



CAVARIA
OPKOMEN VOOR GENDER- EN SEKSUELE DIVERSITEIT

INSPIRATIEDAG

+

**ALGEMENE
VERGADERING**

15/04/2023

@ PROVINCIEHUIS

www.cavaria.be/av2023

CAVARIA
OPKOMEN VOOR GENDER- EN SEKSUELE DIVERSITEIT

Verlag
Algemene Vergadering
15 april 2023

AANWEZIGHEDEN

Telling leden deelgenoten

- ▶ Voorgedragen leden-deelgenoten: 88 (incl. 9 volmachten)
- ▶ Aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden-deelgenoten: 75
- ▶ Aantal deelnemers: 66 (+ 9 volmachten)

- ▶ Aanwezig:
 - Zittende leden-deelgenoten (rood stemformulier): 48
 - Nieuwe leden-deelgenoten van bestaande verenigingen (blauw stemformulier): 27
 - Nieuwe leden-deelgenoten van nieuwe verenigingen (groen stemformulier): 0
 - Totaal: 75

INHOUD & VERLOOP 14.45 U – 17.00 U

1. Welkom
2. Voorstelling nieuwe leden-deelgenoten aangesloten verenigingen

STEMMING | Aanvaarding nieuwe leden-deelgenoten aangesloten verenigingen

3. Overzicht jaarverslag 2022 en jaarplan 2023

Applausmoment jubilerende verenigingen

Bedanking gestopte verenigingen

STEMMING | Jaarverslag 2022

STEMMING | Jaarplan 2023

4. Financieel verslag 2022 en begroting 2023

STEMMING | Financieel verslag 2022

STEMMING | Toewijzing resultaat

STEMMING | Kwijting bestuurders

STEMMING | Begroting 2023

5. Benoeming Commissaris-Revisor

STEMMING | Benoeming Commissaris – Revisor

6. Goedkeuring memorandum (verkiezingen 2024)

STEMMING | Memorandum

7. Wijzigen statuten

STEMMING | Wijziging statuten

Voorzien einde om 17u00.

VOORBEREIDENDE WERKWINKELS

Om voldoende ruimte te laten om vragen te stellen konden deelnemers tijdens de inspiratiedag twee workshops volgen ter voorbereiding van de algemene vergadering:

- ▶ Vragenronde rond het jaarverslag 2022 en het jaarplan 2023
- ▶ Vragenronde rond het financieel verslag 2022 en de jaarbegroting 2023

PLENAIRE ALGEMENE VERGADERING

Eef heet de aanwezigen van harte welkom op de Algemene Vergadering van çavaria. Volgende personen worden voorgesteld:

- ▶ Ferenc, als voorzitter van de Algemene Vergadering
- ▶ Ellen en Rik, als covoorzitters van het Bestuursorgaan
- ▶ Eva, als coördinator beleid en communicatie
- ▶ Marlies, als zakelijk coördinator
- ▶ Lozano, als coördinator beweging, KLIQ en Lumi

Ferenc neemt het woord:

- ▶ Er waren geen vragen of opmerkingen over het vorig verslag van de Algemene Vergadering op 19 maart 2022. Het verslag wordt bij deze dan ook goedgekeurd.

Er wordt een teststemming gedaan met de blauwe kaarten en met de rode kaarten.

NIEUWE LEDEN-DEELGENOTEN AANGESLOTEN VERENIGINGEN

De zittende leden-deelgenoten (48 personen, met rode stemkaarten) stemmen over de aanvaarding van de nieuwe leden-deelgenoten van de reeds aangesloten verenigingen (27 personen, met blauwe stemkaarten).

VRAGEN EN OPMERKINGEN

Maarten Van Puymbroeck (Spot On): Waarom stemmen we concreet? Ik weet niet wie die mensen zijn.

Ferenc Ballegeer (Voorzitter AV): We hebben net gezien wie de blauwe kaarten waren. Het waren er een tiental. Het gaat om aangesloten verenigingen. Op een AV moet er gestemd worden wie hun vereniging vertegenwoordigt; het gaat om verenigingen die nieuwe mensen hebben afgevaardigd. Mensen met rode stemkaarten mogen nu stemmen of deze blauwe kaarten toegelaten worden.

Maarten Van Puymbroeck (Spot On): Omwille van privacy redenen mogen we niet weten wie die mensen zijn?

Ferenc Ballegeer (Voorzitter AV): Het is uiteraard zo ... Dat is nog eens uit de kast komen! De opmerking is wel belangrijk en terecht. Mensen mogen weten wie er met naam en toenaam afgevaardigd is vanuit de bestaande verenigingen. Gezien de timing kunnen we niet iedereen zichzelf laten voorstellen. Op de zetel van çavaria kan je de lijst vinden van alle geregistreerden. Er wordt ook een verslag van gemaakt; de informatie is dus zeker opvraagbaar.

Ellen Sleeuwaert (Covoorzitter Bestuursorgaan): Het is mogelijk dat, als de vraag er is, de namenlijst van de blauwe stemkaarten gedeeld wordt met jullie zodat jullie de namen kennen.

Ferenc Ballegeer (Voorzitter AV): Wat we proberen te doen, is het aantal blauwe stemkaarten doorgeven. Het is vier jaar geleden dat er een fysieke vergadering geweest is, dus het is even aanpassen, ook wat de techniek betreft. Er zijn 27 nieuwe leden-deelgenoten van bestaande verenigingen.

Ellen Sleeuwaert (Covoorzitter Bestuursorgaan): Ik kan de namen aflezen van mijn computerscherm?

Maarten Van Puymbroeck (Spot On): Voor mij is het niet nodig dat de namen voorgelezen worden.

Ferenc Ballegeer (Voorzitter AV): Ik stel voor dat we de voornaam zeggen en dat jullie dan je hand opsteken. Lees gewoon de voornaam en de vereniging.

Ellen Sleeuwaert (Covoorzitter Bestuursorgaan) leest de namen en de betrokken verenigingen voor.

Er zijn geen verdere vragen.

