



Jaarverslag 2023

VOORBEREIDING TEAM: JANUARI 2024

BESPREKING BESTUUR: FEBRUARI 2024

GOEDKEURING BESTUUR:

BESPREKING & GOEDKEURING AV:

Dit is een nota van çavaria vzw

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

Inhoud

1.	Leeswijzer	4
2.	Over çavaria	10
2.1.	Korte geschiedenis en statutair doel.....	10
2.2.	Structuur	13
3.	Missie, visie en strategie	16
4.	Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)	17
4.1.	Genderinclusieve samenleving	18
4.2.	Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector	25
4.3.	Onthaal en zelforganisaties in de community	33
4.4.	Gelijke rechten	46
4.5.	Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak	57
4.6.	Een solidaire en inclusieve beweging.....	71
4.7.	Kwalitatieve organisatie uitbouwen	78

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

Bij 'overzicht acties 2023' kan je telkens de acties vinden die we deden in 2023. Elke actie heeft een eigen nummer. We geven ook een korte uitleg over wat we deden.

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 2023 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	
	Gelijke Kansen (bij çavaria)
	Asylum, Migration and Integration Fund (bij KLIQ)

EUROPESE SUBSIDIES	
	Europa (bij çavaria)

KONING BOUDEWIJNSTICHTING	
	De Warmste Week (bij çavaria)

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	<p>Een letterwoord dat staat voor <u>h</u>omoseksueel, <u>l</u>esbisch en <u>bi</u>+. De term is ontstaan in België, en wordt gebruikt als verzamelnaam om in een keer naar de verschillende seksuele oriëntaties te verwijzen.</p> <p>Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-holebi</p>
Trans(gender)	<p>Een term die beschrijft dat het geslacht dat je toegewezen werd bij de geboorte niet overeenkomt met je genderidentiteit. Als je bij de geboorte bijvoorbeeld het vrouwelijk geslacht toegewezen werd, maar je voelt je geen vrouw, dan ben je trans of transgender. Als dit wel overeenkomt dan ben je cisgender.</p> <p>Bij personen gebruik je transgender of trans als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender. Zeg dus 'trans(gender) persoon' en niet 'een transgender' of 'een trans(gender)persoon'.</p> <p>Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-transgender</p>
Intersekse	<p>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.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</p>

Thematiek

Seksuele oriëntatie	<p>Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Van wie word je opgewonden, met wie wil je seks hebben? Seksuele oriëntatie kan veranderen van richting, intensiteit en doorheen de tijd. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluiditeit.</p> <p>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, genderfluide personen... (genderidentiteit) er net als sommige cisgender vrouwen voor kiezen om een jurk te dragen (genderexpressie). Iemands genderidentiteit hoeft niet overeen te komen met de genderexpressie die door de gendernorm daarbij verwacht wordt.</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, genderfluide, non-binair, vrouw... Iemands genderidentiteit hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd. Sommige mensen ervaren geen genderidentiteit, dit noemen we agender.</p> <p>De cisgendernorm gaat uit van maar twee genderidentiteiten en een strikte tweedeling daartussen: mannen enerzijds en vrouwen anderzijds. Deze norm komt niet overeen met de grote variatie aan genderidentiteiten op het genderspectrum, en de manier waarop veel personen zichzelf benoemen.</p>

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

Lijst van veelgebruikte afkortingen

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

2. Over çavaria

2.1. Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie

VOLKSONTWIKKELING EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

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

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

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

GELIJKE KANSEN EN WELZIJN

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

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



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

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

UITBOUW VAN EEN REGIONALE EN THEMATISCHE WERKING


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

In 2017 kwam er een belangrijke wijziging in de structuur van de beweging. Door het afschaffen van de provinciale bevoegdheden (en bijhorende middelen) voor welzijn, cultuur en gelijke kansen, werd samen met çavaria ondersteuning gevraagd bij de Vlaams minister voor Gelijke Kansen **om een regionale 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:

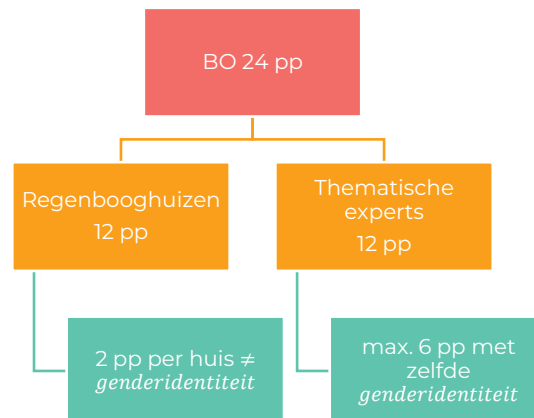
- Twee co-voorzitters van het BO met verschillende genderidentiteit (werking Het BO, agenda en voorzitten vergadering);
- Financieel verantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen);
- Personeelsverantwoordelijke (BO informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger 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 voorzien een KLIQ bladwijzer die duidelijk het aanbod toont voor de verschillende sleuteldomeinen. (1 bladwijzer) [KLIQ trainer]

Om ervoor te zorgen dat we tijdens vormingen, netwerkmomenten... makkelijk kunnen doorverwijzen naar het volledig aanbod voor sleutelactoren, maakten we een bladwijzer met QR-code . Zo kunnen we mensen op eenvoudige manier informeren en sensibiliseren over verschillende thema's die KLIQ opneemt.

