



Jaarplan 2025



Dit is een nota van çavaria vzw

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

Inhoud

1.	Leeswijzer	4
2.	Over çavaria	10
2.1.	Korte geschiedenis en statutair doel	10
2.2.	Structuur	13
3.	Missie, visie en strategie	16
4.	Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)	17
4.1.	Genderinclusieve samenleving	18
4.2.	Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector	25
4.3.	Onthaal en zelforganisaties in de community	32
4.4.	Gelijke rechten	44
4.5.	Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak	59
4.6.	Een solidaire en inclusieve beweging	70
4.7.	Kwalitatieve organisatie uitbouwen	76

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 voorsnog 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 2025 worden de acties onder meer gefinancierd via deze subsidies:

VLAAMSE OVERHEID	
	Sociaal-cultureel werk
	Subsidie voor partnerorganisatie Gelijke Kansen Vlaanderen
	Onderwijs (projectsubsidie jaarlijks)

FEDERALE OVERHEID	
	Gelijke Kansen
	Instituut voor Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen (2024-2029)

EUROPESE SUBSIDIES	
	Europa (nog niet bevestigd)

TERMINOLOGIE

“Çavaria 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, genderfluïde 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, genderfluïde, 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 geslachtskenmerkenspectrum, 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 lichaamsvariaties 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:** gelijkekansencentrum 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/>
- ▶ **IDAHO:** 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 informatie-doorstroming 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 topeisen 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 de Raad van Bestuur 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 **125 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 FORMING EN BEGELEIDING (KLIQ - ONDERWIJS)

Çavaria is sinds 2002 gesubsidieerd op projectmatige basis binnen het onderwijs. Oorspronkelijk werden vooral formingen 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 interseks personen en hun omgeving. Net als mensen die zich als queer, non-binair, genderfluïde, aseksueel 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:

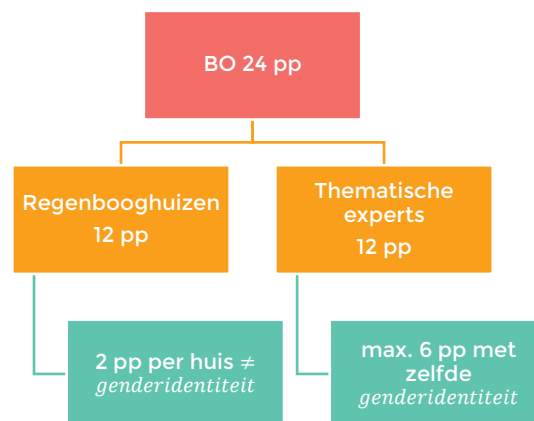
- ▶ Twee co-voorzitters van het BO met verschillende genderidentiteit (werking Het BO, agenda en voorzitten vergadering);
- ▶ Financieel verantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen);
- ▶ Personeelsverantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en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

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:

- ▶ Een genderinclusieve samenleving
- ▶ Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector
- ▶ Onthaal en zelforganisaties in de community
- ▶ Gelijke rechten
- ▶ Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak
- ▶ Een solidaire en inclusieve beweging
- ▶ 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
- ▶ 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 van SD 1 in SD 6]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 1 (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 1. De afgevaardigde van SD 1 neemt mee beslissingen rond SD 6 en volgt de uitvoering op van de acties door de collega's binnen SD 1.

2. We ondersteunen de campagne PAARS in het onderwijs. (1 vorming, 1 methodiek)
[Beleidsmedewerker onderwijs]

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

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.

3. We werken samen met Pride initiatieven. (0 want vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

KLIQ biedt diversiteitstrainingen aan en gaat in gesprek met de organisatoren. Door deze samenwerking willen we duurzaam werken rond LGBTI+ inclusie.

4. We bevragen een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede over mogelijkheden tot samenwerking (1 gesprek met 1 organisatie) [Afgevaardigde van SD 1 in SD 6]

Aan de hand van een vragenlijst die SD 6 opstelde, vragen we een organisatie waarmee we nog niet samenwerken hoe ze naar çavaria kijken en wat wij voor hen kunnen betekenen.

5. We zetten een samenwerking op met een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede (1 gesprek, 1 uitgevoerde samenwerking) [Afgevaardigde van SD 1 in SD 6]

Op basis van de mogelijkheden tot samenwerking, ontwikkelt SD 1 een gezamenlijke actie met een organisatie die werkt rond etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede. We voeren die ook uit.

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

We doen dit op Vlaams, Brussels en gemeentelijk niveau. Heel wat lokale overheden willen namelijk initiatieven uitwerken en diensten aanbieden aan de scholen op hun grondgebied. We adviseren hen over hoe ze een LGBTI+ inclusief schoolklimaat kunnen stimuleren.

7. We werken 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.

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.

8. We voorzien begeleiding voor professionals in de asielsector. (50 deelnemers aan vormingen) [KLIQ trainer]

We geven trainingen 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 gepaste hulp kunnen krijgen.

9. We doen aan structurele intervisie tussen KLIQ trainers door observatiemomenten. (1 observatiemoment per trainer) [KLIQ trainer]

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, voorzien we tijd voor KLIQ trainers om deel te nemen aan elkaars vormingen en om elkaar feedback te geven.

10. We stemmen het vormingsmateriaal van KLIQ af met de gehele werking (1 update van het vormingsaanbod) [KLIQ]

We zorgen ervoor dat het vormingsmateriaal van KLIQ up to date is en op elkaar afgestemd is. Zo kan elke KLIQ trainer hetzelfde verhaal brengen en zorgen we ervoor dat dat verhaal ook afgetoetst is met de beleidsmedewerkers. De woordenschat zal ook gelijklopen met dat van çavaria en komt tegemoet aan de huidige realiteit.

11. We doen aan interne kennisopbouw bij KLIQ. (1 studiemoment per trainer) [KLIQ trainer]

Om ons aanbod up-to-date en kwaliteitsvol te houden, maken de KLIQ trainers tijd voor kennisopbouw. Elke KLIQ trainer volgt minstens één extern studiemoment per jaar en deelt de verworven inzichten met de anderen tijdens interne overlegmomenten. Studiemomenten kunnen zowel georganiseerd worden door andere middenveldorganisaties, als beleidsmakers, als onderzoekers.

12. We optimaliseren ons KLIQ-aanbod. (2 geoptimaliseerde vormingen en tools) [KLIQ trainer]

KLIQ evalueert continu haar materialen en werkt die bij waar nodig.

13. We organiseren één open vormingsdag voor professionals. (1 Vormingsdag, 20% van de deelnemers aan de vormingen zegt een groter bewustzijn te hebben) [KLIQ trainer]

We organiseren één vormingsdag voor professionals. Zo bereiken we zelfstandigen en geïnteresseerden binnen organisaties die geen budget of wens hebben om een vorming te organiseren voor het hele team.

14. We bieden (gratis) vormingen aan voor het brede publiek (1 (gratis) vorming, 20 deelnemers, 20% van de deelnemers aan de vormingen zegt een groter bewustzijn te hebben) [KLIQ trainer]

Tot nu toe waren de vormingen van KLIQ ofwel gratis op LGBTI+ events ofwel betalend, op maat van een afgebakende groep (bijvoorbeeld voor één organisatie). We willen dit laagdrempeliger maken door LGBTI+ vormingen te organiseren die openstaan voor iedereen. Via die vormingen willen we het breder publiek bewustmaken en aanzetten om een actievere rol op te nemen bij LGBTI+ inclusie.

15. We geven vormingen op maat aan professionals over LGBTI+ inclusie op de werkvloer. (20 vormingen) [KLIQ trainer]

We geven vormingen op vraag en op maat aan professionals over LGBTI+ inclusie op de werkvloer. Het volledige aanbod wordt weergegeven op de website van KLIQ.

16. We geven vormingen op maat aan professionals over LGBTI+ inclusie binnen de directe sociale omgeving. (10 vormingen) [KLIQ trainer]

We geven vormingen op vraag en op maat aan professionals over LGBTI+ inclusie binnen de directe sociale omgeving. Het volledige aanbod wordt weergegeven op de website van KLIQ.

17. We geven advies aan professionals binnen diverse sectoren. (0 want vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

We geven advies en begeleiding over LGBTI+ inclusie aan professionals uit diverse sectoren. We gebruiken hiervoor een gedifferentieerd prijsbeleid. Voorbeelden van betalend advies kunnen zijn: een screening op inclusieve taal, input geven voor infobrochures, vergaderingen bijwonen, brainstormsessies faciliteren, ...

18. We geven trajectbegeleiding op maat voor scholen. (10 trajecten) [KLIQ trainer]

We volgen trajecten op in 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 geven vormingen op maat aan onderwijsprofessionals. (40 vormingen) [KLIQ trainer]

We geven tijdens het schooljaar vormingen aan onderwijsprofessionals over seksuele, gender-, seksediversiteit op school. We doen dit op vraag en op maat, in het basis- en middelbaar onderwijs, voor CLB's en het hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers).

20. We geven advies aan onderwijsprofessionals. (20 adviesgesprekken, 100 informatievragen) [KLIQ Trainer, Beleidsmedewerker onderwijs]

Jaarlijks krijgen we veel vragen vanuit het onderwijs, o.m. van leerkrachten en studenten aan de leerkrachtenopleidingen. We beantwoorden gemiddeld 100 informatievragen en doen 20 adviesgesprekken.

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

21. We ontwikkelen een aanbod op maat van kleine en middelgrote organisaties die willen werken aan LGBTI+ inclusie. (1 aanbod, 1 communicatiestrategie) [KLIQ trainer]

Omdat kleine en middelgrote organisaties (KMO's) zelden de middelen en tijd hebben om vormingen te organiseren op hun werkvloer, creëren we een aanbod dat voor hen toegankelijker en meer praktisch inzetbaar is. We focussen hierbij zowel op LGBTI+ inclusief personeelsbeleid als op LGBTI+ inclusieve dienstverlening. We communiceren het aanbod.

22. We geven vormingen aan actoren van het Belgisch buitenlands beleid (Vorming aan vertegenwoordigers van 10 actoren) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We geven vormingen aan Belgische ngo's en diensten van het Belgisch buitenlands beleid over LGBTI+ inclusie. Hierin wijzen we op de noden van LGBTI+ mensen in buitenlandse contexten en hoe ngo's en overheidsdiensten daarop kunnen inspelen. Hierbij gebruiken we een dekoloniale lens.

23. We maken relevante en actuele informatie over LGBTI+ inclusie in het onderwijs beschikbaar via de website van KLIQ. (2 nieuwe info-pagina's) [Beleidsmedewerker onderwijs]

Wanneer we doorheen het jaar veelgestelde vragen opmerken, spelen we hierop in door hierover online informatie aan te bieden. Zo hopen we de informatiedoorstroom over LGBTI+ inclusie in het onderwijs vlotter te maken.

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

Lobbywerk wordt opgenomen onder SD4. We verwijzen op deze plaats echter ook naar lobbywerk aangezien dit werk een sterke impact heeft op de realisatie van SD 1.

24. We nemen deel aan externe netwerkmomenten binnen de prioritaire domeinen (4 netwerkmomenten, 4 nieuwe contacten) [KLIQ trainer]

Via externe netwerkmomenten vergroten we ons netwerk voor kennisuitwisseling. In het beleidsplan 2021-2025 werden welzijn, werkvloer en directe sociale omgeving als prioritair gezien. We leggen in 2025 de focus daarop. De thematische prioriteiten vanaf 2026 bepalen we in 2025.

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

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

26. We nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde van SD 2 in SD 6]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 2 (SD 2) 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 2. De afgevaardigde van SD 2 neemt mee beslissingen rond SD 6 en volgt de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 2.

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 doet 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 verhoogt door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen.

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

Lumi is naast een info- en luisterlijn ook een discriminatiemeldpunt. Oproepers kunnen 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 werken we samen met andere meldpunten.

29. Lumi heeft een signaalfunctie naar partnerorganisaties. (1 analyserapport, 1 communicatie naar 5 actoren) [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 maakt een analyse van de signalen en stuurt het analyserapport naar relevante stakeholders zoals mensenrechteninstellingen.

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

Lumi onderhoudt contact met organisaties zoals Sensoa, het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen (als referentie-CAW voor seksuele en genderdiversiteit), om zo haar werking te optimaliseren.

31. Lumi werkt samen met antidiscriminatie 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. We sturen meldingen van discriminatie door naar de passende instantie. Dat kan geanonimiseerd, of – met toestemming en op vraag van de melder – met naam en contactgegevens zodat de gepaste instantie verder contact kan opnemen met de melder.

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

We voorzien extra webpagina's die inspelen op de noden van personen die zich bevinden op het kruispunt van LGBTI+ en etniciteit. Op deze manier kunnen we inclusiever werken voor deze doelgroep en een aanbod en communicatie op maat voorzien.

33. We bevragen een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede over mogelijkheden tot samenwerking (1 gesprek met 1 organisatie) [Afgevaardigde van SD 2 in SD 6]

Aan de hand van een vragenlijst die SD 6 opstelde, vragen we een organisatie waarmee we nog niet samenwerken hoe ze naar çavaria kijken en wat wij voor hen kunnen betekenen.

34. We zetten een samenwerking op met een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede (1 gesprek, 1 uitgevoerde samenwerking) [Afgevaardigde van SD 2 in SD 6]

Op basis van de mogelijkheden tot samenwerking, ontwikkelt SD 2 een gezamenlijke actie met een organisatie die werkt rond etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede. We voeren die ook uit.

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.

35. We geven vormingen op maat aan hulpverleners en zorgprofessionals. (20 vormingen) [KLIQ trainer]

We voorzien een aangepast aanbod voor professionals binnen de welzijns- en gezondheidssector. Het volledige aanbod wordt weergegeven op de website van KLIQ.

36. We voeren met KLIQ individuele adviesgesprekken met dienst- en hulpverleners die al werken met LGBTI+ personen (0 want vraaggestuurd, meetbaar via verslagen) [KLIQ trainer]

KLIQ krijgt vaak erg specifieke hulpvragen van professionals die niet gepast zijn om via vormingen of trajecten aan te pakken. Vanaf 2025 willen we via individuele adviesgesprekken een laagdrempelig antwoord bieden op die noden.

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

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

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

Lumi zet 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).

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

In 2025 blijft Lumi de actualiteit opvolgen in afstemming met relevante actoren en passen we de website aan indien nodig.

