



Jaarverslag 2022

ONTWERP

VOORBEREIDING TEAM: NAJAAR 2022

BESPREKING BESTUUR: 18 MAART 2023

GOEDKEURING BESTUUR: 18 MAART 2023

BESPREKING & GOEDKEURING AV: 15 APRIL 2023

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
	Geschiedenis en evolutie van de organisatie	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	24
4.3.	Onthaal en zelforganisaties in de community	29
4.4.	Gelijke rechten	41
4.5.	Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak	52
4.6.	Een solidaire en inclusieve beweging.....	60
4.7.	Kwalitatieve organisatie uitbouwen	65

1. Leeswijzer

EEN INTEGRAAL BEELD VAN DE WERKING

Çavaria vzw is de **enige Vlaamse koepel** voor holebi, 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, ... Voor sommige thema's of doelgroepen zijn verschillende verenigingen of koepels actief, (bijvoorbeeld voor vrouwen of etnisch-culturele minderheden. Voor holebi, transgender en intersekse personen is dit niet het geval. Çavaria is daarom zowel een belangenorganisatie, een beweging, én 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 voor kennisdeling en samenwerking. We vertrouwen erop dat subsidiërende overheden dat ook zien en waarderen.

Alles in één organisatie onderbrengen vergt wel een **transparante interne structuur**. Lumi en KLIQ zijn aparte vzw's. 'Çavaria office' werd opgericht als kostendelende vereniging om transparant de dienstverlening aan de verschillende vzw's te tonen.

We kiezen ervoor de doelstellingen weer te geven in een **integraal beleidsplan** (2021-2025) en integrale jaarplannen voor de hele organisatie. Daarin geven we duidelijk aan welke doelstellingen we met welke (subsidie)middelen realiseren. Zo willen we van het rapport een werkinstrument én leidraad voor de hele organisatie maken. "Dit is wie we zijn en wat we doen." We geloven dat dit zowel voor de verschillende partners, zoals overheden, als voor onze organisatie zelf een transparant en volledig beeld geeft van onze werking.

UITLEG ACTIES JAARPLAN

Onder elke strategische doelstelling (SD) staat een overzicht van de acties die we in 2022 deden. De opbouw van de acties is telkens dezelfde:

Nummer van de actie – inhoud van de actie (indicator) [medewerker] naam van medewerker

Korte uitleg over de actie

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 voor ondersteuning en waardering van de expertise çavaria heeft rond welzijn. De onderwijswerking is sinds vele jaren projectmatig semi-structureel gesubsidieerd. Er is geen structurele ondersteuning van de overheid voor training en begeleiding voor andere maatschappelijke actoren (welzijnsactoren, ngo's, bedrijven, overheden, ...). Çavaria richtte hiertoe de vzw KLIQ op om tegen correcte kostenvergoeding of via projectsubsidies samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bekomen in hun eigen sector. Vanaf 2021 krijgt de sociaal-culturele werking van KLIQ wél structurele subsidies.

In de beleidsnota en de voortgangsrapportering staat steeds aangeduid **met welke subsidies** we de doelstellingen uitvoeren. 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 2022 financierden we de acties onder meer met deze subsidies:

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

BRUSSELS GEWEST	
	Brussels International (bij çavaria)

EUROPESE SUBSIDIES	
	Europa (bij çavaria)

TERMINOLOGIE

“Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi, transgender en intersekse personen”. Zoals in onze missie is aangegeven zijn er veel mogelijke termen en benamingen. Voor de leesbaarheid kozen we hier 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	<p>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</p>
Trans(gender)	<p>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.</p> <p>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</p>
Intersekse	<p>De term beschrijft mensen van wie de geslachtskenmerken niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen. Waar de term disorders/differences in sex development (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</p>

Thematiek

Seksuele oriëntatie	<p>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.</p> <p>Je kan een onderscheid maken tussen twee soorten aantrekking: seksuele en romantische. Romantische en seksuele aantrekking kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo.</p> <p>Meer uitleg: https://www.lumi.be/info/romantische-seksuele-voorkeur/voorkeur/wat-seksuele-orientatie</p>
Genderexpressie	<p>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.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie</p>
Genderidentiteit	<p>Genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Tegenwoordig wordt genderidentiteit bekeken als een spectrum met veel verschillende binaire en non-binaire genderidentiteiten. Er bestaan dus niet enkel 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.</p> <p>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.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit</p>

Seksekenmerken	<p>Seksekenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het biologisch geslacht. Concreet gaat het om verschillende categorieën van kenmerken: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit. Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillende seksekenmerken. Deze twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaamsvariatie. Mensen met seksekenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen hebben een intersekse lichaam. In de medische wereld worden hun onderling erg verschillende lichaamsvariëaties verzameld onder de medische term disorders/differences in sex development (DSD).</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</p>
Intersectionaliteit	<p>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.</p>

Lijst van veelgebruikte afkortingen

- ▶ CAW: Centrum Algemeen Welzijnswerk; www.caw.be
- ▶ LGBTI+: Engelstalige afkorting voor holebi's, transgender en intersekse personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex)
- ▶ IDAHOT: International Day Against Homophobia and Transphobia
- ▶ ILGA World: international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association; de wereldkoepel waarbij çavaria is aangesloten; www.ilga.org
- ▶ ILGA-Europe & Central-Asia: de Europese afdeling van ILGA; www.ilga-europe.org
- ▶ MSM: mannen die seks hebben met mannen; zie ook www.mannenseks.be
- ▶ NVR: Nederlandstalige vrouwenraad vzw; koepel van genderorganisaties; www.vrouwenraad.be
- ▶ SCW: sociaal-cultureel werk; www.sociaalcultureel.be.

2. Over çavaria

2.1. Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie

VOLKSONTWIKKELING EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

Çavaria ontstond uit de Federatie Werkgroepen Homofilie (FWH). Die werd in 1977 opgericht door tien lokale groepen vanuit een fusie van 'Sjaloom' en 'Infoma' om de maatschappelijke randvoorwaarden te bekomen 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.

Zo werd de afstand tussen de koepel en de lokale verenigingen onvermijdelijk groter. Om die verenigingen beter te ondersteunen en de doorstroom van informatie van en naar die verenigingen te verbeteren werd er ingezet op verregaande regionalisering. In 2000 ontstonden de eerste 'officiële' **regionale regenbooghuizen**, in Antwerpen, Gent en Brussel.

GELIJKE KANSEN EN WELZIJN

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

In 2005 kwam er bij de Holebifederatie een belangrijke verandering. Ze nam de doelgroep transgender personen expliciet op 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 daarom 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

vandaag nog draagt. De naam sluit nog steeds aan bij onze geactualiseerde missie. Daarin ligt de nadruk op welzijn en een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken.

In 2017 namen we intersekse op als thema binnen de werking als expertisecentrum. Met de aansluiting in 2019 van Intersekse Vlaanderen neemt çavaria dit ook mee op als belangenorganisatie. Dat maakten we duidelijk in çavaria's nieuwe missie.. We pasten ook de baseline bij het logo aan 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 regenbooghuisen 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 middelen voor welzijn, cultuur en gelijke kansen werd samen met çavaria ondersteuning gevraagd bij de Vlaamse minister voor Gelijke Kansen om een regionale gelijkemanswerking 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.



CASA ROSA
Regenbooghuis Oost-Vlaanderen



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

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



Wel Jong vzw, vroeger Wel Jong, Niet Hetero, bestaat als jongerenbeweging sinds 1997 en overkoepelt de jongerenverenigingen. Sinds december 2002 zijn ze erkend als landelijk georganiseerde jeugdvereniging. Die erkenning kwam er vooral door het nieuwe jeugddecree, dat organisaties zoals hen de kans bood op landelijke erkenning.

UITBOUW VAN MAATSCHAPPELIJKE VORMING EN BEGELEIDING (KLIQ)



Çavaria krijgt sinds 2002 projectsubsidies binnen het onderwijs. Oorspronkelijk gaven we vooral vormingen aan leerlingen in klassen en aan leerkrachten via studiedagen. Hiernaast ontwikkelde we educatief materiaal beantwoordden we infovragen.

Gaandeweg focusten we ons meer en meer op het onderwijssysteem: de rol van schooldirecties en leerkrachten, de lerarenopleiding, de CLB's en pedagogische begeleidingsdiensten, de uitgeverijen, enz. Sporadisch gingen we ook in op vragen van andere sectoren. Die vragen overstegen echter onze capaciteit. We deden herhaalde pogingen om een werking en aanbod uit te bouwen en hiervoor financiële ondersteuning te vinden. Het was 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 qua begeleiding of aangepaste tools om dat te doen.

Uiteindelijk richtten we **KLIQ** op 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 op vragen 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 teamleden. 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, asexueel of aromantisch identificeren, of mensen die liever zonder label of hokje door het leven gaan.

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

UITBOUW INTERNATIONALE WERKING



Çavaria heeft al sinds het begin verenigingen en werkgroepen die internationaal bezig zijn. Al in 2002 vroeg çavaria bijvoorbeeld om het holebithema te mainstreamen in de sector van ontwikkelingssamenwerking. In 2008 stelden we voor het eerst een halftijdse "medewerker internationaal" aan met reservemiddelen. Die ontwikkelde op korte tijd een visie op internationaal beleid en een overzicht van subsidiemogelijkheden. In het domein onderwijs waren we in 2009 voor het eerst partner in 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

- ▶ 135 verenigingen
- ▶ 1600 vrijwilligers in de verenigingen
- ▶ 8500 deelnemers in de verenigingen
- ▶ 4 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 orgaan 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. De hervormingsoefening van de beleidsperiode (2016-2020) herbevestigde de keuze voor een brede algemene vergadering vanuit een democratisch model.

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 uitvoering ervan via management: *opvolgen, evalueren en bijsturen van de koers*. De algemeen coördinator is verantwoordelijk voor een goed beheer van de organisatie. Het BO neemt inhoudelijke en strategische beslissingen op basis van input van het team, expertise van derden en eigen kennis en inzicht. In het BO zijn er verschillende functies:

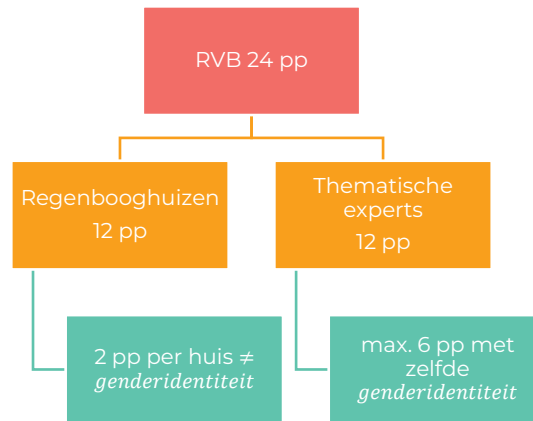
- ▶ Twee covoorzitters van het BO met verschillende genderidentiteit (werking BO, agenda en voorzitten vergadering);
- ▶ Financieel verantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen);
- ▶ Personeelsverantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger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

Het BO bespreekt onder meer het inhoudelijk en zakelijk beleidsplan, de missie en visie, jaarplannen en -verslagen, de begroting en afrekening, de afvaardiging in andere vzw's, en het programma van de AV.

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

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

We streven in het BO naar een evenwicht qua genderidentiteit. Volgens de statuten mogen er maximum zes experts dezelfde genderidentiteit hebben. We beogen een divers samengesteld BO o.a. op de kruispunten gender, leeftijd, etniciteit, socio-economische status en beperking. Hiervoor gebruiken we een diversiteits-checklist. We zoeken ook bestuursleden met kennis over bestuur en organisatiemanagement, inhoudelijke expertise en ervaringsdeskundigheid op vlak van seksuele oriëntatie en genderdiversiteit.



TEAM EN VRIJWILLIGERSWERKGROEPEN

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

In 2021 bestond het team uit 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 gingen we aan de slag met deze nieuwe overlegstructuur. Dit om enerzijds structureel overleg en opvolging te verzekeren. Anderzijds om de 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, herhaald overleg met teamleden die iets gemeenschappelijks hebben, bijvoorbeeld qua thema of takenpakket, 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, minstens 1 per maand (zelf te plannen)	Afhankelijk van project (zelf te plannen)
Deelnemers?	Alle teamleden met functie of taken binnen die 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, 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 in het beleidsplan 2021-2023 zeven strategische doelstellingen voor de hele organisatie:

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

4.1. Genderinclusieve samenleving

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

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ 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.

In 2022 namen we directe sociale omgeving en werkvloer beperkt op omdat we daar geen middelen voor kregen van de ministers van Welzijn en Werk. Voorlopig krijgen we enkel middelen vanuit het departement onderwijs. De acties gaan dan ook vooral daarover.

1. Campagne Paars voor het onderwijs. (minstens 1 vorming) [Projectmedewerker Onderwijs]

KLIQ startte in het schooljaar 2021 – 2022 een partnerschap met de campagne PAARS. We leverden expertise rond het ontwikkelen van didactisch materiaal en handvaten voor leerkrachten. We gaven 1 webinar over hoe scholen de campagne PAARS kunnen gebruiken als opstap naar een duurzaam LGBTI+-inclusief schoolklimaat. We hadden 4 contactmomenten met de coördinator van Paars.

2. Week tegen Pesten. (minstens 1 deelactie) [Projectmedewerker Onderwijs]

Çavaria was aanwezig op 4 bijeenkomsten van het netwerk Kies Kleur Tegen Pesten en actief binnen 3 werkgroepen:

- ▶ Werkgroep campagne week tegen pesten 4 bijeenkomsten
- ▶ Werkgroep onderzoek 1 bijeenkomst
- ▶ Werkgroep lerarenopleiding 1 bijeenkomst

3. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames) [afgevaardigde SD 1]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 1 (SD 1) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij had vanuit SD 1. De afgevaardigde van SD 1 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 1. Wie deelnam voor SD 1, werd beslist binnen het strategisch overleg SD 1.

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.

4. Ondersteunen en begeleiden van thematisch ambassadeurschap voor het thema onderwijs. (minstens 1 ambassadeurschap) [Projectmedewerker Onderwijs]

KLIQ ondersteunde de onderwijswerking van de Regenbooghuizen en hun partnerorganisaties via een vorming. We stemden de inhoud van deze vorming af op de specifieke noden. We werkten samen met Unique voor een vorming rond IDAHOT.

5. Rondetafel lerarenopleiding (minstens 2 samenkomsten) [Beleidsmedewerker Onderwijs, Projectmedewerker Onderwijs]

In het schooljaar 2021 – 2022 organiseerden we een rondetafel waarop we alle lerarenopleidingen kleuter- en lager onderwijs uitnodigden. De rondetafel ging door op 16 juni 2022 met 12 deelnemers uit verschillende hogescholen. Het doel was om informatie uit te wisselen over mogelijke leerlijnen rond gender en seksuele diversiteit.

6. Samenwerking met lokale overheden en onderwijsinstellingen. (4 contactmomenten) [Projectmedewerker Onderwijs]

Er waren 8 overlegmomenten met lokale overheden en 5 met middenveldorganisaties:

- ▶ Stad Deinze (2 bijeenkomsten)
Resultaat: werkgroep gender en diversiteit voor directies van alle secundaire scholen)
- ▶ Gemeente De Pinte (1 bijeenkomst)
Resultaat: vorming voor alle directeuren basisonderwijs in de gemeente De Pinte
- ▶ Gemeente Halle (1 bijeenkomst)
Gesprekken over veilig schoolklimaat en stimuleren van scholenwerking voor jongeren door lokale verenigingen.

7. Samenwerking met Belgian pride (minstens 5 adviezen) [KLIQ-trainer]

We hernieuwden de samenwerking met de Belgian Pride. Het doel was om advies te geven over potentieel deelnemende bedrijven en politieke partijen a.d.h.v. inclusiescans. Zo wilden we werkgevers duurzaam laten werken rond LGBTI+-inclusie. We konden de afspraken niet uitvoeren omdat er door personeelwissels en tijdsgebrek bij de Belgian Pride geen werkgevers tot bij KLIQ kwamen.