STEMMING: AANVAARDING NIEUWE LEDEN-DEELGENOTEN AANGESLOTEN VERENIGINGEN

Rode stemkaarten

- ▶ Voor: 47
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 1

Er is unaniem beslist voor de toetreding van deze nieuwe leden-deelgenoten.

VOORSTELLING NIEUWE VERENIGINGEN

Elke AV verwelkomen we eventuele nieuwe verenigingen die aansluiten. Dit jaar zijn er geen nieuwe verenigingen die officieel aansluiten, maar er staan nu al enkele verenigingen op de lijst om volgende AV gestemd te worden. We weten dus nu al dat we heel wat nieuwe gezichten en groepen mogen verwelkomen en dat is een fijn vooruitzicht. En dat belet ons niet om alvast van start te gaan en samen op pad te gaan.

Er hoeft voor dit onderdeel dan nu ook niet gestemd te worden.

JAARVERSLAG 2022

In 2022 werkte çavaria rond 7 grote doelen

1. EEN GENDERINCLUSIEVE SAMENLEVING

Lozano (coördinator beweging, KLIQ en Lumi) neemt het woord en gaat door het jaarverslag 2022. Hij neemt de eerste drie strategische doelstellingen voor zijn rekening.

In het jaarverslag 2022 staat onder de eerste doelstelling: preventief werken rond het (on)welzijn van de LGBTI+ doelgroep. In 2022 deden we dat voornamelijk door onder andere vormingen te geven en consultancy-opdrachten. Zo gaven we meer dan honderd trainingen, liepen er dertien trajectbegeleidingen en waren er twaalf consultancy-opdrachten.

Daaronder vallen ook operationele samenwerkingen. We hebben heel wat partners waarmee we samen vormingen ontwikkelen. We gaan onder andere in overleg met pedagogische begeleidingsdiensten en zitten in de onderwijsraad. We hebben dus een heel uitgebreid partnergamma.

In 2022 hadden we het Europees project “School’s Out”: dat resulteerde in een duurzaam traject dat we met scholen willen aangaan om een inclusievere leer- en leefomgeving te creëren.

2. EEN INCLUSIEVE WELZIJNS- EN GEZONDHEIDSSECTOR

De tweede doelstelling is werken aan een inclusieve welzijns- en gezondheidssector. Dat doen we voornamelijk met KLIQ door vormingen te geven. We gaven vijftien trainingen en hadden één traject lopen. We ontwikkelen ook nieuwe zaken, samen met onder andere het CAW. Ook hier hebben we heel wat samenwerkingen met andere partners. *Een overzicht hiervan vinden jullie in de PowerPointpresentatie.*

Lumi valt ook onder welzijn: zij geven heel wat informatie via onze website en je kan bij hen terecht met vragen via mail, chat of telefoon. Het is een heel laagdrempelig informatieaanbod.

3. ONTHAAL EN ZELFORGANISATIES IN DE COMMUNITY

Een derde doelstelling was alles wat te maken heeft met wat we doen voor de vrijwilligers, dus voornamelijk sociocultureel werk. Bij KLIQ hebben we een nieuw subsidiedossier binnengehaald om onze aangesloten verenigingen inhoudelijk beter te kunnen ondersteunen. We organiseren ook regionale overleggen die we ondersteunen en faciliteren. Via KLIQ vzw gaven we 44 vormingen en 12 begeleidingen aan aangesloten groepen. Nog eens ter herinnering: aangesloten groepen kunnen gratis beroep doen op KLIQ vzw voor vormingen.

Het project Safe(r) Spaces, of ‘veilige(re) en vertrouwde omgevingen’, maakt LGBTI+ events en andere organisaties inclusiever. Dit project doen we samen met Wel Jong. Hierin doen we ook onderzoek naar hoe we dat kunnen doen en welke noden er zijn.

Via Lumi vzw zijn wij onder andere honderdvijftig avonden beschikbaar. We geven ook opleidingen voor vrijwilligers.

We werken ook specifiek rond het welzijn van onze vrijwilligers, groepen en deeldoelgroepen. Iedere aangesloten vereniging kan daarvoor een klein budget krijgen via de Take Care-campagne.

Voor de deeldoelgroepen organiseerden we onder andere B Curious, T-Day, Sparkle POP-UP en onze deelname aan de Belgian Pride.

4. GELIJKE RECHTEN

Eva (coördinator beleid en communicatie) neemt het woord.

De vierde strategische doelstelling is gelijke rechten. Onze beleidsmedewerkers werken hieraan. In 2022 hebben we gekeken naar ons eisenplatform van 2019. We hebben samen ons standpunt rond bloeddonatie door mannen die seks hebben met mannen (of MSM) met het bestuursorgaan geactualiseerd.

Qua lobbywerk hebben we een ontmoetingsmoment gehad met parlementsleden. We voeren ook heel wat lobbygesprekken met sleutelactoren.

In het luik 'onderzoek' vangen we signalen op van trans personen in de community. We hebben ook expertise opgedaan over de tegenbeweging; we willen die informatie laten doorstromen. We zijn ook gestart met het onderzoek naar de noden van de LGBTI+ community rond veilige(re) en vertrouwde omgevingen (VVO).

We hebben samengewerkt met vrouwen- en genderorganisaties rond de antirechtenbeweging. We werken ook in het buitenland om daar LGBTI+ verenigingen te ondersteunen.

5. INFORMEREN, SENSIBILISEREN EN MAATSCHAPPELIJK DRAAGVLAK

Onze vijfde strategische doelstelling kan je samenvatten onder 'communicatie'. Een eerste belangrijke rol is begrijpelijke informatie de wereld insturen over onze thema's, onder andere via onze woordenlijst die elk jaar ge-updatet wordt. Er worden per jaar vier çavaria magazines verspreid. Dagelijks werk is het updaten van websites, berichten op sociale media. We hebben ook een vernieuwde merkenstrategie opgesteld.

Sensibilisering doen we via de çavaria awards. Door mensen en initiatieven in de bloemetjes te zetten, willen we andere mensen warm maken om hetzelfde te doen. We hadden ook een campagne voor Lumi die gericht was op jongeren.

Dagelijkse dingen zijn diverse representatie in onze eigen beeldvorming via influencers en rolmodellen.