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

KLIQ startte in het schooljaar 2022 – 2023 een partnerschap met de campagne PAARS. We deelden onze expertise rond het ontwikkelen van didactisch materiaal en handvaten voor leerkrachten. We gaven ook trainingen en webinars over hoe scholen de campagne PAARS kunnen gebruiken als opstap voor 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, nam één iemand deel aan het strategisch overleg over strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input op basis van de ervaringen en kennis die die heeft vanuit SD 1. De afgevaardigde van SD 1 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 1.

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

Door samen te werken met lokale organisaties tijdens de IDAHOT-periode konden we met KLIQ vormingen aanbieden voor iedereen die zich wou bijscholen over LGBTI+ inclusie in hun professionele werk. De focus lag op lokaal beleid en bij uitbreiding onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving, welzijn en gezondheid.

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

KLIQ is lid van het 'Vlaams Netwerk Kies Kleur tegen Pesten' en was actief betrokken bij de organisatie van de 'Vlaamse Week tegen Pesten'. Het thema voor het schooljaar 2022 – 2023 was 'identity based bullying' (pestgedrag op basis van identiteitskenmerken). KLIQ vulde actief de LGBTI+ en genderinsteek in en gaf op vraag van het netwerk een vorming in een school.

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.

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

We werkten samen met lokale overheden en onderwijsinstellingen op Vlaams, Brussels en gemeentelijk niveau. Heel wat lokale overheden wilden namelijk initiatieven uitwerken en diensten aanbieden aan de scholen op hun grondgebied. We adviseerden hen over hoe ze een LGBTI+ inclusief schoolklimaat kunnen stimuleren.

7. We werken samen met de Belgian pride. (vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

KLIQ bood inclusiescans aan en gaf advies aan de Belgian Pride voor potentieel deelnemende bedrijven en politieke partijen. Door deze samenwerking wilden we werkgevers duurzaam laten werken rond LGBTI+ inclusie.

8. We werken samen met fédération Prisme. (1 samenwerkingsovereenkomst) [KLIQ trainer]

KLIQ werkte samen met de Waalse koepel om een tweetalig aanbod te kunnen garanderen voor federale thema's en diensten. Concreet was er een samenwerking voor 5 trainingen.

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

In plaats van een rondetafel namen we met Ella vzw en çavaria individuele interviews af bij lerarenopleiders en onderzoekers. Op basis daarvan ontwikkelden we een visietekst rond 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.

10. We voorzien een jaarlijkse update van de e-learningmodule SOGIESC. (1 update) [KLIQ trainer]

Via KLIQ academy boden we een gratis basismodule aan over seksuele oriëntatie, genderidentiteit en - expressie en seksekenmerken (SOGIESC = Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics.) We bekeken welke delen van de training een update nodig hebben en vernieuwen ze in 2024.

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

We deden observatie- en intervisiemomenten tussen de KLIQ-trainers onderling. Dat deden we om trainingen en inhoud op elkaar af te stemmen, van elkaar te leren, de algemene werking te verbeteren en interne kennis te verhogen.

12. We voorzien jaarlijks nieuwe FAQ's op de website www.kliqvzw.be (1 FAQ per trainer) [KLIQ trainer]

Door personeelsverloop en een drukke vormingsagenda voerden we deze actie niet uit in 2023. We volgen het op in 2024.

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

De KLIQ-trainers volgden minimum vijf trainingen. Door die expertiseopbouw zorgden we dat de expertisedeling up-to-date en kwaliteitsvol bleef.

14. We vernieuwen de KLIQ website. (1 update van de website) [KLIQ trainer]

We herwerkten de KLIQ website al deels zodat die meer ontvangersgericht en toegankelijk is. Verdere vernieuwing gebeurt in 2024, in overeenstemming met de vernieuwde merkenstrategie.

15. We doen aan consultancy op vraag en op maat. (25 adviesgesprekken) [KLIQ trainer]

We gaven advies en inhoudelijke ondersteuning aan organisaties binnen de sleuteldomeinen van KLIQ (werkvloer, onderwijs, welzijn en directe sociale omgeving) over SOGIESC (in totaal: 41). Voorbeelden zijn: documenten screenen op inclusieve taal,

inhoudelijke hulp bij een campagne, input leveren voor infobrochures of artikels en vergaderingen of brainstormsessies bijwonen.

