilga-Europe, ILGA World...) en andere relevante stakeholders zoals de Rainbow Index en het Annual Report van ILGA-Europe.

98. We ontwikkelen projectideeën om interne strategieën uit te voeren. (2 voorstellen) [Beleidsmedewerkers]

We ontwikkelden inhoudelijke voorstellen om op externe financieringsmogelijkheden in te tekenen. Dit doen we hoofdzakelijk voor de prioritaire thema's onderwijs, directe sociale omgeving, welzijn en internationaal zoals een projectvoorstel voor de Warmste Week, Feeling Youth P&V, expertorganisatie Fedasil, PRAID werkvloer

99. We evalueerden de impact van ons beleidswerk. (4 evaluaties)

[Beleidsmedewerkers]

Wanneer we beleidsmatige acties doen, zoals lobbygesprekken, parlementaire vragen, ... bepaalden we duidelijke doelen en evalueerden we nadien de uitkomst van de actie. Dit om ons beleidswerk steeds te verbeteren.

**100. We bepaalden/updatesen onze standpunten. (1 nieuw standpunt/update)
[Beleidsmedewerkers]**

Voor nieuwe dossiers maakten we een nieuw standpunt op, gebaseerd op onderzoek en in samenwerking met het team, onze achterban, het bestuursorgaan, partners en experts. Wanneer wijzigingen in de context dit vereisten, pasten we bestaande standpunten aan. Hierbij hadden we steeds aandacht voor kruispuntdenken.

101. We ontwikkelden, implementeren en evalueren strategieën over onze prioritaire thema's. (5 evaluaties en eventuele updates) [Beleidsmedewerkers]

De beleidsmedewerkers werken strategienota's uit om çavaria's doelstellingen te bekomen, zoals de nota's rond onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving, welzijn en asiel en migratie. De verantwoordelijke beleidsmedewerkers evalueren elk jaar de strategie en stellen die bij waar nodig. Beleidsmedewerkers deden update van strategie (internationaal) of stelden nieuwe op (bvb asiel en werkvloer)

102. We breiden ons netwerk van stakeholders uit. (2 nieuwe contacten per beleidsmedewerker (totaal 8)) [Beleidsmedewerkers, coördinatieteam]

We focusten hierbij op stakeholders die relevant zijn voor het bekomen van çavaria's doelstellingen rond de prioritaire thema's onderwijs, welzijn, werk, directe sociale omgeving, asiel & migratie en internationale solidariteit.

103. We zochten financieringsmogelijkheden om interne strategieën uit te voeren. (2 valideringsmomenten) [Beleidsmedewerkers, coördinatieteam]

Wanneer financieringsmogelijkheden zich voordoen, onderzoeken de beleidsmedewerkers en het co-team of die geschikt zijn om çavaria's doelstellingen te bekomen.

104. We voerden lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden. (3 lobbygesprekken) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante beleidsmakers om haar eisenplatform en standpunten te realiseren, voornamelijk over de prioritaire thema's binnen dit jaarplan en met aandacht voor kruispuntdenken.

**105. We gaven input en feedback aan overheidsadministraties. (4 communicaties)
[beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]**

We adviseerden overheidsactoren, waaronder de Vlaamse en federale diensten Gelijke Kansen, over noodzakelijke acties rond seksuele en genderdiversiteit en de LGBTI+ inclusiviteit van hun geplande of ondernomen acties.

106. We sensibiliserden en lobbyen bij sleutelactoren binnen çavaria's prioritaire thema's. (6 gesprekken) [beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Çavaria sensibiliseerde en activeerde relevante actoren binnen çavaria's thema's, die al dan niet officieel aangesteld zijn om het overheidsbeleid uit te stippelen of uit te voeren, zoals

- onderwijs: Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) en scholenkoepels
- werkvloer: Sociaal-Economische Raad Vlaanderen
- welzijn: het Centrum voor Algemeen Welzijn (CAW)
- asiel en migratie: het Commissariaat-Generaal voor Vluchtelingen en Staatlozen (CGVS) en de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ)

**107. We bepaalden de inhoudelijke insteek van Sparkle. (1 advies)
[Beleidsmedewerkers]**

We vullen het inhoudelijk luik van Sparkle in volgens çavaria's eisenplatform, prioriteiten en kruispuntdenken.

108. We ontwikkelen, implementeren en evalueren de strategie over onze internationale werking. (1 evaluatie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Om onze internationale doelstellingen te bereiken, werkten we een volledig nieuwe strategie internationaal uit. Die diende als basis voor de NGO-erkenningaanvraag. Het beschrijft onze doelstellingen en operationalisering voor zowel de komende 5 als de komende 10 jaar.

109. We evalueren het eisenplatform 2019. (1 evaluatiedocument) [Algemeen coördinator]

We volgden de stand van zaken op van de eisen van het eisenplatform van 2019. Zo hebben we een overzicht van wat we ondertussen bekomen hebben en welke zaken we nog moeten belobbyen. We stelden een nieuw eisenplatform op, nav de verkiezingen van 2024.

110. We doen lobbyacties die inspelen op de verkiezingsuitslag. (3 acties) [Algemeen coördinator]

Wanneer de verkiezingsresultaten bekend waren, brachten we onze beleidseisen nog eens onder de aandacht van de relevante politieke partijen. Dit met als doel dat ze onze beleidseisen meenemen in de regeerprogramma's die ze opstellen. Dit gebeurde o.a. in rechtstreekse gesprekken.

111. We geven beleidsmatig advies voor events. (1 advies, vraaggestuurd) [Algemeen coördinator]

Çavaria formuleert één of meerdere voorstellen over het inhoudelijk thema van externe LGBTI+ events, bijvoorbeeld voor de Belgian Pride. We baseren ons daarvoor op beleidsmatige prioriteiten en recente ontwikkelingen op vlak van seksuele en genderdiversiteit.

OD 4.2: Çavaria verricht lobbywerk opdat België een internationale voortrekkersrol speelt met betrekking tot holebi, transgender en intersekse rechten.

Tot op heden ontvangt çavaria geen structurele financiering voor beleidswerk over internationale aangelegenheden. Veel van onderstaande acties zullen bijgevolg slechts opgenomen worden wanneer hiervoor middelen verkregen worden – en een beleidsmedewerker internationaal aangesteld kan worden.

112. We sensibiliseren en lobbyen bij sleutelactoren van het Belgisch buitenlands beleid. (1 lobbygesprek, 4 vormingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We deelden informatie en sensibiliseerden actoren van het Belgisch Buitenlands beleid over seksuele en genderdiversiteit en LGBTI+ personen in het buitenland, zowel op lokaal, regionaal als internationaal niveau. We benadrukten de noodzakelijkheid van internationale solidariteit. Dat deden we onder meer bij de minister van Ontwikkelingssamenwerking (Caroline Gennez), alsook bij haar kabinet, en bij het kabinet van de Vlaamse minister van Buitenlandse Zaken (Matthias Diependaele).

113. We dienen een aanvraag in voor een erkenning als Belgische ngo. (1 strategie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We werkten de volledige erkenningsprocedure en screeningsprocedure uit om als Belgische ngo erkend te worden. Die werd op 18 december ingediend bij DGD.

114. We stemmen af met actoren van het Belgisch Buitenlands beleid. (2 samenwerkingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We voerden beleidsmatig overleg met sleutelactoren van het Belgisch Buitenlands beleid om wereldwijd gelijke rechten en gelijke kansen van LGBTI+ personen te bekomen. Dat deden we o.a. met Plan International Belgium over hun beleidsplannen, maar ook via de Adviesraad Gender & Ontwikkeling.

115. We voeren gezamenlijke lobbygesprekken met partners uit çavaria's internationale werking. (Vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We ondersteunden de vraag van LGBTI+ organisaties om te steunen op verschillende

momenten, o.a. via sociale media. Qua lobbygesprekken gingen we de bezorgdheden van onze partner MOLI (Burundi) aankaarten bij het kabinet OWS na het niet krijgen van financiering via het Civic Space Fund.

OD 4.3: Çavaria brengt de noden binnen de community in kaart in functie van lobbywerk en zorgt voor expertiseopbouw binnen de beweging rond rechten.

116. We doen onderzoek naar de rol die leeftijd speelt bij zelfidentificatie als LGBTI+ persoon in Vlaanderen (1 onderzoek met aanbevelingen) [Coördinator Beleid & Communicatie]

In vormingen, bij lobbywerk, gesprekken met mensen die wel of geen deel uitmaken van de LGBTI+ community in Vlaanderen zeggen mensen dat jongeren zich vandaag sneller identificeren als LGBTI+ persoon. Er bestaat onderzoek hierover in het buitenland. Voor Vlaanderen is er nog geen onderzoek. Samen met een thesisstudent willen we hier data over verzamelen. Door familiale omstandigheden kon de student het onderzoek niet afronden in 2024. We gaan na of het onderzoek in 2025 hervat kan worden.

117. We bevroegen beleidsmatige noden binnen çavaria. (2 bevestigingen) [Coördinator beleid en communicatie]

We checken bij andere teams welke noden ze hebben qua beleid.

118. We ondersteunde de uitwerking van het beleidsplan 2026-2030. (2 inputacties) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

We deelden onze beleidskennis voor de inhoud van het beleidsplan.

119. We doen een denkoefening over hoe we beleidswerk dichterbij de LGBTI+ community brengen. (1 denkmoment) [coördinator beleid en communicatie]

Samen met SD 3 dachten we na over hoe we de LGBTI+ community meer kunnen bereiken en betrekken in ons beleidswerk.

120. We bepaalden de inhoud van de toolkit en vormingen voor professionals in de asielopvang en de directe sociale omgeving van LGBTI+ asielzoekers. (2 toolkits, 1 opleidingstraject, 1 vorming) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

We stemden die af op de resultaten van het diepteonderzoek uit 2023 naar de noden van LGBTI+ personen en professionals in de asielopvang. De vorming werd één keer gegeven in een testtraject, wat verder meegenomen wordt voor 2025. De toolkit zal één toolkit zijn in twee delen (in plaats van twee toolkits): één deel voor professionals, een ander deel voor

de directe sociale omgeving van LGBTI+ asielzoekers (medebewoners). De inhoud van de toolkit werd bepaald, maar de toolkit zelf wordt nog uitgewerkt en is nog niet beschikbaar.

**121. We hebben een expertengroep rond asiel en migratie. (1 expertengroep)
[Beleidsmedewerker asiel en migratie]**

De expertengroep bestaat uit opvangactoren en LGBTI+ middenveldorganisaties. We delen ervaringen en kennis.

122. We informeerden de LGBTI+ beweging in Vlaanderen over de noden rond asiel en migratie. (1 communicatie) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

Er is een grote nood aan organisaties of initiatieven die rond het kruispunt LGBTI+ en migratie werken, bijvoorbeeld op eerstelijnsniveau. We informeren de LGBTI+ beweging over de nood om inclusief te werken voor mensen in een asielsituatie of met een migratieachtergrond. We namen ook deel aan de refugee walk en communiceerde hier ook rond.

**123. We deelden beleidsinformatie binnen çavaria. (Vraaggestuurd)
[Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]**

Via verschillende overlegstructuren en verbindende momenten zorgden we voor kennisuitwisseling en -verhoging binnen de LGBTI+ beweging door het delen van ons beleidswerk. We deden dit met de verschillende deelteams binnen çavaria, met het bestuursorgaan en de Algemene Vergadering. Op vraag gingen we langs op regionale overlegmomenten en trefdagen of andere evenementen. De beleidsmedewerkers waren aanwezig op de AV.

**124. We deelden beleidsinformatie op www.cavaria.be. (3 communicaties)
[Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]**

Via de website van çavaria informeren we onze achterban en beleidsmakers over ontwikkelingen rond seksuele en genderdiversiteit, çavaria's standpunten daarover en welk beleidswerk çavaria doet.