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

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

41. Lumi heeft een kwaliteitsvol websiteaanbod met LGBTI+ specifieke informatie. (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.

42. Lumi past een checklist toe bij nieuwe aanmeldingen voor de hulpverlenerslijst. (Toepassing van checklist bij elke aanmelding.) [Lumi medewerker]

Om de kwaliteit van de hulpverlenerslijst te verbeteren, gebruikt Lumi een checklist. Hulpverleners vullen die in bij aanmelding. Op basis van hun antwoorden beoordelen we of de hulpverlener voldoende op de hoogte is en wil blijven van thema's die relevant zijn voor Lumi's doelgroep en of het aangewezen is om mensen naar hen door te verwijzen.

43. We maken Lumi's werking bekend bij LGBTI+ personen en hun omgeving (1 communicatiecampagne, 20 000 ontvangers) [Lumi medewerker]

Om ervoor te zorgen dat mensen hun weg vinden naar Lumi, is een doeltreffende communicatie nodig. We zorgen ervoor dat Lumi online, via social media, en fysiek, via bijvoorbeeld affiches, in the picture wordt gezet.

44. We geven inhoudelijke steun aan professionals die LGBTI+ specifieke dienst- en hulpverlening doen (0 want vraaggestuurd, meetbaar via verslagen) [Lumi medewerker]

Çavaria bouwde doorheen de jaren kennis en ervaring op over LGBTI+ inclusie maar ook zakelijke aspecten. We delen die met LGBTI+ specifieke hulp- en dienstverleners die erom vragen. Dit kunnen individuen zijn of organisaties, zoals een opvanghuis voor thuisloze LGBTI+ personen.

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

In 2024 bouwden we een nieuwe website die toegankelijker en aantrekkelijker is voor jongeren. In 2025 werken we verder aan de afwerking van deze website.

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 wordt opgenomen onder SD 4. We verwijzen op deze plaats echter ook naar lobbywerk aangezien dit werk een sterke impact heeft op de realisatie van SD 2.

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 en 1 opvolgactie) [Lumi medewerker]

Lumi analyseert regelmatig 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 dient ook om relevante beleidsactoren een zicht te geven op de noden van de doelgroep(en).

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

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

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

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2024 zal Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen blijven beantwoorden en vervolgens registreren en analyseren in een rapport.

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

49. We ondersteunen vrijwilligers die leeromgevingen opzetten vanuit hun intersectionele ervaringsdeskundigheid en/of expertisevelden. (0 want vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

KLIQ versterkt de vaardigheden en kennis van vrijwilligers zodat zij vanuit hun persoonlijke ervaringen en/of interesses leeromgevingen kunnen opzetten. Via die leeromgevingen kunnen vrijwilligers hun levenservaringen inzetten om samen met anderen na te denken over onze maatschappij. Zo kunnen ze het publieke debat aanwakkeren over hoe onze samenleving omgaat met ongelijkheid. Op die manier kunnen ze hun eigen gemeenschappen versterken en verbinding maken met andere gemeenschappen. (leeromgeving = een omgeving creëren waarin je van elkaar kan leren, aan kennisdelen doen.)

50. We voorzien opleidingen voor vrijwilligers die KLIQ ondersteunt. (0 want vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

We streven ernaar om tegemoet te komen aan de opleidingsnoden van KLIQ vrijwilligers in het kader van hun engagement. Dit doen we door interne en externe kennis in te winnen.

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

Via persoonlijke coaching willen we elke vrijwilliger inspireren, begeleiden en empoweren, zodat ze hun engagement optimaal kunnen uitvoeren. De vrijwilliger krijgt inzicht in hun eigen functioneren en gedrag, zodat ze zichzelf verder kunnen ontwikkelen. Coaching gebeurt vanuit wederkerigheid en gelijkwaardigheid: de vrijwilliger kan ook feedback geven op de begeleiding en organisatie.

52. We zetten leeromgevingen op voor lidverenigingen, vrijwilligers(organisaties) en mensen in hun vrije tijd. (60 leeromgevingen, waarvan minstens 6 in elke Vlaamse provincie) [KLIQ trainer]

Naast haar vormingsaanbod, ondersteunt KLIQ ook andere leeromgevingen zoals uitwisseling tussen lotgenoten. Daarbij helpen we deelnemers om na te denken of hun plaats in de maatschappij en om kritisch te kijken naar hoe de maatschappij omgaat met seksuele, gender- en seksediversiteit.

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

Vrijwilligers van KLIQ nemen vier verschillende rollen op waardoor ze niet altijd in verbinding staan met elkaar. Daarom organiseren we voor iedereen een algemeen intervisie- en kennisdelingsmoment. Zo kunnen de KLIQ vrijwilligers ervaringen delen en van elkaar leren, over gemeenschappen heen. Het helpt hen ook om te begrijpen dat ze een ingebed onderdeel zijn van de organisatie.

54. We voorzien een ondersteuningstraject voor vrijwilligers met experimentele ideeën of initiatieven. (0 want vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

Met dit traject bieden we vrijwilligers de ruimte om te experimenteren met nieuwe ideeën die bijdragen aan een LGBTI+ inclusieve maatschappij. Het traject biedt een veilige omgeving om nieuwe maatschappelijke spelregels te testen of om persoonlijke kwesties die ze in hun leefwereld tegenkomen tot een publieke zaak te maken. In het traject staan intervisie en inspiratie centraal. We voorzien ook financiële ondersteuning voor deze initiatieven.

55. We werken samen met zelfsturende themagroepen die leeromgevingen of -trajecten opzetten (0 want vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

We werken samen met zelfsturende groepen die vanuit hun eigen ervaringsdeskundigheid en/of kennis leeromgevingen of -trajecten opzetten, zowel voor de eigen gemeenschap als daarbuiten. We bieden hen inhoudelijke, communicatieve en praktische ondersteuning.

56. We nemen contact op met niet-aangesloten verenigingen of LGBTI +initiatieven. (vraaggestuurd & aanbodgericht) [Verenigingscoach]

We reiken uit naar niet-aangesloten verenigingen of LGBTI+ initiatieven. Dit doen we zowel op vraag als op eigen initiatief.

57. We contacteren alle aangesloten verenigingen. (1 contactname per vereniging per jaar met verslag) [Verenigingscoach]

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

58. We ondersteunen de aangesloten verenigingen. (vraaggestuurd & aanbodgericht) [Verenigingscoach]

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

59. We organiseren regionale overlegmomenten. (20 overlegmomenten) [Verenigingscoach]

We houden overlegmomenten in de verschillende regio's om de werking van het lokaal regenbooghuis te bespreken. We peilen ook naar nieuws uit de verschillende verenigingen. Daarnaast geven we teaservormingen om ons vormingsaanbod in de kijker te zetten en als onderdeel van onze verenigingsondersteuning.

60. We starten en begeleiden projecten waarbij we vrijwilligers samenkomen om leeromgevingen op te zetten en/of om te experimenteren met oplossingen voor complexe maatschappelijke uitdagingen op vlak van seksuele, gender- en sekse diversiteit. (2 samenkomsten) [KLIQ trainer]

Op basis van signalen die we opvangen uit de LGBTI+ gemeenschap of de actualiteit starten we projecten waarbinnen we tijdelijk vrijwilligers samenbrengen rond een maatschappelijke uitdaging. Samen met de vrijwilligers leggen we een concreet doel en eindpunt vast, met aandacht voor verduurzaming. Mogelijke doelen kunnen zijn: het opzetten van leeromgevingen, actie voeren om het thema in het publieke debat te brengen, experimenteren met nieuwe maatschappelijke spelregels om het probleem aan te pakken, etc.

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

We organiseren een gratis verbindende dag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen. Dit valt samen met onze Algemene Vergadering (AV). Vrijwilligers kunnen ideeën opdoen, netwerken en informatie krijgen die de werking van hun vereniging en hun eigen rol hierin ondersteunt. We willen hen hiermee empoweren en zo hun persoonlijk welzijn en dat van hun vereniging verhogen. We verwelkomen ook de nieuwe verenigingen op de AV, bekijken de realisaties van het voorbije jaar en de plannen voor het komende jaar.

62. We implementeren en evalueren de strategie voor vrijwilligerswerk bij KLIQ (1 evaluatiedocument) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

Het consortium (KLIQ, çavaria, Lumi) heeft een empowermentgerichte en intersectionele visie op vrijwilligerswerk. Om deze visie bij KLIQ om te zetten naar praktijk, ontwikkelden we een strategie waarbij vrijwilligers vier verschillende rollen kunnen opnemen. Deze rollen zijn ontworpen om op een gestructureerde manier in te spelen op de uiteenlopende noden, verwachtingen en verlangens van mensen die zich vrijwillig engageren. In 2025 zetten we deze strategie verder en evalueren we het.

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

We rekruteren 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.

64. We voorzien 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.

65. We geven 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.

66. 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.

67. We voorzien bij Lumi een opleiding om mailvrijwilliger te worden. (1 mailopleiding) [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. Vrijwilligers krijgen inzicht in de noden van LGBTI+ personen, hun rechten en naar waar ze mensen kunnen doorverwijzen, zoals mensenrechteninstellingen.

68. We voorzien bij Lumi een opleiding voor nieuwe vrijwilligers. (1 opleidingscyclus) [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.

69. We coördineren een anoniem chat-, mail-, en telefoonaanbod. (1 planning met een beschikbaarheid van 110 avonden) [Lumi medewerker]

De Lumimedewerkers coördineren de aanwezigheid en kwaliteit van de Lumivrijwilligers. Op de momenten waarop chat- en telefoonvrijwilligers de info- en luisterlijn bemensen, zijn de Lumimedewerkers steeds bereikbaar voor ondersteuning (permanenties).

**70. We screenen initiatieven die niet aangesloten zijn bij çavaria. (1 screening)
[Verenigingscoach]**

We bekijken of niet-aangesloten initiatieven voldoen voor aansluiting bij çavaria.

71. We doen een update van onze portaalsite. (1 update) [Verenigingscoach]

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

72. We updaten onze draaiboeken en online instrumenten voor socioculturele medewerkers en aangesloten verenigingen. (1 update) [Verenigingscoach, medewerker socioculturele activiteiten]

We gaan na of alle bestaande tools en draaiboeken, zoals het starterspakket voor beginnende groepen, nog actueel zijn en updaten ze indien nodig.

**73. We screenen aangesloten groepen o.b.v. de aansluitingsvoorwaarden. (1 screening)
[Verenigingscoach]**

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

74. We bemensen een infostand op LGBTI+ events zoals prides. (2 aanwezigheden op externe events) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We geven op LGBTI+ events uitleg over çavaria's werk en de impact die dit heeft op LGBTI+ personen in Vlaanderen.

**75. 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.

76. We werken een visie uit over het ondersteunen van aangesloten verenigingen en niet-aangesloten verenigingen/ LGBTI+ initiatieven. (1 visienota) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

We werken een beleid uit over hoe we aangesloten verenigingen en niet-aangesloten verenigingen/ LGBTI+ initiatieven ondersteunen. We onderzoeken of er een verschillende ondersteuning moet zijn of niet en welke nadrukken we leggen op de ondersteuning.

77. We denken na over de rol van regenbooghuizen binnen çavaria (1 visienota) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

Na het wegvallen van de ad nominatim erkenning van de regenbooghuizen als partner van Gelijke Kansen Vlaanderen denken we na over welke rol regenbooghuizen spelen binnen çavaria.

78. We organiseren een intervisienetwerk voor LGBTI+ trainers. (0 samenkomsten van LGBTI+ trainers want vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

Terwijl het maatschappelijk debat over mensenrechten van LGBTI+ personen verhardt, zijn steeds meer mensen op zoek naar informatie, dialoog en nuance. Binnen het grote, diverse LGBTI+ vormingslandschap in België, dat grotendeels gedragen wordt door vrijwilligers en freelancers, is er echter weinig onderlinge afstemming. Om hier verandering in te brengen en bij te dragen aan een verbindende, lerende gemeenschap, voerden we in 2024 een bevraging uit. Op basis van deze resultaten organiseren we in 2025 een intervisienetwerk van LGBTI+ trainers om elkaar te versterken en samen te leren.

79. We voorzien een specifiek leermoment voor vrijwilligers die getuigenissen geven. (0 leermomenten (want nice to have)) [KLIQ trainer]

Vrijwilligers die hun getuigenis brengen, dragen bestaande waarden, normen en opvattingen uit door persoonlijke perspectieven te bieden op diversiteit en inclusie. Daarnaast versterken hun verhalen de verbinding tussen individuen, groepen en de samenleving door ruimte te creëren voor (h)erkenning, empathie en solidariteit. Om ervoor te zorgen dat hun getuigenissen hun volle potentieel benutten, organiseren we in samenwerking met çavaria's communicatiemedewerkers, een leermoment voor getuigenisvrijwilligers.

80. We bieden ondersteuning via het kruispuntfund. (0 want vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten]

Aangesloten verenigingen kunnen via het kruispuntfund aanspraak maken op een ondersteuningsbudget om hun reguliere werking inclusiever te maken. Dit kan bijvoorbeeld door in te zetten op een toegankelijke ruimte, een spreker uit te nodigen rond een of meerdere kruispunten of samenwerkingen op te zetten met andere verenigingen. Samen met de vereniging kijken we naar het voorgestelde initiatief en ondersteunen we hen waar nodig.

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

Tijdens al onze evenementen willen we een zo groot mogelijke toegankelijkheid en veiligheid garanderen. In 2023 werkten we daarvoor een draaiboek uit. We passen dat toe en stellen het bij waar nodig. We leggen een sterke focus op kruispuntdenken.

82. We werken samen met de eventwerkgroepen. (0 want vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten]

De medewerkers socio-culturele activiteiten ondersteunen eventwerkgroepen aangezien de kern van hun werking bestaat uit het organiseren van events voor de community. De ondersteuning zal zowel inhoudelijk, communicatief als coachend zijn maar steeds aangepast aan de noden van de werkgroep zelf.

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 nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde SD 3]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 3 (SD 3) 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 3. De afgevaardigde van SD 3 neemt mee beslissingen rond SD 6 en volgt de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 3.

84. We bevragen een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede over mogelijkheden tot samenwerking (1 gesprek met 1 organisatie) [Afgevaardigde van SD 3 in SD 6]

Aan de hand van een vragenlijst die SD 6 opstelde, vragen we een organisatie waarmee we nog niet samenwerken hoe ze naar çavaria kijken en wat wij voor hen kunnen betekenen.