De beleidsmedewerker en KLIQtrainer onderwijs beantwoordden ongeveer 100 informatievragen. Ze voerden 34 adviesgesprekken om tegemoet te komen aan informatie- en adviesvragen van leerkrachten en studenten van diverse lerarenopleidingen. We boden op vraag expertise aan voor organisaties die educatief materiaal ontwikkelen voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs.

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

KLIQ gaf 40 vormingen en begeleidingsmomenten op maat tijdens het schooljaar 2022-2023. Dit binnen het basisonderwijs, secundair onderwijs, voor CLB's en het hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers).

We volgden tien trajecten op in scholen. Zo'n traject was een volledig traject volgens het principe van het inclusieve schooltraject op maat, maar kon ook een kleinschaliger traject zijn als het inclusieve schooltraject niet haalbaar was voor een school.

17. We ontwikkelen een nieuwe leerlingenparticipatie training voor leerkrachten. (1 vorming) [KLIQ trainer en beleidsmedewerker onderwijs]

Om bondgenootschap te stimuleren bij leerlingen en te werken aan een veilig schoolklimaat, ontwikkelden we een training om leerkrachten hierrond tools te geven.

18. We ontwikkelen een nieuwe training voor lerarenopleiders (1 vorming) [KLIQ trainer en beleidsmedewerker onderwijs]

We veranderden de prioriteiten. We besloten het huidige aanbod voor het onderwijs waar nodig te vernieuwen, in plaats van een aparte vorming voor lerarenopleiders te ontwikkelen.

19. We ontwikkelen een nieuwe training over het tegengaan van pesten op basis van identiteitskenmerken in het onderwijs. (1 vorming) [beleidsmedewerker onderwijs]

Om pesten tegen te gaan en te werken aan een veilig schoolklimaat voor LGBTI+ leerlingen maakten we een nieuwe training voor leerkrachten en andere onderwijsprofessionals. Dit is een work-in-progress, waarbij we de actualiteit op de voet volgen.

20. We voorzien trajectbegeleidingen voor werkvloer (5 trajecten) [KLIQ trainer]

In 2023 was er geen werktijd om de trajectbegeleidingen op punt te stellen en aan te bieden. We plannen dit in voor 2024.

21. We geven vormingen met KLIQ aan actoren binnen de sleuteldomeinen werkvloer en DSO (40 vormingen) [KLIQ trainer]

We hadden een aangepast aanbod voor professionals in de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving (zie www.kliqzw.be). In totaal gaven we 45 vormingen.

22. We vertalen een deel van de KLIQ-website naar het Engels. (1 vertaling aanbod werkvloer) [stagiair]

Voor sommige sleutelactoren bieden we onze diensten ook in het Engels aan om een groter bereik te hebben. De Engelstalige pagina's volgen later, samen met de andere aanpassingen aan de website.

23. We optimaliseren de inclusiescan voor werkvloer. (1 update tool) [stagiair/KLIQ trainer als projectbudget]

In 2023 was er geen werktijd om de inclusiescan op punt te stellen. Bovendien wachtten we de resultaten af van een onderzoek naar de noden van KMO's (Kleine en Middelgrote Ondernemingen). We nemen dit verder op in 2024.

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.

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

Door kennisuitwisseling verbeterden we het aanbod van KLIQ. We pasten het aan aan de verschillende sectoren, zodat de juiste kennis op de juiste plaats geraakte.

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

We woonden netwerkmomenten bij om ons netwerk verder uit te bouwen en ons aanbod voor de sector te kunnen toelichten. Zo kunnen we actoren binnen de sleuteldomeinen werkvloer en directe sociale omgeving sneller en beter ondersteunen met onze expertise.

26. We implementeren een nieuwe visie binnen de KLIQ-werking om duurzamer en impactvoller te werken. (1 implementatieplan) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

KLIQ wil verschillende geïnteresseerde maatschappelijke actoren opvangen, hen begeleiden en ervoor zorgen dat ze onze doelstellingen mee uitdragen. Deze ondersteuning bieden we in verschillende fasen aan, zowel kosteloos als betalend, maar steeds op maat van het sleuteldomein. Het doel van de duurzame trajecten is om actoren op te leiden tot ambassadeurs over het SOGIESC-thema binnen hun sleuteldomein.

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.

27. We werken een aanbod uit (nieuwsbrief) om geïnteresseerde individuen en partners op de hoogte te houden. (1 verzending) [Lumi medewerker]

We breidden het bestaande netwerk van LGBTI+ vriendelijke therapeuten uit met 11 nieuwe therapeuten. Door middel van een nieuwsbrief verzonden op 1 augustus informeerden en sensibiliseerden we de 86 therapeuten op onze hulpverlenerslijst. We informeerden hen over KLIQ's infopagina over voornaamwoorden, het nieuwe beleidsplan, de resultaten van 'Genoeg. Enough. Assez.' en de intervisiebijeenkomsten in UZ Gent voor psychotherapeuten die transgender cliënten hebben.