6. SOLIDAIRE EN INCLUSIEVE BEWEGING

De zesde strategische doelstelling is kruispuntdenken: we zorgen dat we onderling solidair zijn in onze LGBTI+ beweging. We doen dat voor een stuk intern en extern. Intern hebben we een denkgroep met teamleden uit verschillende teams waar we nadenken hoe we inclusiever kunnen werken. We geven ook vormingen voor personeel en vrijwilligersgroepen hierover.

We maken onze acties ook inclusiever. Ons personeel heeft ook altijd de mogelijkheid om iets te melden rond discriminatie op één van de kruispunten. We hebben ook gewerkt aan het project 'Handicap en LGBTI+'; zo werden er vier instrumenten ontwikkeld die we aanbieden via onze website, in pdf-formaat; deze kunnen ook voorgelezen worden via een online inclusive reader.

Je kan de tools bekijken via www.cavaria.be/tools-lgbti-handicap.

7. KWALITATIEVE ORGANISATIE

Marlies neemt het woord:

De zevende strategische doelstelling gaat over de kwalitatieve organisatie. We zijn geen kleine organisatie meer. Het is belangrijk dat we kwaliteitsvol werken op verschillende domeinen.

Daarom zijn we blijven inzetten en vernieuwen op 8 verschillende domeinen:

- ▶ Personeelsbeleid
- ▶ Vrijwilligersbeleid
- ▶ Logistiek Management
- ▶ ICT
- ▶ Financieel
- ▶ Interne communicatie

Op welke manier hebben we dit gedaan?

Voor het personeelsbeleid hebben we onder andere volgende gedaan: het aanstellen van een vertrouwenspersoon, het uitsturen en voorstellen van de Wellfie, een kader bieden voor hybridewerken (beleid & infrastructuur)

Voor het vrijwilligersbeleid hebben we volgende gedaan: vernieuwde budgetten, een nieuw intern operationeel overleg dat hierrond werkt, het creëren van gemeenschappelijke tools.

Voor logistiek management hebben we volgende gedaan: ons MVO-beleid (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) vernieuwd, paperless boekhouding geïntroduceerd, ecologische poetsproducten aangekocht, ergonomische thuiswerkmateriaal aangeboden en de webshop uitgebreid.

Voor ICT hebben we volgende gedaan: extra beveiliging ingelast, Pentest, materiaal vernieuwd en de hardware onderhouden.

Voor financiën hebben we onder andere volgende gedaan: een handleiding ontwikkeld voor het opmaken van subsidiebudgetten, werken met analytische boekhouding en deze geëvalueerd, het onkostenformulier gedigitaliseerd, 4 çavaria salons georganiseerd...

Voor Interne communicatie hebben we volgende gedaan: het organiseren van een maandelijks bestuursorgaan, een vernieuwde mappenstructuur uitgewerkt, afspraken gemaakt rond de naamgeving van documenten.

Ferenc Ballegeer (Voorzitter AV): Eerst wordt het jaarplan voorgesteld vooraleer we aan de stemming komen.

Het jaarplan wordt voorgesteld door Lozano (coördinator beweging, KLIQ en Lumi). De nieuwe elementen ten opzichte van 2022 worden uitgelicht.

1. EEN GENDERINCLUSIEVE SAMENLEVING

Ik benadruk de meerwaarde van de IDAHOT-actie in samenwerking met onder andere de Regenbooghuizen, onder leiding van UniQue – bedankt daarvoor. Het is altijd een succes en we blijven dat graag doen. Nieuw zijn de IDAHOT-acties in samenwerking met lokale organisaties en KLIQ. Verder gaan we ook Gender en Seksualiteit Allianties (GSA's) ontwikkelen; uit onderzoek weten we dat dat heel effectief is; helaas krijgen we hiervoor geen subsidies. We willen leerkrachten alvast ondersteunen om dit te faciliteren. We willen minstens honderd trainingen geven; dit is een kleine, voorzichtige inschatting. We willen de inclusiescan voor bedrijven optimaliseren tot een bruikbaarere, impactvollere tool. Met KLIQ willen we ook de transitie maken om in te zetten op duurzame trajecten, eerder dan losse vormingen, zodat we de verandering van inclusie kunnen teweegbrengen.

We hebben operationele samenwerkingen lopen met o.a. de lerarenopleidingen en de Belgian Pride.

2. EEN INCLUSIEVE WELZIJNS- EN GEZONDHEIDSSECTOR

Nieuw dit jaar is dat we een samenwerking hebben met Domus Medica, hier geven we trainingen aan huisartsen. We organiseren ook een open vormingsdag voor zorgprofessionals; hier is een grote nood aan. Iedereen kan zich inschrijven en van dat aanbod gebruikmaken.

We blijven inzetten op samenwerking met het CAW. We willen hier een LGBTI+ referentiemedewerker kunnen verankeren. Er zijn heel wat uitwisselingen tussen Lumi en andere hulp- en informatielijnen.

3. ONTHAAL EN ZELFORGANISATIES IN DE COMMUNITY

We gaan het vrijwilligersbeleid intern onder handen nemen; we willen het inclusiever maken en afstemmen op kruispuntdenken. We gaan tools ontwikkelen voor groepen zodat zij veilige(re) omgevingen kunnen ontwikkelen. We hopen de tools rond het project Veilige(re) Vertrouwde omgevingen (VVO) te kunnen implementeren. We hebben al een actie die we kunnen afvinken: deze live AV!

We bereiken een heel deel van de community niet; we doen onderzoek naar hoe we dat beter kunnen doen om hen wel mee te krijgen in ons verhaal. We willen daartoe ook ons bewegingswerk evalueren.

Lumi: niet nieuw, maar wel noodzakelijk. De vragen blijven maar binnenkomen, de capaciteit blijft hetzelfde, dat kan in se niet blijven duren.

We zetten specifiek in op het welzijn van onze vrijwilligers, groepen en deelgroepen, o.a. via de campagne Take Care en de werkgroep ça va. Zo komt B Curious er bijvoorbeeld ook nog aan. We stellen ons dit jaar als doelstelling om geen online events meer te organiseren. Verbinding is de doelstelling. We gaan de werkgroep Armoede via een project proberen te versterken.