85. We zetten een samenwerking op met een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede (1 gesprek, 1 uitgevoerde samenwerking) [Afgevaardigde van SD 3 in SD 6]

Op basis van de mogelijkheden tot samenwerking, ontwikkelt SD 3 een gezamenlijke actie met een organisatie die werkt rond etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede. We voeren die ook uit.

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

We bieden L-Week en andere vrouweninitiatieven die in het verleden ook al ondersteuning kregen, opnieuw die mogelijkheid. Verder doen we een nodenbevraging bij de beweging. We onderzoeken welke projecten we in de toekomst kunnen doen om deze doelgroep te versterken. Dit kan in samenwerking met huizen, verenigingen of een hiervoor op te richten werkgroep.

87. We breiden onze expertise uit rond de organisatie van socio-culturele activiteiten (3 evenementen/activiteiten) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We bezoeken relevante, actuele activiteiten en evenementen die aansluiten bij onze hernieuwde visie op bewegingswerk. We verruimen onze expertise en kennis door good practices te bezoeken en in dialoog te gaan met de organisaties.

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

We organiseren een evenement dat volledig in het teken staat van seksuele fluïditeit, queerness en bi+ zijn. Een brede waaier aan activiteiten zorgt ervoor dat er voor elk wat wils

is, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. We betrekken steeds meer kruispunten en werken in op de actuele situatie.

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

We organiseren een trefdag rond genderdiversiteit en -expressie. Met deze dag vol interessante en interactieve workshops informeren, sensibiliseren en empoweren we de deelnemers. We willen de achterban nog meer betrekken bij de organisatie.

90. 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 zich inzet voor de LGBTI+ community. Bij de voorbereiding en uitvoering van dit event trachten we safe(r) spaces te voorzien en te verzekeren. Daarnaast proberen we te sensibiliseren en mensen te activeren om engagement te tonen. We nemen tot slot tijd om te vieren onder de noemer Sparkle. Dit jaar doen we een terugblik met onze 10 jarige editie.

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

We nemen deel aan de pride door bv. een wagen van çavaria in de parade te laten meerijden, en/of een infostand te organiseren.

92. We ondernemen acties die bijdragen tot de empowering van de doelgroep intersekse binnen de beweging. (1 evaluatie) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We evalueren het onderzoek van het voorbije jaar en het aansluitende testevent. We stellen conclusies op en bouwen hierop verder. We zoeken een manier om dit thema en project op te nemen in onze socio-culturele activiteiten.

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

We toetsen onze bestaande concepten en hun invulling af aan de actuele noden van de community. Hierbij hebben we extra aandacht voor de meest kwetsbare deeldoelgroepen. Waar nodig voegen we nieuwe thema's toe of passen we bestaande thema's aan. We vertrekken steeds vanuit participatie van de beoogde doelgroep.

94. We ondersteunen vraaggestuurd relevante projecten, acties of activiteiten voor en door de doelgroep. (0 want vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We ondersteunen vraaggestuurd relevante projecten, acties of activiteiten van niet aangesloten-verenigingen of initiatieven. Samen met de initiatiefnemers gaan we op zoek naar de gepaste vorm van ondersteuning.

95. We voorzien waarderende momenten voor alle vrijwilligers. (4 waarderingsmomenten) [Vrijwilligersondersteuners]

Via waarderende momenten wil çavaria regelmatig tonen dat we dankbaar zijn voor onze vrijwilligers en hun geleverde inspanningen. Daarnaast is het een manier om te motiveren, om verbinding en betrokkenheid te stimuleren. We doen dit op verschillende manieren, zodat het aansluit bij de persoonlijkheden van vrijwilligers en het type van hun engagement.

96. We bedanken onze vrijwilligers tijdens de Internationale dag van de vrijwilliger. (1 bedanking per vrijwilliger + post op sociale media) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

Elk jaar is er een internationale dag van de vrijwilliger. Op deze dag zetten we onze vrijwilligers in de bloemetjes en bedanken we hen voor hun inzet.

97. We stellen vrijwilligersovereenkomsten op. (1 vrijwilligersovereenkomst per vrijwilliger) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

We stellen een overeenkomst op voor elke (nieuwe) vrijwilliger bij çavaria.

98. We onderzoeken de mogelijkheid voor een nieuwsbrief voor vrijwilligers (2 nieuwsbrieven op een jaar) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

We ontwikkelen een nieuwsbrief voor alle vrijwilligers van çavaria.

99. We doen de opvolging en coördinatie van het vrijwilligersbeleid. (4 overlegmomenten met verslag en evaluatiedocument) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

Teamleden die met vrijwilligers werken (=vrijwilligersondersteuners) hebben operationeel overleg om uit te wisselen over hun ervaringen en het vrijwilligersbeleid uit te voeren.

100. We evalueren de vrijwilligersondersteuning (1 evaluatiedocument) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

We evalueren de vrijwilligersondersteuning die çavaria aan onze vrijwilligers geeft.

4.4. Gelijke rechten

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

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ Gelijke Kansen Federaal

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.

101. We bepalen algemene lobbyprincipes. (1 document met lobbyprincipes) [Coördinator beleid en communicatie]

We spreken principes af die we volgen bij het lobbyen. Dit gaat bijvoorbeeld over wie we wel of niet als gesprekspartners zien.

102. We dragen bij aan initiatieven van internationale LGBTI+ koepels. (2 bijdrages) [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.

103. We gaan samen met de andere gelijkekansenpartners in gesprek met het kabinet en de administratie Gelijke Kansen Vlaanderen. (1 gesprek) [coördinator beleid en communicatie ?]

Door dit samen te doen, kunnen we op een efficiënte manier gezamenlijke noden aankaarten en breed gedragen, intersectionele aanbevelingen doen.

104. We gaan samen met de andere gelijkekansenpartners in gesprek met het Vlaams Mensenrechteninstituut. (1 gesprek) [Coördinator beleid en communicatie ?]

Zo kunnen we op een efficiënte manier gezamenlijke noden aankaarten en breed gedragen, intersectionele aanbevelingen doen.

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

We ontwikkelen 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.

106. We ontwikkelen standpunten over gelijkekansenthema's. (1 nieuw of geüpdatet standpunt) [Beleidsmedewerkers]

Voor nieuwe dossiers maken 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 vereisen, passen we bestaande standpunten aan. Hierbij hebben we steeds aandacht voor kruispuntdenken.

107. We ontwikkelen beleidsstrategieën en voeren die uit. (2 nieuwe of geüpdatete beleidsstrategieën) [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. Ze bevragen hiervoor het team, onze achterban, het bestuursorgaan, partners en experts. De verantwoordelijke beleidsmedewerkers evalueren elk jaar de strategie en stellen die bij waar nodig.

108. We breiden ons netwerk van stakeholders uit door individuele contacten. (12 nieuwe contacten, 12 individuele kennisuitwisselingsmomenten) [Beleidsmedewerkers]

Door kennisuitwisseling willen we onze eigen kennis versterken en ervoor zorgen dat niet-LGBTI+ actoren die aan beleidsbeïnvloeding doen de noden van LGBTI+ personen en aanbevelingen daarrond meenemen in hun werk. We focussen hierbij op stakeholders binnen thema's die in het beleidsplan 2021-2025 als prioritair werden bestempeld zoals welzijn, werkvloer en directe sociale omgeving. De thematische prioriteiten vanaf 2026 bepalen we in 2025.

109. We evalueren de impact van ons beleidswerk. (Evaluatie en update van 4 strategieën) [Beleidsmedewerkers]

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

110. We geven input en feedback aan politici. (8 adviezen aan politici) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante beleidsmakers om haar eisenpakket en standpunten te realiseren.

111. We geven input en feedback aan overheidsadministraties. (3 adviezen aan Vlaamse overheidsadministraties) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

We adviseren 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.

112. We bepalen de inhoudelijke insteek van çavaria's events, zoals Sparkle en trefdagen. (2 inputmomenten van beleid aan medewerkers socio-culturele activiteiten, 1000 deelnemers) [Beleidsmedewerkers]

Wanneer we ontmoetingsmomenten organiseren, grijpen we de kans om ook te sensibiliseren over çavaria's inhoudelijke prioriteiten.

113. We zoeken financieringsmogelijkheden om interne strategieën uit te voeren. (2 beoordelingen) [Beleidsmedewerkers, coördinatieteam]

De beleidsmedewerkers volgen op welke financieringsmogelijkheden, zoals subsidies, er zijn voor hun thema's. Wanneer financieringsmogelijkheden zich voordoen, onderzoeken de beleidsmedewerkers en het co-team of die geschikt zijn om Çavaria's doelstellingen te bekomen.

114. We voeren lobbygesprekken met de federale overheidsdienst Werkgelegenheid en de ministers van Werk en Sociale Economie (1 gesprek) [Beleidsmedewerker werkvloer]

We doen dit met het doel aanpassingen in de welzijnswet te bepleiten voor de invoering van genderinclusieve ruimtes op de werkvloer.

115. We evalueren het eisenpakket 2024. (1 evaluatiedocument) [Algemeen coördinator]

We maken de stand van zaken op van ons eisenpakket 2024. Zo hebben we een overzicht van wat we ondertussen bekomen hebben en welke zaken we nog moeten belobbyen.

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

We brengen onze beleidseisen nog eens onder de aandacht van de politieke partijen die na de verkiezingen in 2024 aan zet zijn. Dit met als doel dat ze onze beleidseisen meenemen in het federale regeerprogramma en de beleidsnota's van de ministers op Vlaams en federaal niveau. We doen dit op verschillende manieren, bijvoorbeeld door gesprekken of publieke communicatie.

117. We geven beleidsmatig advies voor externe events. (0 want vraaggestuurd, meetbaar via verslag van overlegmoment) [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, zoals infighting en polarisatie tegengaan, en recente ontwikkelingen op vlak van seksuele, gender- en seksediversiteit.

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

118. We sensibiliseren en lobbyen bij sleutelactoren van het Belgisch buitenlands beleid. (2 lobbygesprekken, vorming aan minstens 3 actoren) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We delen informatie en sensibiliseren actoren van het Belgisch Buitenlands beleid over seksuele en genderdiversiteit en LGBTI+ personen in het buitenland, zowel op lokaal, regionaal als internationaal niveau. We benadrukken de noodzakelijkheid van internationale solidariteit. Dit kan in verschillende vormen, bijvoorbeeld via workshops, gesprekken of advies.

119. We volgen de screenings- en erkenningsprocedure van de ngo-accreditatie op en sturen bij op vraag van DGD. (1 erkenning) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We ontvangen visitaties van DGD en een extern consultancy-bedrijf. We lichten waar nodig onze erkennings- en screeningsdossiers toe, voorzien ruimte om eventuele vragenlijsten in te vullen en houden rekening mee met nodige aanpassingen.

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

We voeren beleidsmatig overleg met sleutelactoren van het Belgisch Buitenlands beleid om wereldwijd gelijke rechten en gelijke kansen voor LGBTI+ personen te bekomen (bvb. NGO's, koepels, adviesraden, ...).

121. We voeren gezamenlijke lobbygesprekken met partners uit çavaria's internationale werking. (0 want vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Wanneer partners dit vragen, ondersteunen we uit solidariteit hun werk door onze contacten te delen en samen lobbygesprekken te voeren. Dit kunnen koepelorganisaties zijn, bijvoorbeeld ILGA-Europe i.h.k.v. Belgische voorzitterschap van de Europese Unie, of individuele LGBTI+ verenigingen waarmee we al dan niet een projectmatige samenwerking hebben.

122. We werken een lobbystrategie uit die specifiek de opportuniteiten als geaccrediteerde ngo centraal zet. (1 lobbystrategie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

In functie van onze ngo-erkenning, gaan we gesprekken aan met ngo's die al deel zijn van de bestaande 'Gemeenschappelijke Strategische Kaders' (GSK's). We willen met hen bekijken hoe we onze impact zo groot mogelijk kunnen maken. Daarnaast bepalen we ook via welke platformen we als ngo zo veel mogelijk beleidsbeïnvloeding kunnen realiseren.

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.

123. We zorgen voor afstemming tussen de beleidsmedewerkers van çavaria en KLIQ trainers. (10 uitwisselingsacties) [KLIQ trainers en beleidsmedewerkers]

De beleidsmedewerkers van çavaria brengen de KLIQ trainers op de hoogte van nieuwe standpunten, strategieën, onderzoek en projectvoorstellen. Omgekeerd spelen de KLIQ trainers door welke vragen en feedback KLIQ krijgt van mensen die vormingen en begeleiding krijgen. Zo kunnen we samen beter inspelen op noden rond vorming en kennis, verspreiden we dezelfde boodschappen en vermijden we dat er dubbel werk gebeurt.

124. We bevragen beleidsmatige noden binnen çavaria (1 bevraging bij alle teamleden die geen beleidsmedewerker zijn, 1 opvolgactie) [Coördinator beleid en communicatie]

We bevragen wat andere teamleden nodig hebben van het beleidsteam en zetten op basis daarvan nieuwe acties op.

125. We werken de toolbox voor professionals in de asielsector uit en verspreiden deze. (1 toolkit met twee onderdelen: directe sociale omgeving en professionals + downloads toolkit) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

De toolbox is afgestemd op de resultaten van het diepteonderzoek uit 2023 naar de noden van LGBTI+ personen en professionals in de asielopvang.

126. We vertalen de toolbox naar verschillende (nog te bepalen) talen. We vertalen de e-learning voor professionals naar het Engels. (Vertaalde toolkit en vertaalde e-learning) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

De toolbox is zo toegankelijk voor en bespreekbaar met bewoners die het Nederlands niet machtig zijn. De e-learning is zo toegankelijk voor professionals die het Nederlands niet machtig zijn.

127. We volgen de expertengroep rond asiel en migratie verder op. (2 vergaderingen van de expertengroep) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

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

128. We informeren 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.

129. We organiseren een conferentie waar we de toolbox en vormingen voorstellen aan professionals uit de asielopvangsector. (1 conferentie) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

Tijdens de conferentie worden de toolbox en vormingen die ontwikkeld werden, voorgesteld aan de professionals uit de asielopvangsector.

130. We stellen een eindverslag op over het project Safer Spaces for LGBTI+ Asylum Seekers en delen dit (1 verslag) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

Het eindverslag bevat een overzicht van de acties die uitgevoerd werden tijdens het project en de evaluatie daarvan, samen met vaststellingen en aanbevelingen.