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

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 2 (SD 2) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input op basis van de ervaringen en kennis die die heeft vanuit SD 2. De afgevaardigde van SD 2 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde de implementatie van de acties mee 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.

29. We werken samen met domus medica. (1 trainingspakket) [KLIQ trainer]

KLIQ ontwikkelde trainingspakketten voor huisartsen. In 2023 gaven we 19 trainingen binnen deze samenwerking met Domus Medica.

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

Lumi is aangesloten bij OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). Via OHUP deed Lumi aan kennisdeling met andere Vlaamse online info- en luisterlijnen (chat, mail, website...). We konden dit jaar slechts één keer deelnemen aan een OHUP overleg en dit op 21 december. We wisselden daar informatie uit over o.a. de toekomst van AI in chathulp en omgaan met nepoproepers.

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

Lumi was naast een info- en luisterlijn ook een discriminatiemeldpunt. Oproepers konden rechtstreeks bij Lumi een melding maken van discriminatie omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken. Lumi kon voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers. Hierbij werkten we samen met andere meldpunten. Er werden in 2023 16 meldingen gedaan.

32. Lumi fungeert als signaalfunctie naar partnerorganisaties. (3 infomomenten) [Lumi medewerker]

Lumi ving via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+ personen, de LGBTI+ gemeenschap en beweging. Lumi stuurde drie keer een rapportage hiervan door naar çavaria, Sensoa, IGVM en Unia.

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

Lumi onderhield contact met organisaties zoals Sensoa, het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor gender- en seksuele diversiteit. Dit gebeurde ad hoc per e-mail en via het netwerk welzijn op 6 juli.

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

Voor de werking als discriminatiemeldpunt werkte Lumi samen met Unia en het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Meldingen van discriminatie werden naar de passende instantie doorgestuurd. Dat kon geanonimiseerd, of – met toestemming en op vraag van de melder – met naam en contactgegevens zodat de gepaste instantie verder contact kon opnemen met de melder.

35. We implementeren bij Lumi actiepunten uit de interne evaluatie om de werking te optimaliseren. (2 acties) [Lumi medewerker]

In 2022 deden we een grote interne evaluatie van Lumi omdat we steeds meer en complexere vragen krijgen. Hieruit volgden enkele actiepunten die we in 2023 uitwerkten om zo impactvoller te werken en de werklast bij de medewerkers te verlagen.

36. 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 worden ervaringen en de aanpak van de luisterlijnen uitgewisseld, thema's gedetecteerd en besproken die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen (privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak veel- en seksoproepen...) We zaten fysiek samen op 15 juni en hadden ook regelmatig online afstemming.

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.

37. We geven vormingen met KLIQ. (20 vormingen) [KLIQ trainer]

We hadden een aangepast aanbod voor professionals in de sleuteldomeinen welzijn en gezondheid (zie www.kliqvzw.be). We gaven in totaal 33 vormingen.

38. We hebben een vormingsaanbod voor de welzijns- en gezondheidssector. (3 vormingen) [KLIQ trainer]

KLIQ zette het aanbod op punt dat hulpverleners helpt om laagdrempelige, toegankelijke en inclusieve zorg te bieden. Heel wat hulpverleners zoeken namelijk meer kennis en expertise om LGBTI+ personen te ondersteunen. We vervolledigden het bestaande aanbod (vorming, e-learning/webinar, tools, trajectbegeleiding). Daarbij verzekerden we een intersectionele aanpak die rekening houdt met andere identiteitsaspecten van LGBTI+ personen. Zo was er bijvoorbeeld een project met het CAW, gericht op opvangmedewerkers. Hiervan zijn er in 2023 6 vormingen uitgevoerd.

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

We verschoven deze vormingsdag naar 2024 om die te koppelen aan een project waarbinnen we nieuwe materialen ontwikkelen voor zorgprofessionals.

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

Lumi zette permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+ mensen, ouders, professionals). Er werden in 2023 91 pagina's aangepast.

41. Lumi brengt hun website in overeenstemming met de merkenstrategie van çavaria (2 aanpassingen) [Lumi medewerker]

Dit betekende o.a. het duidelijker maken van de link tussen Lumi en çavaria en dat mensen waar nodig doorlinken naar KLIQ.

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

In 2023 bleef Lumi evoluties in de maatschappij opvolgen in afstemming met relevante actoren en werd de website aangepast indien nodig. Zo maakten we in afstemming met CPCP en çavaria een pagina over conversiepraktijken.

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

Op hun Facebookpagina zette Lumi o.a. thema's zoals fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+ personen in de kijker. Daarbij verwees Lumi naar het chat-, mail- en telefoonaanbod en de relevante info, doorverwijzingen en tools op lumi.be. Er werden 15 Facebookposts en 24 Instagramposts gepubliceerd.