125. We nemen deel aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde voor SD 4]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 4 (SD 1) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 4. De afgevaardigde van SD 4 neemt mee beslissingen rond SD 6 en volgt de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 4.

126. We monitoren de situatie van LGBTI+ personen in het buitenland. (4 landenfiches) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We volgen ontwikkelingen rond seksuele en genderdiversiteit in het buitenland. Daarop baseren we onze beleidsacties en financiering van projecten. We monitoren bijvoorbeeld wijzigingen in wetgeving, veranderingen in de publieke opinie, toenemende uitingen van haat of intolerantie richting de LGBTI+ gemeenschap, of verdere zorgwekkende evoluties. We focussen op prioritaire landen in onze internationale werking. ==> hier werkten we maar 2 landenfiches uit ipv 4.

127. We werken mee aan onderzoek naar de noden van KMO's rond seksuele en genderdiversiteit. (1 onderzoek met aanbevelingen) [Beleidsmedewerker onderwijs]

We gaven feedback op de resultaten van de bevraging naar de noden van KMO's om in te zetten op seksuele en genderdiversiteit. De studenten stelden daarna aanbevelingen op voor çavaria, KLIQ en beleidsmedewerkers.

128. We doen opvolgacties na het onderzoek over de noden van KMO's rond LGBTI+ inclusie. (3 acties) [Beleidsmedewerker onderwijs en werkvloer]

Via een onderzoek konden we een beter zicht krijgen over de noden van KMO's om aan LGBTI+ inclusie te werken op de werkvloer. Op basis van die resultaten bepaalden we acties om aan die noden tegemoet te komen.

129. We organiseren een studiedag voor onderwijsprofessionals in het basisonderwijs (1 studiedag, 75 professionals) [Beleidsmedewerker onderwijs en werkvloer]

Deze actie kon enkel doorgaan bij voldoende werkingsmiddelen. Deze waren er niet waardoor de actie niet kon doorgaan.

130. We werkten mee aan onderzoek naar het welzijn van LGBTI+ personen van kleur. (1 onderzoek met aanbevelingen) [Beleidsmedewerker welzijn en directe sociale omgeving]

Nederlands onderzoek toont dat LGBTI+ personen van kleur extra kwetsbaarheden ervaren. Voor Vlaanderen/België zijn er geen concrete data. We werken samen met een thesisstudent om die informatie te verzamelen.

131. We bepaalden de inhoud van tools voor eerstelijnszorgprofessionals over het omgaan met LGBTI+ kinderen en hun sociale context (2 tools) [Beleidsmedewerker welzijn en directe sociale omgeving]

We bepaalden de informatie die eerstelijnszorgprofessionals, zoals huisartsen en eerstelijnspsychologen, nodig hebben om LGBTI+ kinderen en hun sociale omgeving te ondersteunen.

132. We organiseerden een studiedag voor eerstelijnszorgprofessionals over het omgaan met LGBTI+ kinderen (1 studiedag) [Beleidsmedewerker welzijn en directe sociale omgeving]

We stelden het materiaal voor op een studiedag. We duiden daar de noden van LGBTI+ kinderen en hun sociale omgeving én de noden van eerstelijnszorgprofessionals om hen te ondersteunen. We presenteerden ons materiaal dat een antwoord biedt op die noden.

133. We updateten de informatie voor zorgfiguren van LGBTI+ kinderen. (1 infonota) [Beleidsmedewerker welzijn en directe sociale omgeving]

Hiervoor werkten we samen met partnerorganisaties, zoals het Transgender Infopunt.

134. We bepaalden de inhoud van tools voor de directe sociale omgeving van LGBTI+ personen. (3 tools) [Beleidsmedewerker welzijn en directe sociale omgeving]

We voorzagen info voor 3 informatieve tools:

- voor de LGBTI+ jongeren zelf
- voor 'familiale' directe sociale omgeving (bv. (pleeg)ouders, broers, zussen, grootouders en andere 'familiale' zorgfiguren)
- voor de 'institutionele' directe sociale omgeving (bv. professionals in internaten, jeugdzorg ... waar LGBTI+ kinderen en jongeren verblijven)

135. We evaluerden het resultaat van de tools rond safe(r) spaces. (3 bevragingen, 1 analyse) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

De partners bevroegen LGBTQI+ personen en (LGBTQI+) organisaties en actoren over de doeltreffendheid van de vernieuwde aanpak.

136. We deden beleidsaanbevelingen over safe(r) spaces. (1 rapport met beleidsaanbevelingen) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

Çavaria formuleerden samen met Wel Jong een toekomstvisie voor veilige(re) en vertrouwde omgevingen voor LGBTQI+ personen. We formuleerden aanbevelingen aan stakeholders, waaronder de Vlaamse overheid en (LGBTQI+) organisaties

OD 4.4: Çavaria verricht studiewerk en initieert onderzoek op prioritaire gebieden binnen het eisenplatform.

137. We ontwikkelen een onderzoeksdatabase. (1 plan van aanpak) [coördinator beleid en communicatie]

Na een verkennend onderzoek stelden we een plan van aanpak op en kozen we voor het platform Librarika. We zijn volop bezig met de uitwerking en de lancering van de onderzoeksdatabase gebeurt in 2025.

138. We stimuleerden en initiëren onderzoek bij externen. (1 stage-/onderzoeksopdracht op website, 1 gesprek met onderzoeksinstelling) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]

We plaatsten een onderzoeksvoorstel op de website van de wetenschapswinkel over het risico voor LGBTI+ personen om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag te ervaren in de socio-cultureel werk en hoe dit risico zich verhoudt tot het algemene risico.

We staan in contact met het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en Prof. Dr. Anja Declercq, Directeur van LUCAS - het Centrum voor Zorgonderzoek en Consultancy - ter ondersteuning van een masterproef over prevalentie van kansarmoede bij LGBTI+ personen in Vlaanderen.

139. We namen deel aan externe onderzoeksprojecten. (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]

Çavaria doet mee met onderzoeksprojecten van academische instellingen, partners en andere relevante stakeholders wanneer dit bijdraagt tot çavaria's doelstellingen. Dit bijvoorbeeld als deelnemer in een adviesraad of door een bevraging in te vullen.

140. We verleenden advies aan onderzoekers. (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]

We gaven advies aan onderzoekers over hoe zij onderzoek kunnen voeren. Dit deden we enkel wanneer dit bijdroeg tot de doelstellingen van çavaria en steeds met aandacht voor kruispuntdenken.

141. We namen deel aan het LGBTQ-forum. (2 bijeenkomsten) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]

Het LGBTQ-Forum is een netwerk van onderzoekers en medewerkers uit diverse middenveldorganisaties die met seksuele en genderdiversiteit bezig zijn. De coördinator beleid was aanwezig op de vergadering in april, de beleidsmedewerker onderwijs op de vergadering in december.

142. We volgden evoluties op rond seksuele, gender- en seksediversiteit. (10 studiemomenten) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

De beleidsmedewerkers houden hun kennis actueel door wetenschappelijke en maatschappelijke evoluties op te volgen, zowel op internationaal, regionaal en lokaal niveau en voornamelijk over onze prioritaire thema's. Dit doen ze o.a. via desktop research, uitwisseling met relevante actoren, vormingen, studiedagen en congressen; en steeds met aandacht voor kruispuntdenken

OD 4.5: Çavaria stemt af en werkt samen met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.

143. We deden gezamenlijke lobbygesprekken met sleutelactoren binnen çavaria's prioritaire thema's. (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Wanneer partners of leden dit vragen en uit solidariteit ondersteunen we hun werk door onze contacten te delen en samen lobbygesprekken te voeren.

144. We stemden af over gelijke rechten met sleutelactoren binnen çavaria's prioritaire thema's. (20 (gebaseerd op 10 overlegmomenten voor welzijn, 6/academiejaar voor onderwijs, 2 voor project antigender)) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]

We deden beleidsmatig overleg over het bekomen van gelijke rechten voor LGBTI+ personen. We deden dit enerzijds om çavaria's doelstellingen te bekomen, anderzijds om de werking van de andere te versterken. We deden dit op eigen initiatief, binnen samenwerkingsovereenkomsten (bvb. met het IGVM en Sensoa) of via netwerken/overlegplatformen. Die zijn:

- onderwijs: Forum jeugd en seksualiteit, Week van de lentekriebels, Kies kleur tegen pesten, Platform SGG, Vlaamse Onderwijsraad (VLOR),
- welzijn: SOA-overleg, chemsex overleg, Vlaamse werkgroep suïcidepreventie, overleg prostitutie, klankbordgroep geestelijke gezondheidsbevordering.

145. We werken samen met Belgische ngo's om hun werking LGBTI+ inclusiever te maken. (2 samenwerkingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Er is een samenwerkingsovereenkomst met ngo's als Plan en Viva Salud. We zaten samen met hen om zowel hun interne werking als hun externe operaties meer LGBTI+ inclusief te maken.

146. We organiseren een 'netwerk internationaal' met relevante leden en partners. (2 vergaderingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We delen ervaringen en kennis die relevant zijn voor internationale solidariteit met LGBTI+

personen met lidverenigingen en partnerorganisaties tijdens een gezamenlijk overleg. ==> na overleg met Eva toch beslist dit niet meer op te nemen

147. We zijn lid bij relevante internationale samenwerkingsverbanden. (5 lidmaatschappen) [Algemeen coördinator, beleidsmedewerker onderwijs]

We zijn aangesloten bij de Europese en wereldwijde koepel van LGBTI+ organisaties, ILGA-Europe en Ilga World. We zijn lid van Transgender Europe (TGEU) en de Europese koepel van organisaties voor en door intersekse personen OII-Europe. Voor het thema onderwijs zijn we lid van de Europese LGBTI+ jongerenkoepel IGLYO. We evalueren de relevantie van dit lidmaatschap.

148. We organiseren een 'netwerk welzijn' met relevante leden en partners. (2 vergaderingen, 1 externe spreker) [Beleidsmedewerker welzijn]

We deelden ervaringen en kennis die relevant zijn voor het welzijn van LGBTI+ personen met lidverenigingen en partnerorganisaties, zoals het Transgender Infopunt en Sensoa. Het doel was om een expert uit te nodigen, om externe kennis binnen te brengen, Dit laatste is niet gelukt.

149. We verkennen nieuwe samenwerkingen rond het mentaal welzijn van LGBTI+ personen. (6 gesprekken) [Beleidsmedewerker welzijn]

We gingen nieuwe samenwerkingen aan en voerden daarvoor gesprekken met bijvoorbeeld The Human Link; de eerstelijnszone, de KU Leuven, ...

150. We zetelen in het bestuur van ILGA-Europe. (2 bestuursvergaderingen) [Algemeen coördinator]

Door in het bestuur te zetelen van de regionale en wereldkoepel, doet çavaria extra kennis op over inhoudelijke dossiers, community building en het organiseren van kennisuitwisseling

151. We nemen deel aan de oefening rond het gelijkekansenmiddenveld voorzien in het Vlaamse regeerakkoord. (vraaggestuurd) [Algemeen coördinator]

De Vlaamse administratie organiseerde in 2022 een onderzoek zodat de samenwerking tussen het GK middenveld beter kan. Çavaria werkte hier ook in 2024 aan mee (op overlegmomenten van de administratie).

4.5. Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak

SD 5: Çavaria informeert en sensibiliseert de samenleving en creëert een maatschappelijk draagvlak voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Federaal
- ▶ Socio-cultureel Werk Vlaanderen
- ▶ Projectmiddelen (Overhoop, de Warmste Week, AMIF)

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.

152. We nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [communicatiemedewerker]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 5 (SD 5) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 5. De afgevaardigde van SD 5 neemt mee beslissingen rond SD 6 en volgt de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 5.