131. We delen beleidsinformatie op bijeenkomsten van lidverenigingen (Vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Bijvoorbeeld op regionale overlegmomenten, trefdagen of andere evenementen.

132. We delen beleidsinformatie op www.cavaria.be. (1 beleidspagina toegevoegd of aangepast) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

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

133. We nemen deel aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgevaardigde van SD 4 in SD 6]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 4 (SD 4) 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.

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

We volgen ontwikkelingen rond seksuele, gender- en seksediversiteit 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.

135. We onderzoeken de ontwikkeling van een intersectionele tool voor LGBTI+ inclusie op de werkvloer (1 overleg) [Beleidsmedewerker onderwijs en werkvloer]

In 2025 onderzoeken we samen met ella, Rosa, de Vrouwenraad en Furia of en op welke manier we een collectief antwoord kunnen bieden op de toenemende vraag naar expertise over dit onderwerp.

136. We ontwikkelen een visie rond transitieverlof (1 visie en beleid rond transitieverlof) [Beleidsmedewerker werkvloer]

Op basis van onderzoek en best practices bepalen we wat çavaria belangrijk vindt bij transitieverlof en welk advies we anderen geven.

137. We onderzoeken en ontwikkelen een standpunt voor onze organisatie over het concept 'chosen family'. (1 standpunt) [Beleidsmedewerker directe sociale omgeving]

Dit in het kader van ons personeelsbeleid en als good practice voor andere organisaties.

138. We organiseren een studiedag rond het welzijn van LGBTI+ personen. () [Beleidsmedewerker welzijn]

Uit onderzoek en een bevraging van çavaria bij onze achterban kwam het welzijn van LGBTI+ personen naar voor als één van de prioriteiten binnen de gemeenschap. Ander onderzoek toont dat handelingsverlegenheid bij welzijnswerkers ertoe bijdraagt dat LGBTI+ personen niet de nodige hulpverlening krijgen. Via een studiedag willen we welzijnswerkers en beleidsmakers informeren over de noden van LGBTI+ personen en hoe ze daaraan tegemoet kunnen komen.

139. De beleidsmedewerkers zijn aanwezig op activiteiten van lidverenigingen (Elke beleidsmedewerker minstens op 1 verenigingsactiviteit) [Beleidsmedewerkers]

Om de afstand te verkleinen tussen de beleidsmedewerkers van çavaria en vrijwilligers en lidverenigingen, zorgen we dat beleidsmedewerkers fysiek aanwezig zijn op events uit de beweging.

140. We stimuleren bestuursleden die in LGBTI+ verenigingen zitten om beleidsinformatie door te spelen naar hun netwerk (2 informatieve acties) [Algemeen coördinator]

We mobiliseren de mensen van het bestuursorgaan die vanuit aangesloten verenigingen deelnemen om hun 'achterban' te informeren over beleidskwesties die op bestuursvergaderingen komen.

141. We stellen een visie op over participatie van çavaria's lidverenigingen en niet-verenigde LGBTI+ personen bij çavaria's beleidswerk (1 visienota) [Coördinator beleid en communicatie]

We bekijken welke vorm van participatie we kunnen toepassen bij çavaria's beleidswerk. Daarbij houden we rekening met de verschillende bronnen die çavaria gebruikt voor haar

beleidswerk (zoals wetenschappelijk onderzoek, eigen bevestigingen, eigen goede voorbeelden, ...) de eigenheid en bereikbaarheid van de actoren die zouden participeren, de tijdsaders waarin we beleidswerk uitvoeren en de beschikbare personeelstijd van çavaria's medewerkers.

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

142. We gebruiken en evalueren onze onderzoeksdatabase. (1 evaluatie) [Coördinator beleid en communicatie]

Sinds 2024 hebben we een database waarin we LGBTI+ relevant onderzoek bijhouden zodat het makkelijk te vinden is voor teamleden. De database is ook toegankelijk voor onze lidverenigingen. We bekijken of het systeem tegemoet komt aan de noden en wat eventueel anders kan.

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

Dit doen we in eerste instantie rond onze prioritaire thema's maar ook voor zaken waarover er een gebrek is aan onderzoek. We erkennen daarbij het belang van zowel breed als doelgroepgericht onderzoek en van zowel kwalitatieve als kwantitatieve studies. We hebben steeds aandacht voor kruispuntdenken en streven naar herhaald onderzoek dat het mogelijk maakt om evoluties te meten.

We plaatsen prioritaire onderzoeksthema's op de website o.a. in de vorm van stage- en onderzoekopdrachten, nemen proactief contact op met onderzoeksinstellingen en bieden begeleiding aan.

144. We nemen deel aan externe onderzoeksprojecten. (0 want vraaggestuurd, meetbaar via verslag van inputmoment of outlook invite) [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.

145. We verlenen advies aan onderzoekers. (0 want vraaggestuurd, meetbaar via verslag van inputmoment of outlook invite) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]

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

146. We nemen 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. Jaarlijks zijn er normaal twee momenten waar leden hun huidige en toekomstige projecten kunnen voorstellen. Het LGBTQ-Forum probeert zo op een informele manier kennisdeling en samenwerking te stimuleren. Afhankelijk van de agenda bepalen we wie deelneemt.

147. We volgen evoluties op rond seksuele, gender- en seksediversiteit. (10 studiemomenten, 10 verslagen) [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 (internationale) congressen, deelname aan het LGBTQ forum; en steeds met aandacht voor kruispuntdenken.

148. We verdiepen onze kennis over onze partnerlanden (DRC, Rwanda & Burundi) en de rechten van LGBTI+ personen. (3 uitgediepte landenfiches) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We bevragen partnerorganisaties in België en in de partnerlanden rond de socio-politieke evoluties in de partnerlanden en rond de rechten en het welzijn van LGBTI+ personen.

149. We onderzoeken de antigenderbeweging. (4 nationale kennismomenten, 50 items in de antigenderdatabase, 5 contacten met onderzoekers, bibliografie met 30 bronnen) [Projectmedewerker gendercoalitie]

We vergroten onze kennis over antigender door met onderzoekers te spreken, door de media, nieuwe wetten en beleid te volgen, onderzoek te bestuderen en deel te nemen aan studiedagen, conferenties, workshops, ...

150. We analyseren gendergerelateerde berichtgeving (50 media-items) [Projectmedewerker gendercoalitie]

Om te zien hoe antigenderdiscoursen aanwezig zijn in de mediaberichtgeving, monitoren en analyseren we berichtgeving rond gender. We doen dit onder andere door de antigenderdatabase te gebruiken.

151. We doen onderzoek naar de link tussen jongeren en antigender (1 onderzoek) [Projectmedewerker gendercoalitie]

Daarbij onderzoeken we wat mensen die met jongeren werken, nodig hebben rond genderkwesties en antigenderretoriek. We bekijken wat bestaat, wat ontbreekt en welke acties we kunnen ondernemen.

152. We schrijven een jaarverslag voor de gendercoalitie. (1 jaarverslag) [Projectmedewerker gendercoalitie]

Dat verslag focust op de antigenderbeweging en bevat relevante gebeurtenissen, onderzoek, eigen acties en resultaten. Het is voor de leden van de coalitie en andere stakeholders.

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

153. We doen gezamenlijke lobbygesprekken met sleutelactoren voor çavaria's thema's (vraaggestuurd, meetbaar via verslagen) [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.

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

- 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 suicidepreventie, overleg prostitutie, klankbordgroep geestelijke gezondheidsbevordering.

155. 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 zitten samen met hen om zowel hun interne werking als hun externe operaties meer LGBTI+ inclusief te maken.

156. We bouwen structurele samenwerkingen uit met ngo's in functie van de indiening van een DGD-programma. (Overleg met 2 ngo's) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Op basis van de signalen van onze partnerorganisaties doen we verkennende gesprekken met ngo's over de mogelijkheden om samen een DGD-programma in te dienen.

157. We onderzoeken samenwerkingsmogelijkheden met vakbonden. (4 contactmomenten) [Beleidsmedewerker werkvloer]

We doen dit omdat vakbonden sterke netwerken hebben in moeilijk bereikbare sectoren. We willen samen met hen tools, vormingen of informatie ontwikkelen die KMO's ondersteunen in hun LGBTI+ inclusieproces.

**158. We ondersteunen de week tegen pesten. (1 deelactie 5 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.

**159. We zijn lid bij relevante internationale samenwerkingsverbanden. (5 lidmaatschappen)
[Algemeen coördinator, beleidsmedewerkers]**

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.

160. We coördineren het project gendercoalitie (1 inhoudelijke rapportage, 1 projectjaarplan) [Projectmedewerker gendercoalitie]

We doen de inhoudelijke jaarplanning en rapportage, en onderhouden het contact met de subsidiegever.

161. We organiseren bijeenkomsten met kernleden van de gendercoalitie. (5 vergaderingen) [Projectmedewerker gendercoalitie]

We organiseren regelmatige bijeenkomsten binnen het project gendercoalitie om ervaringen te delen, materiaal en acties uit te werken, en feedback te verwerken. Daarop presenteren we telkens een update over antigenderonderzoek en actualiteit.

162. We organiseren overlegmomenten met geassocieerde leden van de gendercoalitie. (2 vergaderingen) [Projectmedewerker gendercoalitie]

Twee keer per jaar overlegt de gendercoalitie met geassocieerde leden om hun kennis en ervaringen te bespreken en mee te nemen in de coalitiewerking

163. We organiseren een strategisch planningsmoment met de leden van de gendercoalitie. (1 planningsmoment) [Projectmedewerker gendercoalitie]

Jaarlijks komen we samen met de kernleden van de gendercoalitie om het werkingsprogramma van het daaropvolgende jaar vast te leggen.

164. We faciliteren kennis- en materiaaldeling binnen de gendercoalitie via een online communicatieplatform. (1 online communicatieplatform) [Projectmedewerker gendercoalitie]

Dit is bijvoorbeeld een gedeelde, beveiligde cloud-omgeving.

165. We organiseren een trainersnetwerk voor mensen die vorming geven rond genderthema's. (2 bijeenkomsten) [Projectmedewerker gendercoalitie]

We creëren en onderhouden een platform voor ervaringsuitwisseling over weerstand tegen gender tijdens vormingen. Hiermee bevorderen we ook het mentaal welzijn onder vormingswerkers.

166. We breiden het trainersnetwerk uit met nieuwe leden. (3 nieuwe leden) [Projectmedewerker gendercoalitie]

Hiermee willen we de kennis en perspectieven binnen het netwerk vergroten. We willen minstens één deelnemer uit de Franstalige gemeenschap.

167. We delen de kennis en resultaten van de gendercoalitie met het trainersnetwerk. (1 kennisdelingsbijeenkomst) [Projectmedewerker gendercoalitie]

We presenteren de actuele onderzoeksresultaten en monitoring van anti-gendernarratieven om vorminggevers te voorzien van de meest recente inzichten en trends.

168. We communiceren over het project gendercoalitie (1 communicatiestrategie, 1 websitepagina, 1 social media actie) [Projectmedewerker gendercoalitie]

We vergroten de zichtbaarheid en het maatschappelijk bereik van het project via diverse digitale communicatiekanalen, waaronder de website.

169. We bouwen een netwerk uit met mediapartners voor het project gendercoalitie (4 contacten met mediapartners) [Projectmedewerker gendercoalitie]

We leggen contacten binnen de mediasector als voorbereiding voor eventuele samenwerkingen in 2026 rond antigender.

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

We delen ervaringen en kennis die relevant zijn voor het welzijn van LGBTI+ personen met lidverenigingen en partnerorganisaties, zoals het Transgender Infopunt en Sensoa. Om externe kennis binnen te brengen, nodigen we een spreker uit.

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

We willen nieuwe samenwerkingen uitbouwen en voeren daarvoor gesprekken met bijvoorbeeld The Human Link; de eerstelijnszone, de KU Leuven, ...

172. We bevrage een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede over mogelijkheden tot samenwerking (1 gesprek met 1 organisatie) [Afgevaardigde van SD 4 in SD 6]

Aan de hand van een vragenlijst die SD 6 opstelde, vragen we een organisatie waarmee we nog niet samenwerken hoe ze naar çavaria kijken en wat wij voor hen kunnen betekenen.

173. We zetten een samenwerking op met een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede (1 gesprek, 1 uitgevoerde samenwerking) [Afgevaardigde van SD 4 in SD 6]

Op basis van de mogelijkheden tot samenwerking, ontwikkelt SD 1 een gezamenlijke actie met een organisatie die werkt rond etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede. We voeren die ook uit.

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
- ▶ Socio-cultureel Werk Vlaanderen

OD 5.1: Çavaria zorgt voor duidelijke en begrijpbare informatie over de doelgroep holebi's, transgender en interseksuele personen en over de thema's seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

174. We passen onze communicatiestrategie toe (10 communicatieplannen)

[Beleidsmedewerker communicatie]

Onze communicatiestrategie bepaalt op welke manier çavaria in het algemeen communiceert. Bij elke communicatie vertrekken we van die aanpak zodat onze communicatie samenhangend is en herkenbaar. Waar nodig maken we aanpassingen. Welke communicatielijn we volgen, staat steeds beschreven in het communicatieplan.

175. We ontwikkelen een nieuw communicatiebeleid voor çavaria's volgend beleidsplan (1 communicatiebeleid) [Beleidsmedewerker communicatie]

We werken een nieuw communicatiebeleid uit op basis van het beleidsplan dat we schreven voor de beleidsperiode 2026-2030. Vanaf 2026 starten we met de nieuwe communicatiestrategie.

176. We stimuleren onderzoek naar de bewoording van onze doelgroep (1 onderzoek)

[Beleidsmedewerker communicatie]

We willen begrijpen hoe verschillende terminologie om çavaria's doelgroep te beschrijven, overkomt bij de communicatiedoelgroepen van çavaria. Daarom sporen we universiteiten aan om dit als onderzoeksopdracht op te nemen met studenten.

177. We versterken de werking van SD 5 met stagiairs. (2 allround stagiairs/vrijwilligers per jaar) [Beleidsmedewerker communicatie]

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

178. We volgen vormingen om de kennis en vaardigheden rond communicatie te versterken. (4 vormingen) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

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

179. We delen nieuwe kennis en skills binnen het communicatieteam. (1 uitwisselingsmoment) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

We voorzien een (halve) dag om kennis en skills uit vormingen aan andere communicatiemedewerkers door te spelen.