OD1.3.: 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. Train the trainer workshop voor vrijwilligers in het onderwijs (1 workshop) [Projectmedewerker Onderwijs]

Er bleken weinig vrijwilligers binnen de aangesloten verenigingen interesse te hebben voor een train the trainer rond onderwijs. Dit omdat er momenteel maar 2 aangesloten verenigingen zijn die een kleinschalig aanbod hebben naar het onderwijs. Moest de vraag in de toekomst veranderen dan kunnen we deze actie alsnog opnemen.

9. Begeleiding voor individuele leerkrachten in het onderwijs. (minstens 6 coachingsmomenten) [Projectmedewerker Onderwijs]

We beantwoordden **135 informatievragen** van leerkrachten, onderwijsverstrekkers en studenten via e-mail. We deden ook **30 adviesgesprekken** en individuele coachings met leerkrachten en directies. Terugkomende thema's waren: transgenderinclusief schoolbeleid, advies rond visieontwikkeling hogescholengroep, veilig schoolklimaat, coming out leerkrachten en leerlingen, pestgedrag binnen schoolteams en omgaan met negatieve reacties van leerlingen.

10. Begeleiding specifiek voor scholen. (minstens 40 vormingen, waaronder 5 webinars en 10 trajecten) [Projectmedewerker Onderwijs]

KLIQ gaf in het schooljaar 2021–2022 67 vormingen en 7 trajecten in het onderwijsveld.

11. Interne expertiseopbouw KLIQ (minstens 5 studiemomenten) KLIQ-trainers, Projectmedewerker Onderwijs, Projectmedewerker SOT]

Om de expertisedeling up-to-date en kwaliteitsvol te houden maakten de KLIQ-trainers tijd voor expertiseopbouw. Ze volgden onder andere deze trainingen.

- ▶ Online symposium over adolescentie, transgender en queer identiteiten van het UPC KU Leuven
- ▶ Omstaanderstraining – Sensoa
- ▶ Werken met anderstalige vrijwilligers – FMDO (Eva volgde deze)
- ▶ Voortgangsrapportering voor instromers – Socius
- ▶ Kijk op Handicap: visies en mensbeelden rond personen met een handicap – GRIP
- ▶ Teamvorming samenwerken
- ▶ Nascholing Polarisering (NO CAP)
- ▶ Inspiratiedag gender en onderwijs (Rosa)
- ▶ opleiding vertrouwenspersoon 3 dagen (IDEWE)
- ▶ opleiding samenwerking in teamverband (Il Faro)
- ▶ Teach up: Van maatschappelijke uitdaging tot actie via Design thinking
- ▶ Themamiddag seksediversiteit (Anti Discriminatie Bureau Zeeland)

12. Consultancy op vraag en maat. (minstens 25 adviesgesprekken) [KLIQ-trainers]

We deelden op vraag kennis met organisaties die educatief materiaal ontwikkelen voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs. We gaven ook advies en inhoudelijke ondersteuning aan vrijwilligersorganisaties over SOGIESC. Voor de andere

seuteldomeinen voerden we 13 consultancy-opdrachten uit.

Enkele voorbeelden zijn:

- ▶ Het begeleiden van focusgroepen en het screenen van beleidsdocumenten voor Sensoa
- ▶ Zowel uitwerking als uitvoering van een activiteitenprogramma voor de Vlaamse Overheid over het kruispunt SOGIESC en buitenlandse herkomst, in samenwerking met andere experts en middenveldorganisaties.
- ▶ De screening van interne documenten op LGBTI+ inclusie van een organisatie voor jongeren met een handicap.
- ▶ De ontwikkeling van een informatiefiche over LGBTI+ inclusie op het werk voor werkgeversorganisaties.

13. Implementeren van tool ter preventie van discriminatie op de werkvloer (1 tool) [KLIQ-trainers]

Het project PREVENT ontwikkelde een tool waarmee organisaties zien waar ze al staan in het omgaan met diversiteit en inclusie. Deze tool werd aangevuld met een risicoanalyse psychosociaal welzijn. Zo kan HR bijvoorbeeld nagaan waar de mogelijke risico's liggen op vlak van diversiteit en inclusie. KLIQ stelde de tool gratis ter beschikking op de website. We pasten de bestaande inclusiescan nog niet aan volgens de bevindingen uit de PREVENT-tool. Dit doen we in 2023 tijdens de volledige herziening van de inclusiescan.

14. Trajectbegeleidingen KLIQ. (minstens 10 trajecten) [KLIQ-trainers, Projectmedewerker Onderwijs]

Het traject dat KLIQ ontwikkelde voor de werkvloer doorloopt meerdere fases die samen een cyclus vormen. Werken aan diversiteit is namelijk een continu proces. Zo kan een organisatie duurzaam blijven inzetten op diversiteit en telkens verbeteren. De verschillende stappen: kennismaking -> (nul)meting -> feedbackgesprek -> implementatiefase -> evaluatiefase-> terug naar (nul)meting en zo verder.

In 2022 voerden we 13 trajectbegeleidingen uit: 11 voor scholen en 2 voor werkgevers.

15. Vormingen KLIQ (minstens 75) [KLIQ-trainers, Projectmedewerker Onderwijs]

Zie actie 9

16. Webinars KLIQ. (minstens 5) [KLIQ-trainers, Projectmedewerker Onderwijs]

Elke vorming kon zowel live als in webinar-format gegeven worden. We gaven 7 webinars voor hulpverleners, 9 voor werkvloeren en 9 voor mensen werkzaam in het onderwijs. Vier van deze vormingen waren vrij toegankelijk en organiseerden we in het kader van IDAHOT, samen met UniQue.

17. Coördineren van het Europees project School's Out. (1 slotconferentie, 1 nationale disseminatie conferentie) [Projectmedewerker SOT]

School's Out (SOT) was een Europees project dat çavaria coördineerde. We werkten voor dit project samen met vier internationale partners, Bilitis uit Bulgarije, Centro Risorse uit Italië, Ilga Portugal en de Universiteit van Brescia uit Italië. Het doel was om de schoolinclusietrajecten van KLIQ te professionaliseren en verder uit te bouwen op internationaal niveau. Daarvoor ontwierpen we een toolkit waarmee andere organisaties

aan de slag kunnen om ook schoolinclusietrajecten aan te bieden. Deze toolkit is gratis beschikbaar in het Bulgaars, Engels, Italiaans, Nederlands en Portugees.

Qua coördinatie deden we deze activiteiten:

- ▶ Postercampagne per deelnemend land
- ▶ Testen van toolkit op deelnemende scholen
- ▶ ILGA-Europe Conferentie bijwonen
- ▶ Nationale disseminatieconferentie
- ▶ Final Conference (internationaal)

18. STAGE: We voorzien een FAQ-sectie op de website van KLIQ. (minstens 3 nieuwe FAQ's) [KLIQ-trainer]

We ontwikkelden twee nieuwe webpagina's om mensen sneller en efficiënter te informeren over LGBTI+ inclusie binnen de sleuteldomeinen, met specifieke aandacht voor de Vlaamse context. We blijven ernaar streven om van de KLIQ-website een centraal platform te maken van informatie en expertise. Daarom zullen we in de komende jaren de website structureel herdenken en heropbouwen met oog voor een vlotte informatieoverdracht en in overeenstemming met Çavaria's vernieuwde merkenstrategie.

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

Lobbywerk staat onder SD4. We verwijzen er op deze plaats echter ook naar omdat dit werk een sterke impact heeft op de realisatie van SD 1.

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 intersekse personen door de sector zelf tegemoetgekomen wordt.

SUBSIDIES:

- ▶ Gelijke Kansen Vlaanderen
- ▶ 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.

19. We werken een aanbod uit (nieuwsbrief) om geïnteresseerde individuen en partners op de hoogte te houden en zo ook de banden te versterken. (minstens 1 verzending) [Lumi coördinator]

Lumi vergrootte het kennisaanbod. We breidden het bestaande netwerk van holebi- en transvriendelijke therapeuten niet alleen uit maar versterkten ook (de banden met) ons Welzijns- en Gezondheidsnetwerk. We informeerden en sensibiliseerden geïnteresseerde individuen en partners over ons vormingsaanbod voor hulpverleners, tools voor de inclusie van LGBTI+ personen met een handicap, het huidige aanbod transgenderzorg, etc.

20. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames) [afgevaardigde SD 2]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 2 (SD 2) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 2. De afgevaardigde van SD 2 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 2. Wie deelnam voor SD 2, werd beslist binnen het strategisch overleg 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.

21. Lumi neemt deel aan uitwisseling tussen Vlaamse online opvang- en infolijnen. (minstens 2 contacten) [Lumi coördinator]

Lumi is aangesloten bij OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). OHUP verhoogt door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen. Via OHUP deed Lumi tweemaal aan kennisdeling met andere Vlaamse online opvang- en infolijnen (chat, mail, website...). We overlegden daar o.a. over hoe we kunnen omgaan met veeloproepers en hoe we moeilijk bereikbare doelgroepen kunnen bereiken. Daarnaast kwamen ook de algemene thema's aan bod zoals; Hoe kunnen we onze diensten verbeteren? Waar kunnen we van elkaar leren? Waar zijn mogelijkheden tot samenwerking? etc.

22. Uitwisseling tussen Vlaamse telefonische opvang- en infolijnen. (minstens 2 contacten OHIL) [Lumi coördinator]

Lumi is aangesloten bij OHIL (Overleg Hulp & Informatielijnen). In OHIL spraken we over onze ervaringen en de aanpak van de luisterlijnen. We bespraken thema's die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen zoals privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak van veel- en seksoproepen. Er waren twee vergaderingen: op 18 januari en 8 maart. Ze gingen vooral over het op punt stellen van een suïcideprotocol. Los van die vergaderingen overleggen we uiteraard ook onderling over specifieke zaken.

23. Lumi heeft een ambassadeur uit de beweging die expliciet inzet op welzijn. (1 ambassadeur) [Lumi coördinator]

Fleur Pierets is sinds 2020 het gezicht van Lumi. Ze is kunstenaar, schrijver en LGBTQ-activist. Als statement wilde ze met haar vrouw Julian P. Boom in alle landen trouwen waar het homohuwelijk was toegelaten. Julian stierf echter na het vierde ja-woord.

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.

24. Aanbod onthaaltrainingen. (vraaggestuurd) [verenigingscoaches]

We boden trainingen aan voor vrijwilligers over het onthalen van nieuwe leden, deelnemers en community members op hun activiteiten. Specifiek traiden we vrijwilligers in het omgaan met hulpvragen.

25. Aanbod workshops armoede. (vraaggestuurd) [KLIQ beweging]

In 2022 behielden we het vormingsaanbod voor verenigingen over inclusie voor mensen in een armoedesituatie. Dit in samenwerking met de Werkgroep Armoede en Sociale Uitsluiting. De bedoeling was om via een participatief traject armoede binnen de holebi-, transgender- en interseksegemeenschap zichtbaar en bespreekbaar te maken en de drempels binnen het LGBTI+-verenigingsleven te identificeren en samen weg te werken.

Door een gebrek aan vragen, gaven we echter geen vormingen aan de eigen achterban. We stelden de kennis wel beschikbaar op de websites via het draaiboek '[Mensen Insluiten, Armoede Uitsluiten](#)'.

Om het aantal aanvragen van deze workshop te verhogen werkten we samen met de Werkgroep Armoede een project uit voor De Warmste Week. Dit om de duurzaamheid van de werkgroep te verbeteren en een structurele toepassing van hun aanbod te bekomen.

26. Çavaria beschikt over een kwaliteitsvol vormingsaanbod voor de welzijns- en gezondheidsector en voor therapeuten en andere hulpverleners die LGBTI+-cliënten (willen) begeleiden. (minstens 1 vorming) [KLIQ-trainers]

KLIQ hield het aanbod op punt om therapeuten en andere hulpverleners te helpen om zorg en hulp te bieden die laagdrempelig, toegankelijk en inclusief is. We identificeerden waar updates nodig waren en wat ontbrak.

27. Lumi levert content aan om te communiceren over fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+-personen. (minstens 25 posts) [Lumi coördinator]

Op haar Facebook- en Instagrampagina zette Lumi 32 posts over thema's zoals fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+ personen. Daarbij verwezen we ook naar het chat-, mail- en telefoonaanbod van Lumi en de relevante info, doorverwijzingen en tools op lumi.be.

28. Websiteaanbod Lumi. (minstens 40 000 bezoekers en 120 000 weergaven) [Lumi coördinator]

Lumi organiseerde via lumi.be een laagdrempelig aanbod van informatie, doorverwijzingen en tools die ook de beweging kan gebruiken. Lumi zet permanent in op het relevant houden van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+ personen, ouders, professionals). Lumi.be had in 2022 268.056 bezoekers en 315.775 weergaven.

29. Lumi voorziet een update van de jaarlijkse checklist waaraan hulpverleners dienen te voldoen bij aanmelding hulpverlenerslijst. (minstens 1 update) [Lumi coördinator]

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

30. Vormingen ontwikkelen voor professionelen die werken binnen de noodopvang van het CAW. Indicator 1 vorming. (Beleidsmedewerker directe sociale omgeving)

Omdat de hulpverlening inzake thuis- en dakloosheid van LGBTI+-jongeren specifieke uitdagingen inhoudt, deed çavaria i.s.m. KLIQ een vorming voor professionelen binnen de sector. Die werd opgesteld met input van het CAW.

OD 2.4: Çavaria verankert de expertise structureel in deze sector door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk, zodat seksuele diversiteit en genderdiversiteit mainstream worden in deze sectoren.

Lobbywerk staat onder SD 4. We verwijzen er hier ook naar omdat 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.

- 31. We zetten een samenwerking op of bouwen ze verder uit om een aanbod te ontwikkelen voor LGBTI+-personen rond positieve copingvaardigheden, leren omgaan met negatieve ervaringen, autonomie, zelfaanvaarding, en zelfbeschikking, uit kwetsbaarheid kracht putten en werken aan een positieve identiteitsontwikkeling. (minstens 1 samenwerking) [KLIQ-trainers]**

KLIQ ontwikkelde geen nieuwe vormingen maar werkte samen met de werkgroep ça va. Die bestaat uit vrijwilligers die zich inzetten voor welzijn en verbinding binnen de LGBTI+beweging en reeds een vormingsaanbod hebben. Werkgroep ça va biedt ook begeleiding, bemiddeling, trajecten en probleemanalyse. KLIQ gaf ondersteuning wanneer de werkgroep dat vroeg, bijvoorbeeld rond communicatie, inhoud of logistiek. Het huidige vormingsaanbod gaat over:

- ▶ Infigting
- ▶ Zelfzorg en grenzen stellen
- ▶ Vergaderen
- ▶ Groepsdynamica
- ▶ Waardering
- ▶ Verbindende communicatie – sociale vaardigheden
- ▶ Organisatie-ontwikkeling
- ▶ Boost je vereniging
- ▶ Teambuilding
- ▶ Onthaaltraining

In 2022 gaf de werkgroep ça va 10 vormingen.

- 32. Structurele samenwerking met CAW (1 samenwerking) [Projectmedewerker thuis- en dakloosheid LGBTI+-jongeren]**

Om een impact te kunnen hebben op het structurele probleem van thuis- en dakloosheid van LGBTI+-jongeren werkte çavaria samen met de CAW's. Hiervoor nam het CAW binnen het CAW Oost-Vlaanderen een LGBTI+ referentiemedewerker aan. De persoon kwam er naast de referentiemedewerker trans uit de samenwerking tussen het transgender infopunt en het CAW. Deze referentiemedewerker moet knelpunten binnen het CAW aanpakken zodat hun (opvang-)werking in Vlaanderen LGBTI+ inclusiever wordt. Çavaria's projectmedewerker thuis- en dakloosheid gaf ondersteuning aan deze referentiemedewerker door expertise en partners door te spelen waar nodig.

4.3. Onthaal en zelforganisaties in de community

SD 3: Çavaria investeert in onthaal en opvang in de community* zelf en ondersteunt actief zelforganisaties en initiatieven om de veerkracht, positieve copingvaardigheden en zelfaanvaarding van holebi' s, transgender en intersekse personen te verhogen.