153. We stimuleren onderzoek naar de bewoording van onze doelgroep (1 onderzoek) [Beleidsmedewerker communicatie]

We wilden begrijpen hoe verschillende terminologie om çavaria's doelgroep te beschrijven, overkomt bij de communicatiedoelgroepen van çavaria. Daarom spoorden we universiteiten aan om dit als onderzoeksopdracht op te nemen met studenten. We deden een aanvraag bij de UGent waarvoor we dit jaar niet weerhouden werden (er vielen enkele studenten weg waardoor er ook enkele cases werden geschrappt). We deden een nieuwe aanvraag bij een andere vak op aanraden van de UGent waar we ook niet weerhouden werden. Ook bij UAntwerpen deden we een aanvraag maar er was geen ruimte meer voor çavaria. Ze moedigden ons aan in 2025 een aanvraag te doen.

154. We delen nieuwe kennis en skills binnen het communicatieteam. (1 uitwisselingsmoment) [Beleidsmedewerker communicatie]

We wilden een (halve) dag voorzien om kennis en skills uit vormingen aan andere communicatiemedewerkers door te spelen. We merkten dat we deze dag een aantal keer moesten verzetten wegens ad hoc zaken die ertussen kwamen voor ons allemaal. In 2025 bekijken we hoe we dit anders kunnen aanpakken.

155. We communiceren via nieuwsbrieven. (12 nieuwsbrieven) [Beleidsmedewerker communicatie]

We gaven informatie over de werking van çavaria via de nieuwsbrief 'çavaria informeert' en we herdachten de nieuwsbrief 'çavaria beweegt'. Bij dat laatste bekijken we de doelstelling en doelgroep van de nieuwsbrief. We deden eindredactie op beide nieuwsbrieven.

156. We testen het gebruik van nieuwsbrieven voor KLIQ. (1 plan, 2 nieuwsbrieven, 1 evaluatie) [Beleidsmedewerker communicatie]

We testten de aanbeveling van de merkenstrategie om de band tussen KLIQ en (potentiële) klanten te versterken via nieuwsbrieven. We ontwikkelden het idee, voerden het uit en evalueerden het effect.

157. We zetten meer in op zoekmachineoptimalisatie. (1 vorming voor team communicatie, 5% meer websitebezoeken voor çavaria

) [Beleidsmedewerker communicatie]

SEO (Search Engine Optimization) bepaalt hoe makkelijk mensen je online kunnen vinden. Door SEO toe te passen krijg je meer organisch verkeer naar je website. Dit vergroot de zichtbaarheid van je boodschap en geeft de kans om een breder publiek te bereiken. We breiden onze kennis hierover uit, passen het toe en evalueren het effect. > de nieuwe medewerker die een focus heeft op oa marketing zal dit opnemen.

158. We bepalen de aanpak om tot een nieuwe communicatiestrategie te komen. (1 plan van aanpak) [Beleidsmedewerker communicatie]

We startten een denkoefening over het proces om een vernieuwde communicatiestrategie te hebben bij het nieuwe beleidsplan 2026-2030. In 2025 voeren we het proces uit. Vanaf 2026 starten we met de nieuwe communicatiestrategie.

159. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 1. (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker]

Dit houdt in:

- afstemming van communicatie bij actuele gebeurtenissen die onder SD 1 vallen
- ondersteuning bij het opstellen van een communicatieplan
- ondersteuning bij projecten onder SD 1 via het aanmaken van een webpagina

Dit doen we o.a. voor de campagne PAARS, communicatie over een nieuw traject voor de werkvloer, over trainingen voor professionals in de asielsector, over trainingen voor actoren van het Belgisch buitenlands beleid en over een leerkrachtennetwerk.

160. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 2. (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, medewerker communicatie]

Dit hield in:

- afstemming van communicatie bij actuele gebeurtenissen die onder SD 2 vallen
- ondersteuning bij het opstellen van een communicatieplan
- ondersteuning bij projecten onder SD 2 via een webpagina

Dit doen we o.a. voor de nieuwe pagina's van Lumi over het kruispunt LGBTI+ en etniciteit, bij het opstellen van een commplan voor 2024 + start 2025, en over de aanpassing van de Lumi website voor jongeren

161. We volgen vormingen om de kennis en vaardigheden rond communicatie te versterken. (3 vormingen) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Alle medewerkers van team communicatie volgden workshops, trainingen, ... om mee te zijn met de nieuwste en meest impactvolle communicatietrends.

162. We versterken de werking van SD 5 met stagiairs. (2 allround stagiairs/vrijwilligers per jaar) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

We zoeken en werken met een allround stagiair/vrijwilliger die meedraait in het team communicatie. De stagair werkt mee aan bijvoorbeeld: het persoverzicht, (eind)redactie, sociale media, video, podcasts, jaarlijkse update van de woordenlijst...

163. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 3. (6 nieuwsbrieven çavaria beweegt; per event 1 visual, 2 social media posts, 1 eventpagina op de website en 1 persbericht; per project 1 webpagina) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Dit hield in

- afstemming van communicatie bij actuele gebeurtenissen die onder SD 3 vallen
- ondersteuning bij het opstellen van een communicatieplan
- ondersteuning bij events door het aanmaken van visuals, een Facebook event, pagina op de website, een registratieformulier, promo op Facebook, persbericht opstellen en versturen, vormgeving van de visuals

- versturen van de nieuwsbrief 'çavaria beweegt'
- ondersteuning bij projecten SD 3 via een webpagina

Dit doen we o.a. voor Sparkle, Bi Curious, T-day, de AV + extra AV, de Brussels en Antwerp Pride, het beleid over (S)GG binnen in socio-cultureel werk voor LGBTI+ personen, het project Veilige(re) en Vertrouwde Omgevingen en de Take Care campagne.

**164. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 4.
(vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]**

We boden ondersteuning bij beleidsacties zoals beleidsstrategieën, crisiscommunicatie, beleidsrapporten, ...Dat kan gaan over het samen opmaken van een communicatieplan, websitepagina's, vertalingen, promo op sociale media en vormgeving. Dit o.a. voor het project rond de verkiezingen van 2024, communicatie over de ILGA-Europe rainbow index, communicatie over çavaria's standpunten, het rapport met beleidsaanbevelingen over Veilige(re) en Vertrouwde Omgevingen, communicatie over de onderzoeken naar de noden van KMO's rond LGBTI+ inclusie, de noden van LGBTI+ bewoners en professionals in de asielopvang, naar het welzijn van LGBTI+ personen van kleur en de impact van leeftijd op identificatie als LGBTI+ persoon, een studiedag voor eerstelijnszorgprofessionals en professionals in het basisonderwijs en communicatie over de week tegen pesten.

**165. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 6.
(vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]**

We communiceren over çavaria's strategie en acties rond kruispuntdenken en bieden ondersteuning bij mogelijke projecten onder SD 6

**166. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 7.
(vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]**

We boden ondersteuning via o.a.

- communicatie via çavaria's eigen kanalen over çavaria's beleid qua personeel, maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), ongewenst gedrag, ...
- verspreiding vacatures
- eindredactie
- communicatie i.h.k.v. fundraising
- beeldvorming van çavaria's personeel op de website

- ondersteuning en input bij projectvoorstellen
- foto's voor en communicatie over de webshop

**167. We coördineren het communicatief luik van extern gefinancierde projecten. (1)
[Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]**

Bij projecten waarbij çavaria communicatief de lead heeft:

- maakten we een communicatieplan op met de communicatiemedewerkers- en partners
- ontwikkelden we de vormgeving en andere communicatiematerialen
- maakten we de websitepagina's aan
- deden en coördineerden we vertalingen
- voerden we promo op sociale media
- ontwikkelden en implementeerden we de persstrategie

In 2024 gebeurde dit voor het project met de subsidie 'OverHoop'

168. We ondersteunen de uitwerking van het beleidsplan 2026-2030. (2 inputacties, 3 communicatieve acties) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

We deelden onze kennis voor de inhoud van het beleidsplan en communiceerden over het proces dat çavaria uitvoert om het nieuw beleidsplan uit te werken.

169. We publiceren çavaria magazines. (4 magazines) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

We publiceerden 4 çavaria magazines. De magazines geven een overzicht van çavaria's werking zoals interessant nieuws, updates over lopende projecten, de link naar onze merken... Het is ook een kanaal voor fundraising.

170. We werken een alternatief uit voor de brochures "alles wat je altijd al wilde weten over..." (1 brochure, 1 webpagina) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Samen met Gelijke Kansen Vlaanderen werkten we aan het verspreiden van laagdrempelige informatie over LGBTI+. We bekeken welke communicatiemiddelen daar het best voor zijn. Om de inhoud, vorm en toon te bepalen deden we een enquête bij verschillende doelgroepen via sociale media. We kregen daar heel wat reactie op en

konden zo goed bepalen hoe deze communicatie er best uitziet. Het meest opvallende wat hier uitkwam was een nood om ook online info te hebben en een nood naar meer info voor bondgenoten. We verwerkten dit in de communicatie. We focusten ook op Intersekse personen. Bij de lancering van de brochure was de brochure meteen uitverkocht. We bestelden op eigen middelen nog eens 10 000 brochures.

171. We herwerken çavaria's woordenlijst. () [Coördinator beleid en communicatie]

De woordenlijst op www.cavaria.be/woordenlijst geeft een overzicht van actueel en passend taalgebruik over seksuele en genderdiversiteit voor medewerkers van çavaria en externen. We updaten die jaarlijks om mee te blijven met evoluties. In 2024 doen we een grondigere herwerking, met aandacht voor zowel toegankelijkheid als nuance. We doen dit op basis van input uit onze community, input van relevante collega's en na afstemming met het Transgender Infopunt.

172. We communiceren via de website van çavaria. (12 updates (maandelijks)) [Communicatiemedewerker]

We hielden çavaria's website permanent up to date via aanpassing van inhoud (actuele dossiers, wedstrijden, ...) woordgebruik, interne en externe links,... We hielden hierbij steeds rekening met de voorwaarden voor een anysurfer label qua taalgebruik en beeldomschrijving.

173. We werken een plan uit om çavaria's website in overeenstemming te brengen met de vernieuwde merkenstrategie. (1 plan) [Communicatiemedewerker]

Dit plan omvat o.a. plaats voorzien op a.cavaria.be voor vroegere inhoud van zizomag.be, meer werken via storytelling en de gebruiksvriendelijkheid verbeteren. Dit betekent ook dat we de domeinnaam zizomag.be stopzetten (voor november 2024). We willen dat iedereen snel de juiste info vindt, ofwel op cavaria.be ofwel via een doorverwijzing naar KLIQ, Lumi, lidverenigingen of partners. Daarnaast stemmen we de inhoud van cavaria.be af tegenover de info op de websites van Lumi en KLIQ.

174. We voeren de meest dringende acties uit van het plan voor çavaria's website. (1 actie) [Communicatiemedewerker]

We bepaalden welke acties het meest dringend zijn wanneer het plan af is.

**175. We analyseren ons bereik online. (1 Google Analytics Rapport)
[Communicatiemedewerker]**

We volgden dit o.a. op via Google analytics rapporten

**176. We communiceren via de website van KLIQ. (Vraaggestuurd)
[Communicatiemedewerker]**

We houden de info op KLIQ's website up to date. Op vraag van medewerkers passen we pagina's aan. We houden hierbij steeds rekening met de voorwaarden voor een anysurfer label qua taalgebruik en beeldomschrijving.

**177. We integreren www.schooluitdekast.be op de websites van çavaria. (1 integratie)
[Communicatiemedewerker]**

De noodzaak bestaat niet langer om schooluitdekast als aparte website te hebben. We zetten de relevante informatie daarom over naar de website van çavaria en/of KLIQ.

178. We ontwikkelen een plan om de website van KLIQ in overeenstemming te brengen met de vernieuwde merkenstrategie. (1 plan) [Communicatiemedewerker]

Dit betekent onder andere dat de structuur van de website inspeelt op de customer journey zodat iemand die vorming of advies wil, sneller de juiste dienst of persoon vindt.

179. We voeren de meest dringende acties uit van het plan voor de website van KLIQ. (1 actie) [Communicatiemedewerker]

We bepaalden welke acties het meest dringend zijn wanneer het plan af is.