**180. We publiceren çavaria magazines. (4 magazines per jaar, 10 000 abonees)
[Communicatiemedewerker]**

De çavaria 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.

181. We zetten in op zoekmachineoptimalisatie zodat mensen op çavaria's websites terechtkomen. (1 vorming voor team communicatie, 5% meer websitebezoeken voor çavaria) [Communicatiemedewerker]

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.

**182. We communiceren via çavaria nieuwsbrieven. (12 nieuwsbrieven)
[Communicatiemedewerker]**

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

183. We analyseren het gebruik van doelgroepgerichte KLIQ-nieuwsbrieven. (1 plan, 2 nieuwsbrieven, 1 evaluatie) [Communicatiemedewerker]

In 2024 startten we met een doelgroepgerichte nieuwsbrief van KLIQ. We focusten op mensen met interesse in LGBTI+ inclusie op de werkvloer. We ondersteunen KLIQ bij het opmaken van 2 nieuwsbrieven en analyseren het bereik.

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

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

**185. We coördineren het communicatief luik van extern gefinancierde projecten. (1)
[Communicatiemedewerker]**

Bij projecten waarbij çavaria communicatief de lead heeft:

- maken we een communicatieplan op met de communicatiemedewerkers- en partners
- ontwikkelen we de vormgeving en andere communicatiematerialen
- maken we de websitepagina's aan
- doen en coördineren we vertalingen
- voeren we promo op sociale media
- ontwikkelen en implementeren we de persstrategie

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

186. We communiceren via de website van çavaria. (12 updates, 250 000 views)
[Communicatiemedewerker]

We houden de websites van çavaria permanent up to date via aanpassing van inhoud (actuele dossiers, wedstrijden, ...) woordgebruik, interne en externe links,...

187. We communiceren via de website van KLIQ. (6 updates, 50 000 views)
[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.

188. We communiceren via social media. (10 posts per week, 10 000 views)
[Communicatiemedewerker]

Çavaria en haar merken communiceren op Facebook, Instagram, Twitter. TikTok en LinkedIn.

189. We beheren de social media inboxen. (tweedagelijkse opvolging van 2 inboxen)
[Communicatiemedewerker]

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

190. We promoten onze communicatie op sociale media via betaalde posts. (12 betaalde posts, 10 000 views van niet-volgers) [Communicatiemedewerker]

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, ...

191. We modereren reacties op sociale media. (dagelijks check van sociale media)
[Communicatiemedewerker]

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.

192. We informeren de teamleden over de veranderingen die we in 2024 deden aan de websites van çavaria, KLIQ en Lumi (1 informatiemoment) [Communicatiemedewerker]

In 2024 deden we aanpassingen aan de websites om die duidelijker en gebruiksvriendelijker te maken. We informeren de teamleden over die aanpassingen. Zo

weten ze welke ingrepen we deden en volgens welke aanpak ze in de toekomst dingen op de website kunnen zetten.

193. We communiceren over medewerkers zodat çavaria dichter komt bij achterban (12 (maandelijks)) [Communicatiemedewerker]

Çavaria doet heel wat verschillende dingen en heeft veel teamleden die daaraan meewerken. Daardoor is het voor mensen uit çavaria's lidverenigingen, vrijwilligers, deelnemers aan evenementen, ... niet altijd duidelijk wie wat doet. Sommige mensen voelen ook een afstand tot çavaria en de teamleden. We pakken dit aan door meer over onze teamleden te communiceren via onze communicatiekanalen.

194. We updaten çavarias woordenlijst. (1 update) [Communicatiemedewerker]

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 en 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 andere organisaties zoals Transgender Infopunt, Sensoa, Merhaba, Intersekse Vlaanderen en Anno.

195. We evalueren de brochure 'Alles wat je altijd wilde weten over LGBTI+' en updaten die waar nodig. (1 evaluatie) [Communicatiemedewerker]

Çavaria maakte in 2024 de brochure 'Alles wat je altijd wilde weten over LGBTI+'. We bekijken of de informatie daarin nog up to date is en doen waar nodig aanpassingen.

196. We evalueren de webpagina 'Alles wat je altijd wilde weten over LGBTI+' en updaten die waar nodig. (1 evaluatie) [Communicatiemedewerker]

Bij de brochure 'Alles wat je altijd wilde weten over LGBTI+' hoort een webpagina met extra en recente informatie. We bekijken of die informatie nog up to date is en herwerken die waar nodig.

197. We verspreiden de brochure en webpagina 'Alles wat je altijd wilde weten over LGBTI+' (1 online en 1 offline actie voor verspreiding; 1000 mensen zagen de online promo voor de brochure, 1000 brochures werden verspreid) [Communicatiemedewerker]

We promoten de brochure online en offline

198. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 1. (0 want vraaggestuurd) [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
Het eigenaarschap zit bij SD 1.

199. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 2. (0 want vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker]

Dit houdt 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

Het eigenaarschap zit bij SD 2.

200. 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) [Communicatiemedewerker]

Dit houdt 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

Het eigenaarschap zit bij SD 3.

201. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 4. (10 ondersteunende acties) [Beleidsmedewerker communicatie]

We bieden 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.

Het eigenaarschap zit bij SD 4.

202. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 6. (0 want vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker]

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

Het eigenaarschap zit bij SD 6.

203. We bieden communicatieve ondersteuning bij de uitvoering van SD 7. (0 want vraaggestuurd) [Communicatiemedewerkers]

We bieden 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

Het eigenaarschap zit bij SD 7.

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

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

205. 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.

206. We ontwikkelen de nodige communicatiesjablonen (1 nieuw sjabloon) [Creative manager]

We bevragen intern de nood aan communicatiesjablonen zodat teamleden op een efficiënte en eenduidige manier kunnen communiceren.

207. We ontwikkelen en bewaken de huisstijl(en). (4 richtlijnen over redactie en vormgeving, 20 eindredactiechecks op vormgeving) [Creative manager]

Onze huisstijl zorgt ervoor dat çavaria's materiaal herkenbaar is en samenhangend. Dat verbetert de kwaliteit van onze outputs.

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

We contacteren journalisten, redacteurs en programmamakers proactief om hen te informeren over çavaria's werk of te adviseren rond seksuele en genderdiversiteit. We doen dit reactief door hun vragen te beantwoorden.

209. We verspreiden persmededelingen. (10 persmededelingen, 80 perscontacten ontvangen de mail) [Woordvoerder]

We houden de Vlaamse media op de hoogte van onze activiteiten en standpunten en informeren hen over ontwikkelingen op vlak van seksuele en genderdiversiteit.

210. We voorzien woordvoerderschap. (Er is een mailadres en telefoonnummer, 100 interacties via mail of telefoon) [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).

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

Elk jaar reikt çavaria de Lifetime Achievement Award, de Diversity Award en de Community Award uit. In 2025 reiken we ook de Media award uit. Hiervoor nomineren we eerst personen en initiatieven. Daarna reiken we de awards uit op ons jaarlijks event Sparkle.

212. We informeren over het werk dat çavaria en haar merken in 2024 deden via een extern jaarverslag. (2 jaarverslagen) [Beleidsmedewerker communicatie]

Nadat de inhoud vastligt, doen we de redactie en vormgeving van het jaarverslag van çavaria (incl. KLIQ) en het jaarverslag van Lumi.

213. We sensibiliseren aan de hand van storytelling. (4 communicatiestrategieën met storytelling) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerkers]

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

214. We zenden een spot uit op de VRT (2 uitzendingen (onder voorbehoud van toekenning VRT)) [Communicatiemedewerker]

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

215. We zetten influencers in. (çavaria's communicatie werd 20 keer gedeeld door een influencer) [Communicatiemedewerker,]

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.

216. We bouwen ons netwerk van influencers verder uit. (1 update, 5 nieuwe influencers) [Communicatiemedewerker,]

We zoeken nieuwe influencers waar nodig en onderhouden contact met betrokken influencers.

217. We geven communicatieve ondersteuning aan diverse externe initiatieven (0 want vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker,]

Op vraag van andere organisaties en uit solidariteit geeft çavaria communicatieve ondersteuning aan bepaalde acties/events/gebeurtenissen, zoals de Mars Ihsane Jarfi. Dit kan gaan om vormgeving, sociale media posts, websitecontent, communicatiestrategie, ...

218. We communiceren naar onze achterban over kruispuntdenken en bondgenootschap. (2 communicaties via çavaria's kanalen, 10 000 views) [Communicatiemedewerker]

We wijzen onze achterban op het feit dat we de strijd voor gelijke kansen delen met andere minderheidsgroepen en dat die mede onze strijd is, omdat de LGBTI+ gemeenschap divers is. Een LGBTI+ persoon heeft ook andere identiteitskenmerken of levenservaringen waardoor die ook andere uitsluitingen kan ervaren.

219. We hebben promomateriaal. (1 bevraging, eventuele aanpassing of uitbreiding meetbaar via factuur van nieuw materiaal) [Creative manager]

We bevragen intern welke noden er zijn qua promomateriaal voor çavaria en haar merken. Afhankelijk van de noden, passen we bestaand materiaal aan of creëren we nieuw materiaal. Zo denken we na over een herbruikbare infostand en een algemene çavariabrochure.

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

220. We adviseren de VRT via de diversiteitscel. (0 want vraaggestuurd)
[Beleidsmedewerker communicatie]

Çavaria is lid van de diversiteitscel van de openbare omroep. We geven de VRT advies, begeleiding... rond LGBTI+ inclusie.

221. 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) [Communicatiemedewerker,]

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 op een kwalitatieve manier zichtbaar zijn.

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.

222. We bemensen een infostand op externe events. (1 aanwezigheid) [Coördinator beleid en communicatie]

We geven op niet-LGBTI+ events uitleg over çavaria's werk en sporen bezoekers aan om mee te werken aan LGBTI+ inclusie.

223. We verspreiden de communicatie van partners van çavaria. (10 communicaties, 10 000 views) [Communicatiemedewerker]

We verspreiden ook communicatie die geen rechtstreekse link heeft met LGBTI+ inclusie maar wel met de gedeelde strijd voor gelijke kansen.

224. We bevragen een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede over mogelijkheden tot samenwerking (1 gesprek met 1 organisatie) [Afgevaardigde van SD 5 in SD 6]

Aan de hand van een vragenlijst die SD 6 opstelde, vragen we een organisatie waarmee we nog niet samenwerken hoe ze naar çavaria kijken en wat wij voor hen kunnen betekenen.

225. We zetten een samenwerking op met een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede (1 gesprek, 1 uitgevoerde samenwerking) [Afgevaardigde van SD 5 in SD 6]

Op basis van de mogelijkheden tot samenwerking, ontwikkelt SD 1 een gezamenlijke actie met een organisatie die werkt rond etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede. We voeren die ook uit.

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

We houden 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

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

227. We geven vormingen die infighting en polarisatie binnen de LGBTI+ gemeenschap verminderen (1 vormingsmoment aanwezigheidslijst) [KLIQ trainer]

Door bewustzijn te creëren over de uitdagingen die verschillende deelgroepen hebben en tegelijk de gemeenschappelijke belangen te benadrukken, willen we infighting en polarisatie binnen de LGBTI+ gemeenschap verminderen.

228. We overleggen op een strategisch niveau over çavaria's werk rond kruispuntdenken. (6 overlegmomenten, 2 opvolgacties) [1 afgevaardigde per SD]

Van elk deelteam zit minstens één iemand in het strategisch overleg rond kruispuntdenken. Deze teamleden geven input voor çavaria's werk rond kruispuntdenken o.b.v. hun ervaringen en kennis én op basis van feedback van teamleden uit hun deelteams. Ze nemen beslissingen over kruispuntdenken binnen çavaria en volgen de uitvoering ervan op binnen hun deelteams.

229. 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.

230. We voorzien een vorming, door externe experts, over een ander kruispunt dan gender voor het personeel, het bestuursorgaan en vrijwilligers (1 vorming, 30 deelnemers) [Coördinator beleid en communicatie]

Over welk kruispunt we vorming volgen naast gender, bepalen we via een bevraging bij het personeel in de tweede helft van 2024. We zien die vorming als de start van een leertraject over het kruispunt, en niet als een eenmalig initiatief.

231. We monitoren en evalueren de ondernomen acties rond kruispuntdenken. (1 evaluatierapport) [Coördinator beleid en communicatie]

We onderzoeken of de ondernomen acties rond kruispuntdenken het gewenste effect hebben.

232. 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 communiceren.

**233. 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 willen vergoeden. Hiervoor zoeken we naar nieuwe financiering.

234. 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. We blijven die toepassen.

235. We passen de intern opgestelde kruispuntencheck toe bij beslissingen. (20 verslagen waarin kruispuntencheck werd toegepast) [Coördinator beleid en communicatie]

We maakten in 2023 een interne kruispuntencheck om te vermijden dat beslissingen drempels opwerpen. We passen die toe wanneer we beslissingen maken.

236. We stellen een vragenlijst op om andere organisaties te bevragen over mogelijke samenwerkingen (1 vragenlijst) [Coördinator beleid en communicatie]

In 2024 deden we een traject met LEVL over etnisch-culturele diversiteit en met de Link rond kansarmoede. Eén aanbeveling daaruit was om meer partnerschappen aan te gaan met organisaties die rond die thema's werken. We moeten ons netwerk op die vlakken uitbreiden. Mensen uit de verschillende deelteams zullen met organisaties in gesprek gaan om te zien welke samenwerking mogelijk is. Als leidraad voor dat gesprek stellen we een vragenlijst op. Daarin vragen we onder andere hoe die organisaties naar çavaria kijken: wat wij volgens hen beter meer, minder, anders of niet doen en wat çavaria eventueel voor hen kan betekenen.

237. We bepalen welke organisaties we bevragen over samenwerking (1 lijst met organisaties) [Coördinator beleid en communicatie]

De afgevaardigden per SD bekijken binnen hun SD welke organisatie ze willen bevragen over een mogelijke samenwerking. We brengen die voorstellen samen en bepalen wie met welke organisatie gaat spreken. Zo voorkomen we dat bepaalde organisaties verschillende keren en door verschillende teamleden gecontacteerd worden.

238. We analyseren de feedback op de vragenlijst over samenwerking (1 analyse) [Coördinator beleid en communicatie]

De teamleden in SD 6 bekijken de feedback over samenwerking en leiden er eventuele grote lijnen uit af. Daarna stemmen we af welke SD met welke organisatie een verdere samenwerking probeert uit te bouwen.