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

SUBSIDIES:

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

33. Çavaria coördineert uitwisseling tussen LGBTQI+ organisaties en actoren die safe(r) spaces aanbieden (4 overlegmomenten) [projectmedewerker Safe(r) spaces]

Binnen het project 'Safe(r) spaces' richtten we een stuurgroep op met de projectmedewerkers van çavaria en Wel Jong, de Lumicoördinatoren, onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen en onthaalvrijwilligers van Wel Jong. Zij bogen zich over specifieke cases uit hun doelgroep of organisatie. Dit deden ze steeds met een intersectionele aanpak. Op twee zittingen van de stuurgroep kwam een externe expert informatie geven over een relevant thema.

34. Çavaria informeert relevante stakeholders over de uitwisseling tussen LGBTQI+ organisaties en actoren die safe(r) spaces aanbieden (4 overlegmomenten) [Projectmedewerker Safe(r) spaces]

We communiceerden de oprichting en werking van de stuurgroep bij relevante stakeholders (externe experts en onthaalactoren)

35. Online update op de informatieve portaalsite. (minstens 1 update) [Verenigingscoaches]

We updateten de portaalpagina voor aangesloten verenigingen met de meest recente informatie, tips en ideeën en het meest actuele nieuws.

36. Jaarlijkse bevraging rond gewenste vormings- en begeleidingsaanbod. (1 analyse) [KLIQ-trainers]

In 2022 deden we geen bevraging over de vormingsnoden bij initiatieven, verenigingen en andere vrijwilligersorganisaties. Toch werd het vormingsaanbod van KLIQ geüpdatet. Dit deden we door in te gaan op vormingsaanvragen die buiten ons klassieke aanbod vielen en nauw samen te werken met de verenigingscoaches. Zij houden de vinger aan de pols bij de beweging. Als gevolg ontwikkelden we meer dan 10 nieuwe vormen die inspelen op nieuwe maatschappelijke vraagstukken (bv. Ethische non-monogamie, asexualiteit en aromantiek, queer sex education, etc.) of antwoorden op vragen van specifieke doelgroepen (bv. Vrijwilligers van info- en luisterlijnen, jeugdwerkers, etc.)

37. Samenbrengen van de landelijke netwerken ter kennismaking en kennisuitwisseling. (1 ontmoetingsmoment) [Medewerker socioculturele activiteiten]

In 2022 koppelden we een ontmoetingsmoment aan ons jaarlijks community evenement Sparkle. Het eerste luik van dit evenement was een netwerk- en ontmoetingsmoment tussen de verschillende verenigingen.

38. Een inspiratie-AV organiseren. (1 inspiratie-AV) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

We organiseerden onze Algemene Vergadering online omwille van de toen nog heersende Coronamaatregelen. Vooraf nodigden we werkgroep çavaria uit om een korte

intro en teaser te geven van één van hun vormingen. Dit om hun aanbod bekend te maken bij onze aangesloten verenigingen. We wilden hiermee ook de vrijwilligers van al onze aangesloten groepen empoweren en zo het persoonlijke welzijn en dat van hun vereniging verhogen. Daarnaast verkoos de AV het nieuwe bestuursorgaan, wijzigde en stemde het de statuten en intern regelement, verwelkomde het nieuwe verenigingen, bekeek het de realisaties van het voorgaande jaar en stemde het voor het nieuwe jaarplan. Er waren 103 voorgedragen leden-deelgenoten.

39. Ondersteuning voor events. (minstens 5/jaar) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

Onze medewerkers socio-culturele activiteiten stonden ook dit jaar klaar om onze aangesloten verenigingen te ondersteunen in het organiseren van evenementen. Deze ondersteuning ging van een brainstormsessie over de invulling van bepaalde events tot het aanreiken van gekende tolken Vlaamse Gebarentaal.

Zo hielpen we **Holebi Spirit** in het meetjesland bij de organisatie van hun eerste regenboogopkomst. We deelden onze eigen manier van werken en gaven enkele tips rond de organisatie van evenementen aan de hand van eigen draaiboeken. **L-week**, een evenement voor en door vrouwen vanuit Het Roze Huis Antwerpen ondersteunden we door voor hen een tolk Vlaamse Gebarentaal én een panellid te zoeken binnen onze eigen contacten. Tijdens het Wel Jongerencongres van **Wel Jong** zochten we mee naar invulling van de workshops. We faciliteerden vaak ruimte voor eigen werking binnen onze eigen evenementen. **Casa Rosa** initieerde hun eigen onthaalwerking in ons T-Day concept. **Wel Jong** kreeg de ruimte om een jongerenplatform vol leerrijke en creatieve activiteiten tot stand te brengen. Tijdens B Curious lichtten we specifieke de aangesloten bi+ verenigingen uit. **Ertussenin, DubbelZinnig en AlBi** zijn vaste partners. De locatie van dit event leggen we in de buurt zodat hun eigen werking versterkt kan worden. Zijzelf krijgen plek om zich te profileren. B Curious kan door hen gebruikt worden als hét event om hun activiteiten uit te testen.

40. Capaciteitsversterkingstraject met lokale LGBTI+ organisaties in partnerlanden van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. (minstens 2 trajecten) (!onder voorbehoud van projectmiddelen) [Projectmedewerker internationaal]

Met het project 'Leaving no one behind' zorgden we voor empowerment en ondersteuning van meer dan 30 LGBTI+ ondernemers, en hun omgeving, in Kinshasa. Dit met als doel om de socio-economische situatie van LGBTI+-personen in Kinshasa te verbeteren, o.a. het isolement en economische uitsluiting die ze ervaren omwille van hun seksuele en genderidentiteit. Daarnaast liep er een traject om een netwerk op te starten. Dit netwerk werd eind 2022 operatief.

41. Ondersteuning van de aangesloten verenigingen. (Vraaggestuurd) [Verenigingscoaches, KLIQ-trainers, Medewerkers socioculturele activiteiten]

Er was met alle aangesloten verenigingen minimum 1 kwalitatief contact. Indien gewenst was er verdere ondersteuning, hetzij op vraag van de vereniging, hetzij op initiatief van de verenigingscoach.

Daarnaast kon er op vraag altijd een regionale vorming georganiseerd worden, al dan niet samen met een aantal andere verenigingen en het Regenbooghuis. Ons basisaanbod bestond daarbij uit [deze vormingen](#), maar er konden altijd vormingen op maat gemaakt

worden. De vormingen werden opgebouwd op basis van input uit de beweging. We streefden ernaar om deze vormingen zoveel als mogelijk te laten geven door vrijwilligers/ambassadeurs met een persoonlijke expertise in het thema ter zake.

Overigens boden we ondersteuning bij het organiseren of uitwerken van een actie of project door een denkmoment te faciliteren en onze expertise te delen. We voorzagen gemiddeld vijf keer dit soort ondersteuning.

42. Optimaliseren draaiboeken en online tools voor SCW-medewerkers. (minstens 1 update) [Verenigingscoaches, Medewerkers socioculturele activiteiten]

We analyseerden alle bestaande tools en draaiboeken voor SCW-medewerkers op actualiteit en hebben deze waar nodig geüpdatet.

43. Organiseren van regionale overlegmomenten. (minstens 20) [Verenigingscoaches]

Er werden overlegmomenten gepland, verspreid over de verschillende regio's, om o.a. de gelijkemansacties en de werking van het respectievelijke regenbooghuis te bespreken. We peilden ook naar nieuws vanuit de verschillende verenigingen.

- ▶ Antwerpen: 5 regionale overleggen
- ▶ Gent: 4 regionale overleggen
- ▶ West-Vlaanderen: 3 regionale overleggen (minder door de situatie in West-Vlaanderen)
- ▶ Limburg: 5 regionale overleggen (hun vergaderingen van het Bestuursorgaan worden tevens beschouwd als een regionaal overleg)
- ▶ Vlaams-Brabant: 3 regionale overleggen

44. Verenigingen die niet aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen nauw opvolgen en/of indien gewenst schrappen. (1 screening) [Verenigingscoaches]

De bewegingsmedewerkers volgden nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldeed. Al naargelang de situatie werden verenigingen ondersteund dan wel geschrapt. Zo kregen we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging anno 2022, en konden we juiste info aanbieden aan mensen die aansluiting zochten bij een van onze verenigingen.

45. Vorming aanbieden in co-creatie met de regenbooghuizen. (minstens 5 vormingen) [KLIQ-trainers]

We organiseerden samen met de regenbooghuizen vormingen via co-creatie. Dit deden we door samen de concrete vormingsnaden per regio na te gaan en hier een gepast antwoord op te voorzien. We organiseerden minstens één vorming per jaar per regio, en behaalden ons streefdoel van tien vormingen. Bij deze vormingen, trajecten, consultancy, advies gebruikten we steeds een intersectionele aanpak.

- ▶ Roze Huis Antwerpen: 3x ABC van SOGIESC voor vrijwilligers, 1x FAQ voor onthaalvrijwilligers
- ▶ Casa Rosa: Veerkracht en grenzen stellen
- ▶ Regenbooghuis Limburg: Mediatraining
- ▶ UniQue: open vormingen in het kader van IDAHOT: LGBTI+ inclusief lesgeven, Genderinclusieve communicatie, LGBTI+ inclusie voor lokale besturen, gender en geslacht (intersekse) in de gezondheidszorg

46. Duidelijk vormings- en begeleidingsaanbod voor verenigingen. (minstens 5 thema's) [KLIQ-trainers]

We communiceerden via de website van KLIQ over het vormings- en begeleidingsaanbod dat we ontwikkelden na een nodenbevraging bij de verenigingen. Elke vorming of begeleiding wordt toegelicht en kon aangevraagd worden via e-mail of via de website. We werkten ook steeds op maat indien een vereniging hier nood aan had en werkten zoveel mogelijk samen met expertvrijwilligers. We deden 59 vormingen voor verenigingen en externe vrijwilligersorganisaties en voorzagen 12 andere vormen van begeleiding.

47. We rekruteren nieuwe ambassadeurs met thematische ervaring/kennis. (minstens 3 nieuwe ambassadeurs) [KLIQ-trainers]

We zochten met succes extra vrijwilligers die zich wilden engageren om de LGBTI+ beweging te versterken via educatief werk. Ze doen dit rond een eigen gekozen thema dat relevant is en waarover ze kennis hebben. Dit educatief werk kan bestaan uit het geven van vormingen of getuigenissen en kan verschillende output-vormen hebben (bv. een video, een e-learning, een workshop, een spelvorm, een infographic, etc.).

48. We bieden een leidraad aan voor aspirant KLIQ ambassadeurs. (minstens 1 leidraad) [KLIQ-trainers]

We hadden een leidraad voor ambassadeurs met antwoorden op vragen zoals:

- ▶ Wat wordt er verwacht van een ambassadeur bij KLIQ?
- ▶ Wie kan ambassadeur worden?
- ▶ Wat kan KLIQ aan ambassadeurs bieden?
- ▶ Rond welke thema's kunnen ambassadeurs werken?
- ▶ Hoe kan iemand ambassadeur worden?
- ▶ Op welke manier worden ambassadeurs ondersteund en begeleid?
- ▶ Wie zijn de aanspreekpunten voor vragen omtrent ambassadeurschap bij KLIQ?

49. Opleiden van KLIQ-ambassadeurs. (minstens 1 opleidingsmoment) [KLIQ-trainers]

We voorzagen verschillende opleidingsmomenten voor ambassadeurs, waarop ze zich konden bijscholen over relevante thema's. Tijdens dit moment brachten we de ambassadeurs fysiek samen voor een workshop. Dat kon gaan over gender- en seksuele diversiteit, communicatievaardigheden, presentatievaardigheden, etc. We bepaalden de inhoud van de workshop via een nodenbevraging bij de ambassadeurs.

50. Intervisiemomenten voor KLIQ ambassadeurs. (minstens 3 intervisies) [KLIQ-trainers]

KLIQ voorzag persoonlijke coaching voor ambassadeurs die een structureel engagement aangingen als vormingsgever. Eén onderdeel waren intervisiemomenten zodat elke vrijwilliger kon blijven groeien als vormingsgever en we de kwaliteit van ons aanbod konden verzekeren.

51. Kennisdeling met KLIQ ambassadeurs. (minstens 2 kennisdelingsmomenten) [KLIQ-trainers]

We voorzagen verschillende momenten waarop ambassadeurs inhoudelijke inzichten met elkaar konden delen. Op deze manier streefden we naar een up-to-date vormingsaanbod en de uitwisseling van groepsversterkende kennis en vaardigheden.

Bovendien wilden we zo de ambassadeurs blijven inspireren in hun engagement en voor o.a. de ontwikkeling van nieuwe tools/vormingen/etc.

52. Coachen van KLIQ ambassadeurs. (minstens 6 coachingsmomenten) [KLIQ-trainers]

Om het engagement van ambassadeurs te ondersteunen en te begeleiden, voorzag KLIQ coaching op drie vlakken. De coaching gebeurde steeds vanuit een principe van wederkerigheid en met oog op maatschappelijke verandering.

- ▶ Inhoudelijke ondersteuning: hierbij definieerden we de volgende stappen van het engagement van de ambassadeur en onderzochten we waar extra hulp nog nodig kon zijn. Dit kon bestaan uit bijscholing, logistieke ondersteuning, een helpende hand bij de praktische uitvoering, etc.
- ▶ Indien de ambassadeur een structureel engagement aanging als vormingsgever voorzag KLIQ ook persoonlijke coaching. De eerste vormingen doorliep de ambassadeur samen met een KLIQ-trainer, die hen bijstond en bijstuurde waar nodig. Hierna volgde een driemaandelijks coaching-gesprek, met oog op groei als vormingsgever.
- ▶ Coaching kon ook bestaan uit een evaluatiemoment. Hierbij werd het engagement van de ambassadeur geëvalueerd op basis van hun eigen ervaringen, de observaties van de KLIQ-trainers en de eventuele feedback van deelnemers aan vormingen. Tijdens dit moment werd ook de toekomst van het engagement van de ambassadeur besproken.

53. Teambuildend moment organiseren voor KLIQ ambassadeurs. (minstens 1 teambuildingsmoment) [KLIQ-trainers]

Ambassadeurs kregen de vrijblijvende kans om deel te nemen aan 4 verbindende teambuildingsmomenten om hun netwerk te vergroten met andere ambassadeurs en ervaringen te kunnen delen.

54. Evaluatie en coaching vrijwilligers van Lumi. Indicator 1 gesprek per vrijwilliger [Lumi coördinator]

In 2022 ging de jaarlijkse evaluatie van Lumi-vrijwilligers door. Daarbij speelt persoonlijke coaching een grote rol. De evaluatie gebeurt bij voorkeur tijdens een gesprek maar kan indien nodig ook via een schriftelijke bevraging. In dit gesprek zit een algemene evaluatie van de vrijwilliger, maar peilen we ook naar motivatie, werkplezier, valkuilen, stimulansen, plaats in het team en een beoordeling van de werking van Lumi door de vrijwilliger zelf.

55. Feedback aan vrijwilligers (1 feedbackmoment/vrijwilliger) [Lumi coördinator]

De Lumicoördinatoren doen kwaliteitscontrole van de geleverde dienstverlening en detecteren mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen op elk gesprek feedback vragen. Coördinatoren kunnen op elk gesprek feedback geven. Net gestarte vrijwilligers worden de eerste 3 maanden extra opgevolgd. Er is dus een continue stroom van feedback. Los daarvan is er minstens een feedbackmoment per jaar, tijdens de jaarlijkse evaluatie.

56. Intervisies voor de bestaande vrijwilligers van Lumi. (8 intervisies) [Lumi coördinator]

Minimaal 8 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 worden hier de aanpak, moeilijkheden enz. van het werk besproken. Bovenop de intervisies worden er jaarlijks ook 2 vormingsmomenten voorzien over relevante thema's. We plannen ook een 1 teamuitstap. Dit jaar waren er acht intervisies (op 18/1, 15/2, 5/4, 3/5, 7/6, 12/7, 29/11, 20/12). Er was een vorming in mei over mensen op het Ace spectrum en in november over asiel en migratie.