180. We informeren de medewerkers van çavaria over de mogelijkheden voor communicatieve ondersteuning. (1 infomoment) [Communicatiemedewerker]

We wezen de teamleden op de infopagina met relevante informatie. We lichtten die toe op het teammoment zodat collega's ervan op de hoogte zijn.

181. We communiceren via social media. (10 posts/week) [communicatiemedewerker, creative manager]

Çavaria en haar merken communiceerden op Facebook, Instagram, Twitter. (x) TikTok en LinkedIn.

182. We beheren de social media inboxen. (tweedagelijkse opvolging van 2 inboxen) [communicatiemedewerker, creative manager]

We volgden de inboxen van Facebook en Instagram op door vragen te beantwoorden of door te linken naar de relevante collega's binnen çavaria.

183. We promoten onze communicatie op sociale media via betaalde posts. (12 keer (maandelijks)) [communicatiemedewerker, creative manager]

We doen betaalde promotie via sociale media om meer mensen te informeren en te sensibiliseren. We willen ook meer conversie bekomen (bijvoorbeeld zorgen dat volgers ook donateur worden), adressen verzamelen, beleidsmatige acties pushen, ...

184. We modereren reacties op sociale media. (Dagelijks) [communicatiemedewerker, creative manager]

We checken de reacties op al onze social media. Bij vragen of opmerkingen geven we het nodige antwoord. Bij haatdragende of kwetsende opmerkingen ondernemen we de nodige acties om de social media ruimte terug veilig te maken.

185. We ontwikkelen en bewaken de huisstijl(en). (1 template of sjabloon per merk) [creative manager]

We brachten de huisstijlen van çavaria, Lumi en KLIQ in overeenstemming met de vernieuwde merkenstrategie om de link tussen de verschillende merken visueel te versterken. Dit hield onder andere een vernieuwd logo voor KLIQ in, waarbij nu 'powered by çavaria' staat.

186. We evalueren en updaten indien nodig het promomateriaal. (1 interne nodenbevraging, eventueel 1 aanpassing/nieuw product) [creative manager]

We bevraagden intern welke noden er zijn qua promomateriaal voor çavaria en haar merken. Hieruit kwam de nood naar boven voor een gemakkelijk te transporteren

infostand en een algemene çavariabrochure. Gezien in 2025 wordt nagedacht over een nieuwe communicatiestragetie lijkt het echter logisch om voor de uitvoering te wachten tot deze strategie klaar is.

187. We adviseren journalisten, programmamakers, audiovisuele sector, ... (6 proactieve contacten) [Woordvoerder]

We contacteerden journalisten, redacteurs en programmamakers proactief om hen te informeren over çavaria's werk of te adviseren rond seksuele en genderdiversiteit. Zo hadden we oa pro-actief contact om advies te geven om bij stukken over ons thema die heftig kunnen binnenkomen, Lumi mee te nemen onderaan het artikel. En regelden we pro-actief interviews ivm de çavaria awards 2023. Daarnaast reageerden we op elke vraag van de media.

188. We verspreiden persmededelingen. (10 persmededelingen) [Woordvoerder]

We hielden de Vlaamse media op de hoogte van onze activiteiten en standpunten en informeerden hen over ontwikkelingen op vlak van seksuele en genderdiversiteit. We verstuurden 15 persberichten en persuitnodigingen

189. We voorzien woordvoerderschap. (365 dagen) [Woordvoerder]

De persverantwoordelijke neemt het woordvoerderschap op. Die reageert op vragen in de mailbox (woordvoerder@cavaria.be) en is telefonisch bereikbaar voor de pers (+32 475 43 16 41).

190. We sensibiliseren aan de hand van storytelling. (4 communicatiestrategieën met storytelling) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Bij het communiceren voor çavaria en haar merken werken we volgens het storytelling principe.

191. We communiceren over çavaria's werk voor de verkiezingen in 2024. (1 campagne, 2 reacties op de verkiezingsresultaten (juni en oktober); 2 updates over çavaria's beleidswerk) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Onze communicatie zorgt er mee voor dat:

- mensen informatie hebben over de LGBTI+ inclusie in partijprogramma's zodat ze hun stem daarop kunnen baseren.
- beleidsmakers çavaria's standpunten kennen wanneer ze regeerprogramma's uitwerken
- het brede publiek weet welk beleidswerk çavaria doet rond de verkiezingen

192. We sensibiliseren via de çavaria awards. (1 communicatiestrategie, 1 persstrategie, 1 vormgeving, 1 viering/bedanking) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Elk jaar reikt çavaria de Lifetime Achievement Award, de Diversity Award en de Community Award uit. Hiervoor nomineren we eerst personen en initiatieven. Daarna reiken we de awards uit op ons jaarlijks event Sparkle.

193. We informeren over het werk dat çavaria en haar merken in 2023 deden via een extern jaarverslag. (2 jaarverslagen) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

We publiceerden het jaarverslag van çavaria (incl. KLIQ) en het jaarverslag van Lumi.

194. We sensibiliseren onze achterban over kruispuntdenken. (3 acties) [Communicatiemedewerker]

çavaria zet in op kruispuntdenken, maar deze term is niet voor iedereen evident. Daarom maakten we de term en betekenis bekender bij onze achterban. Daarvoor planden we communicatieve acties op onze sociale media en in onze magazines.

195. We geven communicatieve ondersteuning aan diverse externe initiatieven (Vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker]

Op vraag van andere organisaties en uit solidariteit gaf çavaria communicatieve ondersteuning aan bepaalde acties/events/gebeurtenissen, zoals de Mars Ihsane Jarfi. Dit kon gaan om vormgeving, sociale media posts, websitecontent, communicatiestrategie, ... We gaven onder andere advies aan onze enkele lidverenigingen over hoe om te gaan met sociale media en negatieve comments.

196. We zenden een spot uit op de VRT (1 spot) [communicatiemedewerker, creative manager]

We maakten gebruik van het aanbod 'gratis zendtijd' van de VRT om een oproep te doen voor steun aan çavaria.

OD 5.3 Çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media.

197. We nemen deel aan de diversiteitscel van de VRT. (vraaggestuurd)

[Beleidsmedewerker communicatie]

Çavaria was ook in 2024 lid van de diversiteitscel van de openbare omroep. We gaven de VRT advies, begeleiding... rond LGBTI+ inclusie en zetten het non-binaire thema op de agenda ivm onderzoek, representatie...

198. In de beeldvorming op onze eigen media hebben we aandacht voor het brede spectrum van seksuele, gender- en seksediversiteit en voor kruispuntdenken. (2 acties, bvb take overs) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

In foto's, tekeningen of video's, tonen we de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. We zorgen dat zoveel mogelijk subdoelgroepen en kruispunten zichtbaar zijn. Dit deden we afgelopen jaar onder andere door 2 takeovers op onze sociale media:

- door vrijwilliger Joben, over intersekse
- door Alex, over non-binair ouderschap

199. We bouwen ons netwerk van influencers verder uit. (1 update, 5 nieuwe influencers) [communicatiemedewerker, creative manager]

We zochten nieuwe influencers waar nodig en onderhielden contact met betrokken influencers. Zo vroegen we hen bijvoorbeeld om communicatie te delen van bijvoorbeeld de verkiezingscampagne en Alles wat je wilde weten over LGBTI+.

200. We zetten influencers in. (3 keer) [communicatiemedewerker, creative manager]

We zetten influencers in in onze communicatiemix. Daarbij houden we rekening met de verschillende kruispunten. Zo willen we onze communicatie meer representatief maken, een meer diverse doelgroep bereiken, onze communicatie breder verspreiden en dus meer impact te hebben.

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.

201. We verspreiden de communicatie van leden en partners van çavaria. (15 acties)
[Communicatiemedewerker, creative manager]

Dit gaat over organisaties waarmee we een samenwerkingsovereenkomst hebben, maar ook over de materialen van de Vlaamse administratie Gelijke Kansen.

202. We passen çavaria's MVO-beleid toe in onze communicatie. (Elk drukwerk)
[Creative manager]

We hielden rekening met de duurzaamheid en wie het communicatiemateriaal maakt (bijvoorbeeld gadgets, gedrukt materiaal, ...).

4.6. Een solidaire en inclusieve beweging

SD 6: Çavaria werkt actief aan een solidaire en inclusieve beweging waar individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties zich mee kunnen verbinden.

SUBSIDIES:

- ▶ Socio-Cultureel Werk Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Federaal
- ▶ DGD

OD 6.1 Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en expertise bij maatschappelijke actoren (kennis, vaardigheden en attitudes) rond intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismes.

203. We overleggen op een strategisch niveau over çavaria's werk rond kruispuntdenken (6 overlegmomenten) [1 afgevaardigde per SD]

Per strategische doelstelling (SD) zat minstens één iemand in het strategisch overleg rond kruispuntdenken. Deze teamleden gaven input voor çavaria's werk rond kruispuntdenken o.b.v. hun ervaringen en kennis én op basis van feedback van teamleden uit hun SD's. Ze namen beslissingen over kruispuntdenken binnen çavaria en volgden de uitvoering ervan op in binnen hun SD's.

204. We doen een 'kruispuntencheck' bij besluitvorming door de coördinatoren (1 aanpassing sjabloon verslag co-team) [Algemeen coördinator]

In 2023 maakten we een kruispuntenchecklist. In 2024 voeren we die in voor beslissingen in het co-team.

205. We geven advies bij het uitwerken van personeels- en vrijwilligersbeleid. (3 adviezen) [Coördinator beleid en communicatie]

Wanneer het personeels- en vrijwilligersbeleid aangepast moet worden, geven we advies vanuit kruispuntdenken en werd dit geagendeerd op het SD 6 overleg.

206. We voorzien jaarlijks een training over gender voor het personeel en het bestuursorgaan. (2 vormingen

1 opname in het onthaalbeleid) [Coördinator beleid en communicatie]

Zowel de het bestuursorgaan, de leidinggevenden, de vertrouwenspersonen en de andere werknemers volgen de vormingen. De vorming over gender kan ofwel fysiek gegeven worden, ofwel via çavaria's e-learning. De vorming is permanent beschikbaar via de e-learning; dit werd gecommuniceerd aan alle betrokkenen.

207. We voorzien jaarlijks een vorming, door externe experts, over een ander kruispunt dan gender voor het personeel, het bestuursorgaan en vrijwilligers (1 vorming) [Coördinator beleid en communicatie]

Op de teamtweedaagse werd een vorming gegeven over het kruispunt etnisch-cultureel en aan het bestuursorgaan werd er een vorming over het kruispunt sociaal-economisch gegeven.

208. We monitorden en evaluerden de ondernomen acties rond kruispuntdenken. (1 evaluatie) [Coördinator beleid en communicatie]

We onderzoeken jaarlijks of de ondernomen acties het gewenste effect hebben.

209. We communiceren çavaria's intern beleid tegen discriminatie regelmatig en maken het makkelijker vindbaar. (4 informatieve acties) [Coördinator beleid en communicatie]

In 2021 bleek dat niet alle personeelsleden op de hoogte zijn van de acties die çavaria intern onderneemt om uitdagingen omwille van gender, leeftijd, socio-economische situatie, etnisch-culturele achtergrond en/of handicap te voorkomen of weg te werken. Daarom gaan we hier meer over te communiceren. We communiceerden hierover 3 keer op teams en 1 keer op teammoment in december

210. We zoeken financiering voor de werking rond kruispuntdenken. (1 project) [Coördinator beleid en communicatie]

Grondig werk rond kruispuntdenken vraagt personeelstijd en expertise, waarvoor we externen naar willen vergoeden. Hiervoor zoeken we naar nieuwe financiering. We dienden een projectvoorstel over Lumi voor feeling youth P&V in, het was voor jongeren en met aandacht voor kruispuntdenken

211. We zetten bovenaan interne beleidsnota's een disclaimer die flexibiliteit aanmoedigt in de toepassing ervan. (1 disclaimer) [Coördinator beleid en communicatie]

Interne beleidsnota's hebben het voordeel dat ze afspraken duidelijk kunnen maken. Tegelijk is het belangrijk om bij het toepassen voldoende flexibel te zijn en in individuele gevallen af te wijken als het beleid moeilijkheden veroorzaakt. In 2023 werkten we een disclaimer uit om bovenaan interne beleidsdocumenten te zetten. Vanaf 2024 voeren we die in.