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

Lumi organiseerde via lumi.be een laagdrempelig aanbod van informatie, doorverwijzingen en tools waarvan ook de beweging gebruik kan maken. Lumi zette permanent in op het relevant houden van de inhoud van hun website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+ personen, ouders, professionals). Lumi.be werd 292 598 keer bezocht door 242 268 bezoekers.

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

Om de kwaliteit van de hulpverlenerslijst te verbeteren, gebruikte Lumi een checklist die hulpverleners invullen bij aanmelding. Op basis van hun antwoorden werd er beoordeeld of de hulpverlener voldoende op de hoogte was en wou blijven van thema's die relevant zijn voor de doelgroep van Lumi.

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

We schreven een stageopdracht uit om de digitale werking van Lumi inclusiever en toegankelijker te maken. Bijvoorbeeld door het integreren van een chatbot. Door de drukte bij Lumi was er jammer genoeg geen ruimte om een stagiair te begeleiden. We nemen deze actie later op.

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.

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

Door kennisuitwisseling verbeterden we het aanbod van KLIQ en pasten we het aan aan de verschillende sectoren zodat de juiste expertise op de juiste plaats geraakt.

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

Door netwerkmomenten bij te wonen bouwden we een netwerk om ons aanbod voor de sector te kunnen toelichten. Op die manier ondersteunen we de welzijns- en gezondheidssector sneller en beter met onze expertise.

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.

49. Lumi analyseert hun gespreksstatistieken. (3 analysemomenten) [Lumi medewerker]

Lumi analyseerde op geregelde tijdstippen hun gespreksstatistieken om zicht te houden op de verhouding vraag/aanbod, piekmomenten... en indien wenselijk en haalbaar haar interne werking bij te sturen op basis van deze info. Deze info diende ook als informatie voor relevante beleidsactoren om een zicht te krijgen op de noden van de doelgroep(en).

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

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

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

Opvangvragen bleven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2023 heeft Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen beantwoord, en vervolgens geregistreerd en geanalyseerd in een rapport.

52. Lumi voorziet een klachtenprocedure. (1 procedure) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

Als netwerkorganisatie moet çavaria een veilige omgeving zijn zonder grensoverschrijdend gedrag. We hebben hierin ook een voorbeeldrol te vervullen. Hiervoor werkten we tools en procedures uit, zoals een klachtenprocedure bij Lumi zodat we van daaruit met meldingen aan de slag kunnen binnen de hele organisatie.

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.

SUBSIDIES:

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

**53. We organiseren regionale overlegmomenten. (20 overlegmomenten)
[verenigingscoach]**

Er waren overlegmomenten in de verschillende regio's om o.a. de gelijkemansacties en de werking van het respectievelijke regenbooghuis te bespreken. We peilden ook naar nieuws vanuit de verschillende verenigingen.

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

We namen met alle aangesloten verenigingen minstens één keer contact op.

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

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

56. We rekruteren nieuwe ambassadeurs met thematische ervaring en/of kennis. (2 nieuwe KLIQ-ambassadeurs) [KLIQ trainer]

We zochten vrijwilligers om de LGBTI+ beweging te versterken via educatief werk rond een eigen gekozen thema en op basis van eigen expertise. Dit educatief werk kan bestaan uit vormingen of getuigenissen geven en kan verschillende outputvormen hebben zoals een video, een e-learning, een workshop, een spelvorm, een infographic. Er kwamen 4 nieuwe vormingsvrijwilligers bij.

57. We bieden vorming en begeleiding aan aangesloten groepen en andere vrijwilligersorganisaties. (60 vormingen en begeleidingen) [KLIQ trainer]

We deden in totaal 53 vormingen en 3 adviesgesprekken. Net te weinig om het minimumdoel van 2023 te halen. Dit kwam o.a. door personeelsverloop.

58. We voorzien een opleiding voor KLIQ-ambassadeurs. (1 opleidingsmoment) [KLIQ trainer]

We streefden ernaar minstens één fysiek opleidingsmoment te voorzien voor KLIQ-ambassadeurs waarop ze zich konden bijscholen over relevante thema's. Dit deden we via

een Vrijwilligersdag die in pikte op twee belangrijke thema's: kansarmoede en de anti-genderbeweging.

59. We voorzien kennisdelingsmomenten voor KLIQ-ambassadeurs. (2 kennisdelingsmomenten) [KLIQ trainer]

We voorzagen verschillende momenten waarop KLIQ-ambassadeurs inzichten met elkaar deelden. Zo streefden we naar een up-to-date vormingsaanbod en de uitwisseling van groepsversterkende kennis en vaardigheden. Met deze kennisdelingsmomenten inspireerden we hen in hun engagement en voor o.a. de ontwikkeling van nieuwe tools en vormen. Zo was er de projectgroep die de omstaanderstraining uitwerkte.