57. Lumi analyseert haar gespreksstatistieken. (minstens 3 analysemomenten) [Lumi coördinator]

Lumi analyseerde geregeld haar gespreksstatistieken om zicht te houden op de verhouding vraag/aanbod en op piekmomenten. Indien wenselijk en haalbaar stuurde ze haar interne werking bij o.b.v. deze info. Dit gebeurde meermaals doorheen het jaar.

58. Lumi is een meldpunt voor discriminatie. (minstens 1 analyserapport) [Lumi coördinator]

Lumi is naast een luister- en infolijn ook een discriminatiemeldpunt. Oproepers konden rechtstreeks een melding van discriminatie maken omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken. Deze optie werkt drempelverlagend voor slachtoffers.

59. Lumi organiseert een anoniem chat-, mail-, en telefoonaanbod. (minstens 110 avonden bereikbaar) [Lumi coördinatoren]

Behalve op de officiële verlofdagen is Lumi drie avonden per week bereikbaar via de chat, en twee avonden via de telefoon, en dat betekent dat we in 2022 150 avonden bereikbaar waren.

60. Lumi past haar pagina aan o.b.v. de evoluties in de maatschappij. (minstens 1 update [Lumi coördinator])

In 2022 bleef Lumi de actualiteit opvolgen in afstemming met relevante actoren. We pasten pagina's aan of voegden er toe indien nodig. Zo voegden we een pagina toe waar mensen op laagdrempelige wijze info kunnen vinden over het apenpokkenvirus.

61. Lumi registreert de infovragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (minstens 1 analyserapport) [Lumi coördinator]

Lumi bleef met haar website op een zo laagdrempelig mogelijke manier antwoord bieden op heel wat infovragen. Omdat elk verhaal zo individueel is, zijn informatievragen echter vaak veelzijdig. Dat maakt het niet vanzelfsprekend om ze van voldoende passende antwoorden te voorzien op een website. Nieuwe infovragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Het is vaak ook niet mogelijk om info- en opvangvragen van elkaar los te koppelen. Ook in 2022 heeft Lumi haar infovragen geregistreerd en geanalyseerd.

62. Lumi registreert de opvangvragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (minstens 1 analyserapport) [Lumi coördinator]

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2022 heeft Lumi haar hulpvragen geregistreerd en geanalyseerd.

63. Lumi werkt samen met anti-discriminatie-instellingen. (minstens 3 contacten) [Lumi coördinator]

Voor de werking als discriminatiemeldpunt werkt Lumi samen met Unia, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Vlaamse Genderkamer. Meldingen van discriminatie werden naar de passende instantie doorgestuurd. Dat kon geanonimiseerd, of – met toestemming en op vraag van de melder – met naam en contactgegevens zodat de gepaste instantie verder contact kon opnemen met de melder. Dit gebeurde één keer in plaats van de vooropgestelde drie contacten.

64. Opleiding om mailvrijwilliger te worden. (vraaggestuurd) [Lumi coördinator]

Sinds 2018 is er een aparte mailopleiding. Deze kan, in tegenstelling tot de chat- en telefoonopleiding, op elk moment gestart worden want die verloopt individueel en grotendeels via mail. In 2022 rondden vijf nieuwe mailvrijwilligers de opleiding af.

65. Opleiding voor de nieuwe vrijwilligers van Lumi. (minstens 5 nieuwe vrijwilligers) [Lumi coördinator]

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. In 2022 zijn er twee vrijwilligersgroepen gestart en daar zijn 9 nieuwe chat- en telefoonvrijwilligers uitgekomen.

66. Opvolging telefonie- en chatsysteem. (1 Evaluatiemoment) [Lumi coördinator]

Lumi bekijkt permanent de mogelijkheden tot verbetering van haar telefoniesysteem en chatsoftware. We testten interessante nieuwe functionaliteiten en namen ze in gebruik. Zo bouwden we o.a. de mogelijkheid in om tijdens chatgesprekken de oproeper rechtstreeks door te sturen naar een medewerker bij Autisme Chat.

67. Opvolging digitalisering vrijwilligerswerking. (1 Evaluatiemoment) [Lumi coördinator]

De opleiding en intervisies gebeurden in 2021 noodgedwongen online. In 2022 werd er afgewisseld tussen fysieke en online aanwezigheid en soms een combinatie. Vanaf 2023 zullen vormingen ook (mits toestemming van de vormingsgever) opgenomen worden voor de afwezigen. Voor de opleidingen in 2022 gebruikten we nieuw ontwikkelde e-learning.

68. Lumi consolideert de info op haar sterk uitgebreide website www.lumi.be. (minstens 3 links) [Lumi coördinator]

In 2017 lanceerde Lumi haar uitgebreide laagdrempelige en informatieve website lumi.be. In 2019 werd deze geherstructureerd en sterk uitgebreid met inhoud vanuit het suïcidepreventieproject 'ça va'. Er verschenen naast de thematische informatie, ook getuigenissen en op maat gemaakte informatie voor drie verschillende doelgroepen: LGBTI+ personen, hun ouders en professionals. In 2022 zetten we in op meer info op lumi.be en het verder integreren van Lumi-info in de algemene werking van çavaria. Lumi's naam en/of contactgegevens werden in 2022 toegevoegd aan meerdere pagina's en posts van çavaria, een online platform voor hulpverleners en tijdens een campagne van een studentenvereniging

69. Lumi houdt de info op haar website www.lumi.be up-to-date. (minstens 10 aangepaste webpagina's) [Lumi coördinator]

Lumi zette permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+-mensen, ouders, professionals). Er werden aanpassingen doorgevoerd op 33 pagina's.

**70. Lumi biedt een laagdrempelige website www.lumi.be aan. (1 website)
[Lumi coördinator]**

Lumi organiseerde via [lumi.be](http://www.lumi.be) een laagdrempelig aanbod van info, doorverwijzingen en tools. Lumi zette permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+-mensen, ouders, professionals).

**71. Lumi fungeert als signaalfunctie naar çavaria. (minstens 3 infomomenten)
[Lumi coördinator]**

Lumi ving via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+-personen, de LGBTI+-gemeenschap en -beweging. Lumi zorgde er schriftelijk en mondeling en dit op regelmatige tijdstippen voor dat deze signalen anoniem doorstroonden naar de beleidswerking van çavaria.

72. Lumi stemt af en overlegt met andere organisaties met overlappende doelgroepen. (minstens 3 contacten) [Lumi coördinator]

Lumi onderhield contact met organisaties zoals Sensoa, het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor seksuele en genderdiversiteit. Er waren drie overlegmomenten met deze vaste partners. Er waren ook twee overlegmomenten waar Lumi aanwezig was en/of input gaf m.b.t. de thema's jongeren (WatWat, Wel Jong, TIP) en seksueel grensoverschrijdend gedrag (Punt vzw, çavaria).

73. Lumi deelt expertise over online (safe(r) spaces met onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen/WelJongNietHetero (WJNH)/lidverenigingen (minstens 1 kennisdelingsmoment) [Projectmedewerker Safe(r) spaces]

Binnen het project Safe(r) spaces deelde Lumi haar kennis over het voorzien van een online safe(r) space voor LGBTI+ personen met de projectpartners, waaronder vrijwilligers van Wel Jong, lidverenigingen van çavaria, Wel Jong en onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen. Dit via de stuurgroep van het project. Lumi was vier keer aanwezig op een stuurgroep.

74. STAGE: Voorzien van een informatiepakket over asiel voor vrijwilligers Lumi. (minstens 1 informatiepagina) [Lumi coördinator]

Lumi krijgt maandelijks infovragen over asielprocedures en asielaanvragen. Vrijwilligers hebben toegang tot officiële informatie maar er is ook nood aan meer informele informatie, zoals ervaringen van LGBTI+-vluchtelingen. In het kader van deze stage werd een informatiepakket opgesteld voor vrijwilligers waarin zij praktische informatie kunnen terugvinden over asiel.

75. Campagne take care (minstens 5 acties) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

Binnen onze 'Take Care' campagne stond het fysiek en psychologisch welzijn van LGBTI+ personen centraal. We moedigden onze verenigingen en individuele initiatiefnemers aan om daarrond actie te nemen. Onze bewegingsmedewerkers boden waar mogelijk en gewenst ondersteuning. We gaven ook financiële ondersteuning. In 2022 waren er 5 activiteiten.

76. We geven workshops rond individueel en groeps welzijn voor aangesloten verenigingen. (minstens 2 vormingen) [KLIQ-trainers]

We startten een samenwerking met werkgroep ça va om een aanbod rond individueel en groeps welzijn te hebben voor aangesloten verenigingen. Het volledige aanbod werd inhoudelijk op punt gesteld door de KLIQ-trainers en is opgenomen in het KLIQ-aanbod voor aangesloten verenigingen. We streefden ernaar om deze vormingen te laten geven door de vrijwilligers van werkgroep ça va en hen hierin te ondersteunen. Slechts in uitzonderlijke gevallen voerden KLIQ-trainers zelf deze vormingen en/of begeleiding uit.

77. Ondersteuning van de werkgroep ça va (vraaggestuurd) [KLIQ-trainers]

KLIQ ondersteunde de werkgroep ça va aangezien de kern van hun werking bestaat uit het organiseren van vormingen of begeleiding voor verenigingen die willen bouwen aan het welzijn en de verbinding met zichzelf en elkaar. De ondersteuning van KLIQ was zowel inhoudelijk, communicatief, als logistiek.

78. Ondersteunen van de werkgroep armoede (vraaggestuurd) [KLIQ-trainers]

KLIQ ondersteunde de werkgroep armoede aangezien de kern van de werking bestaat uit het organiseren van vormingen of begeleiding voor verenigingen die inclusiever willen zijn voor mensen in armoede. De ondersteuning van KLIQ was zowel inhoudelijk, communicatief, als logistiek. In 2022 werd samen met Werkgroep Armoede een project uitgewerkt en ingediend bij De Warmste Week. Hierbij was er aandacht voor een duurzame toekomst van de werkgroep en een structurele toepassing van hun aanbod.

79. Acties ondernemen die bijdragen tot de empowering van de doelgroep vrouwen binnen de beweging op basis van het vrouwenactieplan. (minstens 2 acties) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

We lanceerden in 2022 een oproep binnen onze aangesloten verenigingen die expliciet rond vrouwen werken. Om deze verenigingen te versterken konden zij een aanvraag indienen om een teambuildingsactiviteit te organiseren. Het verenigingsleven en verschillende van onze verenigingen hebben een moeilijke periode achter te rug. Om onze actieve verenigingen een duwtje in de rug te geven en hen te bedanken voor hun ongelofelijke inzet wilden we het kernteam in de bloemetjes zetten. In totaal organiseerden 4 verenigingen een activiteit.

80. Activiteit specifiek voor Bi+-personen organiseren. (1 event) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

In 2022 organiseerden we voor de zesde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Een brede waaier aan werkwinkels zorgde ervoor dat er voor elk wat wils was. Dit jaar ontvingen we 65 personen voor een eerste editie in Hasselt. Naast inhoudelijke workshops zetten we ook meer in op ontmoeting. Zo was er een salsa-workshop of konden deelnemers elkaar ontmoeten tijdens een rondje speed-dating. Er werd ook gesproken over bi+ erasure en het nut en onnut die labels kunnen hebben.

81. Trans activiteit organiseren. (1 event) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

De T-day is de jaarlijkse trefdag voor en door trans en non-binaire personen en hun omgeving. Het was ook in 2022 een dag vol interessante en interactieve workshops, bedoeld om aanwezige personen te informeren, te sensibiliseren en te empoweren. T-Day ging door in Gent. Er waren meer dan 185 deelnemers. Er waren praktische workshops rond bv. verzekeringen en terugbetalingen bij medische transitie. We gingen ook dieper in op non-binariteit, o.a. via een praatgroep. Dit bleek een enorm succes. We zetten dit jaar nog meer in op het betrekken van de achterban bij de organisatie.

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

Çavaria organiseert jaarlijks Sparkle. Dit jaar moesten we een alternatief bieden voor het avondevent door de coronamaatregelen. We kozen ervoor om het wel fysiek te laten doorgaan, maar in buitenlucht tijdens de zomerperiode. Het event was bedoeld voor zowel de LGBTI+ community, hun bondgenoten en iedereen die zich inzet voor de LGBTI+ community. Bij de voorbereiding en uitvoering van dit evenement trachten we safe(r) spaces te voorzien en te verzekeren. Daarnaast hebben we mensen zo veel mogelijk proberen sensibiliseren en activeren om engagement te tonen.

83. Deelname organiseren Belgian pride. (1 deelname) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

We hadden een infostand op de pride en stapten mee in de parade, samen met Fédération Prisme en onder de slogan 'De community, dat ben jij'. Zo wilden we de hele community in de verf zetten en hen een platform geven, na drie jaar zonder Belgian Pride. Samen met 14 andere lidverenigingen kwamen we samen om ons solidair signaal van samenhang te versterken.

84. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames) [afgevaardigde SD 3]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 3 (SD 3) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 3. De afgevaardigde van SD 3 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 3. Wie deelnam voor SD 3, werd beslist binnen het strategisch overleg SD 3. In 2022 was dit een medewerker socioculturele activiteiten. Binnen de activiteiten zetten we vaker en vaker in op toegankelijkheid. De kruispunten besproken in SD6 zijn hiervoor een leidraad geweest.

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.

85. Evaluatie eisenplatform. (1 Evaluatiedocument) [Algemeen coördinator]

We maakten een stand van zaken op van het eisenplatform. We bekeken welke eisen van 2019 al verwezenlijkt zijn, welke lopen en rond welke er geen vooruitgang was.

86. We dragen bij aan de Rainbow Index 2022 en andere internationale initiatieven. (Vraaggestuurd, minstens 2) [Coördinator Beleid en Communicatie]

We gaven zoals elk jaar input voor internationale benchmarking initiatieven en jaarrapporten van onze koepelorganisaties (IGLYO, TGEU, Ilga-Europe, ILGA World...) en andere relevante stakeholders; denk hierbij aan de [Rainbow Index](#) en het [Annual Report](#) van ILGA-Europe.

87. Standpuntbepaling: çavaria bepaalt/update standpunten in concrete dossiers (bv. bloeddonatie). (minstens 1 nieuw standpunt of update) [Algemeen coördinator, Coördinator Beleid en Communicatie, Beleidsmedewerkers]

We maakten een update van çavaria's standpunt rond bloeddonatie. Zie <https://cavaria.be/bloeddonatie-door-msm>. Hiervoor werkten we samen met de beweging, experts en partnerorganisaties en is er aandacht voor kruispuntdenken.

88. Individuele lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden (minstens 3 lobbygesprekken) [Algemeen coördinator, Coördinator Beleid en Communicatie, beleidsmedewerkers]

Çavaria sensibiliseerde en activeerde relevante beleidsmakers om ons eisenplatform en standpunten te realiseren. We focusten hierbij voornamelijk op de prioritaire thema's uit dit jaarplan (directe sociale omgeving, werkvloer, onderwijs, welzijn, ...) en hadden aandacht voor kruispuntdenken.

89. Kennismaking met parlementsleden. (1 kennismakingsactiviteit) [Algemeen coördinator, Coördinator Beleid en Communicatie, Beleidsmedewerkers]

We organiseerden een ontmoetingsmoment met Vlaamse en federale parlementsleden, hun medewerkers en studiediensten van de Vlaamse democratische partijen. We stelden er onze werking voor en bespraken actuele beleidsdossiers zoals welzijn, werkvloer, onderwijs en oppositie seksuele en genderdiversiteit.

90. Sensibilisering en lobbywerk t.a.v. overheidsinstellingen/-organisaties. (minstens 3 gesprekken) [Algemeen coördinator, Coördinator Beleid en Communicatie, beleidsmedewerkers]

Çavaria sensibiliseerde en activeerde relevante actoren, die al dan niet officieel aangesteld zijn om het overheidsbeleid uit te stippelen of uit te voeren, zoals de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), het Centrum voor Algemeen Welzijn (CAW) ... Dit deden we zodat ze çavaria's eisenplatform en standpunten mee zouden realiseren. Hierbij focusten we opnieuw vooral op de prioritaire thema's.