212. We doen een 'kruispuntencheck' voor acties in het jaarplan. (1 extra kolom in sjabloon jaarplan) [Coördinator beleid en communicatie]

In 2023 maakten we een kruispuntenchecklist. In 2024 voeren we die in voor acties in het jaarplan en voegde we ook een extra kolom toe in ons jaarplan.

213. We volgen een traject rond armoede. () [coördinator beleid en communicatie]

In 2023 volgde het hele team een basisworkshop over het kruispunt LGBTI+ en (kans)armoede. In 2024 volgden SD 3 en de personeelsmedewerker een extra traject rond armoede om in detail te bekijken wat we op dat vlak kunnen verbeteren in ons socio-cultureel werk en personeelsbeleid.

214. We ondersteunden de uitwerking van het beleidsplan 2026-2030. (2 inputacties) [coördinator beleid en communicatie]

We deelden onze kennis voor de inhoud van het beleidsplan en communiceren over het proces dat çavaria uitvoert om het nieuw beleidsplan uit te werken.

215. We communiceren bij acties over de vijf kruispunten duidelijk de definitie van de terminologie én dat we steeds van zelfidentificatie uitgaan. (3 communicaties) [Coördinator beleid en communicatie, communicatiemedewerker]

In het beleidsplan 2021-2025 stelde çavaria als doelstelling om extra in te zetten op de kruispunten gender, leeftijd, beperking, socio-economische achtergrond en etniciteit. Deze begrippen zijn niet voor iedereen duidelijk. Daarom hebben we definities aangenomen. Nu communiceren we die zoveel mogelijk zodat onze achterban begrijpt wat we met die identiteitskenmerken of leefomstandigheden bedoelen.

216. We versterken de kerncompetentie kruispuntdenken via vorming. (1 vorming) [medewerker personeel]

We organiseerden een verplichte vorming voor heel het team rond het kruispunt 'socio-economische status' in samenwerking met De Link en een vorming rond het kruispunt 'etnisch-culturele identiteit' in samenwerking met LEVL. Het concept kruispuntdenken wordt toegelicht in de basisvorming van KLIQ, die elke nieuwe medewerker verplicht dient te volgen.

217. Çavaria's bestuursorgaan zet in op kruispuntdenken. (1 actie) [Algemeen coördinator]

Ook het bestuursorgaan van çavaria zet in op kruispuntdenken. Hiertoe zet het minstens één actie uit, die deel uitmaakt van een ruimer traject ter bevordering van kruispuntdenken.

OD 6.2 Çavaria betreft gericht groepen op intersecties in organisatiebeleid, in de beweging en naar zichtbaarheid toe.

Wanneer deze acties onder çavaria's algemene werking vallen, worden ze telkens vermeld bij de specifieke strategische doelstellingen.

Zie bijvoorbeeld actie onder OD 5.3 Çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media: take-over van sociale media door rolmodellen met aandacht voor kruispunten

OD 6.3 Çavaria informeert, sensibiliseert en mobiliseert de eigen beweging in het kader van de internationale LGBTI+-werking en internationale solidariteit met LGBTI+-personen wereldwijd.

218. We informeren de Vlaamse LGBTI+ community over internationale ontwikkelingen in verband met LGBTI+ thema's. (1 informatiemoment) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Çavaria wil bouwen aan solidariteit tussen de LGBTI+ gemeenschap in Vlaanderen en buitenlandse LGBTI+ activisten en verenigingen. Om dit te bekomen, verspreiden we informatie over seksuele en genderdiversiteit in het buitenland en waarom solidariteit nodig is. We informeerden hoe de community hier zich kan inzetten voor seksuele en genderdiversiteit wereldwijd en boden daarbij steun waar mogelijk. Communicaties gingen o.a. over de situatie in Rusland, Bulgarije, Georgië en Palestina.

219. We communiceren via onze algemene communicatie over çavaria's internationale werking. (2 berichten) [Communicatiemedewerker]

We berichten op een transparante wijze die tegelijk de veiligheid van onze buitenlandse partners garandeert. We erkennen hierbij eveneens het (neo-)koloniserend karakter van ontwikkelingssamenwerking, vertrekken steeds vanuit solidariteit en streven altijd naar een respectvolle communicatie.

220. We roepen op tot solidariteit met buitenlandse LGBTI+ actoren. (2 oproepen)
[Communicatiemedewerker]

Op vraag van en in samenwerking met buitenlandse LGBTI+ actoren roept çavaria de beweging op om actie te ondernemen ter ondersteuning van LGBTI+ personen in het buitenland. Hierbij volgen we onze principes voor internationaal werk: eigenaarschap, schadepreventie, duurzaamheid en samenwerking.

OD 6.4 Çavaria steunt andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen in hun strijd voor gelijke kansen en rechten door hun boodschap mee te ondersteunen.

221. We delen campagnes van partnerorganisaties via onze kanalen. (Vraaggestuurd, 1 communicatie over de campagne In My Name) [Communicatiemedewerker]

Op regelmatige basis vragen partnerorganisaties ons om hun campagne mee te verspreiden via onze eigen kanalen. Dat kan gaan over campagnes waar we actief aan hebben meegewerkt, maar ook over campagnes waar çavaria niet zelf in betrokken is. Hiermee willen we het bereik dat çavaria doorheen de jaren opbouwde, op een solidaire manier inzetten om andere bewegingen te ondersteunen. In My Name was een nationaal platform voor een positief migratiebeleid, mee ondersteund door onder andere VWW. Communicatie is er niet gekomen omdat het platform erg grassroots was en er dus ook geen duidelijke acties uit gekomen zijn.

OD 6.5 Çavaria zorgt voor kennisuitwisseling en overleg met andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen rond raakvlakken en manieren om elkaar te versterken.

222. We namen deel aan platformen van andere belangenbehartigers. (3 platformen) [Coördinator beleid en communicatie]

We zijn lid of namen deel aan verschillende platformen- van (onder meer):

- Nederlandstalige Vrouwenraad
- Platform Praktijktesten
- Unia & Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- In My Name, de beweging die campagne voert voor een positief migratiebeleid

4.7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

SD 7: Çavaria werkt aan een kwaliteitsvolle organisatie om het uitwerken van de inhoudelijke strategische doelstellingen optimaal te ondersteunen en mogelijk te maken.

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Federaal
- ▶ Sociaal Cultureel Werk

OD 7.1: Çavaria werkt aan een gezamenlijk vrijwilligersbeleid met aandacht voor continuïteit.

223. We coachten de teamleden. (2 gesprekken per teamlid) [Coördinatieteam]

Elk teamlid doorliep de verschillende verplichte gesprekken zoals beschreven in de gesprekscyclus en had ook steeds de mogelijkheid tot bijkomende formele of informele coachingsgesprekken.

224. We werven aan volgens de nood. (Volgens nood) [Coördinatieteam]

De coördinatoren werven samen met de medewerker personeel, relevante personeelsleden en externe experts nieuwe teamleden aan. Dit houdt in dat zij de vacature opstellen, een selectie maken van de ingezonden sollicitatiedocumenten, sollicitatiegesprekken houden en feedback geven aan de kandidaten.

225. We voorzien jaarlijks de mogelijkheid om via çavaria een griepvaccin te laten zetten (1 informatieve mededeling) [Medewerker personeelszaken en administratie]

Teamleden werden over de mogelijkheid, het nut en de mogelijke bijwerkingen van de griepspuit geïnformeerd.

226. We deden de personeels- en loonsadministratie in samenwerking en overleg met SD Worx en Sociare. (2 samenwerkingsovereenkomsten) [Medewerker personeelszaken en administratie]

De loonverwerking werd maandelijks afgesloten op de 1 werkdag van de volgende maand.

227. We hebben opgeleide vertrouwenspersonen waarbij de teamleden terecht kunnen. (2 intervisies) [Vertrouwenspersoon]

Deze twee vertrouwenspersonen hebben een opleiding tot vertrouwenspersoon bij IDEWE achter de rug en volgen jaarlijks een intervisie. Er wordt tijd in het takenpakket vrijgemaakt voor vertrouwelijke gesprekken

228. We doen een denkoefening over de fysieke en emotionele veiligheid van teamleden. (1 denkoefening) [medewerker personeel]

Onderzoek, eigen ervaringen en ervaringen van andere middenveldorganisaties tonen dat mensen die zich publiek inzetten voor gelijke kansen te maken krijgen met intimidatie. Ze krijgen bijvoorbeeld haatberichten, worden gefilmd of privé-informatie wordt publiek gemaakt. Dit heeft een impact op de fysieke en emotionele veiligheid. Daarom onderzochten we welke maatregelen we kunnen nemen om dit zoveel mogelijk te voorkomen of goed te reageren wanneer dit toch gebeurt.

229. We hebben een dynamisch personeelsbeleid. (1 waarderingsbeleid en 1 workationpolicy) [medewerker personeel]

Elk jaar nemen we enkele elementen uit het personeelsbeleid onder de loep. We evalueren of elementen nog van toepassing of nodig zijn voor onze organisatie, of deze nog overeenkomen met de wettelijke bepalingen en passen deze indien nodig aan. We bekijken -op basis van de nood en actualiteit- welke zaken we kunnen uitwerken. In 2024 gingen we aan de slag met het waarderingsbeleid en de workationpolicy. We hielden inputmomenten met het team, vergaderingen met de werkgroep personeel en kwamen zo tot 2 nieuwe policies die op teammomenten aan het team gepresenteerd werden.

230. We hebben een interne preventieadviseur. (1 preventieadviseur met erkende opleiding) [medewerker personeel]

Elke werkgever met meer dan één personeelslid is verplicht om een interne dienst voor preventie en bescherming (IPDBW) op het werk op te richten. Minimum één werknemer is als preventieadviseur aangesteld en volgde hiervoor de nodige opleiding.

231. We hebben een externe preventieadviseur. (1 contract bij IDEWE) [medewerker personeel]

Als werkgever ben je verplicht aangesloten bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EPDBW). Voor opdrachten waarvoor de interne preventieadviseur onvoldoende kennis over heeft, werd deze dienst ingeschakeld.

232. We streven naar een gemiddeld personeelsverloop en een lage uitval door burnout. (1 Wellfie; 1 actieplan; min. 1 actie) [medewerker personeel]

Het Wellfie-resultaat is een risico-analyse en is de indicator voor het psychosociaal welbevinden van de teamleden, wat rechtstreeks samengaat met het personeelsverloop

en uitval wegens burnout. Op basis van de wellfie stelden we het jaarlijks actieplan psychosociaal welzijn op met een aantal potentiële preventieve acties.

233. We hebben aandacht voor het psychosociaal welzijn op het werk. (1 actieplan) [medewerker personeel]

Op basis van de wellfie stelden we een actieplan op rond psychosociaal welzijn met een aantal potentiële preventieve acties.

234. We werken coöperatief met de personeelsleden aan het personeelsbeleid. (2 maandelijks werkgroep personeel) [medewerker personeel]

De werkgroep personeel kwam 2 maandelijks samen. Naast de opvolging van het actieplan psychosociaal welzijn behandelden zij vragen uit de ideeënbus en ad hoc projecten.

235. We stimuleren een veilige en ergonomische werkomgeving, zowel thuis als op kantoor. (1 vrijblijvende vorming; 1 OptiDesk bevraging per nieuwe werknemer) [medewerker personeel]

We namen in ons open vormingsaanbod vrijblijvende vormingen rond het thema op. Dit kan in samenwerking met de externe dienst Preventie en Bescherming op het Werk (IDEWE). Elke nieuwe medewerker kreeg toegang tot de self-assessment tool OptiDesk waarmee beeldschermwerkers een risicoanalyse kunnen uitvoeren over hun werkomgeving en gepersonaliseerd advies krijgen.