60. We voorzien intervisiemomenten voor KLIQ-ambassadeurs. (2 intervisiemomenten) [KLIQ trainer]

Als ambassadeurs een structureel engagement aangaan als vormingsgever, voorziet KLIQ persoonlijke coaching. Als onderdeel hiervan deden we intervisiemomenten zodat elke vrijwilliger kan blijven groeien als vormingsgever en we de kwaliteit van ons aanbod kunnen garanderen. Op deze intervisies bekeken we persoonlijke noden en hun toekomst binnen KLIQ.

61. We voorzien coaching voor KLIQ ambassadeurs. (1 coachingsmoment per vrijwilliger) [KLIQ trainer]

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

- Inhoudelijke ondersteuning: we bepaalden de volgende stappen van het engagement van de ambassadeur en onderzochten waar extra hulp nodig is. Dit kon bijscholing, logistieke ondersteuning, een helpende hand bij de praktische uitvoering... zijn.

- Persoonlijke coaching bij een structureel engagement als vormingsgever: de KLIQ ambassadeur doorliep de eerste vormen samen met een KLIQ trainer, die hen bijstond en bijstuurde waar nodig. Hierna volgde een driemaandelijks coachingsgesprek, met oog op groei als vormingsgever.

-Evaluatie: We evalueerden het engagement van de ambassadeur op basis van hun eigen ervaringen, de observaties van de KLIQ trainers en eventuele feedback van deelnemers aan vormen. We bespraken tijdens dit moment ook de toekomst van het engagement van de ambassadeur.

62. We doen een teambuildingsmoment met KLIQ ambassadeurs. (1 teambuildingsmoment) [KLIQ trainer]

Ambassadeurs kregen de vrijblijvende kans om deel te nemen aan een verbindend

teambuildingsmoment om hun netwerk te vergroten met andere ambassadeurs en ervaringen te kunnen delen.

63. We rekruteren nieuwe personen voor de werkgroepen van çavaria. (2 vrijwilligers) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We wilden de werkgroepen versterken met nieuwe profielen en deden hiervoor een kleine vrijwilligerscampagne. We kwamen samen op een open denkvond om de potentiële vrijwilligers te ontmoeten en hun visie op onze events te horen. We focusten hierbij vooral op werkgroep T (trans) en Bi+.

64. We doen een capaciteitsversterkingstraject met lokale LGBTI+ organisaties in partnerlanden van de Belgische ontwikkelingsamenwerking. (1 capaciteitsversterkingstraject) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Deze actie valt onder 'Leaving no one behind', een project rond internationale solidariteit dat liep tot en met februari 2023. Samen met partners werkten we in Kinshasa aan empowerment en ondersteuning van LGBTI+ ondernemers en hun omgeving. Dit om de socio-economische situatie van LGBTI+ personen in Kinshasa te verbeteren, om bijvoorbeeld het isolement en de economische uitsluiting die ze ervaren te verminderen.

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

Gezien de kwetsbaarheid van onze achterban is de GDPR-wetgeving een minimumvereiste om met persoonsgegevens om te gaan. We voerden in 2023 een PEN-test uit met een externe partner om de veiligheid van ons online-systeem te testen. Hieruit bleek dat ons CRM systeem 'civi' veilig is en bestand is tegen hacking. Uit de PEN-test werden acties afgeleid om in 2024 de veiligheid van onze gegevens nog verder te verbeteren.

66. We doen de opvolging en coördinatie van het vrijwilligersbeleid. (1 overleg) [coördinator beweging]

Teamleden die met vrijwilligers werkten, hadden operationele en strategische overlegmomenten om ervaringen en kennis uit te wisselen.

67. We evalueren het huidige vrijwilligersbeleid. (1 evaluatiedocument) [coördinator beweging]

De vrijwilligersverantwoordelijken vonden het bestaande vrijwilligersbeleid weinig afgestemd op de diversiteit aan vrijwilligers. We deden een diepgaande evaluatie en bevroegen verschillende stakeholders over verbeterpunten.

68. We werken een traject uit voor de ontwikkeling van een nieuw vrijwilligersbeleid. (1 uitgeschreven traject) [coördinator beweging]

Op basis van de evaluatie werkten we een nieuw vrijwilligersbeleid uit. We voeren dat door in 2024.

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

De lokale regenbooghuizen werkten aan gelijke kansen voor LGBTI+ personen. Hiervoor deed çavaria de algemene coördinatie zoals het opstellen van het jaarplan, jaarverslag, faciliteren van overlegmomenten, financiële administratie, inhoudelijk ondersteunen van de huizen... Het jaarplan van de regenbooghuizen kan je online in een afzonderlijk document terugvinden.

70. We coördineren uitwisseling tussen LGBTQI+ organisaties en actoren die safer spaces aanbieden. (4 overlegmomenten) [Projectmedewerker Safe(r) Spaces]

Binnen het project 'Safe(r) Spaces' is er een stuurgroep met de projectmedewerkers van çavaria en Wel Jong, de Lumi-coördinatoren, onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen en de onthaalvrijwilligers van Wel Jong. Zij bogen zich over specifieke cases uit hun doelgroep of organisatie en deden aan uitwisseling. Dit deden ze op een intersectionele manier. Soms nodigden we een externe expert uit om een relevant thema te belichten.

