



Jaarplan 2024

ONTWERP 2024 - VERSIE 8 NOVEMBER 2023

VOORBEREIDING TEAM: NAJAAR 2023

BESPREKING BESTUUR: NOVEMBER 2024

GOEDKEURING BESTUUR: JANUARI 2024

BESPREKING & GOEDKEURING AV: APRIL 2024

Dit is een nota van çavaria vzw

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

Inhoud

1.	Leeswijzer	4
2.	Over çavaria	9
2.1.	Korte geschiedenis en statutair doel.....	9
2.2.	Structuur	12
3.	Missie, visie en strategie	15
4.	Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)	16
4.1.	Genderinclusieve samenleving	17
4.2.	Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector	24
4.3.	Onthaal en zelforganisaties in de community	32
4.4.	Gelijke rechten	43
4.5.	Informereren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak	57
4.6.	Een solidaire en inclusieve beweging.....	69
4.7.	Kwalitatieve organisatie uitbouwen	75

1. Leeswijzer

EEN INTEGRAAL BEELD VAN DE WERKING

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

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

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

UITLEG ACTIES JAARPLAN

Om de leesbaarheid en overzichtelijkheid van het document te verhogen, staan de voorbeeldacties uit het beleidsplan 2021-25 in tabelvorm weergegeven. Bij 'overzicht acties 2024' kan je telkens de voorziene acties voor het jaar 2022 vinden, met een eigen nummer en korte uitleg.

SUBSIDIES

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





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


Binnen het departement Welzijn zetten we de eerste stappen richting ondersteuning en waardering van de expertise die binnen çavaria rond het welzijnsthema aanwezig is. De onderwijswerking is sinds vele jaren projectmatig semi-structureel gesubsidieerd. Training en begeleiding aangepast aan andere maatschappelijke actoren (welzijnsactoren, ngo's, bedrijven, overheden, ...) wordt vooralsnog niet structureel gevaloriseerd door de overheid.




Çavaria richtte hiertoe de vzw KLIQ op om tegen correcte kostenvergoeding of via projectsubsidies samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bewerkstelligen in de eigen sector. Vanaf 2021 wordt de sociaal-culturele werking van KLIQ wél structureel gesubsidieerd.


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



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

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

BRUSSELS GEWEST	
	Brussels International (bij çavaria)

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

EUROPESE SUBSIDIES	
	Europa (bij çavaria)

KONING BOUDEWIJNSTICHTING	
	Overhoop (bij çavaria)
	De Warmste Week (bij Lumi)

TERMINOLOGIE

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

Doelgroep

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

Seksuele oriëntatie	<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>Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekking: seksuele en romantische. Romantische en seksuele aantrekking kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo.</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 waarop veel verschillende binaire en non-binaire genderidentiteiten te vinden zijn. Er bestaan dus niet enkel een mannelijke en vrouwelijke genderidentiteiten, maar ook variaties van beide of van geen van beide. Voorbeelden zijn: bigender, man, genderfluïde, non-binair, vrouw... Iemands genderidentiteit hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd. Sommige mensen ervaren geen genderidentiteit, dit noemen we agender.</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</p>

	<p>geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit. Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillende seksekenmerken. Deze twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaamsvariatie. Mensen met seksekenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen hebben een intersekse lichaam (zie intersekse). In de medische wereld worden hun onderling erg verschillende lichaamsvariaties verzameld onder de medische term DSD (zie DSD). 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
- ECM: etnisch-culturele minderheden
- LGBTI+: Engelstalige afkorting voor holebi's, transgender en intersekse personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex)
- Unia: gelijkekansencentrum tegen discriminatie; www.unia.be
- Genderkamer: behandelt klachten op grond van geslacht, genderidentiteit of – expressie binnen de Vlaamse Ombudsdienst; <http://www.vlaamseombudsdienst.be/ombs/nl/gender/gender.html>
- IGVM: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen; <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/>
- IDAHOT: International Day Against Homophobia and Transphobia
- ILGA World: international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association; de wereldkoepel waarbij çavaria is aangesloten; www.ilga.org
- ILGA-Europe & Central-Asia: de Europese afdeling van ILGA; www.ilga-europe.org
- MSM: mannen die seks hebben met mannen; zie ook www.mannenseks.be
- NVR: Nederlandstalige vrouwenraad vzw; koepel van genderorganisaties; www.vrouwenraad.be
- SCW: sociaal-cultureel werk; www.sociaalcultureel.be

2. Over çavaria

2.1. Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie

VOLKSONTWIKKELING EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

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

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

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

GELIJKE KANSEN EN WELZIJN

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

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



In 2010 werd de Holebifederatie dan ook omgedoopt tot '**çavaria**' met als baseline 'opkomen voor holebi's en transgenders'. De naam bestaat uit de begrippen 'ça va' en 'varia'. Het is de naam die de koepel van de Vlaamse holebi- en transgenderorganisaties ook vandaag nog draagt. De naam sluit ook nog steeds sterk aan bij onze geactualiseerde missie waarin de nadruk ligt op welzijn en een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken.

In 2017 werd intersekse opgenomen als thema binnen de werking als expertisecentrum. Met de aansluiting in 2019 van Intersekse Vlaanderen neemt çavaria dit voortaan ook mee op als belangenorganisatie. Dat werd duidelijk gemaakt in çavaria's nieuwe missie en de baseline bij het logo werd aangepast naar 'opkomen voor gender- en seksuele diversiteit'.

UITBOUW VAN EEN REGIONALE EN THEMATISCHE WERKING


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

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



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

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

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

UITBOUW VAN MAATSCHAPPELIJKE VORMING EN BEGELEIDING (KLIQ - ONDERWIJS)

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



Gaandeweg focuste de werking zich meer en meer op het onderwijssysteem: de rol van schooldirecties en leerkrachten, de lerarenopleiding, de CLB's en pedagogische begeleidingsdiensten, de uitgeverijen, enz. Sporadisch werd ook ingegaan op vragen van andere sectoren. De vraag van andere maatschappelijke sectoren oversteeg echter onze

capaciteit. Herhaaldelijk werden pogingen gedaan om een werking en aanbod uit te bouwen en hier financiële ondersteuning voor te vinden. Het werkte erg frustrerend dat sectoren door sensibiliserende acties en campagnes warm gemaakt waren om rond onze thema's te werken, maar er vervolgens geen concreet aanbod was naar begeleiding of aangepaste tools om hiermee aan de slag te gaan.