236. We informeerden het bestuursorgaan over het personeelsbeleid. (2 geupdatete organogrammen) [medewerker personeel]

Op het bestuursorgaan werd het organogram op regelmatige basis gedeeld. Bij grote problemen werd de personeelsverantwoordelijke van het bestuursorgaan geconsulteerd. Het jaarlijks toelichten van het personeelsbeleid werd in januari 2025 geagendeerd

237. We informeren het bestuursorgaan over het personeelsverloop. (1 analyse personeelscijfers) [medewerker personeel]

Op het bestuursorgaan worden de trends en cijfers van het personeel geanalyseerd en gedeeld met het bestuursorgaan. Dit werd voorbereid om in januari 2025 toe te lichten op het bestuursorgaan.

238. We hebben een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers. (1 update werkgelegenheidsplan) [medewerker personeel]

Volgens onze CAO zijn wij als onderneming met meer dan 20 werknemers verplicht een werkgelegenheidsplan op te stellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Dit dient jaarlijks geupdate te worden. We deden in 2024 één update.

239. We zijn in regel met de GDPR-wetgeving. (1 GDPR check) [medewerker personeel]

We deden een jaarlijks een check van de toepassing van de GDPR-wetgeving. De medewerker personeel gaf een toelichting op een teammoment. Er werd een register verwerkingsactiviteiten opgesteld en een logboek bijgehouden. De medewerker personeel maakte steeds de GDPR-reflex bij nieuwe initiatieven en werkwijzes.

240. We experimenteren met het concept 'collectieve sluiting'. (1 evaluatie collectieve sluiting) [medewerker personeel]

Bij de herziening van het arbeidsreglement in 2023 schrapten we het collectief verlof. Om toch een periode van gezamenlijke deconnectie te hebben, testten we in 2024 het concept collectieve sluiting uit, waar we gesloten waren naar de buitenwereld en er intern geen overlegmoment gepland werden. De evaluatie van dit concept staat gepland voor januari 2025,

241. Er was ondersteuning en coaching voor de leidinggevenden. (1 dag opleiding, 2 intervisies) [medewerker personeel]

We zetten in op waarderende en coachende leidinggevenden. Hierin werden ze ad hoc ondersteund door de medewerker HR, naast een tweedaagse opleiding rond leidinggevende vaardigheden en een coachingsankermomenten(intervisie) per kwartaal.

242. We streven naar een divers medewerkersbeleid. (1 actie) [medewerker personeel]

We integreerden het kruispuntdenken in elk HR-domein. We hadden speciale aandacht voor het kruispunt etnisch culturele identiteit in aanwervingen. We hebben hiervoor samengewerkt met VDAB en kregen advies van LEVL. We verkenden onder andere opties

voor taalondersteuning op de werkvloer. We gaan in 2025 verder met de denkoefening rond taal.

243. We benoemen kruispuntdenken als kerncompetentie. (1 kerncompetentie kruispuntdenken) [medewerker personeel]

We namen kruispuntdenken op als kerncompetentie. Dit wil zeggen dat we het belangrijk vinden dat elk teamlid hiermee vertrouwd is en dat we respect hebben voor een kritische houding om kruispuntdenken binnen de organisatie te bewaken.

244. We implementeren en evalueren het beleid ongewenst gedrag. (3 clausules, 1 evaluatiemoment) [medewerker personeel]

In 2023 stelden we een beleid op rond ongewenst gedrag. In 2024 kreeg dit verder vorm en werd het geïmplementeerd. Hieronder valt discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. We eisen dat werknemers, vrijwilligers en partners zich houden aan ons beleid rond ongewenst gedrag en dat iedereen toeziet op de naleving ervan door deze personen. We informeerden hen hierover en nemen het in 2025 op als clausule in arbeidsovereenkomsten (voor werknemers), als aansluitingsvoorwaarde (voor lidverenigingen) en in contracten (voor inhoudelijke partners en klanten van KLIQ). We organiseren jaarlijks een evaluatiemoment om af te toetsen of we de naleving van de clausule voldoende opvolgen, of de inhoud nog steeds gepast is.

245. We evalueren de gesprekscyclus. (1 herwerkte functioneringscyclus) [medewerker personeel]

In 2022 voerden we een nieuwe gesprekscyclus in. In 2023 evalueerden we de cyclus. In 2024 herwerken we de cyclus op basis van de evaluatie. In 2025 zullen we de herwerkte versie introduceren aan het team en starten met het uittesten hiervan.

246. We bevragen in de gesprekscyclus of teamleiden moeilijkheden ervaren bij personeelsbeleid. (1 aanpassing van vragen in gesprekscyclus) [medewerker personeel]

Naast de herinnering via een disclaimer, willen we de drempel verlagen voor personeelsleden om aan te geven dat ze moeilijkheden ervaren bij de toepassing van personeelsbeleid. Daarom voegden we toe aan de gesprekscyclus dat leidinggevenden hiernaar vragen tijdens de gesprekken.

247. We hebben een actueel vormingsbeleid met opleidingsplan. (1 update vormingsbeleid, 1 opleidingsplan, 1 communicatie over het nieuwe opleidingsplan naar de werknemers) [medewerker personeel]

Een goede begeleiding van de medewerkers betekent mogelijkheden voorzien om zichzelf te ontwikkelen, levenslang bij te leren, competenties te versterken en te ontwikkelen. Çavaria besteedt daarom veel aandacht aan vorming, training en opleiding en voorziet veel mogelijkheden tot het volgen van taakspecifieke en algemene vormingen. Hiervoor hebben we een vormingsbeleid waarbij we rekening houden met persoonlijke voorkeuren en opleidingsnoden van de medewerkers en de wettelijke vereisten voor collectieve arbeidsopleidingstijd. Elk jaar stellen we tijdens het eerste kwartaal een nieuw wettelijk verplicht opleidingsplan op. Jaarlijks delen we het nieuwe opleidingsplan mee aan de werknemers.

248. We hebben aandacht voor persoonlijke groei van ons personeel. (1 denkoefening) [medewerker personeel]

In kader van het Vlaams Opleidingsverlof deden we in 2024 een denkoefening hoe we dit wettelijk verlof kunnen inpassen in ons personeelsbeleid. We voegden het toe als optie aan ons vormingsbeleid en ontwikkelden een draaiboek voor de personeelsmedewerkers en teamcoördinatoren de administratieve processen hierbij te begeleiden.

249. We organiseren een workshop rond netwerken. (1 workshop) [medewerker personeel]

Voor veel teamleden behoort netwerken tot hun job: met vrijwilligers, met partnerorganisaties, met klanten bij KLIQ, met politici, ... Dit is niet voor iedereen even evident. Daarom organiseerden we intern een workshop rond netwerken waarin we elkaar tips en tricks kunnen geven om het netwerken wat makkelijker te maken.

250. We doen een teambuilding met het volledige team. (1 teambuildende activiteit) [medewerker personeel]

Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers beter presteren als ze zich deel vormen van een team en zo werken naar een gemeenschappelijk doel. We zetten met çavaria bewust in op het vormen van banden tussen medewerkers. We organiseerden een teambuilding tijdens onze 'team-2-daagse' en tijdens ons jaarlijks 'eindejaarsfeest'.

251. We hebben aandacht voor stagiairs die financiële drempels ondervinden om bij çavaria stage te lopen. (1 disclaimer) [medewerker personeel]

We hebben in onze stagevacatures een financiële disclaimer voorzien waarbij we aanbieden in gesprek te gaan over deze drempel. Samen met de potentiële stagiair gaan we op zoek naar een oplossing om financiële drempels lager te maken.

252. We vernieuwen het stagebeleid. (1 stagebeleid) [medewerker personeel]

We namen het huidige stagebeleid onder de loep en passen het aan tot een hedendaags stagebeleid dat de waarden en normen van de organisatie weerspiegelt. Zo is er aandacht voor waardering, degelijk materiaal, helderheid over welke kosten er al dan niet vergoed worden, duidelijk omschreven stageopdrachten en kwalitatieve begeleiding.

253. De HR-documenten zijn steeds vrij recent. (1 geupdate document) [medewerker personeel]

Elk jaar is er een update van één van de grotere HR-documenten (arbeidsreglement, intern reglement, deontologie personeel en het çavariahandboek). In 2024 focusten we ons op het arbeidsreglement.

254. We nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [medewerker personeel]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 7 (SD 7) werken, nam minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 7. De afgevaardigde van SD 7 nam mee beslissingen rond SD 6 en volgde de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 7.

255. We hebben een onthaalprocedure voor nieuwe medewerkers. (1 onthaalprocedure) [medewerker personeel]

Çavaria vindt het belangrijk om nieuwe medewerkers een warm welkom te geven. Een belangrijk element hiervoor is om hen de eerste weken goed op te vangen en de nodige informatie te geven. Hiervoor werkten we in 2023 een onthaalprocedure uit die zich focust op een planning voor de eerste weken, informatie over de organisatie en het takenpakket door verschillende collega's en een informeel welkomsmoment. In 2024 deden we kleine aanpassingen die nodig blijken na evaluatie van de implementatie.

256. We hebben een afscheidprocedure voor medewerkers die afscheid nemen van de organisatie. (1 checklist en 1 sjabloon exitgesprek) [medewerker personeel]

Çavaria fungeert vaak als springplank naar andere organisaties. We willen het afscheid van medewerkers vlot laten verlopen en ontwikkelden daarvoor een praktische checklist. Na het vertrek vindt er een exitgesprek plaats als de werknemer hiervoor openstaat.

257. We bepalen het personeelsbeleid en voeren het uit. (5 gesprekken) [medewerker personeel, coördinatieteam]

De medewerker personeel en coördinatoren werken het personeelsbeleid samen uit. De medewerker personeel voert het uit via coaching, ad hoc gesprekken, opvolging van het welzijnsbeleid, ... De coördinatoren voeren het uit door de gesprekscyclus te doorlopen met hun teamleden, via coaching en door het opvolgen van het welzijnsbeleid.

258. We werken aan kennisoverdracht tussen de verschillende strategische teams. (7 momenten) [Zakelijk coördinator]

Maandelijks delen we de successen en projecten van één deelteam met het volledige team op het teammoment. Elk deelteam werd voorgesteld op het maandelijks teammoment.

259. We deden teambuilding met de verschillende deelteams. (1 kader) [Zakelijk coördinator]

Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers beter presteren als ze zich deel vormen van een team en zo werken naar een gemeenschappelijk doel. We zetten met çavaria bewust in op het vormen van banden tussen medewerkers. Er is een budget en een kader voorzien voor de coördinatoren.

260. We dachten na over het nieuwe jaar- en beleidsplan op een denktweedaagse. (1 denktweedaagse) [Zakelijk coördinator]

Op de jaarlijkse team-2-daagse dachten we na over het nieuwe beleidsplan 2026-2030. Daarnaast waren er ook verschillende inputmomenten om met het team na te denken over het beleidsplan. En werd er in de deelteams nagedacht over het jaarplan van 2025.

261. We onderzochten de mogelijkheden voor loonoptimalisatie. (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator]

Dit gaat bijvoorbeeld over verhoging van de maaltijdcheques (2022), fietsleasing (2023), hospitalisatieverzekering (2024), Bluebike als woonwerkverkeer (2024),...

262. We analyseren ons loonpakket (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator]

We vergelijken ons loonpakket met vergelijkbare organisaties. Er liep een onderzoek.

263. We hebben opgeleide, externe vertrouwenspersonen waarbij bestuursleden terecht kunnen. (1 externe vertrouwenspersoon) [Algemeen coördinator]

Dit op basis van een nood bij bestuursleden om terecht te kunnen bij een vertrouwenspersoon die een luisterend oor biedt aan vrijwilligers bij çavaria die in aanraking komen met agressie of geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en andere ongewenste omgangsvormen.