4. GELIJKE RECHTEN

Eva (coördinator beleid en communicatie) neemt het woord:

Nieuw is ons eisenpakket voor de verkiezingen van 2024. Hier wordt dieper op ingegaan in het onderdeel 'memorandum verkiezingen 2024'.

Qua lobbywerk doen we nu al lobbywerk met ministers, kabinetten en administraties, voornamelijk over onze prioritaire thema's (onderwijs, welzijn, werkvloer, internationale solidariteit, discriminatie...) We hebben een project binnengehaald rond asiel. We gaan een visienota maken voor de lerarenopleiding.

Nieuw in het jaarplan zijn gesprekken met Vlaamse politieke partijen over hun verkiezingsprogramma, op basis van ons eisenpakket; een onderzoek naar de noden van professionals in asielopvang en de visienota over gender en diversiteit in het middelbaar onderwijs samen met Ella vzw.

5. INFORMEREN, SENSIBILISEREN EN MAATSCHAPPELIJK DRAAGVLAK

Nieuw zijn; de denkoefening die de 'watjes' ondergaan: hoe kunnen we beter op de noden inspelen; het plan dat we uitwerken rond crisiscommunicatie en het uitvoeren van onze vernieuwde merkenstrategie (waarover tijdens de AV gestemd wordt).

Ook nieuw zijn de denkoefening rond jaarverslagen; de denkoefening IDAHOT als jaarlijkse campagne en een spot op de VRT (Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie).

6. SOLIDAIRE EN INCLUSIEVE BEWEGING

Nieuw is het project "Mensen insluiten, armoede uitsluiten": we willen onze werkgroep Armoede een nieuwe impuls geven. Wil je graag hier graag aan meewerken? Je vindt meer informatie op <https://cavaria.be/mensen-insluiten-armoede-uitsluiten>.

7. KWALITATIEVE ORGANISATIE

Marlies (zakelijk coördinator) neemt het woord:

Ook in 2023 willen we kwaliteitsvol werken op de zes onderdelen. Alles uit 2022 blijft natuurlijk gelden, daarbij komen ook nog een aantal nieuwe dingen aan bod:

- ▶ Vrijwilligersbeleid (wordt vanaf 2023 opgenomen door het team van strategische doelstelling 3 (SD3). Hier willen we extra aandacht geven aan drempels die vrijwilligers kunnen ervaren om vrijwilliger te zijn.
- ▶ Personeelsbeleid: vernieuwd stagebeleid, coaching leidinggevenden, non-discriminatiebeleid, denk 2-daagse, evaluatie van de gesprekscyclus, onderzoek loonoptimalisatie...
- ▶ Interne communicatie: overlegsysteem, digitale opruimdag, draaiboek projectwerk, denkmoment interne communicatie.
- ▶ ICT: analyse printer, Anysurfer label, inventaris materiaal, vernieuwing materiaal, bewustmaking materiaal, MVO-check materiaal

- ▶ Financiën: evaluatie leidraad projectsubsidies, aangepaste analytische boekhouding, uitgebreide analytische begroting, onderzoek, ethische banken, Steunprojecten, laagdrempelig steunen op evenementen, Direct calling fundraising.
- ▶ Logistiek management: leverancierslijst volgens MVO-beleid, overleg werkplekken, co-workingspaces, promo webshop tijdens IDAHOT, fysieke opruimdag.

Advies vanuit de werkwinkel: Goedkeuring jaarverslag & jaarplan, met blijvende aandacht voor werkvloer, antibeweging en extra subsidies voor Lumi.

VRAGEN OF OPMERKINGEN

Luc Lenoor (De Roze Joker): ik voel me zo bestempeld. Waarom gebruiken we geen andere naam dan 'handicap'? Een beperking is zachter uitgedrukt. Ik vind het spijtig dat het oude woord nog steeds gebruikt wordt.

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): We moesten een woord kiezen, en dat is wat de andere organisaties kozen. We staan ervoor open dat iedereen het woord gebruikt waar die zich het best bij voelt. Bedankt om dit te zeggen, maar we kunnen de discussie hier niet nog een keer voeren.

STEMMING: JAARVERSLAG 2022

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 74
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 1

STEMMING: JAARPLAN 2023

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 75
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 0

NIEUWE LEDEN-DEELGENOTEN NIEUWE VERENIGINGEN

Er zijn dit jaar geen nieuwe verenigingen die wensen aan te sluiten.

FINANCIËEL VERSLAG

Marlies (zakelijk coördinator) neemt het woord.

De coronacrisis was in 2022 nog maar pas gaan liggen, en daar kwam alweer een andere crisis om hoek loeren: een **energiecrisis** als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Een crisis die gepaard ging met een sterke stijging van de energieprijzen en afgeleiden enerzijds en de ene na de andere indexsprong door de stijgende inflatie anderzijds. En laat die indexsprong nu net iets zijn wat een enorme financiële impact heeft op een organisatie waarbij de grootste kost het personeel is.

De **stijging van deze loonkost** is ongezien en niet te voorspellen. Tussentijds werd telkens de oefening gemaakt hoe we als organisatie met deze financiële uitdaging moesten omgaan. We kenden gelukkig enkele financiële meevallers (een extra subsidie, een restant van een legaat, een voorziene terugbetaling die toch niet moest terugbetaald worden...). Hierdoor zaten we in een 'luxepositie' en konden we vrij goed deze stijging doorstaan.

Tegelijk was 2022 ook het jaar van de (her)opstart na corona. Het jaar waar we nog meer dan ooit wilden inzetten op verbinding van de community, het elkaar terugvinden na elkaar te moeten missen. Met de nodige maatregelen weliswaar en soms met een tegenslag dat het toch nog niet kon, maar steeds met een positieve, toegankelijke en laagdrempelige insteek. We merken veel enthousiasme, drive en energie binnen het verenigingsleven, binnen de community. Dat doet alleen maar uitkijken naar de toekomst!