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

VAN HOLEBIFOON NAAR LUMI



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

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

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

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

UITBOUW INTERNATIONALE WERKING

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

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



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

ENKELE CIJFERS

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

2.2. Structuur

ALGEMENE VERGADERING (AV)

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

De AV bestaat uit afgevaardigden van de aangesloten groepen (inclusief de regenbooghuizen) en afgevaardigden van de vrijwilligerswerkgroepen. Alle aangesloten groepen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen maximum vijf leden afvaardigen naar de jaarlijkse AV. In de hervormingsoefening van afgelopen beleidsperiode (2016-2020) werd de keuze voor een brede algemene vergadering vanuit een basis democratisch model herbevestigd.

BESTUURSORGAAN (BO)

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

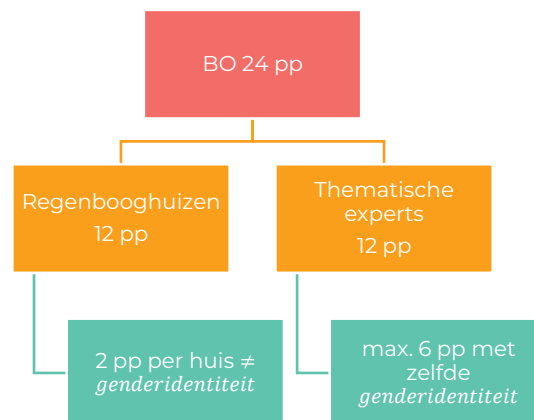
- Twee co-voorzitters van het BO met verschillende genderidentiteit (werking Het BO, agenda en voorzitten vergadering);
- Financieel verantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen);
- Personeelsverantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger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

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

Het bestuursorgaan is samengesteld uit:

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

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



TEAM EN VRIJWILLIGERSWERKGROEPEN

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

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

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

1. **Strategische overleg:** maandelijks overleg met het team dat zich hoofdzakelijk op één specifieke strategische doelstelling (SD) focust, geleid door de coördinator die ook de coach is van de betrokkenen.
2. Operationeel overleg: zelfsturend, terugkomend overleg met teamleden die iets gemeenschappelijks (thema of takenpakket) hebben, maar dat meerdere strategische

doelstellingen overschrijdt. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak. (Bijvoorbeeld 'operationeel overleg onderwijs' of 'operationeel overleg projectmedewerkers'.)

3. **Projectoverleg:** zelfsturend overleg in functie van een project dat in tijd is afgebakend en teamleden van verschillende strategische doelstellingen omvat. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak en timing van het project. (Bijvoorbeeld 'projectoverleg Sparkle'.)

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

3. Missie, visie en strategie

MISSIE

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

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

VISIE

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

STRATEGIE

Çavaria zet zich in voor de rechten en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuele, transgender en intersekse personen, zowel in Vlaanderen als daarbuiten. Daarvoor lobbyen we bij overheden, werken we projecten uit en ondersteunen we aangesloten verenigingen. We trainen toekomstige leerkrachten, ontwikkelen educatief materiaal voor kleuter-, lager en middelbaar onderwijs en geven brochures uit om mensen te informeren. Met KLIQ ontwikkelen we methodieken en geven we vorming en begeleiding aan verschillende sectoren zoals bedrijven, woonzorgcentra, lokale besturen of de asielsector zodat zij zelf aan de slag kunnen rond onze thema's. Onze nieuwssite ZIZO brengt interessante verhalen en nieuws. We zijn een relevante stem in het publieke debat door campagnes, aanwezigheid op sociale media en in reguliere media. Lumi is een luister- en infolijn voor iedereen met vragen over seksuele voorkeur en gender en vormt een meldpunt voor discriminatie.

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

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

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

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

4.1. Genderinclusieve samenleving

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

SUBSIDIES:

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

OD 1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in de schoolomgeving, werkomgeving én directe omgeving om op een intersectionele manier te werken rond gender en seksuele identiteit door middel van een actie of campagne in samenwerking met partners.

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

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

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

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

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

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

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

KLIQ is lid van het Vlaams Netwerk Kies Kleur tegen Pesten en is actief betrokken bij de organisatie van de Vlaamse Week tegen Pesten. Het thema voor het schooljaar is identity based bullying. KLIQ zal actief de LGBTI+ en genderinsteek invullen tijdens de Week tegen Pesten.

OD 1.2.: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

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

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

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

6. We werken samen met fédération Prisme. (1 samenwerkingsovereenkomst) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

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

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

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

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

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

OD 1.3.: Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise bij sleutelactoren binnen onderwijs, werkvloer en directe omgeving en bij anderen die zich hiervoor inzetten, om te zorgen voor een veilige en inclusieve schoolomgeving, werkomgeving en directe omgeving.

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

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

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

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

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

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

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

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

13. We voorzien begeleiding voor scholen. (35 vormingen en 5 trajecten) [KLIQ trainer]

KLIQ zal 40 vormingen en begeleidingsmomenten op maat doen tijdens het schooljaar. Dit in het basis- en middelbaar onderwijs, voor CLB's en het hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers).

We volgen ook 10 trajecten op in scholen. Dit kunnen trajecten zijn volgens het inclusieve schooltraject op maat, maar het kan ook een kleiner traject zijn als het eerste niet haalbaar is voor die school.

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

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

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

We geven advies en (traject)begeleiding aan organisaties binnen sleuteldomeinen over LGBTI+ inclusie. Bijvoorbeeld: documenten nakijken op inclusieve taal, input geven voor infobrochures, vergaderingen bijwonen, brainstormsessies faciliteren, ...

Jaarlijks krijgen we veel vragen vanuit het onderwijs, o.m. van leerkrachten en studenten aan de leerkrachtenopleidingen. We beantwoorden gemiddeld 100 informatievragen en doen 15 adviesgesprekken.