OD 7.2: Çavaria werkt aan een doordacht personeelsbeleid met aandacht voor stabiliteit en het psychosociaal welbevinden.

264. We ontwikkelden projectideeën volgens een systematische aanpak. (1 evaluatie) [Coördinator beleid en communicatie]

Wanneer we een project opstellen overziet de procescoördinator dat alle stappen gevolgd worden en de nodige personen betrokken zijn bij de ontwikkeling. Het draaiboek werd in 2023 uitgewerkt. In 2024 voerden we het uit. We evalueerden dit al deels. Er zal nog een verdere evaluatie en update zijn in 2025.

265. We communiceerden over de uitgevoerde activiteiten via een jaarverslag. (1 jaarverslag) [Coördinatieteam]

In dat jaarverslag tonen we welke acties uit het jaarplan we uitvoerden en verklaren we waarom we acties anders of niet deden.

266. We communiceerden over de toekomstige activiteiten via een jaarplan. (1 jaarplan) [Coördinatieteam]

We stelden een jaarplan op met de acties die we het volgend kalenderjaar nodig vinden.

267. We overleggen volgens een duidelijk systeem. (1 systeem) [Coördinatieteam]

We overlegden intern volgens een vaste structuur die afgestemd is op het doel en de frequentie van een overleg. De coördinatoren faciliteren deze vergaderingen.

268. We hebben een heldere interne overlegstructuur. (1 nota) [Zakelijk coördinator]

Er is veel kruisbestuiving en samenwerking tussen de verschillende deelteams binnen de organisatie. Om helderheid te scheppen in de verschillende overleggen en verantwoordelijkheden vast te leggen bestaat er een duidelijke onderverdeling tussen de verschillende overlegstructuren.

269. We hebben een ordeningsplan voor de digitale opslag van documenten. (1 ordeningsplan, 1 herhaling op het teammoment) [Zakelijk coördinator]

Deze structuur is omschreven in een intern document: de algemene én specifieke opbouw, alsook beveiligingsniveau en bewaringstermijnen.

270. We hebben afspraken over de naamgeving van digitale documenten. (1 nota, 1 herhaling op het teammoment) [Zakelijk coördinator]

Uniformiteit in de naamgeving van documenten maakt het gemakkelijker om snel het juiste document terug te vinden. Hiervoor dient iedereen dezelfde naamgevingsstructuur te hanteren. Jaarlijks overlopen we deze structuur met het team. Ook in 2024 deden we een digitale opruimdag en overliepen we deze afspraken.

271. We gebruiken ChatGPT op een gepaste manier. (1 infomoment) [Medewerker IT]

We informeerden de teamleden over wanneer ze ChatGPT kunnen gebruiken en hoe.

272. We organiseren een digitale opruimdag. (1 digitale opruimdag) [Medewerker IT]

Als basis voor deze digitale opruimdag gebruiken we het ordeningsplan. Er werd een digitale opruimdag georganiseerd op 17 december.

273. We zoeken continu naar manieren om de digitale workflow vlotter te maken. (1 nieuwe app , 1 nieuwe functionaliteit) [Medewerker IT]

Steeds ontstaan er nieuwe apps en functionaliteiten van reeds gekende programma's. We onderzoeken minstens één nieuwe app en één nieuwe functie van bestaande app's of programma's om de digitale workflow te verbeteren, vlotter en gebruiksvriendelijker te maken.

274. We inspireren de agendabepaling van het bestuursorgaan. (8 adviezen) [Algemeen coördinator]

Voor elke bestuursvergadering informeert de algemeen coördinator de voorzitters van het bestuursorgaan over de zaken waarmee çavaria prioritair bezig is en waarvoor input of een formele beslissing van het bestuursorgaan nodig is. Op basis daarvan kunnen de voorzitters de agenda van de vergadering bepalen.

275. We informeren het bestuursorgaan over grote inhoudelijke dossiers en beleidskeuzes, en betrekken hen bij de besluitvorming. (8 bestuursvergaderingen)
[Algemeen coördinator]

Çavaria betreft het bestuursorgaan bij grote dossiers door informatie te geven of input of feedback te vragen.

OD 7.3: Çavaria heeft een intern communicatiebeleid en een logische opgebouwde database voor opslag van documenten.

276. We doen de jaarlijkse diepgaande controle van onze ICT-beveiliging. (1 controle) [Medewerker IT]

Om de beveiling van onze online data te garanderen doen we jaarlijks een controle en pentest.

277. We houden het gebruikte ICT-materiaal up to date. (6 laptops) [Medewerker IT]

Na zes jaar dienst vervangen we onze oudste laptops door nieuwe modellen. Ook kijken we of er vervanging of uitbreiding nodig is voor ander elektronica.

278. We hebben een actuele inventaris van het elektronisch materiaal. (1 inventaris) [Medewerker IT]

Jaarlijks passen we de lijst van het elektronisch materiaal aan. Te oud materiaal geven we een tweede leven of recycleren we. Deze lijst gebruiken we ook om onze verzekering actueel te houden.

279. We onderhouden het aanwezige hardware-materiaal. (1 controle) [Medewerker IT]

Jaarlijks controleren we de hardware.

280. We gaan op een bewuste manier om met het ter beschikking gestelde materiaal. (1 opleidingsmoment) [Medewerker IT]

In kader van het vernieuwde MVO-beleid worden de teamleden extra gemotiveerd om hun materiaal goed te onderhouden zodat deze op een duurzame manier kunnen gebruikt worden. We houden een opleidingsmoment voor het hele team. Dit opleidingsmoment moet opnieuw ingepland worden.

281. We analyseren jaarlijks de printer en de bijhorende printopdrachten. (1 analyse) [Medewerker IT]

We analyseren jaarlijks het printgedrag van de teamleden. Dit doen we in het kader van het MVO-beleid. Eventueel doen we sensibiliseringsacties om hen bewust te maken van hun printgedrag en de impact daarvan.

282. We doen een MVO-oefening qua ICT. (1 onderzoek) [Medewerker IT]

We doen jaarlijks onderzoek naar én van onze ICT-producten of we hier een maatschappelijk verantwoord en realistisch alternatief voor kunnen vinden. We deden onderzoek naar smartphone en zijn overgestapt op fairphones.

283. We ondertekenen documenten op een digitale wijze. (1 digitale handtekeningaccount) [Medewerker IT]

In kader van het MVO-beleid ontwikkelen we procedures om documenten digitaal te ondertekenen. We maken een onderscheid tussen documenten waarvoor eIDAS vereist is en documenten waar dit niet voor vereist is.

284. We werken via een digitale wachtwoordenkluis. (1 wachtwoordenkluis) [Medewerker IT]

Om de diverse wachtwoorden voor organisatieaccounts te beheren werken we met een digitale wachtwoordenkluis. Via deze beveiligde tool kunnen we onderling wachtwoorden delen, zonder het wachtwoord effectief kenbaar te maken.

285. We behalen het AnySurferlabel voor onze website. (3 labels) [Medewerker IT]

Het AnySurferlabel bewijst dat een website getest is geweest op toegankelijkheid. Elke twee jaar worden de websites opnieuw doorgelicht.

286. We introduceren artificial intelligence in de organisatie. (1 infosessie) [Medewerker IT]

Artificial Intelligence is niet meer weg te denken in de huidige digitale samenleving. We onderzoeken de mogelijkheden voor onze organisatie en er werd een infosessie voorzien voor de werknemers over het gebruik van AI-tools.

287. We updaten de IT-helpdesk. (1 IT-helpdesk) [Medewerker IT]

Om digitale zelfredzaamheid bij de werknemers te stimuleren updaten we de IT-helpdesk met nieuwe relevante informatie op basis van de vragen die binnenkomen bij de IT-medewerker.

288. We hebben een intern reservatiesysteem voor elektronisch materiaal. (1 reservatiesysteem) [Medewerker IT]

Het elektronisch materiaal dat beschikbaar is, is niet onbeperkt. Om verrassingen te voorkomen dat al het materiaal in gebruik is, introduceren we een intern reservatiesysteem zodat werknemers zelf beschikbaarheid kunnen controleren en vorige gebruikers kunnen contacteren om af te spreken. Dit systeem zal in 2025 ontwikkeld worden.

289. We maken de websites van KLIQ en çavaria gebruiksvriendelijker. (1 vernieuwde website) [Medewerker IT]

Na onderzoek blijkt dat de websites van KLIQ en çavaria de gebruiker onvoldoende naar de juiste informatie leiden. We herschikken daarom de informatie. De medewerker IT ondersteunt team communicatie op technisch vlak.

**290. We ronden de oefening rond het nieuwe beleidsplan af. (1 beleidsplan)
[Medewerker Beleidsplan]**

Çavaria werkt met vijfjaarlijkse beleidsplannen. Het huidige plan loopt t.e.m. 2025. In 2023 onderzochten we de noden en dromen van LGBTI+ personen, hun directe sociale omgeving en van professionals. In 2024 schreven we op basis van dat onderzoek in samenwerking met stakeholders een nieuw beleidsplan voor de periode 2026 t.e.m. 2030. In 2024 werd het beleidsplan 2026 - 2030 afgerond.

291. We maakten bij de beoordeling van projectmogelijkheden een inschatting van het financieel voordeel en haalbaarheid van het voorstel. (Afhankelijk van projectmogelijkheden) [Zakelijk coördinator]

We maken de inschatting of de financiële baten opwegen tegen de kosten qua co-financiering, werklust en mogelijk risico op terugvordering.

292. We voorzien een financieel luik bij samenwerkingsovereenkomsten en volgen de uitvoering op. (Op vraag) [Zakelijk coördinator]

We doen dit voor samenwerkingsovereenkomsten waarbij de samenwerking niet louter door wederzijdse diensten gecoverd wordt.

293. We hebben een analytische begroting. (1 analytische begroting) [Zakelijk coördinator]

Op basis van het nieuwe analytische plan, maken we de begroting niet alleen op rekeningniveau, maar ook op analytisch niveau .

294. We volgen de liquiditeit van çavaria en haar merken op. (1 Liquiditeitsplan) [Zakelijk coördinator]

Via een liquiditeitsplan maken we voorspellingen voor de toekomst waardoor we grote uitgaven op een strategisch moment kunnen doen. Bij de grote betalingsmomenten doen we een liquiditeitscheck.

295. We evalueren onze interne financiële controlesystemen. (1 toevoeging in financieel handboek) [Zakelijk coördinator]

We evalueren de huidige goedkeuringsflow van betalingen, breiden uit waar nodig en formaliseren deze in het financieel handboek. Hierbij houden we rekening met enerzijds een waterdichte autorisatie van betalingen en anderzijds werkbaarheid voor de werknemers.

296. We laten de boekhouding jaarlijks reviseren door een commissaris revisor. (1 gereviseerde boekhouding) [Zakelijk coördinator]

Om te voldoen aan de voorwaarden voor een eventuele NGO-erkenning wordt de boekhouding vanaf 2024 (boekjaar 2023) gereviseerd door een commissaris revisor in plaats van een revisor. Deze controle is een stuk uitgebreider, zowel op financieel vlak als op vlak van de interne organisatieprocessen.

297. We kiezen voor een maatschappelijk verantwoorde bank. (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator]

Op basis van de score op BankWijzer onderzochten we of çavaria de overstap moet maken naar een andere bank die potentieel beter scoort. We baseerden ons hierop op onze focuspunten zoals omschreven in het MVO-beleid en de noodzakelijk functionaliteiten die we als middengrote organisatie nodig hebben.

298. We trachten op evenementen en verbindende momenten de mogelijkheid te bieden om laagdrempelig financieel te steunen. (4 evenementen) [Olivier]

We proberen 1 jaar de donatiemodule 'Moodus' uit op al onze events. Na 1 jaar maken we de analyse of de investering opbrengt.