Wat de toekomst ons op financieel vlak brengt is moeilijk in te schatten. Een financieel jaar zoals 2022 zal hoogstwaarschijnlijk niet snel terugkomen. Maar toch moeten we uitlopers verwachten. Overheden, organisaties en individuen werden gedwongen om hun financiën onder de loep te nemen en hier acties aan te koppelen. En dat kan positief of negatief voor onze vzw's uitdraaien.

Het zal dus zaak zijn om ook in 2023 (en daarna) snel in te spelen op veranderingen, en waar nodig in te grijpen.

TOELICHTING RESULTAAT 2022 – ÇAVARIA VZW

KOSTEN 2022

Çavaria vzw gaf in 2022 in totaal 1.573.778,31 euro uit. Daarvan zijn 1.132.299,70 euro (72%) personeelskosten. De 'gewone werkingskosten' (inclusief afschrijvingen) bedroegen 449.911,76 euro. Er werd voor 20.000 euro extra voorzieningen aangelegd. De (reeds geweten) uitzonderlijke kosten waren minimaal.

Aan de uitgavenzijde waren er zoals verwacht lichte verschuivingen bij de werkingskosten in vergelijking met 2021, voornamelijk veroorzaakt door de heropstart na corona. Er gebeurden opnieuw meer verplaatsingen en die moeten vergoed worden. Ook gingen (enkele) van de evenementen terug door. En deze die niet zoals gepland konden plaatsvinden kregen een lightversie, op een ander moment in het jaar.

Ook qua personeelskosten waren de uitgaves, desondanks de loonstijging door de inflatie, lager dan begroot. Dit enerzijds omdat vacatures later ingevuld werden dan voorzien en anderzijds door

langdurige uitval wegens ziekte en een tijdelijke vervanging met een significant lagere anciënniteit.

INKOMSTEN 2022

In 2022 heeft çavaria 1.770.692,43 euro inkomsten opgehaald, waarvan 1.472.328,73 euro subsidies en tewerkstellingssubsidies (83%); 236.045,66 euro (13%) eigen inkomsten uit verkopen, sponsoring, giften, legaten en bijdragen voor de kostendelende Vereniging 'çavaria office' (KDV, zie toelichting onder); en 17.743,23 euro andere inkomsten. Er waren 44.708,13 euro uitzonderlijke opbrengsten en een terugname van een voorziening van 74.000 euro.

Subsidies

Het totale bedrag aan subsidies is iets gedaald ten opzichte van 2021. Dit valt te verklaren door schommelingen in projectsubsidies, waarvan in 2021 er een grote toelage was. Sinds half 2022 krijgen we ook een jaarlijkse subsidie van Gelijke Kansen Federaal. In 2022 voor de helft (90.000 euro) van het jaarlijkse bedrag, vanaf 2023 voor het volledige jaar.

Giften

In 2021 waren we aangenaam verrast dat de coronacrisis geen negatief effect had op de giften. Integendeel zelfs: we merkten een opvallende stijging. De energiecrisis echter heeft duidelijk velen aangespoord om de persoonlijke financiën te herbekijken, en een gift aan een goed doel blijkt één van de zaken te zijn waar mensen in tijden van crisis op besparen. We zien helaas een terugval, net zoals vele andere goede doelen.

Legaat

In 2022 konden we een restbedrag van een reeds ontvangen legaat ontvangen (een correctie omwille van een dubbele belasting in België en Spanje). Dit restbedrag is toevallig gelijklopend met het begrote bedrag.

Uitzonderlijke opbrengsten en terugname voorziening

In 2021 hadden we een voorziening voor een eventuele terugbetaling van gedeelte van een projectsubsidie aangelegd (74.000 euro), omdat we het risico hiervoor hoog inschatten. Echter, door een uitgebreide rapportage bleek deze inschatting (gelukkig) fout te zijn en moest er niets terugbetaald worden. Eerder hadden we ook al het restbedrag (33.000 euro) niet in opbrengst genomen in 2021, waardoor deze er uitzonderlijk bijkomt in 2022. Ook zit hier nog een klein gedeelte restbedrag van een subsidie van 2020 in vervat.

RESULTAAT 2022

Met inbegrip van de uitzonderlijke uitgaven én alle inkomsten en aangelegde voorzieningen eindigt çavaria in 2022 met een positief resultaat van 195.078,17 euro.

Het bestuur stelt voor om

- Een bestemd fonds van 50.000 euro aan te leggen voor een eventuele terugbetaling subsidies. De controle op subsidies neemt jaar na jaar toe. We hebben ook niet altijd de volledige controle over de rapportage en het correct gebruik van de middelen bij subsidies waar we fungeren als doorstortingsorgaan; denk hierbij aan de middelen voor de

Regenbooghuizen of middelen voor partners bij internationale subsidies; we dragen daarbij wel de financiële eindverantwoordelijkheid.

- Een bestemd fonds van 20.000 euro omwille van de (lokale, Vlaamse/Brusselse, federale en Europese) verkiezingen in 2024 aan te leggen, om gerichte acties te kunnen op zetten, eventueel met partnerorganisaties.
- Een bestemd fonds komende 2 jaar een nieuw beleidsplan te schrijven. Hiervoor moet personeelstijd en werkingsmiddelen (50.000 euro voor 0,4 VTE (Voltijds equivalent)) voorzien worden, om tot een uitgebreid, onderbouwd en gedragen plan te komen om de volgende beleidsperiode als leidraad te gebruiken in inhoudelijke en beleidsmatige keuzes.
- Met het overschot (ongeveer 73.000 euro) het sociaal passief aan te vullen. Met de stijging van de loonkosten, stijgt ook het 'ideale bedrag' van 25% van de totale loonmassa. Met deze aanvulling zitten we opnieuw aan het richtbedrag, wat blijkt geeft van goed bestuur.

VRAGEN OF OPMERKINGEN

Er zijn over dit gedeelte geen vragen.

STEMMING: FINANCIËEL VERSLAG 2022

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 72
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 3

STEMMING: TOEWIJZING RESULTAAT

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 73
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 2

STEMMING: KWIJTING BESTUURDERS

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 70
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 5

KOSTEN

Op basis van wat we half februari weten, begroten we voor 2023 1.769.582 euro kosten, waarvan 508.582 euro (29%) werkingskosten en 1.261.000 euro (71%) personeelskosten.