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

Dit hield in :

- inhoudelijke en financiële rapportage
- planning van het project opvolgen
- contact en communicatie met de subsidiegever

72. We geven ondersteuning voor het organiseren van events. (vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten]

Om de verenigingen te ondersteunen, konden ze ons contacteren bij de organisatie van hun evenementen.

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

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

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

We organiseerden een gratis verbindende dag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen, gelijklopend met onze Algemene Vergadering. Op deze dag konden de vrijwilligers ideeën opdoen, netwerken, en informatie krijgen die de werking van hun vereniging en hun eigen rol hierin ondersteunen. We wilden hen hiermee empoweren en zo hun persoonlijk welzijn en dat van hun vereniging verhogen. Daarnaast hebben we op de Algemene Vergadering de nieuwe verenigingen verwelkomd, en bekeken we de realisaties van het voorbije jaar en de plannen voor het komende jaar.

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

We deden minstens één evaluatie per vrijwilliger met coaching op persoonlijk vlak. De evaluatie gebeurde bij voorkeur tijdens een gesprek (al dan niet online) maar kon indien nodig ook een schriftelijke bevraging zijn. In dit gesprek deden we een algemene evaluatie van de vrijwilliger, maar peilden we ook naar motivatie, werkplezier, valkuilen, stimulansen, plaats in het team en een beoordeling van de werking van Lumi door de vrijwilliger zelf.

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

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

77. We voorzien interviews voor Lumi vrijwilligers. (6 interviews) [Lumi medewerker]

Minimaal 6 maal per jaar organiseren we voor de vrijwilligers een intervisiemoment. Door anonimiteit kunnen vrijwilligers niets delen van hun ervaringen in het vrijwilligerswerk. Een intervisie is het moment om dit te doen in gedeelde anonimiteit. Het verhoogt ook het groepsgevoel, en uiteraard worden hier de aanpak, moeilijkheden... van het werk besproken. (We hadden in 2023 intervisie op 7/2, 14/3, 11/4, 9/5, 13/6, 11/7, 5/9, 10/10, 14/11 en 12/12). Bovenop de intervisies werden er ook 2 vormingsmomenten voorzien ivm relevante thema's. Dit jaar waren dat fetisjisme en pedofilie.

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

Vrijwilligers kregen de vrijblijvende kans om deel te nemen aan een verbindend teambuildingsmoment om hun netwerk te vergroten met andere vrijwilligers en ervaringen te kunnen delen. Onze teamuitstap was op 30/9.

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

Sinds 2018 is er een aparte mailopleiding. Deze kan, in tegenstelling tot de chat- en

telefoonopleiding, op elk moment gestart worden want die verloopt individueel en grotendeels via mail. We hebben in 2023 vier mailopleidingen afgerond.

80. 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 streeft niet naar een status quo, maar naar groei. We willen dus zoveel mogelijk vrijwilligers opleiden als haalbaar is. De opleiding bevat een intakegesprek, verschillende modules in de e-learning, minstens acht avonden opleiding rond gesprekstechnieken, rollenspelen en vorming rond thema's als SOGIESC, soa's & hiv, discriminatie en suicide. Na de theoretische opleiding (e-learning en opleidingsavonden) lopen de nieuwe vrijwilligers nog even mee met ervaren vrijwilligers voor ze zelfstandig aan de slag gaan. In 2023 was de groep potentiële vrijwilligers zo groot dat er twee opleidingsgroepen gestart zijn.

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

We garandeerden een vlotte bereikbaarheid door de permanenties te coördineren.

82. We screenen aangesloten groepen o.b.v. aansluitingsvoorwaarden ter opvolging. (1 screening) [verenigingscoach]

De verenigingscoaches volgden nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. Al naargelang de situatie, konden we verenigingen ondersteunen dan wel schrappen. Zo hebben we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging, en konden we accurate info en doorverwijzingen aanbieden aan al wie aansluiting zoekt bij een van onze aangesloten verenigingen.

83. We voorzien een update van onze portaalsite. (1 update) [verenigingscoach]

We deden een update van de portaalpagina voor aangesloten verenigingen. Zo kan iedereen de meest recente informatie, tips en ideeën en het meest actuele nieuws terugvinden voor de vereniging.

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

We analyseerden alle bestaande tools en draaiboeken voor SCW-medewerkers (zoals het starterspakket voor beginnende groepen) op actualiteit en deden een update waar nodig.

85. We voorzien een leidraad voor KLIQ ambassadeur kandidaten. (1 leidraad) [KLIQ trainer]

In de leidraad voor ambassadeurs werden vragen beantwoord zoals:

Wat verwachten we van een ambassadeur bij KLIQ?

Wie kan ambassadeur worden?