**91. Beleidsmatige doelstellingen bepalen Belgian Pride. (minstens 1 voorstel)
[Algemeen coördinator, Coördinator Beleid en Communicatie, beleidsmedewerkers]**

Çavaria formuleerde voorstellen over het inhoudelijk thema aan de Belgian Pride. We baseerden ons daarbij op beleidsmatige prioriteiten en recente ontwikkelingen op vlak van seksuele en genderdiversiteit. Eén van de thema's was bijvoorbeeld bloeddonatie.

92. Middelen zoeken voor een GSA-project en voor de opvolging van de Schoolklimaatenquête. (minstens 1 lobbygesprek) [Beleidsmedewerker onderwijs]

KLIQ en çavaria startten een samenwerking met de wetenschapswinkel van de KU Leuven om opnieuw een schoolklimaatenquête uit te voeren. Een student uit de opleiding seksuologie neemt dit op. In juni 2022 verspreidden we de survey via de sociale media van KLIQ, çavaria en Wel Jong. We verwachten de resultaten in 2023 – 2024. In de rapportage van de projectsubsidie onderwijs beklemtoonden we opnieuw het nut en de noodzaak van GSA's (Gender- en seksualiteitsallianties).

93. Nieuw informatiedossier omtrent LGBTI+-gerelateerd pesten en -cyberpesten. (1 dossier) [Beleidsmedewerker onderwijs]

We vernieuwden het bestaand dossier rond negatief taalgebruik en voegden een deel over LGBTI+ gerelateerd pestgedrag.

94. Expertiseverhoging en afstemming met gelijkekansenorganisaties inzake antigender beweging. (minstens 1 tool) [Projectmedewerker Samen Sterk]

Çavaria ontwikkelde tools om haar strategie over de antigenderbeweging door te geven aan relevante partners. Samen met de gelijkekansenorganisaties betrokken in het project Samen Sterk schreven we een gezamenlijke visietekst over gedeelde waarden binnen het feminisme en de LGBTI+ beweging.

95. Çavaria implementeert de strategie rond het omgaan met de antigender beweging in haar dagelijkse werking (Minstens 2 implementerende acties) [Beleidsmedewerkers]

Wanneer zich situaties voordoen die oppositie tegen onze thema's en doelgroep kunnen versterken, passen we de strategie die we daarrond ontwikkeld hebben zoveel mogelijk toe. Dit kan gaan om proactieve reacties, zoals lobbywerk, of reactieve reacties, zoals communicatie over een actuele gebeurtenis. Zo spraken we onze steun uit voor de boycot van het Frontnacht evenement. We namen de strategie ook mee in ons lobbywerk rond genderregistratie.

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

Çavaria kreeg in 2022 geen structurele financiering vanuit Buitenlandse Zaken, noch van het federale niveau, noch van het Vlaamse. Daarom schreven we in het jaarplan 2022 dat we de acties hieronder slechts zouden uitvoeren als daar middelen voor waren. Dankzij extra subsidies vanuit Gelijke Kansen federaal konden we een deel hiervan opnemen.

96. Lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden (minstens 1 lobbygesprek) [Algemeen coördinator, Coördinator Beleid en Communicatie/beleidsmedewerker internationaal]

Çavaria sensibiliseerde en activeerde relevante beleidsmakers om haar standpunten rond internationale solidariteit met LGBTI+ personen mee te geven. We spraken onder andere met personen van het kabinet van de minister van Ontwikkelingssamenwerking, van de Directie-generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp en de dienst Mensenrechten binnen het ministerie van Buitenlandse zaken.

97. Sensibilisering en lobbywerk t.a.v. de actoren van het Belgische ontwikkelingsbeleid, al dan niet via bestaande netwerken of adviesraden. (minstens 3 acties) (! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen)[Beleidsmedewerker internationaal]

We hadden o.a. gesprekken met ontwikkelingsngo's via de Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking.

98. Advies ambassades bij IDAHOT. (1 communicatieve actie) [Coördinator Beleid en Communicatie/beleidsmedewerker internationaal, communicatiemedewerkers]

Çavaria adviseerde vertegenwoordigers van het Belgisch buitenlands beleid (federaal & Vlaams) over hoe zij het momentum van IDAHOT konden aangrijpen om lokale LGBTI+ organisaties en personen te ondersteunen. Daarvoor brachten we de webpagina 'Internationale solidariteit op IDAHOT: wat kunnen ambassades doen?' van 2021 terug onder de aandacht. De pagina werd geüpdatet en verspreid via social media: <https://www.facebook.com/cavariavzw/posts/pfbid02QVunj6WaLhNW5BvrUavZ2Eck4Em7brex67BtTQknqzZ2SGXzSpU3UayXtUgnJHuQl>

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.

99. We brengen in overleg met onze achterban, ervaringsdeskundigen en experts sterke punten en knelpunten in kaart rond o.a. de bewegingsdoelgroep trans met inbegrip van intersecties. (Minstens 1 knelpuntennota) [Beleidsmedewerker welzijn]

We willen de noden van de community goed in kaart brengen en mede-eigenaarschap stimuleren rond oplossingen. Daarom versterkten we de dialoog tussen de beweging, de bredere community, organisaties en experts. In 2021 pasten we dit model voor het eerst toe op de knelpuntennota transgender. Wij maken deze nota al enkele jaren in opdracht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De knelpuntennota ontstaat in onderling overleg en maakt duidelijk welke actoren welke rol moeten opnemen om de knelpunten weg te werken.

100. We onderzoeken de noden rond safe(r) spaces bij LGBTQI+ personen en organisaties (1 onderzoek) [projectmedewerker Safe(r) spaces]

We begonnen met het bevragen en analyseren van de noden rond safe(r) spaces van:

- ▶ LGBTI+ personen, met speciale aandacht voor kwetsbare LGBTI+ doelgroepen
- ▶ LGBTI+ organisaties die safe(r) spaces willen voorzien, al dan niet aangesloten bij çavaria of Wel Jong
- ▶ niet-LGBTI+ organisaties die safe(r) spaces willen voorzien.

101. Interne kennisdeling beleidswerk binnen de LGBTI+-beweging. (12 kennisdelingsmomenten) [Inhoudelijk coördinatoren]

Via verschillende overlegstructuren en verbindende momenten zorgden we voor kennisuitwisseling en expertiseverhoging binnen de LGBTI+ beweging. We deelden ons beleidswerk via het BO en de AV en via de regionale afdelingen en hun overleg.

102. Expertiseverhoging en afstemming met de beweging inzake anti-LGBTI+-beweging. (1 tool + 1 verspreidingsmoment) [Projectmedewerker Samen Sterk]

Çavaria ontwikkelde tools om haar strategie over de anti-LGBTI+-beweging te delen met de beweging. Enerzijds zorgden we voor sensibilisering binnen de beweging. Anderzijds bieden we praktische handvaten aan die organisaties helpen om te gaan met bv. online haat vanuit. Concreet ontwikkelden we een vorming voor organisaties binnen de beweging over de anti-LGBTI+ beweging en hoe daar op communicatievlak mee om te gaan. Daarnaast ontwikkelden we een online vorming die op vraag beschikbaar is met experts over de antigenderbeweging die bijdraagt aan de kennisopbouw over dit thema. De vorming werd gegeven aan een aangesloten vereniging.

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

103. We volgen internationale, wetenschappelijke en maatschappelijke evoluties op met aandacht voor kruispuntdenken (minstens 3 updates van beleidsdossiers) [Coördinator Beleid en Communicatie, Beleidsmedewerkers]

De beleidsmedewerkers hielden hun kennis actueel door berichtgeving en onderzoek over hun beleidsdomein op te volgen. Ze pasten op basis daarvan hun beleidsdossiers aan, bijvoorbeeld rond de eindtermen en bloeddonatie.

104. We nemen deel aan studiedagen en internationale congressen (met aandacht voor intersectionaliteit (Minstens 3 deelnames) [Coördinator Beleid en Communicatie, Beleidsmedewerkers]

We bouwden onze expertise verder uit via extern georganiseerde leermomenten. We namen onder andere deel aan workshops op de ILGA World conferentie in Los Angeles en de ILGA-Europe conferentie in Sofia. Daarbij leerden we bij over deelgroepen binnen de LGBTI+ community en oppositiebewegingen.

105. Expertiseopbouw over negatieve evoluties m.b.t. de rechten van de LGBTI+-gemeenschap (minstens 2 leeracties + 1 onderzoeksrapport) [Projectmedewerker Samen Sterk]

We versterkten onze expertise over negatieve evoluties rond seksuele en genderdiversiteit via externe leermomenten zoals webinars, studiedagen, e-learnings, externe studies... We consulteerden experts over het thema in België en Europa en voeren een literatuuronderzoek uit. We faciliteerden de uitwisseling van kennis en ervaringen over de anti-LGBTI+-beweging met Vlaamse gelijkheidspartners. Dat werd samengebracht in een intern onderzoeksrapport dat we met relevante actoren deelden.

106. Expertiseopbouw over de grootste uitdagingen tijdens en volgend op de covid-crisis (1 bevraging+ 1 onderzoeksrapport) [Deze actie wordt uitgevoerd indien zich een spectaculaire verbetering voordoet van de covid-situatie][Beleidsmedewerkers]

Çavaria onderzocht de impact die de covid-crisis heeft gehad op de LGBTI+ gemeenschap in Vlaanderen, zowel op individueel niveau als voor LGBTI+ verenigingen. Dit deden we via een bevraging, waarvan we de resultaten verwerkten tot een interne nota.

107. STAGE: We onderzoeken de mogelijkheid om onderzoek te verzamelen in een vernieuwde database. (1 analyse) [Coördinator Beleid en Communicatie + stagiair]

We lanceerden een stageopdracht voor het ontwikkelen van een database. We promootten de vacature via communicatie op social media en databases voor vrijwilligers en studenten. Jammer genoeg vonden we niemand die de opdracht wou opnemen. Dankzij een vrijwilliger konden we wel een inventaris maken van onze fysieke literatuur.

108. We stimuleren en initiëren onderzoek. (minstens 1 stage-/onderzoekopdracht op de website, minstens 1 gesprek met onderzoeksinstelling) [Coördinator Beleid en Communicatie, Beleidsmedewerkers]

Dit deden we in eerste instantie rond onze prioritaire thema's (sociale omgeving, onderwijs, werkvloer, welzijn), maar ook voor zaken waarover er een gebrek is aan onderzoek. We hadden daarbij aandacht voor het belang van zowel breed als doelgroepgericht onderzoek en van zowel kwalitatieve als kwantitatieve studies. We hanteerden een visie van kruispuntdenken en bleven pleiten voor herhaald onderzoek dat het mogelijk maakt om evoluties te meten. We lanceerden onderzoekopdrachten via databases voor studenten wat tot drie studies leidde. Een voorbeeld is een bevraging over de schoolervaringen van LGBTI+ leerlingen.

109. We nemen deel aan onderzoeksprojecten (Minstens 2 deelnames per jaar) [Coördinator Beleid en Communicatie, Beleidsmedewerkers]

Çavaria werkte samen met onderzoekers en partnerorganisaties aan onderzoeksprojecten bv. rond genderinclusieve taal of seksueel geweld. Dit vaak als deelnemer in een adviesraad. We werkten mee aan projecten die passen binnen de prioriteiten van çavaria of die een bepaalde meerwaarde hebben bv. onderzoek naar een blinde vlek.

110. We verlenen advies aan onderzoekers (Vraaggestuurd) [Coördinator Beleid en Communicatie, beleidsmedewerkers]

Hierbij checkten we steeds of het onderzoek relevant was voor de LGBTI+ gemeenschap en bijdroeg aan çavaria's doelstellingen.

111. We verlenen advies aan studenten (1 update van webpagina) [Beleidsmedewerker onderwijs]

We voerden een jaarlijkse update door op de pagina voor studenten met een aantal nieuwe FAQ's.

112. We nemen deel aan het LGBTQ-forum (minstens 2 bijeenkomsten) [Coördinator Beleid en Communicatie, Beleidsmedewerkers]

Het LGBTQ-Forum is een netwerk van onderzoekers en medewerkers uit diverse middenveldorganisaties die met seksuele en genderdiversiteit bezig zijn. Jaarlijks vinden twee momenten plaats waar leden hun huidige en toekomstige projecten kunnen voorstellen. Het LGBTQ-Forum biedt een informele setting aan en probeert zo kennisdeling en samenwerkingsverbanden te stimuleren. In 2022 waren we niet aanwezig op de bijeenkomsten. Dit voornamelijk omdat we zelf betrokken waren bij de onderzoeken die voorgesteld werden en zo al op de hoogte waren.

113. Per schooljaar volgen de onderwijsmedewerkers van çavaria en KLIQ studiemomenten (minstens 5) [Beleidsmedewerker onderwijs]

De onderwijsmedewerkers volgden **5 nascholingsmomenten**.

- ▶ Nascholing Polarisering (NO CAP)
 - ▶ Inspiratiedag gender en onderwijs (Rosa)
 - ▶ opleiding vertrouwenspersoon 3 dagen (IDEWE)
 - ▶ opleiding samenwerking in teamverband (Il Faro)
- Teach up: Van maatschappelijke uitdaging tot actie via Design thinking

114. De beleidsmedewerkers bepalen mee de inhoudelijke insteek van Sparkle. (minstens 1 inputactie) [beleidsmedewerkers]

Hierbij hielden we rekening met çavaria's eisenplatform, prioriteiten en kruispuntdenken. Zo bepaalden we samen met team communicatie en op basis van input uit het hele team de shortlist met genomineerden. Voor de diversity award waren dit:

- ▶ Bpost: interne werking rond seksuele en genderdiversiteit
- ▶ Productiehuis Panenka: aflevering van Taboe over genderidentiteit
- ▶ Transgender Infopunt: zorgbrochures in twaalf talen

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

115. Bij standpuntbepaling werkt çavaria samen met en consulteert ze organisaties die inzetten op één of meerdere kruispunten. (Minstens 2 consultaties) [Coördinator Beleid en Communicatie, beleidsmedewerkers]

Çavaria betrok relevante en gespecialiseerde actoren wanneer zij haar standpunt over een specifiek thema bepaalde. Zo wilden we een kruispuntenperspectief garanderen en verschillende expertise. Zo bevroegen we bijvoorbeeld organisaties van trans personen en sekswerkers voor de update van het standpunt rond bloeddonatie.

116. Afstemming met vrouwen-/genderorganisaties rond de anti-rechtenbeweging. (minstens 5 overlegmomenten) (! Deze actie zal gedeeltelijk worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen) [Projectmedewerker Samen Sterk]

Çavaria zat samen met vrouwen- en genderorganisaties om kennis over en ervaringen met de anti-rechtenbeweging uit te wisselen. De projectcoördinatie werd overgedragen aan de Vrouwenraad die de overlegmomenten vanaf juli verder organiseerde.

117. Overleg en kennisdeling met LGBTI+-organisaties met internationale werking (Bv. Amsterdam Network) (minstens 1 overlegmoment) (! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen) [Beleidsmedewerker internationaal]

Çavaria optimaliseerde haar internationale werking en die van buitenlandse organisaties met een gelijkaardige werking door uitwisseling. We stemden bijvoorbeeld via email af met LGBTI+ organisaties met een buitenlandse werking en netwerkten op de conferenties van ILGA World en ILGA-Europe.

118. Input aan koepelorganisaties internationale solidariteit (minstens 2 adviezen) (! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen) [Beleidsmedewerker internationaal]

Çavaria geeft input aan 11.11.11 en de ngo-federatie via beleidsrapporten, aanbevelingen, inhoudelijke trajecten om hun werking en die van hun leden LGBTI+-inclusiever te maken.

**119. Input aan ngo's die inzetten op internationale solidariteit. (Minstens 5 inputacties)
[Coördinator Beleid en Communicatie]**

Çavaria werkte samen met Belgische ngo's om hun werking inclusiever te maken voor LGBTI+-personen.

- ▶ We hadden overleg met Plan België over internationaal beleidswerk, gaven drie workshops over seksuele en genderdiversiteit, en voorzagen feedback en input op de door Plan geproduceerde materialen over gender- en seksuele diversiteit.
- ▶ We gaven drie workshops aan Viva Salud over seksuele en genderdiversiteit en deden ad hoc consultatie over LGBTI+ inclusie in hun werk.