Dat zijn personeelskosten voor 18,62 VTE, en rekening houdende met een indexering van 4% op jaarbasis (gebaseerd op de voorspelde overschrijdingen van de spilindex).

Energiekosten

We waren bij de gelukkigen: ons energiecontract lag nog vast tot november 2022. Maar daarna werd ook ons contract herzien, met serieus hogere tarieven als gevolg. We volgen dit nauwgezet op, maar begroten de energiekosten ook bewust heel ruim in. Indirect stijgen ook de afgeleide werkingskosten: catering, zaalhuur, materialen. Deze prijsstijgingen werden ook meegenomen in de begrotingsopmaak van 2023.

Fundraising

Tot 2021 kenden we een mooie gestage stijging van de eigen middelen via de giften. Echter in 2022 was er wegens de energiecrisis een terugval. Maar net zoals voorbije jaren is de nood aan verhoging van giften groot, en er is nog veel potentieel, zowel bij vroegere donateurs als nieuwe donateurs. In 2022 deed çavaria als een proefproject met een belactie met een externe partner voor het werven van extra maandelijks schenkers. Een investering die ons na 16 maand alleen maar extra opbrengsten zal opleveren. Een geslaagd project dus, die we in 2023 wensen te hernemen, weliswaar met een andere insteek en andere doelgroep

ICT-investering

We hernieuwen onze oudste computers (5-6 jaar oud) en geven de oude computers een nieuw leven als stage- of uitleenlaptop.

Kruispuntdenken

Vanuit het intersectionele denken voorzien we in 2023 een bedrag van 4.250 euro om stagiairs en vrijwilligers eventueel te vergoeden voor hun stage indien onbezoldigd stage lopen voor hen een drempel vormt.

INKOMSTEN 2023

We begroten 1.806.000 euro **inkomsten** waarvan 80% subsidies en 17% eigen inkomsten uit giften, legaten, verkopen en de bijdragen in de Kostendelende Vereniging "çavaria office". We voorzien € 55 000 uit het bestemd fonds om beleidswerk te verrichten rond de directe sociale omgeving. Dit was in 2022 reeds gepland, maar de middelen bleken niet nodig te zijn. Dankzij de nieuwe ('structurele') subsidie vanuit het federale Gelijke kansenbudget kunnen we de de facto besparingen (want niet-volledige indexeringen) bij de andere structurele middelen grotendeels opvangen (maar het zorgt wel voor andere inhoudelijke keuzes).

Subsidies

Onze grootste inkomstenbron zijn de subsidies. Van enkele subsidies zijn we jaarlijks 'zeker', andere (project)subsidies zijn steeds in de tijd gelimiteerd. Van deze laatste subsidies weten we al het concrete bedrag: deze bedragen kennen we bij de toekenning van de subsidie en wordt over de periode van de subsidie gesplitst op basis van verwachte uitgaven voor dat jaar (loonkosten en werkingskosten).

Voor de jaarlijks terugkerende subsidies (Gelijke Kansen ad nominatum, Sociaal Cultureel Werk, VIA-middelen...) gaan we uit van minimum hetzelfde bedrag als 2022, en lobbyen/lobbyden we voor een indexatie die meeloopt met de stijging van de loonkosten. Het goede nieuws is dat sommige subsidies wel degelijk indexeren, al is de indexatie niet evenredig met de stijging van de kosten (loon- en werkingskosten). Enkele subsidies blijven nog achterwege, en daar blijven we voor lobbyen om ons in 2023 nog tegemoet te komen.

Kosten en inkomsten met elkaar verrekend, begroten we momenteel een **licht positief saldo** van 36 466 euro bij çavaria vzw.

VRAGEN OF OPMERKINGEN

Er worden geen vragen gesteld.

STEMMING: BEGROTING 2023

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 73
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 2

BENOEMING COMMISSARIS-REVISOR

Het bestuursorgaan draagt 'bvba Vyvey en co', bedrijfsrevisoren (Merelbeke) voor als Commissaris-Revisor. De vergoeding voor de Commissaris-Revisor bedraagt (ongeveer) € 1600 (exclusief BTW).

VRAGEN OF OPMERKINGEN

Er worden geen vragen gesteld.

STEMMING: BENOEMING COMMISSARIS-REVISOR

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 74
- ▶ Tegen: 0
- ▶ Onthouding: 1

Eva neemt het woord.

In 2024 zijn er in België verkiezingen voor verschillende beleidsniveaus:

- ▶ De provincieraden
- ▶ De gemeente- of districtsraden
- ▶ Het Vlaams Parlement
- ▶ Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement
- ▶ De federale Kamer
- ▶ Het Europees Parlement

Politieke partijen maken partijprogramma's om kiezers te overtuigen voor hen te stemmen. Op dit moment bepalen ze wat in die programma's komt. Via gesprekken wil çavaria ervoor zorgen dat die programma's inzetten op gelijke rechten, gelijke kansen en een verbeterd welzijn voor de LGBTI+ gemeenschap.

Daarvoor moet çavaria vastleggen welke eisen we naar voor schuiven. Daarvoor stellen we een memorandum/eisenpakket op.

Het eisenpakket bevat eisen voor alle niveaus:

- ▶ Lokaal
- ▶ Vlaams
- ▶ Federaal
- ▶ Europees

De inhoud is op basis van het beleidsplan van çavaria en internationale mensenrechten.

We schuiven 5 principes naar voor:

- ▶ Inclusief en doelgroep specifiek beleid
- ▶ Structureel en samenhangend beleid
- ▶ Onderzoek en evaluatie
- ▶ Samen met het middenveld
- ▶ Kruispuntdenken

We behandelen 8 thema's:

- ▶ Onderwijs
- ▶ Werkvloer
- ▶ Welzijn
- ▶ Familie en directe omgeving
- ▶ Buitenlands beleid
- ▶ Geweld en discriminatie
- ▶ Asiel en migratie
- ▶ Beleidsstructuur

VRAGEN OF OPMERKINGEN

Maggy Doumen (Rainbow Ambassadors): In welke mate kunnen de verenigingen hier ook iets over zeggen? Het is gemaakt in samenwerking met de Regenbooghuizen, maar in welke mate worden de verenigingen betrokken? Wij hebben zo een manifest gemaakt – wordt dat meegenomen?