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

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

Met dit nieuwe traject willen we focussen op KMO's en kleinere organisaties. Grote internationale bedrijven verwijzen we door naar Workplace Pride of andere internationale NGO's.

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

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

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

We geven trainingen en coaching aan medewerkers van asielcentra om LGBTI+ sensitief te kunnen werken. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat LGBTI+ personen in de asielprocedure gepast geholpen kunnen worden.

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

We geven vormingen aan Belgische ngo's en diensten van het Belgisch buitenlands

beleid over LGBTI+ inclusie. Hierin wijzen we op de noden van LGBTI+ mensen in buitenlandse contexten en hoe ngo's en overheidsdiensten daarop kunnen inspelen.

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

(2 vormingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We ronden het dekoloniseringsproject met de organisaties Amahoro en Oasis af. Het eindproduct daarvan is een vormingspakket voor Belgische ngo's. Dit gaat over een dekoloniale blik op seksuele en genderdiversiteit. We geven de vorming zowel aan ngo's op aanvraag, of aan platformen waar meerdere ngo's samenkomen.

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

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

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

We rekruteren, verbinden en begeleiden leerkrachten die als vrijwilligers ingezet kunnen worden om binnen scholen te werken aan een LGBTI+ veilig schoolklimaat.

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

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

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

Door kennisuitwisseling willen we het aanbod van KLIQ verbeteren en aanpassen aan de verschillende sectoren zodat de juiste kennis op de juiste plaats geraakt.

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

Via netwerkmomenten willen we een netwerk uitbouwen waarin we ons aanbod kunnen toelichten en verspreiden. Zo kunnen we actoren binnen de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving sneller en beter bereiken en ondersteunen.

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

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

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

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

26. We nemen deel aan het strategisch overleg SD6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Afgvaardigde SD2]

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

OD 2.2: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

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

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

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

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

Lumi is aangesloten bij het Overleg Hulp & Informatielijnen (OHIL). In OHIL delen deze lijnen hun ervaringen en aanpak; en detecteren en bespreken ze thema's die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen (privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak veel- en seksoproepen, enz.)

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

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

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

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

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

Lumi onderhoudt contact met organisaties zoals Sensoa, het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor seksuele en genderdiversiteit.

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

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

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

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

OD 2.3: Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise in de welzijnssector rond de fysieke en mentale gezondheid van holebi's, transgender en intersekse personen.

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

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

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

In 2024 blijft Lumi de veranderende maatregelen opvolgen in afstemming met relevante actoren en passen we de website aangepast indien nodig.

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

We voorzien een aangepast aanbod voor professionals in de sleuteldomeinen welzijn- en gezondheid.

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

We willen de digitale werking inclusiever maken zodat deze toegankelijker is voor iedereen. Hiermee hopen we ook dat we oproepers sneller en beter kunnen helpen of doorverwijzen. Bijvoorbeeld door het integreren van een chatbot.

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

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

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

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

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

Na enkele jaren is een update van de website nodig zodat jonge gebruikers makkelijk informatie kunnen vinden. We zullen de informatie screenen en aanpassen waar nodig.

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

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

42. We organiseren één open vormingsdag voor zorgprofessionals. (1 Vormingsdag) [KLIQ trainer]

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

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

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

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

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

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

Door kennisuitwisseling willen we het aanbod van KLIQ verbeteren en aanpassen voor de hulpverleningssector zodat de juiste kennis op de juiste plaats geraakt.

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

Via netwerkmomenten willen we een netwerk uitbouwen om ons aanbod voor de sector toe te lichten en te verspreiden . Op die manier kunnen we de welzijns- en gezondheidssector sneller en beter ondersteunen.

OD 2.5: Çavaria bepleit het behoud en de versterking van doelgroepgerichte initiatieven en het specifiek werken aan het verhogen van coping- en gezondheidsvaardigheden van holebi's, transgender en intersekse personen, door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

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

Als netwerkorganisatie moet çavaria een veilige omgeving zijn zonder ongewenst gedrag. We moeten hierin een voorbeeldrol opnemen. Hiervoor moeten we materiaal en procedures uitwerken zoals een klachtenprocedure bij Lumi zodat we van daaruit met meldingen aan de slag kunnen gaan. In 2024 evalueren we de procedure die we in 2023 uitwerkten en sturen we die bij waar nodig.

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

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

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

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

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

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

4.3. Onthaal en zelforganisaties in de community

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

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

SUBSIDIES:

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

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

Teamleden die met vrijwilligers werken hebben operationele en strategische overlegmomenten om uit te wisselen over hun ervaringen met vrijwilligers.

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

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

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

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

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

In de tweede helft van 2024 organiseren we een bijkomende AV over het beleidsplan van çavaria voor de periode 2026 tot 2030.

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

Doorheen het jaar zijn er verschillende evenementen voor en door de community. We krijgen vaker de vraag van groepen en/of vrijwilligers om hun externe events te ondersteunen. We willen hen nauwer betrekken en beter ondersteunen.

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

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

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

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

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

KLIQ heeft een vormingsaanbod dat inspeelt op noden en vragen uit de beweging en zo voortdurend geactualiseerd wordt. Bij de uitvoering hiervan werken we zoveel mogelijk samen met ervaringsdeskundige vrijwilligers. Daarnaast ondersteunen we lidverenigingen die zelfstandig vorming en begeleiding aanbieden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De lokale regenbooghuizen werken op lokaal niveau aan gelijke kansen voor LGBTI+ personen. Çavaria doet de algemene coördinatie van dit dossier. Dit is o.a. het opstellen van het jaarplan, jaarverslag, faciliteren van overlegmomenten, financiële administratie en inhoudelijk ondersteunen van de huizen. Het jaarplan van de regenbooghuizen kan je online in een afzonderlijk document terugvinden.