**120. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid (11.11.11, Be-Cause Health, Perspective 2030, NGO-federatie, ARGO, Educaid...). (Minstens 4 overlegmomenten) (! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen)
[Beleidsmedewerker internationaal]**

Çavaria gaf input over LGBTI+-inclusiviteit aan middenveldactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid op overlegmomenten van (informele)netwerken. Zo deelden we onze expertise voor de opmaak van de definitie 'gender' van de Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking (ARGO).

121. Samenwerkingen met lokale overheden en onderwijsinstellingen. (minstens 4 contacten) [beleidsmedewerker onderwijs]

Er waren 8 overlegmomenten met lokale overheden en 5 met organisaties uit het middenveld.

- ▶ Stad Deinze (2 bijeenkomsten)
Resultaat: werkgroep gender en diversiteit voor directies van alle secundaire scholen)
- ▶ Gemeente De Pinte (1 bijeenkomst)
Resultaat: vorming voor alle directeuren basisonderwijs in de gemeente De Pinte
- ▶ Gemeente Halle (1 bijeenkomst)
Gesprekken over veilig schoolklimaat en stimuleren van scholenwerking voor jongeren door lokale verenigingen.
- ▶ Stad Leuven (4 bijeenkomsten)
Resultaat: studiedag rond gender en seksuele diversiteit in een superdiverse schoolcontext.

Extra: gesprekken met middenveldorganisaties om een LGBTI inclusief schoolbeleid te stimuleren

- ▶ 1 Intervisie met moderator over de impact van een LGBTI inclusief schoolbeleid en het welbevinden van jongeren.
- ▶ 1 uitwisseling met PLAN international over de integratie van LGBTI+ thema's binnen de onderwijswerking.
- ▶ KLIQ zetelde in de jury van de pesten kan niet prijs voor het thema pesten op basis van identiteitskenmerken. (3 bijeenkomsten)

**122. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren en stakeholders binnen het Vlaams onderwijsveld (6 vergaderingen per schooljaar)
[Beleidsmedewerker onderwijs]**

Çavaria zit in verschillende netwerken en overlegplatformen om het LGBTI+-thema in het onderwijs te vertegenwoordigen en de begeleiding van scholen te verbeteren: Forum jeugd en seksualiteit, Week van de lentekriebels, Kies kleur tegen pesten, Platform SGG (seksueel grensoverschrijdend gedrag), overlegmomenten met het Transgender Infopunt.

123. Lidmaatschap bij (internationale) samenwerkingsverbanden rond onderwijs. (2 contacten) [Beleidsmedewerker onderwijs]

Çavaria was aanwezig op het congres van IGLYO en gaf input voor het thema onderwijs.

**124. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren in de Vlaamse en Belgische welzijnssector, zoals het SOA-overleg, chemsex overleg, Vlaamse werkgroep suïcidepreventie, overleg prostitutie, klankbordgroep geestelijke gezondheidsbevordering. (minstens 4 overlegmomenten)
[Beleidsmedewerker welzijn]**

Çavaria was aanwezig tijdens deze overlegmomenten (Meer dan 4 maal).

125. Çavaria organiseert en bouwt eigen netwerken rond welzijn uit. (minstens 2 overlegmomenten) [Beleidsmedewerker welzijn]

Çavaria bracht partners rond het LGBTI+ thema welzijn samen en coördineerde dit overleg (4x per jaar).

126. Çavaria zet structurele samenwerkingen op of bouwt deze verder uit rond welzijn. (minstens 3 samenwerkingen) [Beleidsmedewerker welzijn]

Çavaria werkte dit jaar samen met organisaties zoals Transgender Infopunt, Domus Medica, UZ Gent, het CAW en anderen.

**127. Çavaria voorziet halfjaarlijks een netwerkmoment met de relevante partners inzake opvang bij LGBTI+ personen (minstens 2 momenten)
[Beleidsmedewerker directe sociale omgeving]**

Met dit netwerkmoment brachten we partners samen om good practices en knelpunten te delen. We informeerden verenigingen over de samenwerking met het CAW. Dit overleg vond 3 maal plaats in 2022.

128. Lidmaatschap bij regionale en internationale koepel van LGBTI-organisaties (Minstens 2 lidmaatschappen) [Algemeen Coördinator]

Çavaria is lid van ILGA-Europe en ILGA World en deed binnen dat kader aan kennisuitwisseling. Wij brachten het Vlaamse, Belgische, Europese perspectief binnen. Omgekeerd verhoogden we onze expertise over gebeurtenissen, strategieën, good practices, lessons learned, ... in andere regio's.

129. Zetelen in Raad van Bestuur van regionale en internationale koepel van LGBTI-organisaties (Minstens 2 board meetings) [Algemeen Coördinator]

Door in het bestuur te zetelen van de regionale (Europese) en wereldkoepel deed çavaria extra kennis op t.a.v. lidorganisaties die dat engagement niet opnemen. Zo verhogen we onze expertise rond inhoudelijke dossiers en strategieën om die aan te pakken. We volgden 9 online meetings en 3 overlegweekends.

130. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames) [Afgevaardigde SD 4]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 4 (SD 4) werkten, nam de beleidsmedewerker welzijn deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die ze heeft vanuit SD 4. Ze stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde de implementatie van de acties door de collega's binnen SD 4 mee op.

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 intersekse personen en over de thema's seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

**131. Vormingen team communicatie. (minstens 4 per jaar)
[communicatiemedewerkers, Creative manager]**

Alle medewerkers van team communicatie volgden workshops, trainingen, ... om mee te zijn met de nieuwste en meest impactvolle communicatietrends binnen het eigen werkveld. Zo onder ander over social media strategieën, Word formulieren en sjablonen, en de metaverse.

132. Ondersteuning en vorming collega's via doelgroepgerichte communicatie binnen hun werking/projecten/... (1 communicatieplan-sjabloon (Beleidsmedewerker communicatie) en 12 individuele coachingsmomenten (Communicatiemedewerkers))

Om ervoor te zorgen dat alle communicatie strategisch verloopt, doelgroepgericht en met de meeste impact voorzagen we een sjabloon voor een communicatieplan. Daarmee kunnen alle teamleden zelf een communicatiestrategie opstellen voor hun project/werking, met ondersteuning van het team communicatie. Binnen het sjabloon kunnen ze hun communicatiedoelstellingen definiëren, doelgroepen onderscheiden, intermediairen opsommen, een duidelijke boodschap vooropstellen, content plannen, communicatiemiddelen- en kanalen bepalen, een persstrategie opstellen, eventuele fondsenwerving opnemen en de communicatie evalueren.

**133. STAGE: communicatiemedewerker (vrijwillig/i.h.k.v. opleiding) (minstens 2 stagiairs per jaar, minimum drie dagen per week (21 uur), minimum 3 maanden).
[Communicatiemedewerkers, Creative manager]**

We werkten met een allround stagiair van de Artevelde Hogeschool Gent die meedraaide in het team communicatie. De stagiair werd begeleid en opgevolgd door team communicatie. We werkten in 2022 met één stagiair omdat het niet evident bleek een tweede stagiair te vinden.

134. Çavaria magazines. (minstens 4/jaar) [Beleidsmedewerker communicatie]

Onze çavaria magazines zorgden voor een overzicht van de werking van de organisatie van de afgelopen maanden, in combinatie met een vooruitblik. Interessant nieuws, updates over lopende projecten, de link naar onze merken ... zijn daar een voorbeeld van. Ook fondsenwerving heeft een plaats in het magazine. Voor de magazines was het zoveel mogelijk de bedoeling al bestaande websitecontent te gebruiken voor de artikels. Er werd voldoende tijd voorzien binnen het team communicatie voor redactie, eindredactie en vormgeving. We leverden 4 magazines af.

**135. Huisstijl. (1 huisstijlgids per merk, minstens 1 sjabloon per merk)
[Creative manager]**

Çavaria en de verschillende merken Lumi, ZIZO, KLIQ, allemaal 'powered by çavaria', hebben elk een huisstijl die we nauwgezet toepassen en opvolgen. We gebruiken sjablonen en templates zodat de teamleden makkelijk de huisstijl kunnen gebruiken. Dit

jaar konden we door tijdsgebrek geen nieuwe sjablonen maken. We nemen dit mee naar 2023.

136. Ondersteuning aan KLIQ vzw. (vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker]

We controleerden bestaande content op de website en hielden die up-to-date, voegden nieuwe content toe, en optimaliseerden doorverwijzingen en linken. Dit gebeurde in samenwerking met en op vraag van de KLIQ-medewerkers. Op regelmatige basis promootten we bestaande basis KLIQ-producten op sociale media, verzorgden we communicaties voor nieuwe producten en plaatsten we content op vraag van KLIQ-medewerkers. Bij lopende projecten verzorgden we de eindredactie op teksten die KLIQ-medewerkers doorstuurden.

137. Ondersteuning aan team beweging. (minstens 1 onderwerp/maand). [Communicatiemedewerker]

We ondersteunden team beweging bij hun communicatie. Bij events maakten we een Facebook event, pagina op de website, promo op Facebook, persbericht, visuals ... Dat gebeurde bijvoorbeeld bij B-Curious, T-Day, çavaria op de Belgian Pride, ontmoetingsmoment, Sparkle... We ondersteunden bij de nieuwsbrief 'çavaria beweegt' (6 edities) en bij het aanmaken en onderhouden van een eventpagina op de website.

138. Ondersteuning projecten. (minstens 1 keer/maand) [communicatiemedewerkers]

We deden dit bijvoorbeeld door samen een communicatieplan op te maken, websitepagina's en vertalingen te schrijven, via vormgeving en promo op sociale media, door persstrategieën te maken en uit te voeren ,...

139. Ondersteuning beleid. (minstens 1 /maand) [Beleidsmedewerker communicatie]

We ondersteunden de zaken waar beleid bij betrokken is (actualiteit, crisiscommunicatie, een beleidsrapport ...) Dat kon gaan over het samen opmaken van een communicatieplan, aanmaken van websitepagina's, vertalingen, promo op sociale media, persstrategie opstellen en uitvoeren, vormgeving, ... Zo gaven we communicatieve ondersteuning rond het WK in Qatar, apenpokkenvirus, genderregistratie...

140. Social media. (minstens 2 posts/week) [Communicatiemedewerker, Creative manager]

Çavaria en haar merken zitten op zowel Facebook, Instagram en Twitter. We hadden daar aandacht voor "days to remember", belangrijke events van lidverenigingen en partners, promotie van onze eigen werking, reacties op actuele gebeurtenissen,... We volgden ook de inboxen op van Facebook en Instagram: antwoordden op standaardvragen en linken bij moeilijkere vragen door naar het juiste teamlid.

We gaven Instagram vorm volgens onze huisstijl. We werkten verder aan een coherente sociale mediastijl die de eigenheid van de verschillende kanalen (Facebook en Instagram) en de verschillende merken (çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO) in ere houdt. We zetten verder in op meer betrokkenheid onder de volgers (likes, comments ...)

We hadden aandacht voor doelgroepgerichte communicatie op onze sociale media die rekening hield met de eigenheid van de verschillende merken.

141. Promotie sociale media. (Minstens 1 keer/maand) [Communicatiemedewerker, Creative manager]

We voerden meer betaalde promotie via sociale media om meer mensen te informeren en sensibiliseren en meer conversie te genereren (bv. van volger naar donateur, of met als doel adressen te verzamelen, iets beleidsmatig te pushen als nodig...)

142. Up-to-date houden van de çavaria website. (minstens 1 update/maand) [Communicatiemedewerker]

Çavaria zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Minstens maandelijks werden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links... up-to-date te houden. Daarnaast zorgden we er ook voor dat actuele informatie op de website gezet werd. Bv. acties i.v.m. de actualiteit, nieuwe wedstrijden ...)

143. Up-to-date houden van de KLIQ-website. (vraaggestuurd) [Communicatiemedewerker]

Op vraag van medewerkers werden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links, ... up-to-date te houden.

144. Jaarlijkse update woordenlijst (1 update) [Communicatiemedewerker]

Team communicatie updatete de woordenlijst op www.cavaria.be/woordenlijst. We deden dit samen met de beleidsmedewerkers en het Transgender Infopunt.

145. Opstellen van een kwaliteitsvol en impactvol communicatiebeleidsplan voor de merken Lumi/KLIQ/çavaria en ZIZO. (1 plan van aanpak) Beleidsmedewerker communicatie]

We stelden een merkenstrategie op om çavaria en haar verschillende merken dichter bij elkaar te brengen en op elkaar af te stemmen. De hoofddoelstelling is om meer mensen te bereiken en meer impact te hebben. Na feedback van het team en BO keurde het BO de strategie goed. Ze zal voorgesteld worden aan de AV ter goedkeuring, waarna we ze kunnen uitvoeren.

146. Implementatie van een kwaliteitsvol en impactvol communicatiebeleidsplan voor de merken Lumi/KLIQ/çavaria en ZIZO. [Beleidsmedewerker communicatie]

Dit is ingeschreven voor implementatie in het jaarplan 2023, na goedkeuring door de AV.

147. Gerichte Lumi-campagne bij jongeren, deel 2. (minstens 1 campagne) [Beleidsmedewerker communicatie]

We deden een gerichte communicatiecampagne naar kwetsbare LGBTI+-jongeren. We hadden aandacht voor specifieke deeldoelgroepen zoals LGBTI+ jongeren die thuisloos dreigen te worden of thuisloos zijn en trans en non-binaire jongeren. We zetten in op het verhogen van de zichtbaarheid van Lumi bij jongeren tussen de 13 en 18 jaar.

148. Update promomateriaal (1 roll-up banner çavaria, 1 roll- up KLIQ, 1 flyer, stylo- doosje) [Creative manager]

Door de update van de merkenstrategie was het niet gepast om het promomateriaal te updaten. We schuiven deze actie door naar 2023, nadat de merkenstrategie officieel aangenomen is. We zorgden wel voor een update van de roll-up banner van çavaria omdat de merkenstrategie hier geen invloed op heeft.

OD 5.2: Çavaria sensibiliseert de publieke opinie over seksuele diversiteit, genderdiversiteit en andere vormen van diversiteit

149. Bekendmakingscampagne KLIQ (1 campagne) [Communicatiemedewerkers]

We stellen deze campagne uit tot de merkenstrategie officieel aangenomen is door de Algemene Vergadering.

150. Advies aan journalisten en programmamakers. (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie]

Onze woordvoerder gaf advies aan journalisten, redacteurs en programmamakers die çavaria contacteerden.

151. ZIZO zorgt voor inhoudelijke artikels. (minstens 1/week) [Beleidsmedewerker communicatie]

Wekelijks kwam er content op zizomag.be ter ondersteuning van çavaria's communicatie (en KLIQ, LUMI) met een focus op storytelling en verschillende communicatiemiddelen (tekst, video, podcast...). Daarbij brachten we verhalen die minder aan bod komen in de mainstream media. We hadden aandacht voor verschillende kruispunten en belangrijke evenementen, zoals prides, IDAHOT, T-day, L-day en B Curious.

152. Çavaria awards (1 keer per jaar uitreiken) [Beleidsmedewerker communicatie]

Elk jaar reikt çavaria drie awards uit: vanaf 2022 waren dit de Çavaria Lifetime Achievement Award, de Diversity Award en de Community Award. Hiervoor nomineren we eerst personen en initiatieven waarna het publiek en verenigingen kunnen stemmen. De communicatie daarrond zijn websiteberichten, een persstrategie, sociale media content en een feestelijke viering/bedanking. In 2022 reikten we de awards uit via videocall in lijn met de huidige coronamaatregelen.

153. Campagne i.h.k.v. Belgian pride. (1 communicatieplan over onze deelname) [Communicatiemedewerkers, Creative manager]

We stelden een communicatieplan op rond onze deelname aan de Belgian Pride. We koppelden onze campagne en onze eisen aan het thema van de Belgian Pride. We communiceerden hierover via onze communicatiekanalen en promotiemateriaal.