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Dat wordt zeker meegenomen, bv. als we het hebben over de directe omgeving – dan denken we ook aan woonzorgcentra. Bij kruispuntdenken denken we ook aan oudere mensen. Ook nu, hier, vandaag, is een moment voor jullie vereniging om hier iets aan toe te voegen.

Maggy Doumen (Rainbow Ambassadors): het zijn zestig punten; we kunnen die nu moeilijk overlopen. Vanuit de Regenbooghuizen is er wat mij betreft geen vraag geweest naar de verenigingen toe. Het klopt dus niet dat de verenigingen zijn bevraagd daarrond. Wat ik wel wil doen, is, als we die zestig punten hebben, het voorleggen en onze bedenkingen erbij geven.

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Dat mag. Het idee was dat het document op voorhand op de website gezet werd en dat er vragen konden doorgestuurd worden. We delen dit nu mee aan jullie en we staan zeker open voor feedback.

Yves Aerts-Jacobs (algemeen coördinator): Het is 'work in progress'. In politiek veranderen dingen snel. Misschien worden er nog dingen geschrapt of komen er dingen bij. Jullie mogen de feedback dus ook zeker de komende maanden geven. Dit is een 'foto' van het document; geef dus gerust jullie feedback de komende maanden en zelfs jaren.

Sara Laes (Labyrint): Geweld en discriminatie: wordt er ook gesproken over geweld door de politie?

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Onder geweld verstaan we geweld tegen elke actor in de maatschappij. We vragen aan beleid dat er rechten en regels zijn hieromtrent. Het is niet zo dat we de politie niet als actor zouden meenemen. Maar er is geen specifieke eis rond geweld door de politie.

Dimitri Cools (UniQue): Kunnen we dit memorandum nog eens in de werkgroep Politiek bespreken? Of dat er een moment komt om samen te zitten om hierover te spreken?

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Het proces is goedgekeurd door het BO. Er is geen moment ingebouwd hiervoor.

Dimitri Cools (UniQue): Kan het nog?

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Moeilijk om hierop te antwoorden. Als er heel veel feedback op komt, kunnen we bekijken hoe we dit aanpakken. Als het beperkt blijft tot bv. drie vragen ...

Dimitri Cools (UniQue): Er kunnen ook afspraken gemaakt worden met de huizen.

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Er is nog geen plan over een campagne. Het is op het BO gekomen met mensen van de Huizen die daar aanwezig waren. Op die manier hebben de Huizen het document twee maanden geleden al gezien.

Elio De Bolle (Casa Rosa): Bedankt voor dit werk. Het woord 'huizen' valt hier nogal vaak. Ik ben op de hoogte van dit proces sinds vorige week. Ik zou willen oproepen dat, als het iets operationeel is,

dat we dan verder kijken dan het BO. Er is nogal eens discussie tussen çavaria en de Huizen wat wanneer besproken wordt. Ik hoor dat het op het BO geweest is, maar laten we het komende proces naar andere methodes kijken dan enkel het BO, om dan ook de Huizen en verenigingen erbij te betrekken.

Kurt Lust (Aarschot Link): Ik mis prioriteiten. Het is een gigantische waslijst. Als er met politiek gewerkt wordt, moet je iets kunnen uitleggen op een half A4'tje. Dat mis ik.

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Dit is het geheel. Het is afhankelijk van de fase waarin je zit. Op dit moment zijn de partijen bezig met al hun thema's. Op andere momenten, daarna, hangt het af van de personen met wie je spreekt. Bijvoorbeeld bij de minister van Welzijn leggen we enkel punten rond welzijn voor. Er zijn heel veel mensen met heel veel ideeën – dit is al een greep uit wat we kunnen vragen. Het is zeker zo dat jullie nu nog feedback kunnen geven. We halen eruit wat relevant is voor de personen waarmee we in gesprek treden.

Frank Schoenmakers (BCS): Ik heb alle vertrouwen in het memorandum, maar stel me de vraag wat de meerwaarde is om het goed te keuren als het nog een work in progress is? Het lijkt me interessanter om dit te bespreken tijdens workshops. Het kan ook verwarrend zijn als we nu iets goedkeuren wat morgen nog kan veranderen op basis van nieuwe input of politieke veranderingen. Alle vertrouwen in het proces en de inhoud, maar ik stel me vragen om dit nu goed te keuren.

Eva Declerck (coördinator beleid en communicatie): Dit is een verplichting die de AV heeft. Een AV kan niet elke week gebeuren. Daarom is er jaarlijks de mogelijkheid om dit al in te plannen. Elke AV is er een mogelijkheid om in te pikken op het eisenpakket. Afgelopen jaren is dat niet veranderd, doen we enkel een monitoring. We moeten nu echter nieuwe vragen stellen, daarom stellen we het nog eens voor. Het staat in de statuten dat de AV erover moet gaan.

Ferenc Ballegeer (voorzitter AV): De AV geeft het mandaat aan de vereniging (çavaria) om ermee verder te gaan. Het is een formele stemming.

Eliane Luys (Regenbooghuis Limburg): Stemmen we nu over een raamwerk, om dan later te finetunen?

Yves Aerts-Jacobs (algemeen coördinator): Wat er nu voorligt, gaan we later geen tegenstrijdige dingen van maken. Stel dat er volgende week van jullie nog input komt die niet verwerkt werd – twee weken geleden kwam er nog een aanbeveling van T-Day – kunnen we dat nog toevoegen. We gaan er nooit dingen uitgooien of tegenstrijdige dingen inzetten. Idee was om een basistekst te maken, zonder tegenstrijdige dingen, om daarop verder te werken – dit verandert elke twee of zes maanden, omdat het niet meer actueel is. Het is een werkdocument voor ons, maar het is belangrijk dat de AV haar goedkeuring geeft. Er is ook een verschil tussen een inhoudelijke tekst en een campagnetekst; dat zit er nu nog niet in. Eens de verkiezingen zijn geweest, gaan we niet met die zestig eisen naar de onderhandelende partijen. Dit is lang en veel, als we verder staan in het traject, gaan we meer concretiseren naar kortere teksten, kortere lijsten, en dat is altijd lastig. Vroeger hadden we drie eisen, en waren we het allemaal eens. Dat is voorbij: nu zijn we met zoveel verschillende elementen bezig, dat je er niet meer drie dingen kan uithalen. We kunnen niet meer op die manier werken; daarom is het een ruimere tekst met veel meer claims. We kunnen niet meer op de oude manier werken. Het is een basis voor ons, we gebruiken die, en we gaan die verfijnen, aanvullen.