239. We starten de denkoefening over anderstaligheid binnen çavaria (1 denkmoment) [Coördinator beleid en communicatie]

Door het traject met LEVL kwamen vragen naar boven over het aanwerven van mensen die taalondersteuning nodig hebben; mensen voor wie het Nederlands een drempel vormt. We willen op termijn een beleid rond taalondersteuning. Daarom starten we met een denkoefening met het hele team. Daarbij willen we onder andere dat teamleden begrijpen wat de gevolgen kunnen zijn van anderstaligheid op de werkvloer; zowel voor anderstalige collega's, voor zichzelf als voor de organisatie.

240. We communiceren lessen over kansarmoede naar de verschillende deelteams (1 keer een agendapunt bij elke SD) [Elke afgevaardigde van de verschillende SD's]

In 2024 screende De Link onze organisatie. Daaruit kwamen aanbevelingen en tips. Elke afgevaardigde per team leest het verslag van De Link en geeft relevante dingen door aan hun SD.

241. 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.

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

In 2023 maakten we een kruispuntenchecklist. In 2025 blijven we die uitvoeren voor beslissingen in het coördinatieteam.

243. We stellen intersectionele projectvoorstellen op (100% van onze projectvoorstellen heeft een intersectioneel element.) [Coördinator Beleid en communicatie]

Wanneer we projectvoorstellen uitwerken of op een andere manier financiering aanvragen, houden we rekening met de intersectionele beleving van iemands seksuele en genderidentiteit.

244. We communiceren over de gezamenlijke strijd voor gelijke rechten en kansen (15 communicaties die de gezamenlijke strijd van LGBTI+ personen beklemtonen, 25 000 ontvangers) [Coördinator Beleid en communicatie]

In onze communicatie naar de LGBTI+ gemeenschap beklemtonen we de gemeenschappelijke strijd van LGBTI+ personen.

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.

245. We informeren de Vlaamse LGBTI+ community over internationale ontwikkelingen rond LGBTI+ thema's. (5 communicaties over internationale evoluties rond LGBTI+ thema's, 2500 ontvangers) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We creëren bewustzijn over de gemeenschappelijke strijd van LGBTI+ personen in Vlaanderen en het buitenland door te communiceren over internationale ontwikkelingen.

246. We zetten de Vlaams/Brusselse community aan tot actie op vlak van internationale solidariteit.

(1 solidariteitsactie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We organiseren minstens één actie waarbij we onze achterban mobiliseren om actief bij te dragen aan internationale solidariteit.

247. 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 ook het (neo-)koloniserend karakter van ontwikkelingssamenwerking, vertrekken steeds vanuit solidariteit en streven altijd naar een respectvolle communicatie.

248. 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.

249. We delen campagnes van partnerorganisaties via onze kanalen. (0 want vraaggestuurd) [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.

250. We onderzoeken bondgenootschap met andere (minderheids)groepen (2 gesprekken) [Coördinator Beleid en communicatie]

We starten gesprekken met organisaties voor en door andere minderheidsgroepen om bondgenootschap in de praktijk om te zetten

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

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

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

- Nederlandstalige Vrouwenraad
- Platform Praktijktesten
- Unia & Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

252. We gaan duurzame samenwerkingen aan met andere organisaties (1 overleg, 2 opvolgacties) [Coördinator Beleid en communicatie]

We komen samen met de Vlaamse gelijkekansenorganisaties die werken aan gender- en LGBTI+ gelijkheid, zoals de Nederlandstalige Vrouwenraad, Furia, ella en Rosa, om zakelijk en inhoudelijk af te stemmen.

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

OD 7.1: Çavaria werkt aan een doordacht personeelsbeleid met aandacht voor stabiliteit en het psychosociaal welbevinden.

253. We coachen de teamleden. (2 gesprekken per teamlid) [Coördinatieteam]

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

254. We werven aan volgens de nood. (0, volgens de 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.

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

We informeren de teamleden over de mogelijkheid, het nut en de mogelijke bijwerkingen van de griepsprit.

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

We sluiten de loonverwerking maandelijks af op de eerste werkdag van de volgende maand.

257. We geven de mogelijkheid aan personeelsleden om een voorschot op het loon te vragen. (Maandelijkse mededeling) [Medewerker personeelszaken en administratie]

In het kader van kruispuntdenken maken wij het mogelijk dat werknemers een voorschot op het loon kunnen vragen. We bevragen dit maandelijks bij teamleden om de drempel minder groot te maken.

258. We maken de nodige addenda op bij de arbeidscontracten in kader van de aanpassingen in het arbeidsreglement. (Addenda woonwerkverkeer voor elk personeelslid) [Medewerker personeelszaken en administratie]

Bij de aanpassing van het arbeidsreglement in 2024 kwam de vraag naar een meer gedetailleerde overeenkomst over het woon-werkverkeer. In 2024 onderzochten we wat wettelijk kan zodat het nieuwe opvolgsysteem kan starten in 2025.

259. We voegen de personeelsadministratie van KLIQ en Lumi samen met die van çavaria. (1 geconsolideerde personeelsadministratie) [Medewerker personeelszaken en administratie]

Naar aanleiding van de fusie moeten we de 3 personeelsadministraties samenvoegen tot 1. Dit moet in samenwerking gebeuren met de nodige partners.

260. 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. We maken tijd vrij in het takenpakket voor vertrouwelijke gesprekken.

261. We doen een denkoefening over de fysieke en emotionele veiligheid van teamleden. (1 analyse gesprekken) [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 willen we onderzoeken welke maatregelen we kunnen nemen om dit zoveel mogelijk te voorkomen of goed te reageren wanneer dit toch gebeurt.

262. We hebben een dynamisch personeelsbeleid. (1 nieuwe versie van het personeelshandboek) [Medewerker personeel]

Elk jaar nemen we enkele elementen uit het personeelsbeleid onder de loep, zowel gepland als indien de nood zich voordoet. 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.

263. 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 wordt als preventieadviseur aangesteld en volgt hiervoor de nodige opleiding en jaarlijkse bijscholing.

264. 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 waarover de interne preventieadviseur onvoldoende kennis heeft, wordt deze dienst ingeschakeld.

265. We zijn in regel met de EHBO-voorschriften. (1 gecontroleerde EHBO-koffer per werklocatie.) [Medewerker personeel]

Op beide werkplaatsen ligt een EHBO-koffer die jaarlijks gecontroleerd wordt. Om de 2 jaar organiseren we een EHBO-cursus, Hierdoor zijn er voldoende teamleden met kennis van EHBO. De volgende opleiding is gepland in 2025.

266. Er is een jaaractieplan preventie. (1 jaaractieplan preventie) [Medewerker personeel]

We stellen jaarlijks een jaaractieplan (JAP) op waarin we concreet beschrijven welke actiepunten we in het komende jaar uitvoeren om de risico's in de organisatie uit te schakelen of te beperken.

267. We doen een risicoanalyse in kader van moederschapsbescherming. (1 risicoanalyse moederschapsbescherming) [Medewerker personeel]

Op basis van deze risico-analyse kunnen we preventiemaatregelen bepalen om in 2026 aan te pakken. We werken hiervoor samen met IDEWE.

268. Er is brandpreventiedossier en noodplan. (1 brandpreventiedossier en noodplan) [Medewerker personeel]

In samenwerking met de verhuurders van de werkplekken verfijnen we het brandpreventiedossier en noodplan. In 2025 leggen we de focus op het gebouw in Gent.

269. We monitoren jaarlijks het welzijn van onze werknemers. (1 risicoanalyse psychosociaal welzijn) [Medewerker personeel]

Tot 2024 monitorden we het welzijn van personeelsleden via de Wellfie. In 2025 is het 5 jaar geleden dat er een risicoanalyse psychosociaal welzijn door een externe organisatie plaatvond. Op basis van deze analyse wordt in 2026 een actieplan voor de komende jaren opgesteld, naast een nieuwe methode voor jaarlijkse monitoring.

270. We zetten in op het psychosociaal welzijn van ons personeel. (1 actieplan psychosociaal welzijn) [Medewerker personeel]

De vorige beleidsperiode monitorden we het welzijn van de medewerkers via een jaarlijkse vragenlijst 'de Welfie'. Vanaf 2025 gaan we op zoek naar een andere bevragingstool, die meer afgestemd is op onze organisatiecultuur. We herhalen deze jaarlijks en gebruiken deze als inspiratiebron voor het jaarlijkse actieplan psychosociaal welzijn.

271. Teamleden die na langdurige afwezigheid terug integreren kunnen dit geleidelijk en met aandacht voor hun specifieke noden. (1 draaiboek reïntegratie) [Medewerker personeel]

Hiervoor werken we een draaiboek reïntegratie uit en nemen we dit op in het aanwezigheidsbeleid.

272. Teamleden worden op gepaste wijze gewaardeerd voor werkgerelateerd en persoonlijke gebeurtenissen. (1 vernieuwd waarderingsbeleid) [Medewerker personeel]

Het traject met LEVL en De Link van 2024 bracht naar boven dat ons huidige waarderingsbeleid kan worden aangepast zodat het meer rekening houdt met de verschillende kruispunten waarop we focussen.

273. We werken coöperatief met de personeelsleden aan het personeelsbeleid. (2 maandelijks werkgroep personeel) [Medewerker personeel, team]

De werkgroep personeel komt tweemaandelijks samen. We bekijken de ideale samenstelling van de werkgroep met het volledige team. Naast de opvolging van het actieplan psychosociaal welzijn behandelen zij vragen uit de ideeënbus, jaaractieplan preventie en ad hoc projecten.

274. We scholen ons bij over het thema neurodiversiteit. (1 bijscholing) [Medewerker personeel]

Er komen bij het HR-team veel vragen binnen over neurodiversiteit, zowel omgaan met vrijwilligers met neurodiversiteit als omgaan met een eigen neurodiversiteit. De werkgroep personeel schoolt zich bij over dit thema en bekijkt in welke mate we dit in de toekomst verder opnemen en uitwerken.

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

We nemen in ons open vormingsaanbod vrijblijvende vormingen op rond het thema . Dit kan in samenwerking met de dienst preventie en bescherming op het werk. Elke nieuwe medewerker krijgt toegang tot de self-assessment tool OptiDesk waarmee beeldschermwerkers een risicoanalyse kunnen uitvoeren over hun werkomgeving en gepersonaliseerd advies krijgen.

276. We informeren het bestuursorgaan over het personeelsbeleid. (2 geupdatete organogrammen) [Medewerker personeel]

We agenderen het personeelsbeleid jaarlijks op het bestuursorgaan en elen het organogram op regelmatige basis . Bij problemen of grotere vraagstukken consulteren we de personeelsverantwoordelijke van het bestuursorgaan.

277. We informeren het bestuursorgaan over het personeelsverloop. (1 analyse personeelscijfers) [Medewerker personeel]

Op het bestuursorgaan delen en analyseren we de trends en cijfers van het personeel. We bevragen het bestuursorgaan welke cijfers ze gerapporteerd willen zien gedurende de volgende beleidsperiode.

278. 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 plan wordt jaarlijks geupdated.

279. We houden onze GDPR-gerelateerde acties bij in een logboek zoals wettelijk verplicht. (1 GDPR-logboek.) [Medewerker personeel]

We doen jaarlijks een check van de toepassing van de GDPR-wetgeving. De medewerker personeel maakt steeds de GDPR-reflex bij nieuwe initiatieven en werkwijzes en vult het GDPR-logboek bij elke actie aan. Er is een actueel dataregister.

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

Bij de herziening van het arbeidsreglement in 2023 schraptten 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 zijn naar de buitenwereld en er intern geen overlegmoment gepland worden. In 2025 evalueren we dit concept.

281. We voorzien ondersteuning en coaching voor het coördinatieteam. (1 ondersteuning door externe partner) [Medewerker personeel]

Het coördinatieteam krijgt externe ondersteuning om uitdagingen en evoluties aan te pakken volgens çavaria's visie op leiding geven.

282. We streven naar een divers medewerkersbeleid. (1 actie) [Medewerker personeel]

We integreren het kruispuntdenken in elk HR-domein. We hebben speciale aandacht voor het kruispunt etnisch culturele identiteit in aanwervingen.

283. We hebben zicht op de diversiteit van ons team. (1 gestandaardiseerde diversiteitsbevraging) [Medewerker personeel]

Diversiteit uit zich op meerdere vlakken en is niet altijd zichtbaar. Uit een traject van 2024 met LEVL kwam de aanbeveling dat we als organisatie veel kunnen leren als we een beter zicht hebben op de zichtbare en onzichtbare samenstelling van het team. We werken een gestandaardiseerde diversiteitsbevraging uit die we in 2025 gebruiken als nulmeting van diversiteit in onze organisatie.

284. We benoemen kruispuntdenken als kerncompetentie. (1 kerncompetentie kruispuntdenken) [Medewerker personeel]

We nemen 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.

285. We gebruiken de vernieuwde functioneringscyclus tijdens de evaluatie-, plannings- en functioneringsgesprekken. (Invoering 1 herwerkte functioneringscyclus) [Medewerker personeel]

In 2022 voerden we een nieuwe gesprekscyclus in. In 2023 evalueerden we de cyclus. In 2024 herwerkten we de cyclus op basis van de evaluatie. In 2025 starten we met de herwerkte functioneringscyclus.

286. We onderzoeken of we ons competentiebeleid willen uitbreiden. (1 onderzoek) [Medewerker personeel]

In overeenstemming met actuele HR-ontwikkelingen wil çavaria loskomen van statische en vast-omlijnde functies en evolueren naar een aanpak waarin ingezet wordt op meer dynamische competenties en competentieprofielen. Daarom doen we voorbereidend onderzoek voor het uitwerken van een competentiebeleid. Op deze manier willen we levenslang leren stimuleren en medewerkers de kans geven om hun loopbaan en professionele ontwikkeling zelf mee vorm te geven.

287. We hebben een actueel vormingsbeleid met opleidingsplan. (1 geregistreerd opleidingsplan) [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 om taakspecifieke en algemene vormingen te volgen. 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 stellen we het opleidingsplan voor aan het team en passen we het aan op basis van hun input.

288. We hebben aandacht voor persoonlijke groei van ons personeel. (1 hoofdstuk in het vormingsbeleid) [Medewerker personeel]

Het Vlaams Opleidingsverlof is opgenomen in ons vormingsbeleid. We gaan bij elke vraag in gesprek of en hoe we de gewenste opleiding ook relevant kunnen laten zijn in de huidige of toekomstige werkcontext.