**154. Jaarverslagen çavaria en Lumi. (minstens 2 jaarverslagen)
[Communicatiemedewerkers, Lumi coördinator]**

We maakten een overzicht van de interessantste verwezenlijkingen/cijfers van çavaria en Lumi. Die werden opgemaakt in een overzichtelijke pdf.

**155. Verspreiden persmededelingen. (minstens 10) [Beleidsmedewerker
communicatie]**

Om onze doelgroepen te kunnen informeren, sensibiliseren en tot actie aan te zetten, is de media een belangrijke medestander. We hielden de Vlaamse media op de hoogte van onze activiteiten, standpunten en informeerden hen over SOGIESC.

**156. We geven communicatieve ondersteuning aan diverse initiatieven. (minstens 2
initiatieven) [Communicatiemedewerkers]**

Op vraag van andere organisaties, ondersteunde çavaria bepaalde acties/events/gebeurtenissen via communicatie. We hielpen bv. bij sociale media posts, websitecontent aanmaken, communicatiestrategie, ... Voorbeelden zijn het theaterstuk van Intersekse Vlaanderen en het manifest van de Regenboogambassadeurs...

157. Woordvoederschap (doorlopend) [Woordvoerder çavaria]

De persverantwoordelijke nam het woordvoederschap op. Die reageerde op vragen in de mailbox (woordvoerder@cavaria.be) en was telefonisch bereikbaar voor de pers (+32 475 43 16 41), ook op feestdagen en tijdens het weekend.

**158. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8
deelnames) [Afgevaardigde SD 5]**

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 5 (SD 5) werken, nam de communicatiemedewerker deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Ze gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die ze heeft vanuit SD 5. Ze stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 5. Wie deelnam voor SD 5, werd beslist binnen het strategisch overleg SD 5.

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

159. Aandacht voor beeldvorming in onze media rond brede spectrum en op verschillende kruispunten. (minstens 5 subdoelgroepen in beeld gebracht) [communicatiemedewerkers]

Wanneer we beelden gebruikten, hadden we aandacht voor de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. Hierbij waren we er waakzaam voor dat er geen tokenisme was, maar de afbeelding linkte aan de inhoud waar het beeld voor diende.

160. Deelname diversiteitscel VRT. (vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker communicatie]

Çavaria is een actief lid van de diversiteitscel van de openbare omroep. We stonden hen bij met advies en begeleiding. ...

161. Take over van sociale media door rolmodellen. (minstens 4 keer/jaar) [Communicatiemedewerker, creative manager]

Op onze kanalen lieten we twee keer een rolmodel aan het woord. Zij namen voor één dag onze kanalen over. Zo gaven we het platform van çavaria door aan verschillende stemmen zodat de 'stem van çavaria' breed blijft. We koppelden dit aan actualiteit binnen çavaria, zoals onze 'days to remember', events vanuit team beweging...

162. We coachen rolmodellen en ambassadeurs op verschillende thema's/intersecties. (minstens 4 coachingsmomenten) [Communicatiemedewerker, Creative manager]

We coachten rolmodellen bij hun aanwezigheid op sociale media. We gaven tips over sociale media gebruik, wa lazen teksten na, dachten mee na over welke boodschap ze willen brengen. Elk rolmodel dat zich op een ander kruispunt bevindt, had hier andere coaching van ons in nodig. Zo ondersteunden we bijvoorbeeld iemand die van oudere leeftijd is en niet helemaal thuis is in sociale media...

163. We zetten influencers in. (1 Minstens 2 keer/jaar, lijst met minstens 20 diverse influencers) [Communicatiemedewerker]

We werkten samen met influencers en hielden daarbij rekening met de verschillende kruispunten. Zo maakten we onze communicatie meer representatief, konden we een meer diverse doelgroep bereiken, onze communicatie breder verspreiden en zo meer impact hebben.

OD 5.4 Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en grote impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

164. Campagne Samen Sterk. (1 narratief) [projectmedewerker Samen Sterk]

We willen het draagvlak verhogen t.o.v. gendergelijkheid en rechten van LGBTI+ personen, ... door een positief narratief te brengen over mogelijke triggers van de anti-LGBTI+-beweging. De gezamenlijke visietekst diende als basis voor het uitwerken van de narratieven. Op basis daarvan komt er een communicatiecampagne in 2023.

165. Çavaria sensibiliseert haar achterban over kruispuntdenken. (minstens 3 acties) [Communicatiemedewerker]

Hoewel çavaria al sterk inzet op kruispuntdenken, is deze term niet voor iedereen evident. Daarom moeten we de term en betekenis bekender maken bij onze achterban. Hiervoor maakten we een websitepagina over dit thema: <https://cavaria.be/kruispuntdenken-een-solidaire-en-inclusieve-beweging> In sommige social media posts legden we de term ook uit. Bijvoorbeeld: <https://www.instagram.com/p/CbQTZcXPwGW/?hl=nl>

166. Aandacht voor leesbaarheid van informatie op websites van çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO via het AnySurfer label. (4 labels) [Medewerker ICT]

We besteden aandacht aan de toegankelijkheid van onze websites. Dat doen we met de hulp van AnySurfer. Hun toegankelijkheidsspecialisten testen de websites van çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO op toegankelijkheid, o.a. wat betreft navigatie & oriëntatie, contrast & leesbaarheid en taalgebruik. We streven ernaar het AnySurferlabel niveau AA te behalen. Dit label werd in 2022 vernieuwd voor de websites van KLIQ en çavaria.

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.

**167. Strategisch overleg kruispuntdenken (minstens 8 overlegmomenten)
[Coördinator Beleid en Communicatie]**

Van de medewerkers die op een strategische doelstelling werken, nam minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit de specifieke strategische doelstelling. Samen stonden deze personen in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgden ze de implementatie van de acties op door de collega's binnen hun strategisch overleg.

Bijvoorbeeld: de medewerker socio-culturele events stond mee in voor het realiseren van strategische doelstelling 3 (SD 3). Die persoon nam voor SD 3 deel aan het strategisch overleg SD 6 en volgde mee op dat de beslissingen van strategisch overleg SD 6 mee uitgevoerd worden door haar/hun/zijn collega's binnen strategisch overleg SD 3.

168. Bij acties over de 5 kruispunten communiceren we duidelijk de definitie van de terminologie, alsook dat we steeds van zelfidentificatie uitgaan [Coördinator Beleid en Communicatie]

In het beleidsplan 2021-2025 stelde çavaria zich als doelstelling om extra in te zetten op de kruispunten gender, leeftijd, beperking, socio-economische achtergrond en etniciteit. Het strategisch overleg SD 6 moest vervolgens uitwerken hoe çavaria het al deed op die kruispunten en welke volgende stappen ondernomen moesten worden. Tijdens die oefening bleek een sterke nood aan verduidelijking van die vijf begrippen. Daarom werden definities afgesproken (o.b.v. interpretatie door Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen). We stelden voorop deze steeds duidelijk te communiceren. Daarbij maken we ook altijd de nuance dat we zelfidentificatie vooropstellen en de manier waarop een persoon zichzelf benoemt, bijgevolg respecteren. We hielden deze communicatie aan wanneer we in 2022 berichtten over kruispuntdenken.

169. We werken een non-discriminatiebeleid uit dat de 5 kruispunten omvat (1 non-discriminatiebeleid) [Coördinator Beleid en Communicatie]

De inventarisatieoefening SD 6 van 2021 toonde aan dat çavaria nog niet over een uitgeschreven non-discriminatiebeleid beschikte voor de vijf geselecteerde kruispunten. We werkten dit dus uit in 2022 zodat we een document hebben over het soort gedrag dat we niet tolereren binnen çavaria's werking.

170. We betrekken de bestuursleden en communiceren over het non-discriminatiebeleid naar het bestuur (minstens 1 infomoment) [Algemeen coördinator]

We streven naar een gedragen non-discriminatiebeleid dat door iedereen in de organisatie wordt toegepast. Daarom was het belangrijk dat çavaria's bestuurders betrokken werden bij het opstellen van het non-discriminatiebeleid. We legden hen het document voor en verwerkten hun suggesties.

171. We voorzien jaarlijks een training over gender voor het personeel en de Raad van Bestuur en één andere vorming, door externe experts, over het kruispunt waarbij

de nood aan kennis het grootst is. (2 vormingen) [Coördinator Beleid en Communicatie]

Zowel het BO, de leidinggevenden, de vertrouwenspersonen en de andere werknemers volgen de vormingen. De vorming over gender kan ofwel fysiek gegeven, ofwel via çavaria's e-learning. We organiseerden in december een vorming met Grip vzw over het kruispunt LGBTI+ en handicap voor het BO, teamleden en vrijwilligers.

172. We monitoren en evalueren de ondernomen acties rond kruispuntdenken (1 oefening) [Coördinator Beleid en Communicatie]

We evalueerden of de acties van 2022 het gewenste effect hebben. Het resultaat nemen we mee om de acties voor 2023 te bepalen.

173. Er worden concrete acties ondernomen om çavaria's beleid tegen discriminatie regelmatig te communiceren en makkelijk vindbaar te maken (4 informatieve acties) [Coördinator Beleid en Communicatie, co-team, verantwoordelijke HR beleid]

Tijdens de inventarisatieoefening van 2021 bleek dat niet alle personeelsleden weten wat çavaria intern doet om uitdagingen omwille van gender, leeftijd, socio-economische situatie, etnisch-culturele achtergrond en/of handicap te voorkomen of weg te werken. Daarom besloten we hier meer over te communiceren.

- ▶ Op 'themedagen' (bv. Dag Tegen Racisme, Dag Tegen Armoede) communiceerden de leidinggevenden (co-team) over de acties die çavaria neemt om discriminatie o.b.v. dat kruispunt weg te werken
- ▶ De informatie is beschikbaar op de mappenstructuur
- ▶ Het beleid werd toegelicht op een teammoment
- ▶ Het beleid werd opgenomen in het startpakket voor nieuwe werknemers

174. Er wordt financiering gezocht voor de werking rond kruispuntdenken (1 project of gesprek) [Coördinator Beleid en Communicatie]

Grondig werk rond kruispuntdenken vereist personeelstijd en expertise, waarvoor we externen naar behoren willen vergoeden. We dienden een project in bij De Warmste Week om rond het kruispunt LGBTI+ en kansarmoede te werken. Het project haalde de selectie en we zullen het in 2023 uitvoeren.

175. Çavaria zetelt in de Raad van Bestuur van haar regionale en wereldkoepelorganisatie, ILGA-Europe en ILGA World. (minstens 2 boardmeetings) [Algemeen Coördinator]

Via zijn engagement in het bestuur van ILGA-Europe en ILGA World deed de algemeen coördinator nieuwe inzichten op over kruispuntdenken. Dat beleid, lessons learned en good practices bracht hij op zijn beurt binnen bij çavaria. Eén zo'n voorbeeld gaat over het faciliteren van deelnames aan congressen door personen uit het buitenland, die bijvoorbeeld drempels kunnen ervaren omwille van financiële redenen of omdat ze een visum moeten bekomen of andere inreisvoorwaarden worden opgelegd. Via dit concrete voorbeeld leerden we blinde vlekken identificeren in onze werking rond socio-economische status en etnisch-culturele achtergrond.

**176. Çavaria's Raad van Bestuur zet in op kruispuntdenken (minstens 1 actie)
[Algemeen Coördinator]**

Sinds 2022 is er een nieuw BO. Bij de samenstelling zetten we zoveel mogelijk in op diversiteit qua identiteit en expertise. De bestuursleden kregen bij hun start verschillende vormen, waaronder over kruispuntdenken. Het BO gaf ook mee input voor de clausule rond discriminatie.

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.

177. Çavaria communiceert via haar algemene communicatie over haar internationale werking (minstens 1 actie) [Coördinator Beleid en Communicatie]

Çavaria communiceerde op een transparante wijze die tegelijk de veiligheid van haar buitenlandse partners garandeerde. We erkennen hierbij eveneens het (neo-)koloniserend karakter van ontwikkelingssamenwerking en streefden binnen deze realiteit steeds naar een respectvolle communicatie. Je kan alvast al ons werk nalezen via volgende website: <https://www.cavaria.be/internationaal-werk>

178. Çavaria communiceert naar het bestuur en haar lidverenigingen over çavaria internationaal. (Minstens 1 moment) [Coördinator Beleid en Communicatie]

Ook bij deze communicatie zocht çavaria een evenwicht tussen transparantie en het vrijwaren van de veiligheid van buitenlandse partners. We communiceerden over onze internationale strategie via het bestuursorgaan volgens de vooropgestelde principes. We gaven ook aandacht aan de internationale werking via onze çavaria magazines.

**179. Çavaria roep op tot solidariteit met buitenlandse LGBTI+ actoren (2 acties)
[beleidsmedewerker internationaal/Coördinator Beleid en Communicatie]**

Op vraag van en in samenwerking met buitenlandse LGBTI+ actoren riepen we de beweging op om actie te ondernemen ter ondersteuning van LGBTI+-personen in het buitenland. Dit steeds met respect voor onze principes voor internationaal werk: eigenaarschap, schadepreventie, duurzaamheid en samenwerking. We deden dit via onze reguliere communicatiekanalen. Zo verspreiden we bijvoorbeeld de oproep van LGBTI+ organisaties in Oekraïne naar financiële ondersteuning om de oorlog door te komen (<https://cavaria.be/steun-voor-oekraïne>). We deelden ook de eisen van LGBTI+ organisaties uit Noord-Afrika naar aanleiding van het WK voetbal in Qatar. (<https://cavaria.be/fifa-geeft-duidelijk-signaal-discriminatie-lgbtq-personen-is-geen-prioriteit>).

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

**180. We delen campagnes van partnerorganisaties via onze kanalen. (Vraaggestuurd)
[Communicatiemedewerker]**

We deelden op regelmatige basis campagne of communicaties van partnerorganisaties via onze eigen çavaria kanalen. Dat waren zowel campagnes waar we actief aan hebben meegewerkt, maar ook over campagnes waar çavaria niet zelf in betrokken was, maar die wel relevant zijn voor onze doelgroep.

Andere acties werden meteen opgenomen onder specifieke strategische doelstellingen. Zie bijvoorbeeld actie onder OD 4.5: Çavaria stemt af en werkt samen met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties: Bij standpuntbepaling werkt çavaria samen met/consulteert organisaties die inzetten op één of meerdere kruispunten

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

181. Deelname aan platformen van andere belangenbehartigers (minstens 3 platformen)[Coördinator Beleid en Communicatie, beleidsmedewerkers, algemeen coördinator]

Çavaria nam deel aan onder andere deze platformen:

- ▶ Platform Praktijktesten
- ▶ Kies Kleur Tegen Pesten
- ▶ ...

Çavaria heeft officieel lidmaatschap van de Algemene Vergadering van onderstaande organisaties. In principe is dit van onbepaalde duur, zolang çavaria of KLIQ aangesloten zijn bij deze koepelorganisaties.

- ▶ ILGA-Europe
- ▶ ILGA World
- ▶ IGLYO, LGBTQI Youth and Student organisation
- ▶ Vrouwenraad
- ▶ 11.11.11
- ▶ De Federatie (van het sociaal-cultureel werk)
- ▶ Vluchtelingenwerk Vlaanderen

Vertegenwoordiging in bestuursorganen van onderstaande verenigingen. Op eigen naam maar omwille van sterke link naar çavaria:

- ▶ ILGA-Europe: Algemeen Coördinator
- ▶ ILGA World (plaatsvervangend): Algemeen Coördinator
- ▶ 11.11.11: Algemeen Coördinator
- ▶ Federaal Instituut voor de Mensenrechten (FIRM) (plaatsvervangend): Algemeen Coördinator
- ▶ Nederlandstalige Vrouwenraad: Coördinator Beleid en Communicatie

4.7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

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

SUBSIDIES:

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

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

- 182. De verantwoordelijke personeelsbeleid is ook verantwoordelijk voor het opvolgen en coördineren van het vrijwilligersbeleid. (1 overleg) [Verantwoordelijke HR beleid]**

De teamleden die met vrijwilligers werken hadden een operationeel overleg om gemeenschappelijke punten te bespreken.