299. We fideliseren via diverse fondsenwervingsacties de bestaande donateurs. (Minimum 4 acties) [Medewerker fundraising]

Via 4 gerichte postmailings werden onze donateurs benaderd met als doel blijvende donaties te mogen ontvangen. Deze mailings werden ondersteund met redactionale aandacht over donaties in het çavaria magazine en de digitale nieuwsbrief.

300. We zetten in op legatenwerving via regionale infomomenten. (Minimum 2 infomomenten) [Medewerker fundraising]

We informeerden onze achterban over onze werking en de steunmogelijkheden op 4 çavaria salons (Antwerpen, Brugge, Gent, Leuven). Hierop werden donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten uitgenodigd om extra info te verlenen over de organisatie. Vrijblijvend werd door een juridisch-fiscaal expert extra informatie meegegeven over de mogelijkheid om çavaria op te nemen in hun nalatenschap. Op deze avonden werd er tevens ingezet op verbinding tussen de aanwezigen.

301. We zorgen voor Lumi en çavaria voor een erkenning om fiscale attesten af te leveren. (2 erkenningen) [Medewerker fundraising]

Om schenkers die een gift van meer dan 40 euro doen een fiscaal attest te kunnen bezorgen dient een vereniging erkend te zijn door de FOD financiën. Elke 6 jaar moet de erkenning opnieuw worden opgevraagd. Bijkomend werd ons lidmaatschap bij RE-EF (Vereniging voor ethiek in de fondsenwerving) verlengd.

302. We doen aan fondsenwerving zoals omschreven in het fundraisingsplan. (1 actie) [Medewerker fundraising]

In 2024 werd het nieuw fundraisingsplan (2026-2030) verder afgewerkt. In 2025 bepalen we samen met het bestuursorgaan de prioriteiten en werken we de eerste acties uit.

303. We zijn lid van het FAB (Fundraisers Alliance Belgium). (1 lidmaatschap) [Medewerker fundraising]

We volgden de nieuwste ontwikkelingen op vlak van fondsenwerving. Hiervoor zijn we aangesloten bij het FAB en wonen we webinars en infomomenten bij.

304. We laten ons inspireren door good practices op vlak van fundraising. (1 uitwisseling) [Medewerker fundraising]

We deden een uitwisseling met het fundraisingsteam van COC Nederland over sponsoring door grote bedrijven.

305. We hebben een goed zicht op de stock van de webshop. (1 inventaris) [Medewerker fundraising]

We maakten eind 2024 een inventaris op.

306. We hebben zicht op de rendabiliteit van de webshop. (1 analyse) [Medewerker fundraising]

Er werd in 2024 een analyse van de cijfers gemaakt.

307. We breiden het aanbod van de webshop uit. (1 nieuw artikel) [Medewerker fundraising]

Rekening houdend met ons MVO-beleid en commerciële trends breiden we het aanbod op de webshop uit. In de loop van 2024 werd een regenboogdraagtas en een uitwisbaar notitieschriftje toegevoegd aan het aanbod.

308. We promoten de webshop extra rond IDAHOT. (1 digitale post) [Medewerker fundraising]

De drukste periode voor de webshop is standaard rond IDAHOT. Rond dit moment werd er extra promo voorzien om de verkoop in de webshop te boosten.

309. We hebben een zicht op de totale kost van één personeelslid. (1 berekening) [Subsidiemedewerker]

We maken een full cost berekening van 1 VTE. Omdat momenteel heel wat loonkosten niet individualiseerbaar zijn worden deze niet meegenomen in de rapportering van de loonkosten bij subsidies, hierdoor worden de loonkosten ondergerapporteerd. Deze oefening wordt verschoven naar 2025

310. We bereiden ons voor op een NGO-erkenning. (1 bevraging) [Subsidiemedewerker]

Als NGO zullen we geconfronteerd worden met nieuwe uitdagingen in het opvolgen van grote internationale subsidiedossiers. We bevragen andere NGO's naar tips & tricks hoe hiermee om te gaan. De indiening van de aanvraag tot NGO erkenning is gebeurd maar het bevragen van andere partnersorganisaties nog niet.

311. We analyseren onze inkomsten en uitgaves. (1 analyse) [Subsidiemedewerker]

Met behulp van de cijfers van de analytische boekhouding van 2023 maken we een analyse van de inkomsten en uitgaven per thema. Dit werd voor een aantal thema's wel gedaan vb subsidieprojecten maar niet voor alle thema's.

312. We hebben een analytische boekhouding. (1 analytisch plan) [Financieel medewerker]

In 2022 deden we een uitgebreide oefening voor een vernieuwde analytische boekhouding. In 2023 voerden we deze vernieuwingen uit. In 2024 maken we de oefening om de drie analytische boekhoudingen samen te smelten tot één boekhouding.

313. We voeren regelmatig de betalingen uit. (2 wekelijks betalingen) [Financieel medewerker]

De boekhouding betaalt wekelijks de openstaande en dringende facturen, rekening houdend met de uiterste betalingsdatum en de nodige goedkeuring door teamcoach/zakelijk coördinator.

314. We geven elke 3 maand de BTW aan. (4 aangiftes) [Financieel medewerker]

De boekhoudkundige voorbereiding voor het boekhoudkantoor Q-bus die de kwartaalaangifte indient. Zoals wettelijk verplicht, geven we de BTW elk kwartaal aan, binnen de vooropgestelde termijn. Alle facturen en onkosten dienen steeds ingeboekt te zijn tegen de deadlines voor de kwartaalaangiften.

315. We laten ons ondersteunen door een extern boekhoudkantoor gespecialiseerd in vzw's. (1 contract) [Financieel medewerker]

Voor de BTW-aangiftes en de kwartaalafsluitingen doet çavaria beroep op de ondersteuning van een boekhoudkantoor. Ook bij boekhoudkundige vraagstukken vallen we hierop terug.

316. We bereiden de fusie van de drie vzw's boekhoudkundig voor. (1 nota) [Financieel medewerker]

In 2025 zullen çavaria, KLIQ en Lumi fusioneren. Hierdoor zal er in 2025 maar één boekhoud dossier zijn. De voorbereiding van het nieuwe samengevoegde dossier doen we

in 2024. Daarnaast archiveren we de 'oude' dossiers op een manier waardoor naslag nog mogelijk blijft.

317. We doen de boekhouding zoveel mogelijk papierloos. (Geen (uitbreiding) papieren archief) [Financieel medewerker]

De mogelijkheden om volledig te digitaliseren in de boekhouding zijn aanwezig (nieuwe mappenstructuur, digitaal boekhoudingssysteem, adequate scanner,...). We veranderen de werkwijze van de boekhouding waardoor niet meer alles geprint en geklassificeerd wordt.

318. We implementeren een gebruiksvriendelijke onkostentool voor vrijwilligers en werknemers. (1 onkostentool) [Medewerker IT]

In 2023 ontwikkelden we een onkostentool om de drempels voor het indienen van onkosten te verlagen. In 2024 implementeerden we deze tool.

319. We geven op regelmatige basis een financiële update aan het bestuursorgaan. (2 kwartaalafsluitingen) [Algemeen coördinator]

Het eerste en het derde kwartaal presenteerden we een light-versie. De halfjaarlijkse en de jaarlijkse afsluiting waren uitgebreid. Indien nodig was er overleg met de financieel verantwoordelijke uit het bestuursorgaan.

320. We voorzien onze teamleden van ergonomisch thuiswerkmateriaal. (1 bevraging) [medewerker personeel]

Jaarlijks bevraagt çavaria het team wie er thuismateriaal (zoals voorzien in het interne reglement) extra nodig heeft. Bij nieuwe collega's werd de vraag in de eerste maand opgenomen.

321. We doen een brandoefening. (1 brandoefening) [Preventieadviseur]

We doen jaarlijks een brandoefening in het gebouw in Gent zodat de medewerkers weten wat ze moeten doen als het brandt. Deze oefening gebeurde in oktober 2024. Er werden verbeterpunten en acties opgesteld die samen met de gebouwverantwoordelijke verder opgenomen zullen worden.

322. We zorgen op de werkplekken in Gent en Antwerpen voor een veilige omgeving. (1 overleg) [Zakelijk coördinator]

We dachten samen met Casa Rosa in Gent en de preventieadviseur en architecten in Antwerpen na over hoe we voor veilige en aangename werkplekken kunnen zorgen.

323. We onderzoeken hoe we de kantoren in Gent en Antwerpen naast open huizen ook als co-workingspaces kunnen organiseren. (2 overleggen) [Zakelijk coördinator]

We deden een aanzet voor het onderzoeken van de mogelijkheid om de kantoren beschikbaar te stellen voor andere gender- en gelijke kansen organisaties via een co-workingspaceprincipe. Dit onderzoek is niet volledig voltooid.

324. We beheren de toegang tot onze gebouwen via een badgesysteem. (1 badgesysteem) [Medewerker Kantoor]

In 2024 werd het badgesysteem waarmee we toegang hebben tot het gebouw en de kantoren vernieuwd. We schreven procedures uit voor het nieuwe systeem en bepaalden wie wanneer toegang heeft tot welke ruimtes.

325. We stemmen het sleutelbeheer af op de noden van de medewerkers. (1 nota sleutelbeheer) [Medewerker Kantoor]

Belangrijke documenten en waardevol materiaal worden veilig bewaard en afgeschermd. Het sleutelbeheer geeft enkel toegang aan de personen die in kader van hun functie toegang zouden moeten hebben.

326. We hebben een niet-limitatieve lijst van leveranciers zoals omschreven in het MVO-beleid. (1 leverancierslijst) [Medewerker Kantoor]

Çavaria zet in op een duurzaam en maatschappelijk aankoopbeleid. Om het team hierin extra te ondersteunen voorzien we een niet-limitatieve lijst met leveranciers die passen in het MVO-beleid. Hierbij baseren we ons op een nodenbevraging bij het team, analyse van huidige leveranciers en onderzoek naar alternatieven. Dit was een stageopdracht die niet werd volbracht.

327. We hebben een maatschappelijk verantwoord aankoopbeleid. (1 aankoopbeleid) [Medewerker Kantoor]

Voor onze kantoorartikelen en onderhoudsproducten onderzoeken we steeds of er een ecologisch of biologische optie is.

328. We voorzien alle vergaderruimtes met een extern scherm om op te projecteren. (2 scherm) [Medewerker Kantoor]

In het kantoor in Gent maken we naast de vergaderruimtes aangeboden door Casa Rosa, ook gebruik van 1 eigen vergaderruimte. We richten deze ruimte in met een vergaderscherm.

In het kantoor van Antwerpen voorzien we een vast vergaderscherm in de vergaderzaal Yasmine. Er werd een extra beamer aangekocht, maar er werden nog geen schermen geplaatst.

329. We zorgen dat onze kantoorruimtes aangename werkplekken zijn. (1 vernieuwde kantoorruimte) [Medewerker Kantoor]

We vormen een recent vrijgekomen kantoorruimte in Gent om tot een aangename werkplek. We toverde een lokaal op de 2e verdieping om tot een stille ruimte om te werken.

330. We houden de werkplaats(en) ordelijk en gestructureerd. (1 fysieke opruimdag) [Medewerker Kantoor]

Jaarlijks is er 1 fysieke opruimdag waarop al het gerief wordt verzameld dat we niet meer nodig hebben. We maken bewuste keuzes om te kijken welk materiaal op welke manier en waar een 2e leven kan krijgen. De fysieke opruimdag was op 6 augustus.

331. We zijn een toegankelijke organisatie voor onze bezoekers die we uitnodigen in het gebouw. (Aanmeldsysteem) [Medewerker Kantoor]

Casa Rosa liet de signalisatie aan de voordeur van het gebouw in Gent vernieuwen. En voorzag een systeem waarmee bezoekers ook in het gebouw binnenkunnen.

OD 7.6: Çavaria bouwt zijn logistiek management kwalitatief uit