65. We coördineren het project veiligere omgevingen. (1 project) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

Hiervoor doen we de inhoudelijke en financiële rapportage, volgen we de planning van het project op en onderhouden we contact en communicatie met de subsidiegever

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

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

67. We voorzien evaluatie en coaching voor Lumi vrijwilligers. (1 gesprek per vrijwilliger) [Lumi medewerker]

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

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

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

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

Minstens zes keer per jaar organiseren we voor de vrijwilligers een intervisiemoment. Door anonimiteit kunnen vrijwilligers niets delen van hun ervaringen in het vrijwilligerswerk. Een intervisie is het moment om dit te doen in gedeelde anonimiteit. Het verhoogt ook het groepsgevoel en uiteraard bespreken we hier de aanpak, moeilijkheden enz. van het werk. Bovenop de intervisies voorzien we jaarlijks ook 2 vormingsmomenten over relevante thema's. We plannen ook één teamuitstap.

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

Minstens zes keer per jaar organiseren we voor de vrijwilligers een intervisiemoment. Door anonimiteit kunnen vrijwilligers niets delen van hun ervaringen in het vrijwilligerswerk. Een intervisie is het moment om dit te doen in gedeelde anonimiteit. Het verhoogt ook het groepsgevoel en uiteraard bespreken we hier de aanpak, moeilijkheden enz. van het werk. Bovenop de intervisies voorzien we jaarlijks ook 2 vormingsmomenten over relevante thema's. We plannen ook één teamuitstap.

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

Vrijwilligers kunnen vrijblijvende deelnemen aan een verbindend teambuildingsmoment om hun netwerk te vergroten met andere vrijwilligers en ervaringen te delen.

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

We garanderen een vlotte bereikbaarheid door de permanenties te coördineren.

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

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

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

Om het verloop van vrijwilligers te compenseren is een jaarlijkse opleiding nodig. Lumi ambieert echter geen status quo maar groei en wil dus zoveel mogelijk vrijwilligers opleiden als haalbaar is. De opleiding behelst een intakegesprek, verschillende modules in de e-learning en minstens 8 avonden opleiding rond gesprekstechnieken, rollenspelen en vorming rond thema's als SOGIE, soa's & hiv, discriminatie en suïcide. Na de theoretische opleiding (e-learning en opleidingsavonden) lopen de nieuwe vrijwilligers nog even mee met ervaren vrijwilligers voor ze zelfstandig aan de slag gaan.

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

Indien er projectmiddelen gevonden worden zal Lumi inzetten op expertisedeling met onthaalvrijwilligers van de regenbooghuizen. Hiervoor zetten we in eerste instantie in op een samenwerking met Casa Rosa om het onthaal te kunnen uitbreiden. Dit onthaal hoeft dan niet noodzakelijk in het huis te gebeuren of op de reguliere uren.

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

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

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

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

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

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

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

We willen beter outreachend werken. We willen ervoor zorgen dat de kennis en het ondersteuningsaanbod bekend raken bij de bredere beweging en kwetsbare deeldoelgroepen. Hiervoor vertrekken we van het nabijheidsprincipe, waardoor we in de toekomst nog dichterbij de community kunnen staan als organisatie.

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

We verleggen de focus van de Take Care campagne van welzijnbevorderende activiteiten naar activiteiten die kruispuntdenken stimuleren. We willen hiermee verenigingen ondersteunen in hun werking, onderlinge verbinding tussen verenigingen bekomen en hen aanzetten om een meer inclusieve werking uit te bouwen.

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

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

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

Om een verminderd welzijn te voorkomen en te remediëren is het belangrijk dat het socio-cultureel werk veilig is voor LGBTI+ personen. Als netwerkorganisatie hebben we een voorbeeldrol. We moeten vrijwilligers en aangesloten groepen inspireren en stimuleren én dus ook zelf werk maken van veilige(re) omgevingen zodat (S)GG geen kans krijgt. We geloven dat we dit enkel kunnen bereiken samen met alle vrijwilligers, deelnemers, omstaanders en aangesloten groepen. Hiervoor werken we de nodige instrumenten en procedures uit en passen we die toe.

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

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

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

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

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

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

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

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

We organiseren een evenement dat volledig in het teken staat van seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Een brede waaier aan werkwinkels zorgt ervoor dat er voor elk wat wils is, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. We betrekken steeds meer kruispunten en werken in op de actuele situatie.

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

We organiseren een trefdag voor en door trans en non-binaire personen en hun omgeving. Met deze dag vol interessante en interactieve workshops informeren, sensibiliseren en empoweren we de deelnemers. We willen de achterban nog meer betrekken bij de organisatie.

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

Jaarlijks organiseren we Sparkle, een ontmoetingsmoment waar verbinden en ontmoeten centraal staan. Dit avondevent is bedoeld voor zowel de LGBTI+ community, hun bondgenoten en iedereen die iets doet voor de LGBTI+ community. Bij de voorbereiding en uitvoering van dit event trachten we safe spaces te voorzien en te verzekeren. Daarnaast proberen we te sensibiliseren en mensen te activeren om engagement te tonen. We nemen tot slot tijd om te vieren onder de noemer SPARKLE.

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

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

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

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

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

We geven in 2024 extra aandacht aan personen op het kruispunt met etniciteit en LGBTI+. we doen drie uitwisselingsmomenten om het thema levend te houden en gepaste acties te ondernemen.

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

In een eerste fase onderzoeken we welke projecten we in de toekomst kunnen doen om deze doelgroep te versterken. Dit kan in samenwerking met huizen, verenigingen of een hiervoor op te richten werkgroep, maar steeds met de doelgroep zelf.

Op basis van onze bevindingen organiseren we in een tweede fase een testactiviteit.

Dit zal worden uitgevoerd door een stagiair.

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

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

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

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

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
- ▶ DGD
- ▶ Projectmiddelen (Overhoop, AMIF)

SD4 spitst zich toe op beleidswerk. Hieronder verstaan we:

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

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

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

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

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

We volgen jaarlijks de stand van zaken op van de eisen van het eisenplatform van 2019. Zo hebben we een overzicht van wat we ondertussen bekomen hebben en welke zaken we nog moeten belobbyen.

96. We screenen de verkiezingsprogramma's op LGBTI+ inclusie. (7 screenings) [Coördinator beleid en communicatie]

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

97. We bepalen de inhoud van çavaria's verkiezingsdebat. (1 draaiboek) [Coördinator beleid en communicatie]

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

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

Wanneer de verkiezingsresultaten bekend zijn, brengen we onze beleidseisen nog eens onder de aandacht van de relevante politieke partijen. Dit met als doel dat ze onze beleidseisen meenemen in de regeerprogramma's die ze opstellen. Dit kunnen gesprekken zijn, publieke communicatie, ...