289. We organiseren een intervisie rond netwerken. (1 intervisie) [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 in 2024 een workshop rond netwerken. In 2025 organiseren we een intervisie waar teamleden elkaar kunnen inspireren.

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

Onderzoek toont dat medewerkers beter presteren als ze zich deel voelen van een team en zo werken naar een gemeenschappelijk doel. We zetten met çavaria bewust in op het vormen van banden tussen medewerkers.

291. We voorzien duurzaam financiële ruimte om in te zetten op intersectionele inclusie. (Er is jaarlijks een apart budget voor kruispuntdenken in de begroting, 5 teamleden hebben 5% van hun takenpakket voor kruispuntdenken) [Medewerker personeel]

Dit betekent bijvoorbeeld dat we budget vrijmaken om redelijke aanpassingen te doen voor stagiairs, dat we tijd vrijmaken in het takenpakket van teamleden om mee te werken aan acties rond kruispuntdenken.

292. We voeren het vernieuwde stagebeleid uit, dat aandacht heeft voor kruispuntdenken. (1 stagebeleid, 3 toepassingen en feedbackmomenten) [Medewerker personeel]

Voor de korte periode dat stagiairs bij ons aanwezig zijn zien we hen als volwaardige medewerkers en willen we de nodige aandacht hebben voor hun welzijn en ondersteuning. Met mogelijke drempels in het achterhoofd proberen we met het stagebeleid een duidelijke omkadering te geven aan de stagiair en stagebegeleiders.

293. We herbekijken elk jaar 1 groot HR-document zoals het arbeidsreglement, het personeelshandboek, de deontologie, o.a. met een kruispuntenblik. (1 vernieuwde deontologische code.) [Medewerker personeel]

HR-documenten zijn vaak uitgebreid en gedetailleerd omdat ze essentiële informatie en richtlijnen bevatten die van invloed zijn op de dagelijkse werking van de organisatie en de rechten en plichten van zowel werkgevers als werknemers. Door deze met een kritische blik te herbekijken en aan te passen verbeteren we de arbeidsvoorwaarden van onze werknemers en maken we ze inclusiever. In 2025 focussen we op de deontologie van het personeel.

294. 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, 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 7. De afgevaardigde van SD 7 neemt mee beslissingen rond SD 6 en volgt de uitvoering van de acties op door de collega's binnen SD 7.

295. We passen de onthaalprocedure voor nieuwe medewerkers toe. (1 onthaalplanning voor elke nieuwe werknemer) [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 een onthaalprocedure uit die zich focust op een

planning voor de eerste weken, informatie over de organisatie en het takenpakket door verschillende collega's, een informeel welkomsmoment en een praktische checklist.

296. We denken na over gepaste afscheidsmomenten voor werknemers die de organisatie verlaten. (1 kader voor afscheidsmomenten) [Medewerker personeel]

We ontwikkelden een afscheidspedure en testten deze in 2024 uit. In 2025 gaan we aan de slag met de uitwerking van het onderdeelje 'afscheidsmoment'.

297. We passen de afscheidspedure toe voor medewerkers die afscheid nemen van de organisatie. (1 ingevulde checklist en voorstel voor exitgesprek per afscheidnemende werknemer) [Medewerker personeel]

Çavaria is vaak een springplank naar andere organisaties. We ontwikkelden een afscheidspedure en testten deze in 2024 uit. We willen het afscheid van medewerkers vlot laten verlopen met behulp van een checklist. Na het vertrek is er een exitgesprek als de werknemer hiervoor openstaat.

298. We onderzoeken wat het concept 'chosen family' kan betekenen in ons personeelsbeleid. (1 onderzoek) [Medewerker personeel]

Het concept van een chosen family oftewel een gekozen familie, is ontstaan als een reactie op de beperkingen en tekortkomingen van traditionele biologische en wettelijke familiebanden. Dit concept is vooral sterk naar voren gekomen in gemeenschappen waar individuen vaak zijn buitengesloten of verstoten door hun biologische familie, zoals onze doelgroep. In 2025 onderzoeken we hoe onze achterban het concept van chosen family ziet en of andere organisaties dit al toepassen in hun personeelsbeleid of arbeidsreglement. In de volgende jaren verwerken we dit in ons eigen personeelsbeleid en/of arbeidsreglement en proberen we hiermee anderen te inspireren.

299. We onderzoeken de mogelijkheid om transitieverlof aan te bieden. (1 aanpassing in personeelsbeleid) [Medewerker personeel]

In adviesgesprekken met andere organisaties die een inclusievere werkgever willen zijn, geven wij zelf het advies om een beleid te ontwikkelen voor trans personen. Zelf kunnen we (nog) geen goed voorbeeld tonen. We bekijken wat al bestaat en hoe we dit kunnen implementeren in onze eigen organisatie.

300. We passen ons beleid voor telewerk in het binnenland toe (Registratie van aantal thuiswerkdagen) [Medewerker personeel]

Sinds corona heeft çavaria een telewerk-beleid. Ook na corona blijven we hier actief op inzetten om in te spelen op de diversiteit van de werknemers en hun werkvoorkeuren. We passen het beleid toe en maken kleine aanpassingen indien de nood zich opdringt.

301. We bieden de mogelijkheid aan om (beperkt) te telewerken in het buitenland. (1 addendum aan het telewerkenbeleid) [Medewerker personeel]

We kregen de afgelopen jaren regelmatig de vraag naar telewerken in het buitenland. Om hier niet ad hoc mee te moeten omgaan, willen we hier een onderbouwd beleid voor opstellen. Daarbij houden we enerzijds rekening met de hedendaagse vraag en anderzijds de veiligheid, verbinding en werkbaarheid voor de organisatie.

302. We moedigen personeelsleden aan om drempels aan te geven. (1 gebruikte anonieme ideeënbuis) [Medewerker personeel]

In kader van kruispuntdeken zijn er soms onzichtbare drempels waar het coördinatieteam of HR-team geen zicht op hebben. We hebben diverse mogelijkheden zodat personeelsleden (anoniem of niet-anoniem) melding kunnen doen van een drempel of veranderingen kunnen voorstellen, zoals de anonieme ideeënbuis en disclaimer bovenaan documenten over de interne werking.

303. We registreren gevolgde vormingen door het personeel en koppelen hier een evaluatie aan. (1 overzicht gevolgde vormingen met evaluatie) [Medewerker personeel]

Er zijn heel veel verschillende vormingen en opleidingen beschikbaar. Door helder te registreren bij welke organisaties medewerkers vormingen volgden en hoe deze geëvalueerd worden, kunnen we gericht zoeken naar een passende vorming(s)organisatie) wanneer zich ergens een nood stelt.

304. 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.

305. 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. We delen een kort verslag met het bestuursorgaan.

306. We doen teambuilding met de verschillende deelteams. (1 kader) [Zakelijk coördinator]

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

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

Çavaria draagt de visie van verantwoordelijkheid van teams hoog in het vaandel. Omdat iedereen kan meebeslissen in de plannen van de organisatie, maar ook zelf het eigen werk kan organiseren, denken we samen na over onze 2 grootste werkinstrumenten.

308. We onderzoeken de mogelijkheden voor loonoptimalisatie en uitbreiding van de extralegale voordelen. (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator]

Jaarlijks onderzoeken we 1 nieuw (mogelijk) extralegaal voordeel. Dit gaat bijvoorbeeld over de verhoging van de maaltijdcheques (2022), fietsleasing (2023), hospitalisatieverzekering (2024) en Bluebike als woonwerkverkeer (2024). In 2025 onderzoeken we de mogelijkheid om een collectieve hospitalisatieverzekering aan te bieden die rekening houdt met de noden van een medewerkersteam dat uit veel LGBTI+ personen bestaat met diverse familievormen.

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

We vergelijken ons loonpakket met vergelijkbare organisaties.

310. We evalueren de werking van het teammoment. (1 evaluatie) [Zakelijk coördinator]

Maandelijks hebben we 1 grote vergadering met het volledige team. We evalueren of dit format nog werkt voor een steeds groter wordend team.

311. We evalueren ons systeem om verantwoordelijkheden te bepalen bij de acties van de organisaties (1 evaluatie) [Zakelijk coördinator]

We werken al enkele jaren intern met het DRIVE-systeem waarbij we voor elke actie verantwoordelijken en bijdragers bepalen. Op deze manier weet iedereen wat van hun verwacht wordt en worden teamleden gestimuleerd om de impact van hun acties op andere teamleden in te schatten. In 2025 bekijken we of we dit systeem behouden, aanpassen of vervangen door een andere methodiek.

312. 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.

313. We trainen het coördinatieteam in het omgaan met een divers medewerkersteam. (1 vormingsmoment) [Algemeen coördinator]

Op vlak van gender- en seksuele diversiteit hebben we een divers medewerkersteam. Dit geeft het coördinatieteam de nodige uitdagingen en kansen om hier gepast mee om te

gaan. Het coördinatieteam gaat jaarlijks op tweedaagse voor een leiderschapstraining op diverse vlakken om te kunnen inspelen op de huidige en toekomstige diversiteit in het team.

314. We voeren nieuwe documenten in die het beleid ongewenst gedrag als voorwaarde opnemen. (Aangepaste documenten) [Coördinator Beweging, KLIQ en Lumi]

We verwachten van teamleden, aangesloten verenigingen, partners, vrijwilligers en leveranciers dat ze geen ongewenst gedrag stellen. We nemen het beleid ongewenst gedrag daarom op als voorwaarde in de documenten die samenwerkingen beschrijven. Vanaf 2025 gebruiken we die documenten.

315. We voeren het beleid ongewenst gedrag uit. (1 Monitoringdocument met eventuele meldingen en afhandeling.) [Coördinator Beweging, KLIQ en Lumi]

In 2023 stelden we een beleid op rond ongewenst gedrag. Hieronder valt discriminatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. We verwachten dat werknemers, vrijwilligers en partners zich houden aan ons beleid. We voorzien verschillende kanalen om een melding te doen van ongewenst gedrag, bijvoorbeeld anoniem via Lumi, en hebben een procedure om daarmee om te gaan.

316. We evalueren het beleid ongewenst gedrag. (1 evaluatie) [Coördinator Beweging, KLIQ en Lumi]

We doen jaarlijks een evaluatie van het beleid ongewenst gedrag. We evalueren of de meldingskanalen, waaronder anoniem via Lumi, tegemoetkomen aan de noden. We bekijken wat goed was en wat beter kon bij de afhandeling van de meldingen. We nemen de lessons learned mee naar het volgend jaar.

OD 7.2: Çavaria heeft een intern communicatiebeleid en een logische opgebouwde database voor opslag van documenten.

**317. We monitoren en evalueren ons jaarplan. (1 monitoring, 1 evaluatie op het einde.)
[Coördinatieteam]**

In de helft van het jaar bekijken we welke acties gebeurden, bezig zijn of nog opgestart moeten worden. We identificeren mogelijke problemen en aanpassingen. Op het einde van het jaar checken we elke acties niet gebeurden en waarom. We nemen lessons learned mee naar het volgend jaar en bepalen of we de acties laten vallen of later inplannen.

**318. We voorzien interne info- en vormingsmomenten over ons eigen werk (1 infomoment)
[Coördinatieteam]**

We organiseren momenten waarop teamleden nieuw materiaal van çavaria leren kennen, zoals nieuwe vormingen, standpunten, onderzoeksresultaten. Zo willen we ervoor zorgen dat het gebruik ervan niet beperkt blijft tot één team.

319. We passen het draaiboek projectwerk toe wanneer we projecten uitwerken en uitvoeren. (1 evaluatie) [Coördinator beleid en communicatie]

In 2023 deden we een aanzet voor een draaiboek projectwerk. Daarin staan richtlijnen voor het schrijven van projecten. We passen dit toe zodat we een uniform proces hebben voor het uitwerken en uitvoeren van projecten.

320. We maken een inhoudelijk jaarverslag over de uitgevoerde acties. (Jaarverslag voltooid en gepubliceerd binnen 3 maanden na het einde van het boekjaar.) [Coördinatieteam]

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

321. We communiceren over de toekomstige activiteiten via een jaarplan. (Jaarplan opgesteld en goedgekeurd door het bestuur) [Coördinatieteam]

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

**322. We communiceren intern via vastgelegde kanalen. (1 interne communicatiematrix)
[Coördinatieteam]**

We gebruiken intern verschillende communicatiekanalen zoals teamskanalen, teamchat, outlook, facebook,... om met elkaar te communiceren. Voor nieuwe (en bestaande) collega's is het niet altijd duidelijk welk kanaal voor welke boodschap bedoeld is. We maken een internecommunicatiematrix op op basis van onderwerp en prioriteit.

323. 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.

324. 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.

325. We benoemen onze digitale documenten volgens een heldere consequente structuur en bewaren deze op een intuïtieve plaats. (1 informatiemoment voor het team) [Zakelijk coördinator]

We zorgen ervoor dat documenten volgens een vast systeem een naam krijgen en op een logische plaats staan zodat iedereen in het team makkelijker kennis kan vinden. We gaan hier uit van een intuïtief concept: iemand die niet gekend is met de organisatie zou via logisch denkwerk snel de juiste info moeten vinden. Dit systeem wordt uitgelegd aan elke nieuwe collega in het onthaaltraject en wordt jaarlijks herhaalt voor het volledige team.

326. We gebruiken artificiële intelligentie op een gepaste manier. (1 hoofdstuk in de deontologische code) [Medewerker IT]

We nemen in onze deontologische code op hoe teamleden met AI moeten en kunnen omgaan.

327. We organiseren fysieke en digitale opruimdagen. (1 fysieke opruimdag, 1 digitale opruimdag.) [Medewerker IT]

Jaarlijks organiseren we een fysieke én digitale opruimdag. Op deze manier blijven onze (digitale en fysieke) mappen overzichtelijk en worden enkel de nodige documenten voor langere periode bewaard. Hierdoor wordt het gemakkelijker om snel de juiste en definitieve informatie terug te vinden. Oude, maar te bewaren documenten worden gepast gearchiveerd.

328. 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 apps of programma's om de digitale workflow te verbeteren, vlotter en gebruiksvriendelijker te maken.