Nora De Grootte (Werkgroep T-Day): We moeten misschien de vraagstelling veranderen. Er staat nu 'goedkeuring memorandum', misschien moeten we daar 'goedkeuring werkdocument' van maken?

Ferenc Ballegeer (voorzitter AV): We moeten voorzichtig zijn met de terminologie in de statuten, dat die overeenkomt met de stemming.

Nora De Grootte (Werkgroep T-Day): Het is niet door de verenigingen nagekeken. Het zal al bijgestuurd geweest zijn, maar er is misschien onvoldoende input geweest vanuit de verenigingen.

Yves leest voor uit de statuten.

Yves Aerts-Jacobs (algemeen coördinator): Ik stel voor dat we in het verslag zetten: dit is zoals we het vandaag hebben, maar we zijn als AV geïnformeerd dat het een werkdocument blijft. Dat hebben we de vorige jaren ook gedaan. Dit is nu niet tot maart volgend jaar de enige tekst. Om dat te ondervangen kunnen we dat erbij zetten. We kunnen het ook niet goedkeuren. We kunnen het goedkeuren, met de bemerking dat het veranderlijk is. We zullen jullie zinvolle feedback blijven verwelkomen. In onze statuten staat het nog zoals het vijftwintig jaar geleden was – toen was het logischer, en toen was het ook gemakkelijker.

Ferenc Ballegeer (voorzitter AV): Eisenplatform moet goedgekeurd worden door de algemene vergadering. Het is meer dan enkele algemene principes. Het is statutair noodzakelijk om dit ter stemming voor te leggen, anders heeft de vereniging geen mandaat om er iets mee te doen.

Vragen of opmerkingen over een bepaalde eis mogen na de AV ook gesteld worden aan Eva via e-mail (eva.declerck@cavaria.be)

STEMMING: MEMORANDUM VERKIEZINGEN 2024

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 47
- ▶ Tegen: 2
- ▶ Onthouding: 26

AANPASSING STATUTEN

Yves licht de aanpassing toe.

Na bespreking in het overleg tussen de huizen, wordt voorgesteld om de definitie van een "regenbooghuis" in de Statuten aan te vullen met een extra voorwaarde:

Bijkomend gedachtestreepje (9e streepje) in artikel 1.6. Statuten:

- Wil samenwerken met de andere huizen en met çavaria.

VRAGEN OF OPMERKINGEN

Maarten Van Puymbroeck (Spot On): Heeft deze wijziging een effect op de huidige lijst met Regenbooghuizen?

Yves Aerts-Jacobs (algemeen coördinator): Het heeft geen effect op vandaag. Het heeft een effect op de toekomst: het is om problemen te kunnen opvangen mochten ze zich stellen in de toekomst.

Nance Van Kasteren (Genderspectrum Antwerpen): Ik wil extra toelichting bij het woord 'wil': zijn er extra verplichtingen aan verbonden?

Yves Aerts-Jacobs (algemeen coördinator): De Huizen moeten daar dan samen een antwoord op geven. Het gaat nu om de belangrijkste subsidie die de meeste Huizen ontvangen, vanuit Vlaanderen. Er moeten doelstellingen gerealiseerd worden. Indien één van de Huizen het niet gaat doen in de loop van het jaar, is dat een probleem voor de andere huizen. Daarom is het belangrijk dat er afspraken gemaakt worden. Als een Huis zich terugtrekt is dat niet solidair met de anderen. Dat willen we vermijden. Het is niet de bedoeling om zo snel mogelijk een huis te schrappen.

Luc Lenoor (De Roze Joker): In West-Vlaanderen is er een nieuwe kracht: Regenbooghuis Aan Zee. Hoort dat ook bij jullie, of is dat niet? Edie heeft dat regenbooghuis uit de grond gestampt met hart en ziel.

Yves Aerts-Jacobs (algemeen coördinator): Twee jaar geleden is het Regenbooghuis 'verdwenen'. Op dat moment is de werking van Gelijke Kansen overgenomen door Oost-Vlaanderen. Bedoeling is dat er in West-Vlaanderen terug een eigen werking komt die deel uitmaakt van het netwerk van de Regenbooghuizen en waarbij Gelijke Kansen terug in West-Vlaamse handen kan komen. Dat traject is bezig.

Jacques De Metz (Regenbooghuis Aan Zee): We gaan zorgen dat in West-Vlaanderen onze vzw een stabiele en goedwerkende partner wordt, en dan kunnen we het verdere verloop intern afstemmen.

STEMMING: AANPASSING STATUTEN

Rode & Blauwe stemkaarten

- ▶ Voor: 73
- ▶ Tegen: 1
- ▶ Onthouding: 1

Eef houdt een slotwoord. Iedereen krijgt een digitaal evaluatieformulier van deze AV. De kalender voor 2023 en 2024 wordt overlopen. De meest recente versie van de kalender vind je op www.cavaria.be/kalender.

Bedankt aan iedereen die heeft meegewerkt aan de AV: Ferenc als voorzitter, Ellen en Rik al covoorzitters van het bestuursorgaan, Eef als presentator, de verslagnemers, stemmentellers, iedereen die instond voor de organisatie van de Algemene Vergadering.

Bedankt aan alle vrijwilligers en personeelsleden die zich inzetten voor de LGBTI+ gemeenschap!

Bedankt aan allen om aanwezig te zijn en actief deel te nemen. Tot volgend jaar!

Leuven, 15 april 2023

Ellen Sleeuwaert,

Rik Beckers

Covoorzitters bestuur çavaria