99. We evalueren de impact van ons beleidswerk. (4 evaluaties) [Beleidsmedewerkers]

Wanneer we beleidsmatige acties doen, zoals lobbygesprekken, parlementaire vragen, ...

bepalen we duidelijke doelen en evalueren we nadien de uitkomst van de actie. Dit om ons beleidswerk steeds te verbeteren.

**100. We dragen bij aan initiatieven van internationale LGBTI+ koepels. (Vraaggestuurd)
[Coördinator beleid en communicatie]**

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

**101. We bepalen/updaten onze standpunten. (1 nieuw standpunt/update)
[Beleidsmedewerkers]**

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

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

De beleidsmedewerkers werken strategienota's uit om çavaria's doelstellingen te bekomen, zoals de nota's rond onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving, welzijn en asiel en migratie. De verantwoordelijke beleidsmedewerkers evalueren elk jaar de strategie en stellen die bij waar nodig.

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

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

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

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

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

We ontwikkelen inhoudelijke voorstellen om op externe financieringsmogelijkheden in te tekenen. Dit doen we hoofdzakelijk voor de prioritaire thema's onderwijs, directe sociale omgeving, welzijn en internationaal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

110. We bepalen de inhoudelijke insteek van Sparkle. (1 advies) [Beleidsmedewerkers]

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

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

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

T11. We ontwikkelen, implementeren en evalueren de strategie over onze internationale werking. (1 evaluatie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Om onze internationale doelstellingen te bereiken, stellen we een interne strategie op. Die omvat acties zoals lobbywerk, sensibilisering, kennisdeling en vorming. Jaarlijks doen we een evaluatie van de opgestelde strategie en stellen we die bij waar nodig.

T12. We sensibiliseren en lobbyen bij sleutelactoren van het Belgisch buitenlands beleid. (1 lobbygesprek, 4 vormingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

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

T13. We dienen een aanvraag in voor een erkenning als Belgische ngo. (1 strategie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We werken de volledige erkenningsprocedure en screeningsprocedure uit om als Belgische ngo erkend te worden.

T14. We stemmen af met actoren van het Belgisch Buitenlands beleid. (2 samenwerkingen) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

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

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.

T15. We voeren gezamenlijke lobbygesprekken met partners uit çavaria's internationale werking. (Vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

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

T16. We evalueren het resultaat van de tools rond safe(r) spaces. (3 bevestigingen, 1 analyse) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

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

T17. We doen beleidsaanbevelingen over safe(r) spaces. (1 rapport met beleidsaanbevelingen) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

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

T18. We werken mee aan onderzoek naar de noden van KMO's rond seksuele en genderdiversiteit. (1 onderzoek met aanbevelingen) [Beleidsmedewerker onderwijs]

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

T19. We werken mee aan onderzoek naar het welzijn van LGBTI+ personen van kleur. (1 onderzoek met aanbevelingen) [Beleidsmedewerker welzijn en directe sociale omgeving]

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

120. We doen onderzoek naar de rol die leeftijd speelt bij zelfidentificatie als LGBTI+ persoon in Vlaanderen (1 onderzoek met aanbevelingen) [Beleidsmedewerker welzijn en directe sociale omgeving]

In vormingen, bij lobbywerk, gesprekken met mensen die wel of geen deel uitmaken van de LGBTI+ community in Vlaanderen zeggen mensen dat jongeren zich vandaag sneller identificeren als LGBTI+ persoon. Er bestaat onderzoek hierover in het buitenland. Voor Vlaanderen is er nog geen onderzoek. Samen met een thesisstudent willen we hier data over verzamelen.

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

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

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

Via een onderzoek zullen we een beter zicht hebben op de noden van KMO's om aan LGBTI+ inclusie te werken op de werkvloer. Op basis van die resultaten bepalen we acties om aan die noden tegemoet te komen. Dit kan bijvoorbeeld nieuw materiaal zijn, een werkgroep, lobbyacties, ... Bij nieuw materiaal geven we input aan KLIQ voor de nieuwe tools.

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

We stemmen die af op de resultaten van het diepteonderzoek uit 2023 naar de noden van LGBTI+ personen en professionals in de asielopvang.

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

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

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

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

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

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

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

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

128. We organiseren een studiedag voor onderwijsprofessionals in het basisonderwijs (1 studiedag, 75 professionals) []

We informeren onderwijsprofessionals in het basisonderwijs over de noodzaak om in te zetten op gender en seksuele diversiteit op de basisschool, en hoe ze dat kunnen doen.

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

Hiervoor werken we samen met partnerorganisaties, zoals Wel Jong en het Transgender Infopunt.

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

We voorzien info voor 3 informatieve tools:

- voor de LGBTI+ jongeren zelf
- voor 'familiale' directe sociale omgeving (bv. (pleeg)ouders, broers, zussen, grootouders en andere 'familiale' zorgfiguren)

- voor de 'institutionele' directe sociale omgeving (bv. professionals in internaten, jeugdzorg ... waar LGBTI+ kinderen en jongeren verblijven)

131. We bevragen beleidsmatige noden binnen çavaria. (2 bevragingen) [Coördinator beleid en communicatie]

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

132. We delen beleidsinformatie binnen çavaria. (Vraaggestuurd) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

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

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

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

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

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

135. We ondersteunen de uitwerking van het beleidsplan 2026-2030. (2 inputacties) []

We delen onze beleidskennis voor de inhoud van het beleidsplan.

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

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

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

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

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

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

We formuleren een voorstel van database om onderzoek bij te houden. Dit o.b.v. verschillende criteria, zoals datum publicatie, geografische focus, thema, doelgroep, kwaliteit, ...