329. We stemmen de rol en inhoudelijke werking van het bestuursorgaan af op het nieuwe beleidsplan. (1 denkoefening) [Algemeen coördinator]

De filosofie van het beleidsplan 2026-2030 is op bepaalde vlakken anders dan het beleidsplan 2021-2025. We bekijken welke invloed die verschillen hebben op de werking van het bestuursorgaan en bepalen acties om daarop in te spelen. We voeren die door in 2026, eens we starten met het nieuw beleidsplan en een nieuw bestuursorgaan verkiezen.

330. 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.

331. We informeren het bestuursorgaan en de algemene vergadering over inhoudelijke dossiers en beleidskeuzes, en betrekken hen bij besluitvorming. (12 bestuursvergaderingen, 1 AV) [Algemeen coördinator]

Çavaria betreft haar beslissingsorganen bij dossiers door informatie te geven of input of feedback te vragen.

332. We vernieuwen onze cybersecurity policy. (1 cybersecurity policy) [Medewerker IT]

De digitale wereld verandert in sneltempo, waardoor we ook onze cybersecuritypolicy in sneltempo moeten aanpassen.

333. 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.

334. We houden het gebruikte ICT-materiaal up to date. (Aankoop nieuwe laptops naar noodzaak) [Medewerker IT]

Na 4 jaar dienst vervangen we onze oudste laptops door nieuwe modellen voor medewerkers. De vervangen laptops worden gebruikt door stagiairs. Ook kijken we of er vervanging of uitbreiding nodig is voor ander elektronica.

335. We voorzien reservemateriaal zodat we kunnen blijven werken bij IT-problemen. (1 reservelaptop in elk gebouw) [Medewerker IT]

Om continuïteit van werk te garanderen voorzien we in elk van onze gebouwen reservelaptops die direct bruikbaar zijn voor de medewerkers. Hierdoor worden ze snel uit de nood geholpen op dagen dat de IT-medewerker niet meteen beschikbaar is.

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

Elke verandering (nieuwe aankoop of onherstelbaar toestel) wordt op korte termijn aanpast in de digitale inventaris. Zo zijn we steeds op de hoogte over welk materiaal we hebben en bij wie het te vinden is.

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

We controleren continue de hardware.

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

In kader van het MVO-beleid worden de teamleden extra gemotiveerd om hun materiaal goed te onderhouden zodat deze op een duurzame manier kunnen gebruikt worden. We voorzien reinigingsmateriaal in de kantoren en uitleg hoe ze hun materiaal kunnen onderhouden.

339. 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.

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

We doen jaarlijks onderzoek naar één van onze ICT-producten of we hier een maatschappelijk verantwoord en realistisch alternatief voor kunnen vinden.

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

We maken een onderscheid tussen documenten waarvoor eIDAS vereist is en documenten waar dit niet voor vereist is. Op deze manier beperken we geprinte documenten in kader van ons MVO-beleid.

342. 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.

343. We behalen het Anysurfer label voor onze 3 websites (3 Anysurferlabels) [Medewerker IT]

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

344. We introduceren artificial intelligence in de organisatie. (1 vorming) [Medewerker IT]

Artificial Intelligence is niet meer weg te denken in de huidige digitale samenleving. We onderzoeken de mogelijkheden voor onze organisatie en scholen ons hierover bij.

345. 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.

346. 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.

347. We onderzoeken of we Google Analytics kunnen vervangen door een MVO-waardiger alternatief. (1 onderzoek) [Medewerker IT]

Statistieken van onze websites worden momenteel bijgehouden door Google, een bedrijf waar steeds meer ophef rond bestaat wanneer het gaat over hoe ze omgaan met de data van websitegebruikers. In sommige Europese landen werd Google Analytics reeds verboden wegens het niet respecteren van GDPR. Daarnaast hebben ze i.s.m. Amazon een cloudnetwerk opgebouwd i.o.v. de Israëlische overheid (Project Nimbus). In kader van ons MVO beleid bekijken we of er een meer ethisch alternatief is.

348. We maken 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, werklast en mogelijk risico op terugvordering.

349. 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 .

350. We volgen de liquiditeit van çavaria per kwartaal op. (1 Liquiditeitsplan) [Zakelijk coördinator]

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

351. We schrijven onze interne financiële controlesystemen uitgebreid neer. (1 toevoeging in financieel handboek) [Zakelijk coördinator]

We evalueren de huidige goedkeuringsflow van betalingen, inboeken van aankoopfacturen en opmaak van verkoopfacturen. We 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.

352. 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 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.

353. Onze huisbank is een maatschappelijk verantwoorde bank. (Contract bij bank in top 3 volgens bankenwijzer.) [Zakelijk coördinator]

Voor een organisatie is het belangrijk beroep te doen op een bank die aansluit bij haar waarden. Het kiezen voor een bank die inzet op inclusiviteit, duurzaamheid en sociale rechtvaardigheid zorgt ervoor dat onze financiële middelen positief bijdragen aan de samenleving, en biedt meer transparantie en verantwoording over investeringen. Zo kunnen onze missie voor gelijke rechten en kansen voor iedereen beter ondersteunen.

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

Via specifieke acties waarderen we onze donateurs met als doel blijvende giften te mogen ontvangen. Dit doen we onder andere door direct mailcampagnes, bijlages in het çavaria magazine,...

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

We informeren de achterban over onze legatenwerving op de çavariasalons. We nodigen hierop donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten uit om extra info te verlenen over de organisaties. Vrijblijvend wordt door een juridisch fiscaal expert extra informatie gegeven over fiscaalvriendelijke mogelijkheden om çavaria op te nemen in hun nalatenschap. Op deze avonden zetten we ook in op verbinding tussen de aanwezigen.

356. We hebben een erkenning om fiscale attesten af te leveren. (1 erkenning) [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 vragen we jaarlijks het lidmaatschap van Ethische Fondsenwerving vzw (RE-EF) aan.

357. We doen een belactie om de inkomsten uit giften te verhogen. (1 belactie) [Medewerker fundraising]

In 2024 schreven we een nieuw fundraisingsplan. In 2025 herhalen we onze belactie en spreken we 1000 contacten aan. We proberen nieuw verzamelde leads te overtuigen tot maandelijks schenkingen en het bedrag van bestaande schenkers te verhogen.

358. We testen een nieuwe fondsenwervende strategie uit. (2 face to face acties) [Medewerker fundraising]

In 2025 testen we op enkele events kleinschalig face to face acties uit, waarbij gespecialiseerde organisaties via straatwerkers mensen overtuigen om donateur te worden.

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

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

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

We doen een uitwisseling met een andere fondsenwervende organisatie.

361. We onderzoeken de mogelijkheid om een eigen platform op te zetten voor peer to peer acties. (1 onderzoek) [Medewerker fundraising]

De mogelijkheid om inzamelacties via facebook te organiseren viel in 2024 weg. We onderzoeken of er andere platformen zijn die we hiervoor kunnen gebruiken en/of we zelf iets kunnen opzetten.

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

Jaarlijks maken we een inventaris op.

363. We hebben zicht op hoe winstgevend onze webshop is. (1 analyse) [Medewerker fundraising]

Jaarlijks doen we een analyse van de cijfers.

364. 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. We houden hierbij rekening met een duurzaam aankoopbeleid.

365. 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 zetten we extra in op promo om de webshop te boosten.

366. We onderzoeken of we in de webshopmodule de mogelijkheid kunnen toevoegen om af te halen in een afhaalpunt. (1 onderzoek) [Medewerker fundraising]

Voor sommige mensen is het handiger om hun bestelling rechtstreeks in een pakjespunt te kunnen ophalen in plaats van eerst een aanbieding thuis te krijgen. In kader van ons MVO-beleid willen we daarom nagaan of we de optie kunnen bieden om rechtstreeks in een pakjespunt te leveren zodat deze aanbiedpoging niet meer moet gebeuren door onze leverancierspartner.

367. 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, waardoor de loonkosten ondergerapporteerd worden.

368. 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.

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

Met behulp van de cijfers van de analytische boekhouding van 2024 maken we een analyse van de inkomsten en uitgaven per thema.

370. We wijzen indirecte kosten toe bij projecten. (1 nota met beslissing) [Subsidiemedewerker]

Indirecte (overhead) kosten kun je niet altijd analytisch uitsplitsen. We maken een vergelijking hoe we de indirecte kosten kunnen toewijzen (op basis van VTE, subsidieportefeuille of forfaitair). Op basis daarvan beslissen we welk systeem we de komende beleidsperiode gebruiken voor het toewijzen en rapporteren van indirecte kosten.

371. We voorzien een financieel luik bij samenwerkingsovereenkomsten en volgen de uitvoering op. (1 sjabloon) [Subsidiemedewerker]

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

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

Door de fusie worden 3 boekhoudingen en 3 bijhorende analytische plannen samengevoegd. In 2025 werken we met een vernieuwd analytisch plan om de kosten helder te kunnen toewijzen aan enerzijds specifieke geldstromen en anderzijds de verschillende deelwerkingen.

373. 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 teamcoördinator/zakelijk coördinator.

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

Zoals wettelijk verplicht, geven we de BTW elk kwartaal aan, binnen de vooropgestelde termijn.

375. 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.

376. We hebben 1 gemeenschappelijke boekhouding. (1 samengevoegde boekhouding) [Financieel medewerker]

In 2025 zullen çavaria, KLIQ en Lumi fusioneren. Hierdoor zal er in 2025 maar één boekhoudossier zijn, die met terugwerkende kracht na de formele beslissing wordt samengevoegd. Het rekeningstelsel van çavaria is de basis, het bijhorende analytisch plan zal bestaan uit een samenvoeging van de 3 oorspronkelijke analytische plannen.

377. 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 werken volledig digitaal.

378. We gebruiken een gebruiksvriendelijke onkostentool voor vrijwilligers en werknemers. (1 evaluatie van de onkostentool) [Medewerker IT]

We werken sinds 2024 met een nieuwe onkostentool in plaats van een ingewikkelde excel om onkosten in te dienen. De doelstelling hiervan was om drempels te verlagen. In 2025 evalueren we of de doelstellingen van de onkostentool behaald zijn en of er nog aanpassingen nodig zijn.

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

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

380. We bereiden ons voor op de vijftigjarige verjaardag van çavaria (1 kader) [Algemeen coördinator]

We doen een brainstorm over wat we kunnen doen voor ons vijftigjarig bestaan en werken een kader uit.

381. We doen een brandoefening. (1 evacuatieoefening) [Preventieadviseur]

We doen tweejaarlijks een evacuatieoefening in de gebouwen zodat de medewerkers weten wat ze moeten doen als het brandt.

382. We volgen een opleiding brandbestrijding. (1 vorming brandbestrijding) [Preventieadviseur]

Met enkele teamleden volgen we een vorming hoe we brand kunnen voorkomen en bestrijden aan de hand van de aanwezige blusmiddelen.

383. We hebben een GDPR-policy. (1 GDPR-policy) [Medewerker personeel]

We vernieuwen de bestaande GDPR-policy en passen deze aan aan de nieuwste ontwikkelingen en vereisten.

384. We bevragen een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede over mogelijkheden tot samenwerking (1 gesprek met 1 organisatie) [Afgevaardigde SD 7]

Aan de hand van een vragenlijst die SD 6 opstelde, vragen we een organisatie waarmee we nog niet samenwerken hoe ze naar çavaria kijken en wat wij voor hen kunnen betekenen.

385. We zetten een samenwerking op met een organisatie die inzet op etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede (1 gesprek, 1 uitgevoerde samenwerking) [Afgevaardigde SD 7]

Op basis van de mogelijkheden tot samenwerking, ontwikkelt SD 7 een gezamenlijke actie met een organisatie die werkt rond etnisch-culturele diversiteit en/of kansarmoede. We voeren die ook uit.

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

In andere landen zien we een verhoogde voorzichtigheid in gebouwen waar LGBTI-organisaties hun werkplek hebben. Op basis van de gesprekken naar fysieke veiligheid gaan we het gesprek aan met de gebouwbeheerders welke aanpassingen we op korte en/of lange termijn kunnen doorvoeren.

387. We onderzoeken de mogelijkheid tot co-working space in ons gebouw in Antwerpen. (Een visietekst en afsprakenkader rond co-workingspaces.) [Zakelijk coördinator]

Uit ervaring weten we dat organisaties die in hetzelfde gebouw zitten, vaker samenwerken. En zo'n samenwerking leidt tot betere relaties, kennisdeling en efficiëntiewinsten.

Daarom bekijken we hoe we van ons kantoor in Antwerpen een co-working space kunnen maken om samenwerkingen te stimuleren.

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

In 2025 wordt het badgesysteem van ons kantoor in Gent ook in het kantoor in Antwerpen geïmplementeerd. Zo is er meer zicht op wie wanneer in het gebouw is.

389. 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.

390. We passen ons MVO-beleid toe en hebben een niet-limitatieve lijst van leveranciers. (1 leverancierslijst met lokale, maatschappelijk verantwoorde cateringopties in Gent en Antwerpen en 5 aankopen van die lijst.) [Medewerker Kantoor]

Çavaria zet in op een duurzaam aankoopbeleid waarin mensenrechten, consumentenbelangen en sociale, ethische en milieukwesties een doorslaggevende rol spelen. Bij elke samenwerking passen we onze MVO-flowchart toe. We voorzien het team met 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.

391. We kopen ons kantroomateriaal aan bij een maatschappelijk verantwoorde partner (1 onderzoek) [Medewerker Kantoor]

We bekijken of er lokale handelaars zijn die ons duurzame kantoorartikelen kunnen leveren.

392. We voorzien alle vergaderruimtes van een extern scherm om op te projecteren. (2 schermen) [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.

393. 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.

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

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

395. We zijn een toegankelijke organisatie voor onze bezoekers die we uitnodigen in het gebouw. (1 nieuwe signalisatie in Antwerpen) [Medewerker Kantoor]

We vernieuwen de signalisatie aan het gebouw in Antwerpen zodat het voor bezoekers duidelijk is waar het kantoor van çavaria is. Voor het gebouw in Gent bekijken we met de gebouwbeheerder hoe we een aanmeldsysteem voor bezoekers kunnen voorzien.

**396. We voorzien onze teamleden van ergonomisch thuiswerkmateriaal. (1 bevraging)
[Medewerker Kantoor]**

Jaarlijks bevrageet çavaria het team wie er thuismateriaal (zoals voorzien in het çavaria handboek) extra nodig heeft. Bij nieuwe collega's wordt de vraag in de eerste maand opgenomen.