- 183. Er is duidelijkheid over de budgetten voor vrijwilligers. (1 nota) [Zakelijk coördinator]**

We legden richtbudgetten vast en maakten een begeleidende excel voor de vrijwilligerscoördinatoren om deze budgetten op te volgen. Deze budgetten worden ook gebruikt in de opmaak van de begroting.

- 184. Teamleden zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van hun eigen vrijwilligers (minstens 1 tool) [Verantwoordelijke HR beleid]**

Er zijn gezamenlijke tools in de aanpak, werving en coaching van vrijwilligers, deze zijn te vinden op de mappenstructuur.

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

- 185. Er zijn binnen de organisatie vertrouwenspersonen waarbij de teamleden terecht kunnen. (minstens 2, 1 intervisie/jaar) [Verantwoordelijke HR beleid]**

We voorzagen intervisies voor onze 2 vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen kregen voldoende tijd voor hun gesprekken.

- 186. We streven naar een gemiddeld personeelsverloop en een lage uitval door burn-out. (minstens 1 wellfie/jaar) [Verantwoordelijke HR beleid]**

Het wellfie-resultaat is de indicator voor het psychosociaal welbevinden van de teamleden van çavaria. De wellfie - vragenlijst werd dit jaar één keer georganiseerd. Het wellfie - resultaat dient als basis voor het opmaken van preventieve acties. We realiseerden minstens drie acties uit het actieplan psychosociaal welzijn door opleiding op teammomenten en denkoefeningen met het team.

- 187. Dienst Preventie en bescherming op het werk: waakt erover dat de medewerkers in veilige omstandigheden kunnen werken, zowel thuis als op kantoor. (2 opleidingen) [Verantwoordelijke HR beleid]**

We evalueerden en verbeterden het hybride-werkenbeleid dat we in 2021 invoerden. We deden dit op basis van een bevraging bij de teamleden. We organiseerden 2 open opleidingen om het hybride werken te verbeteren: samenwerken en ergonomisch thuiswerken.

- 188. Çavaria gaat in overleg met de beheerders van haar kantoren over het voorzien van infrastructuur voor hybride vergaderingen (1 overleg) [Zakelijk coördinator]**

De coronasituatie maakte duidelijk dat infrastructuur om hybride vergaderingen te houden broodnodig is. Daarom ging çavaria in gesprek met de relevante partijen om één van de ruimtes in het gebouw op een passende manier in te richten.

- 189. De leidinggevendenden worden ondersteund en gecoacht door de verantwoordelijke personeelsbeleid. (1 dag/jaar opleiding, 10 coaching-ankermomenten) [Verantwoordelijke HR beleid]**

We zetten in op waarderende en coachende leidinggevendenden. Naast ad hoc ondersteuning door de verantwoordelijke personeelsbeleid, organiseerden we 1 dag opleiding voor het co-team rond leidinggevendende vaardigheden en in persoonlijke ontwikkeling. Maandelijks was er een coachingsankermoment tijdens het co-team.

- 190. We streven naar een divers medewerkersbeleid (2 acties) [Verantwoordelijke HR beleid]**

We integreerden het kruispuntdenken in elk HR-domein. We pasten onze vacatures aan om diversiteit te stimuleren. Ook voegden we een disclaimer toe om drempels weg te nemen en promoten we vacatures via diverse kanalen.

- 191. We versterken de competenties van elk teamlid (1 nota) [Verantwoordelijke HR beleid]**

We gingen van start met een nieuwe gesprekscyclus. Een nieuw competentiebeleid werd uitgewerkt met een competentiewoordenboek en een competentiematrix.

- 192. De personeels- en loonadministratie gebeurt in samenwerking en overleg met SD Worx en Sociare. (1 samenwerkingsovereenkomst) [Medewerker personeelszaken en administratie]**

De loonverwerking werd maandelijks afgesloten op de laatste werkdag van de maand, tenzij dit om praktische redenen niet mogelijk was.

- 193. Er wordt gewerkt aan het bevorderen van het groepsgevoel en verbondenheid tussen de verschillende teams door het maandelijks vieren van successen. (minstens 9 mededelingen) Zakelijk coördinator]**

Maandelijks werden de successen en projecten van 1 deelteam gedeeld met het volledige team op het teammoment. Elke maand was er een focus op een strategisch team.

- 194. Er wordt een teambouwende activiteit voor het ganse team voorzien. (minstens 1 teambouwende activiteit) [Zakelijk coördinator]**

Er waren meerdere teambouwende activiteiten gedurende het jaar, gaande van een spel op de denk2-daagse tot een gezamenlijk museumbezoek.

- 195.** Er bestaat een kader voor de coördinatoren voor de logistieke omkadering van vergaderingen en (deel)teammomenten. (minstens 1 nota)[Zakelijk coördinator]

Er zijn budgetten afgesproken voor catering.

- 196.** We hebben extra aandacht voor stagiairs die financiële drempels ondervinden om hier een stage te doorlopen. We voorzien in onze vacature een financiële disclaimer waarbij we aanbieden op zoek te gaan naar oplossing om de financiële drempels lager te maken. (1 disclaimer)[Verantwoordelijke HR beleid]

Er werd een financiële disclaimer aan de vacatures toegevoegd, alsook budget voorzien in de begroting om eventuele drempels weg te nemen.

- 197.** Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames) [Afgevaardigde SD 7]

De medewerker logistiek en administratie nam voor SD7 deel aan het strategisch overleg over kruispuntdenken.

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

- 198.** Çavaria informeert de Raad van Bestuur over grote inhoudelijke dossiers en beleidskeuzes, en betreft hen bij de besluitvorming. (minstens 8 bestuursvergaderingen [Algemeen coördinator])

Çavaria betrok haar bestuursorgaan bij grote inhoudelijke dossiers via het verstrekken van informatie, vragen van input of feedback. Op de agenda stond onder meer: personeelsbeleid; visieontwikkeling m.b.t. bewegingswerk; visieontwikkeling m.b.t; regionale werking; visieontwikkeling m.b.t. financiering internationale werking; begroting en jaarplan 2023.

- 199.** Er zijn duidelijke richtlijnen via welk communicatiekanaal we intern communiceren. Die staan gevisualiseerd in een flowchart beschikbaar voor alle teamleden. (1 flowchart) [Zakelijk coördinator]

Na bevraging door de zakelijk coördinator bleek dit geen prioritaire doelstelling te zijn. Collega's ondervinden voorlopig geen problemen met de interne communicatie.

- 200.** De mappenstructuur op sharepoint wordt kritisch bekeken en er komt een voorstel voor een vernieuwde mappenstructuur (1 evaluatiedocument met voorstel) [Zakelijk coördinator]

Er werd een nieuwe mappenstructuur ontwikkeld met bijhorende nota en exceldocument ter visualisatie.

**201. Er zijn afspraken over de naamgeving van digitale documenten (1 nota)
[Zakelijk coördinator]**

Op basis van een ordeningsplan werden afspraken gemaakt over het benoemen van documenten.

**202. Er wordt een digitale opruimdag georganiseerd. (1 opruimdag)
[Medewerker Logistiek en Administratie]**

Wegens langdurige ziekte werd deze actie in 2022 niet uitgevoerd. Wel werd bij de overgang naar de nieuwe mappenstructuur gevraagd om individueel kritisch de documenten al dan niet te verplaatsen.

203. De interne afspraken en procedures worden bijgehouden in het XYZ-document (1 update van XYZ-document) [Medewerker personeelszaken en administratie]

Het XYZ-document werd nagelezen en de gedateerde info werd gelabeld voor aanpassing in 2023.

204. Er is een procedure welke info i.h.k.v. processen, procedures en afspraken op welke manier gebundeld wordt en op welke manier deze info up to date gehouden wordt (1 nota) (Zakelijk coördinator)

Bij de uitwerking van het nieuwe ordeningsplan werd er rekening gehouden met een bijhouden van nieuwe documenten en processen.

OD 7.4: Çavaria zorgt voor de nodige en beveiligde ICT-ondersteuning.

205. Extra ICT-beveiliging (1 upgrade) [Medewerker ICT]

Om onze centrale data bij Microsoft (Sharepoint, Teams, Outlook,...) extra te beveiligen schakelden we over naar een formule met extra beveiliging. (Medewerker ICT)

206. Controle beveiliging (1 controle) [Medewerker ICT]

Om de beveiliging van onze online data regelmatig te testen wordt er jaarlijks een controle uitgevoerd (Medewerker fundraising en ICT). In 2022 werd de controle uitgevoerd door een stagiair die de opleiding Cyber Security volgde aan de Howest en çavaria had gekozen om zijn eindwerk rond te maken.

207. Aankoop ICT-materiaal (minstens 2 laptops en 1 beamer) [Medewerker fundraising en ICT]

Om ons ICT-materiaal up-to-date te houden werden de 7 oudste laptops (leeftijd: 6 jaar in 2022) vernieuwd + de aankoop van een extra beamer in 2022 (Medewerker fundraising en ICT).

208. Advies inwinnen rond GDPR (minstens 1 advies) [Medewerker ICT]

Om ons verder in regel te stellen met de GDPR-regelgeving winnen we advies in bij de aspecten die nog verder aangepakt moeten worden. Er was in 2022 intern overleg met de personeelsverantwoordelijke om verdere aanpassingen uit te voeren.

209. Onderhoud van hardware materiaal (minstens 1 check) [Medewerker ICT]

Ook in 2022 voeren we onze jaarlijkse check uit zodat ons hardware materiaal onderhouden blijft.

OD 7.5: Çavaria heeft een realistisch maar uitdagend financieel toekomstplan.

210. Standaardisering subsidiebudgetten. (1 sjabloon) [Medewerker subsidies]

We deden een aanzet voor een lijst met kosten die standaard mee opgenomen moeten worden in het projectbudget van een subsidiedossier. We maakten ook een voorstel van een sjabloon dat helpt bij het opmaken van een projectbudget. Zo willen we bekomen dat collega's dezelfde structuur gebruiken en een leidraad hebben. We deden dit als deel van een grotere oefening om een draaiboek te maken voor projectwerk. Die oefening loopt door in 2023 en gebeurt samen met andere teams

211. De boekhouding wordt omgevormd naar een analytische boekhouding. Op basis hiervan werd ook analytisch begroot. (1 analytische boekhouding) [Financieel medewerker]

We stelden een analytisch systeem op en pasten het toe. Zowel voor afsluiting van 2022 als de opmaak van de begroting voor 2023.

212. Evaluatie van analytische boekhouding. (minstens 3 verbeterpunten) [Financieel medewerker]

We evalueerden de analytische werking. We formuleerden minimum 3 verbeterpunten (logica van 1 groot plan vs. meerdere kleine, te combineren plannen, uitgebreidheid van de analytische boekhouding en controle budgetten).

213. Er werd op regelmatige basis een financiële update gegeven aan het Bestuursorgaan. (minstens 3 kwartaalafsluitingen, vraaggestuurd) [Financieel medewerker]

Het eerste en het derde kwartaal werd een light-versie gepresenteerd, de halfjaarlijkse en jaarlijkse afsluitingen zijn uitgebreid. Op de (minimum 8) vergaderingen van het Bestuursorgaan gaf de Algemeen coördinator, vraaggestuurd, extra toelichting.

214. Facturen worden op 2-wekelijkse basis betaald en onmiddellijk correct (analytisch) geboekt in de boekhouding (minstens 20 boekingen) [Financieel medewerker]

Het boekhoudkundig team voerde de betalingen elke 2 weken uit.

215. We digitaliseerden de onkostenformulieren, zowel voor de vrijwilligers als voor de personeelsleden. (minstens 1 digitaal formulier) [Financieel medewerker]

Die digitalisering zorgde voor een vlottere en correctere afhandeling van de onkosten, zowel voor boekhouding als voor de indiener.

216. Driemaandelijks BTW-aangifte. (4 aangiftes) [Financieel medewerker]

In 2022 was er elk kwartaal een BTW-aangifte

217. We fideliseren de bestaande donateurs via diverse fondsenwervingsacties. (Indicator min. 4 acties) [Medewerker fundraising en ICT]

Er waren 4 direct Mail campagnes waarbij we mensen rechtstreeks contacteerden met een giftvraag.

Er waren 4 bijlages rond fundraising bij het çavaria magazine met een focus op specifieke doelgroepen.

218. We investeren via een externe partner in de werving van maandelijkse schenkers om zo het donateursbestand uit te breiden. (1 actie rond IDAHOT) [Medewerker fundraising en ICT]

De uitbreiding van maandelijkse schenkers gaat uit van het principe 'little from many' en zorgt structureel voor meer eigen middelen waarbij schenkers een kleine bijdrage (bv. 10 euro) maandelijks schenken. Via een externe partner werd er in de periode mei-juni een belactie opgezet naar een gerichte doelgroep van 1.000 contacten met de vraag om çavaria te steunen met een maandelijkse bijdrage.

219. We focussen op major donors (legatenwerving) via regionale infomomenten. (minstens 2 infomomenten) [Medewerker fundraising en ICT]

Jaarlijks organiseren we onze 'çavaria salons'. Daarbij nodigt çavaria haar donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten op infoavonden rond de werking van çavaria en Lumi. Op het salon krijgt men een toelichting over ons werk, onze realisaties en de uitdagingen voor de toekomst. Een juridisch-fiscaal expert geeft er een woordje uitleg over de fiscaalvriendelijke mogelijkheden om zowel çavaria als erfgenamen te begunstigen via een testament. Aanwezigen kunnen er tevens kennis maken met andere donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten. Er is zo ook een verbindend aspect aan de infoavonden. In 2022 waren er 4 infomomenten (in Gent, Leuven, Hasselt en Antwerpen).

OD 7.6: Çavaria bouwt zijn logistiek management kwalitatief uit

220. Inzetten op ecologischere producten, zoals kantoormateriaal, poetsmateriaal,... (minstens 3 producten vervangen). [Medewerker Logistiek en Administratie]

Bij de aankoop van het kantoor en poetsmateriaal werd er indien beschikbaar steeds gekozen voor de meest ecologische optie.

221. Implementatie van de visietekst rond ecologie en maatschappelijk verantwoorde winkels in aankoopbeleid (2 implementerende acties) [Medewerker logistiek]

We schreven een nieuw MVO-beleid en integreerden ons aankoopbeleid hierin.

222. Er wordt samen met de huizen (Casa Rosa in Gent en Het Roze Huis in Antwerpen) nagedacht hoe we van de werkplek een veilige omgeving maken. (minstens 1 overleg) [Zakelijk coördinator]

We zaten met beide huizen samen om de veiligheid in de huizen te optimaliseren. we communiceerden de afspraken naar het team.

223. Voorzien van ergonomisch thuiswerkmateriaal (minstens 1 aankoop) [Verantwoordelijke HR beleid]

We lijstten de noden voor ergonomisch thuiswerkmateriaal op, kochten en verdeelden het nodige materiaal.

224. We onderzoeken welke LGBTI+-gadgets een meerwaarde zouden kunnen zijn in onze webshop. We breiden de webshop uit met nieuwe artikelen. (minstens 2 nieuwe artikelen)(Medewerker Logistiek en Administratie)]

Na een informele bevraging bij het klantenbestand voegden we 4 nieuwe artikelen toe aan de webshop: intersekse progress vlaggen, een regenboogvlaggenlijn, bretellen en enkele postkaartensets.

225. Webshop: We bekijken of we de facturen via bestelbon kunnen uitbesteden aan een externe partner. (1 analyse) [Logistiek medewerker]

Wegens een aanpassing in het webshopsysteem bleek deze uitbesteding onnodig.

226. We analyseren de cijfers van de webshop. (1 analyse) [Medewerker Logistiek en Administratie]

We vulden de voorraad voor de webshop aan op basis van een eenvoudige analyse van de cijfers van 2021.

227. We onderzoeken de mogelijkheid om fietsleasing te voorzien voor woon-/werkverkeer en dienstverplaatsingen. (1 analyse) [Medewerker personeelszaken en administratie]

We bevroegen het personeel naar de noodzaak voor fietsleasing en hadden contact met een fietsleasingsbedrijf.