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

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

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

**140. We nemen deel aan externe onderzoeksprojecten. (vraaggestuurd)
[Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]**

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

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

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

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

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

Het LGBTQ-Forum is een netwerk van onderzoekers en medewerkers uit diverse middenveldorganisaties die met seksuele en genderdiversiteit bezig zijn. Jaarlijks zijn er normaal twee momenten waar leden hun huidige en toekomstige projecten kunnen voorstellen. Het LGBTQ-Forum probeert zo op een informele manier kennisdeling en samenwerking te stimuleren. Afhankelijk van de agenda bepalen we wie deelneemt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

148. We organiseren een 'netwerk welzijn' met relevante leden en partners. (4 vergaderingen, 1 externe spreker) [Beleidsmedewerker welzijn]

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

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

We delen ervaringen en kennis die relevant zijn voor internationale solidariteit met LGBTI+ personen met lidverenigingen en partnerorganisaties tijdens een gezamenlijk overleg.

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

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

4.5. Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak

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

SUBSIDIES:

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

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

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

De Vlaamse administratie organiseerde in 2022 een onderzoek zodat de samenwerking tussen het GK middenveld beter kan. Çavaria zal hier ook in 2024 aan meewerken. Waar nodig nemen we deel aan overlegmomenten, bevragingen en acties.

152. We doen onderzoek naar de bewoording van onze doelgroep - onder voorbehoud (bevestiging unief) (1 onderzoek) [Beleidsmedewerker communicatie]

We willen begrijpen hoe verschillende terminologie om çavaria's doelgroep te beschrijven, overkomt bij de communicatiedoelgroepen van çavaria.

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

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

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

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

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

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

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

We brengen de huisstijlen van çavaria, Lumi en KLIQ in overeenstemming met de

vernieuwde merkenstrategie om de link tussen de verschillende merken visueel te versterken.

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

Dit houdt in:

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

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

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

Dit houdt in: (check acties)

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

Dit doen we o.a. voor de nieuwe pagina's van Lumi over het kruispunt LGBTI+ en etniciteit en over de aanpassing van de Lumi website voor jongeren.

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

Dit houdt in

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

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

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

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

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

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

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

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

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

We bieden ondersteuning via o.a.

- communicatie via çavaria's eigen kanalen over çavaria's beleid qua personeel, maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), ongewenst gedrag, ...
- verspreiding vacatures
- eindredactie

- communicatie i.h.k.v. fundraising
- beeldvorming van çavaria's personeel op de website
- ondersteuning en input bij projectvoorstellen
- foto's voor en communicatie over de webshop

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

Bij projecten waarbij çavaria communicatief de lead heeft:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

We testen de aanbeveling van de merkenstrategie om de band tussen KLIQ en (potentiële) klanten te versterken via nieuwsbrieven. We ontwikkelen het idee, voeren het uit en evalueren het effect.

181. We herwerken çavaria's woordenlijst. (1 herwerking) [Coördinator beleid en communicatie]

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

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

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

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

) [Beleidsmedewerker communicatie]

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

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

Samen met Gelijke Kansen Vlaanderen werken we aan het verspreiden van laagdrempelige informatie over LGBTI+. We bekijken welke communicatiemiddelen daar het best voor zijn. We focussen ook op Intersekse personen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Onze communicatie zorgt er mee voor dat:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**196. We zenden een spot uit op de VRT - onder voorbehoud van goedkeuring (1 spot)
[communicatiemedewerker, creative manager]**

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

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

In foto's, tekeningen of video', tonen we de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. We zorgen dat zoveel mogelijk subdoelgroepen en kruispunten zichtbaar zijn.

**198. We nemen deel aan de diversiteitscel van de VRT. (vraaggestuurd)
[Beleidsmedewerker communicatie]**

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

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

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

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.

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

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

201. We volgen ontwikkelingen over de metaverse. (1 infonota) [Beleidsmedewerker communicatie]

We verzamelen meer informatie over de metaverse en bekijken hoe we er eventueel op kunnen inzetten.

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

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

4.6. Een solidaire en inclusieve beweging

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

SUBSIDIES:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Wanneer het personeels- en vrijwilligersbeleid aangepast moet worden, geven we advies vanuit kruispuntdenken.

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

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

Zowel de het bestuursorgaan, de leidinggevenden, de vertrouwenspersonen en de andere werknemers volgen de vormingen. De vorming over gender kan ofwel fysiek gegeven worden, ofwel via çavaria's e-learning.

208. We maken de vorming over gender onderdeel van het vormingsbeleid (1 aanpassing van vormingsbeleid) [HR-medewerker]

We nemen de vorming van KLIQ over gender op in het vormingsbeleid zodat teamleden weten dat ze die steeds kunnen volgen om hun kennis te vergroten of op te frissen.

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

Over welk kruispunt we vorming volgen naast gender, bepalen we via een bevraging bij het personeel. We zien die vorming als de start van een leertraject over het kruispunt (o.b.v. de doelstelling in het vijfjarig beleidsplan), en niet als een eenmalig initiatief.

210. We volgen een traject rond armoede. () []

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

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

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

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

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

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

Grondig werk rond kruispuntdenken vraagt personeelstijd en expertise, waarvoor we externen naar willen vergoeden. Hiervoor zoeken we naar nieuwe financiering.

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

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

215. We stellen een 'kruispuntenchecklist' op. (1 kruispuntenchecklist) [Coördinator beleid en communicatie]

We maken een kruispuntenchecklist waarmee we kunnen afoetsen of een actie of beslissing moeilijkheden kan veroorzaken. Dit zet ons er tegelijk toe aan om eventuele oplossingen te zoeken die hieraan tegemoet komen.

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

In 2023 maakten we een kruispuntenchecklist. In 2024 voeren we die in voor acties in het jaarplan.

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

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

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

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

219. We versterken de kerncompetentie kruispuntdenken via vorming. (1 vorming) [HR-medewerker]

We geven de vorming van KLIQ over kruispuntdenken aan teamleden.

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.

220. We ondersteunen de uitwerking van het beleidsplan 2026-2030. (2 inputacties) []

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

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

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

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

Çavaria wil bouwen aan solidariteit tussen de LGBTI+ gemeenschap in Vlaanderen en buitenlandse LGBTI+ activisten en verenigingen. Om dit te bekomen, verspreiden we informatie over seksuele en genderdiversiteit in het buitenland en waarom solidariteit nodig is. We informeren hoe de community hier zich kan inzetten voor seksuele en genderdiversiteit wereldwijd en bieden daarbij steun waar mogelijk.

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

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

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

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

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

Op regelmatige basis vragen partnerorganisaties ons om hun campagne mee te verspreiden via onze eigen kanalen. Dat kan gaan over campagnes waar we actief aan hebben meegewerkt, maar ook over campagnes waar çavaria niet zelf in betrokken is. Hiermee willen we het bereik dat çavaria doorheen de jaren opbouwde, op een solidaire manier inzetten om andere bewegingen te ondersteunen.

4.7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

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

SUBSIDIES:

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

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

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

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

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

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

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

227. We bepalen het personeelsbeleid en voeren het uit. (5 gesprekken) [HR-medewerker, coördinatieteam]

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

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

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

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

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

230. We doen een denkoefening over de fysieke en emotionele veiligheid van teamleden. (1 denkoefening) [HR-medewerker]

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

231. We hebben een dynamisch personeelsbeleid. (1 waarderingsbeleid en 1 workationpolicy) [HR-medewerker]

Elk jaar nemen we enkele elementen uit het personeelsbeleid onder de loep. We evalueren of elementen nog van toepassing of nodig zijn voor onze organisatie, of deze nog overeenkomen met de wettelijke bepalingen en passen deze indien nodig aan. In 2024 bekijken we het waarderingsbeleid en de workationpolicy.

232. We hebben een interne preventieadviseur. (1 preventieadviseur met erkende opleiding) [HR-medewerker]

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

233. We hebben een externe preventieadviseur. (1 contract bij IDEWE) [HR-medewerker]

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

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

Het Wellfie-resultaat is een risico-analyse en is de indicator voor het psychosociaal welbevinden van de teamleden, wat rechtstreeks samengaat met het personeelsverloop en uitval wegens burnout. Op basis van de wellfie stellen we jaarlijks een actieplan psychosociaal welzijn op met een aantal potentiële preventieve acties.

235. We hebben aandacht voor het psychosociaal welzijn op het werk. (1 actieplan) [HR-medewerker]

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

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

De werkgroep personeel komt 2 maandelijks samen. Naast de opvolging van het actieplan psychosociaal welzijn behandelen zij vragen uit de ideeënbuis en ad hoc projecten.

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

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

238. We informeren het bestuursorgaan over het personeelsbeleid. (2 geupdatete organogrammen) [HR-medewerker]

Op het bestuursorgaan wordt het personeelsbeleid jaarlijks geagendeerd en het organogram op regelmatige basis gedeeld. Bij grote problemen wordt de personeelsverantwoordelijke van het bestuursorgaan geconsulteerd.

239. We informeren het bestuursorgaan over het personeelsverloop. (1 analyse personeelscijfers) [HR-medewerker]

Op het bestuursorgaan worden de trends en cijfers van het personeel geanalyseerd en gedeeld met het bestuursorgaan

240. We hebben een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers. (1 update werkgelegenheidsplan) [HR-medewerker]

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

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

We doen jaarlijks een check van de toepassing van de GDPR-wetgeving. De HR-medewerker maakt steeds de GDPR-reflex bij nieuwe initiatieven en werkwijzes.

242. We experimenteren met het concept 'collectieve sluiting'. (1 evaluatie collectieve sluiting) [HR-medewerker]

Bij de herziening van het arbeidsreglement in 2023 schrapten we het collectief verlof. Om toch een periode van gezamenlijke deconnectie te hebben, testen we in 2024 het concept collectieve sluiting uit, waar we gesloten zijn naar de buitenwereld en er intern geen overlegmoment gepland worden. Na deze testperiode volgt er een evaluatie van dit concept.

243. We voorzien ondersteuning en coaching voor de leidinggevenden. (1 dag opleiding, 2 intervisies) [HR-medewerker]

We zetten in op waarderende en coachende leidinggevenden. Hierin worden ze ad hoc ondersteund door de medewerker HR, naast één dag per jaar opleiding rond leidinggevende vaardigheden en een coachingsankermoment (intervisie) per kwartaal.

244. We streven naar een divers medewerkersbeleid. (1 actie) [HR-medewerker]

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

245. We benoemen kruispuntdenken als kerncompetentie. (1 kerncompetentie kruispuntdenken) [HR-medewerker]

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

246. We implementeren en evalueren het beleid ongewenst gedrag. (3 clausules, 1 evaluatiemoment) [HR-medewerker]

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

247. We evalueren de gesprekscyclus. (1 herwerkte functioneringscyclus) [HR-medewerker]

In 2022 voerden we een nieuwe gesprekscyclus in. In 2023 evalueerden we de cyclus. In 2024 herwerken we de cyclus op basis van de evaluatie.

248. We bevragen in de gesprekscyclus of teamleden moeilijkheden ervaren bij personeelsbeleid. (1 aanpassing van vragen in gesprekscyclus) [HR-medewerker]

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

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

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

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

In kader van het Vlaams Opleidingsverlof doen we in 2024 een denkoefening hoe we dit wettelijk verlof kunnen inpassen in ons personeelsbeleid.

251. We organiseren een workshop rond netwerken. (1 workshop) [HR-medewerker]

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

252. We doen een teambuilding met het volledige team. (1 teambuildende activiteit) [HR-medewerker]

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

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

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

254. We vernieuwen het stagebeleid. (1 stagebeleid) [HR-medewerker]

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

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

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

256. We nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [HR-medewerker]

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

257. We hebben een onthaalprocedure voor nieuwe medewerkers. (1 onthaalprocedure) [HR-medewerker]

Çavaria vindt het belangrijk om nieuwe medewerkers een warm welkom te geven. Een belangrijk element hiervoor is om hen de eerste weken goed op te vangen en de nodige informatie te geven. Hiervoor werkten we in 2023 een onthaalprocedure uit die zich focust op een planning voor de eerste weken, informatie over de organisatie en het takenpakket

door verschillende collega's en een informeel welkomsmoment. In 2024 doen we kleine aanpassingen die nodig blijken na implementatie.

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

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

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

Teamleden worden over de mogelijkheid, het nut en de mogelijke bijwerkingen van de griepspruit geïnformeerd.

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

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

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

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

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

Maandelijks delen we de successen en projecten van één deelteam met het volledige team op het teammoment. We deelen een kort verslag met het bestuursorgaan.

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

Onderzoek heeft aangetoond dat medewerkers beter presteren als ze zich deel vormen van een team en zo werken naar een gemeenschappelijk doel. We zetten met çavaria

bewust in op het vormen van banden tussen medewerkers. Er is een budget en een kader voorzien voor de coördinatoren.

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

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

265. We hebben een marktconform en aantrekkelijk loonpakket. (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator]

We onderzoeken de mogelijkheden voor loonoptimalisatie (bv: verhoging van de maaltijdcheques (2022), fietsleasing (2023), hospitalisatieverzekering (2024), Bluebike als woonwerkverkeer (2024),...

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

266. We hebben een marktconform en aantrekkelijk loonpakket. (1 onderzoek) [Zakelijk coördinator]

We vergelijken ons loonpakket met vergelijkbare organisaties.

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

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

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

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

269. We communiceert over de uitgevoerde activiteiten via een jaarverslag. (1 jaarverslag) [Coördinatieteam]

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

270. We communiceren over de toekomstige activiteiten via een jaarplan. (1 jaarplan) [Coördinatieteam]

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

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

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

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

Wanneer we een project opstellen overziet de procescoördinator dat alle stappen gevolgd worden en de nodige personen betrokken zijn bij de ontwikkeling. Het draaiboek werd in 2023 uitgewerkt. In 2024 voeren we het uit en evalueren we het.

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

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

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

Als basis voor deze digitale opruimdag gebruiken we het ordeningsplan.

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

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

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

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

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

Uniformiteit in de naamgeving van documenten maakt het gemakkelijker om snel het juiste document terug te vinden. Hiervoor dient iedereen dezelfde naamgevingsstructuur te hanteren. Jaarlijks overlopen we deze structuur met het team.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jaarlijks controleren we de hardware.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Om digitale zelfredzaamheid bij de werknemers te stimuleren updaten we de IT-helpdesk

met nieuwe relevante informatie op basis van de vragen die binnenkomen bij de IT-medewerker.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In 2025 zullen çavaria, KLIQ en Lumi fusioneren. Hierdoor zal er in 2025 maar één boekhoudossier zijn. De voorbereiding van het nieuwe samengevoegde dossier doen we in 2024. Daarnaast archiveren we de 'oude' dossiers op een manier waardoor naslag nog mogelijk blijft.

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

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

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

Çavaria werkt met vijfjaarlijkse beleidsplannen. Het huidig plan loopt t.e.m. 2025. We willen voldoende tijd hebben om het beleidsplan voor de periode 2026 t.e.m. 2030 op te stellen. Daarom startten we in 2023 met de voorbereiding en ronden we in 2024 het proces af.

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

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

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

We informeren de achterban over onze legatenwerving op de çavariasalons. Hierop worden donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten op uitgenodigd om extra info te verlenen over de organisaties. Vrijblijvend wordt door een juridisch fiscaal expert extra informatie verleend over fiscaalvriendelijke mogelijkheden om çavaria op te nemen in hun nalatenschap. Op deze avonden wordt er tevens ingezet op verbinding tussen de aanwezigen.

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

Om schenkers die een gift van meer dan 40 euro doen een fiscaal attest te kunnen bezorgen dient een vereniging erkend te zijn door de FOD financiën. Elke 6 jaar moet de erkenning opnieuw worden opgevraagd. Bijkomend vragen we jaarlijks het lidmaatschap van het VEF (Vereniging voor ethiek in de fondsenwerving) aan.

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

In 2023 schreven we een nieuw fundraisingsplan. In 2024 bepalen we samen met het bestuursorgaan prioriteiten en werken we eerste acties uit.

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

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

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

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

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

Jaarlijks maken we een inventaris op.

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

Jaarlijks maken we een analyse van de cijfers.

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

Rekening houdend met ons MVO-beleid en commerciële trends breiden we het aanbod op de webshop uit.

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

De drukste periode voor de webshop is standaard rond IDAHOT. Rond dit moment zetten we extra in op promo om te webshop te boosten.

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

In 2023 ontwikkelden we een onkostentool om de drempels voor het indienen van onkosten te verlagen. In 2024 implementeren we deze tool en testen we of drempels effectief verlaagd zijn.

312. We hebben een zicht op de totale kost van één personeelslid. (1 berekening) [Medewerker Subsidies]

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

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

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

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

Als NGO zullen we geconfronteerd worden met nieuwe uitdagingen in het opvolgen van grote internationale subsidiedossiers. We bevragen andere NGO's naar tips & tricks hoe hiermee om te gaan.

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

Met behulp van de cijfers van de analytische boekhouding van 2023 maken we een analyse van de inkomsten en uitgaven per thema.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

323. We voorzien onze teamleden van ergonomisch thuiswerkmateriaal. (1 bevraging) [HR-medewerker]

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

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

We doen jaarlijks een brandoefening in het gebouw in Gent zodat de medewerkers weten wat ze moeten doen als het brandt.

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

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

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

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

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

Çavaria zet in op een duurzaam en maatschappelijk aankoopbeleid. Om het team hierin extra te ondersteunen voorzien we een niet-limitatieve lijst met leveranciers die passen in

het MVO-beleid. Hierbij baseren we ons op een nodenbevraging bij het team, analyse van huidige leveranciers en onderzoek naar alternatieven.

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

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

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

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

In het kantoor van Antwerpen voorzien we een vast vergaderscherm in de vergaderzaal Yasmine.

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

We vormen een recent vrijgekomen kantoorruimte in Gent om tot een aangename werkplek.

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

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

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

We denken samen met de huizen (Casa Rosa in Gent en Het Roze Huis in Antwerpen) na over hoe we van de werkplek een veilige omgeving maken.

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

We vernieuwen de signalisatie aan de voordeur van het gebouw in Gent en voorzien een systeem waarmee bezoekers ons kunnen laten weten dat ze zijn toegekomen.

OD 7.6: Çavaria bouwt zijn logistiek management kwalitatief uit

/