Wat kan KLIQ aan ambassadeurs bieden?

Rond welke thema's kunnen ambassadeurs werken?

Hoe kan iemand ambassadeur worden?

Op welke manier worden ambassadeurs ondersteund en begeleid?

Wie zijn de aanspreekpunten voor vragen omtrent ambassadeurschap bij KLIQ?

86. We maken een plan op over hoe we outreachend kunnen werken binnen het SCW. (1 plan van aanpak) [verenigingscoaches]

Om ervoor te zorgen dat de expertise en het ondersteuningsaanbod bekend raakt bij de bredere beweging, dachten we in 2023 na over hoe we beter outreachend kunnen werken. Hiervoor gingen we uit van het nabijheidsprincipe, waardoor we in de toekomst nog dichterbij de community kunnen staan als organisatie.

87. We implementeren nieuwe acties o.b.v. een evaluatie van bewegingswerk. (2 acties) [Coördinator beweging, KLIQ en Lumi]

We willen dat het bewegingswerk afgestemd is op de noden en de stand van zaken van de beweging. Daarom deden we in 2022 een grote evaluatie waarbij we rekening hielden met de impact van covid19. Op basis daarvan stelden we in 2023 een actieplan op. Dit met als doel om de organisatie van het bewegingsteam te verbeteren en de community beter te kunnen ondersteunen.

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

88. We werken samen met de werkgroep 'ça va'. (vraaggestuurd) [KLIQ trainer]

KLIQ ondersteunde de werkgroep 'ça va'. De kern van hun werking is om vormingen of begeleiding voor verenigingen te organiseren die willen bouwen aan het welzijn en de verbinding met zichzelf en elkaar. De ondersteuning van KLIQ was zowel inhoudelijk, communicatief als logistiek, maar steeds aangepast aan de noden van de werkgroep zelf.

89. We voeren een jaarlijkse take care campagne. (vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We namen zelf initiatief op vlak van welzijn en welbevinden. Binnen onze 'Take Care' campagne, staat het fysiek en psychologisch welzijn van LGBTI+ personen centraal. We moedigden onze verenigingen en individuele initiatiefnemers aan om actie te ondernemen rond welzijn. Onze bewegingsmedewerkers boden, waar mogelijk en gewenst, ondersteuning bij de totstandkoming van deze acties, activiteiten en vormingen. We gaven financiële ondersteuning voor de organisatie van welzijnsbevorderende activiteiten.

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

Tijdens al onze evenementen wilden we zoveel mogelijk de toegankelijkheid en veiligheid garanderen. Hiervoor werkten we een procedure uit die we kunnen toepassen tijdens de organisatie. Na elk event evalueerden en herwerkten we de procedure waar nodig.

91. We ontwikkelen een beleid rond (seksueel) grensoverschrijdend gedrag in het sociocultureel werk. (1 handelingsplan) [coördinatieteam]

We ontwikkelden een 'Beleid ongewenst gedrag'. Hiermee willen we (seksueel) grensoverschrijdend gedrag én discriminatie wegwerken. Het beleid zegt waarom we zo'n beleid hebben, wat we ongewenst gedrag vinden en voor wie en wanneer het beleid geldt. We passen het namelijk niet alleen toe in ons socio-cultureel werk, maar bijvoorbeeld ook binnen beleidswerk. Daarnaast bevat het de meldingsprocedure en communicatiestrategie.

92. We werken samen met de eventwerkgroepen (T-Day, B Curious...) (Vraaggestuurd) [Medewerker socioculturele evenementen]

De medewerkers socio-culturele evenementen ondersteunden eventwerkgroepen (T-Day, B Curious...) aangezien de kern van hun werking bestaat uit het organiseren van events voor community. De ondersteuning was zowel inhoudelijk, communicatief als coachend maar steeds aangepast aan de noden van de werkgroep zelf.

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

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

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

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

We boden L-Week en andere vrouweninitiatieven de mogelijkheid tot ondersteuning. Die werden in het verleden ook al ondersteund. Verder deden we een bevraging bij de beweging naar de concrete noden. We onderzochten verder welke projecten we in de toekomst uitrollen om deze doelgroep te versterken. Dit in samenwerking met huizen en verenigingen.

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

In 2023 organiseerden we voor de zevende keer B Curious, het evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Een brede waaier aan werkwinkels zorgde ervoor dat er voor elk wat wils was, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. We betrokken steeds meer kruispunten en werkten in op de actuele situatie. Zo hebben we deze editie ook meer ingezet op workshops specifiek voor queer personen.

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

T-day is de jaarlijkse trefdag voor en door trans en non-binaire personen en hun omgeving. Het is een dag vol interessante en interactieve workshops bedoeld om aanwezige personen te informeren, te sensibiliseren en te empoweren. We slaagden erin de achterban nog meer te betrekken bij de organisatie. We hadden een ruime standenmarkt met informatie over tal van aangesloten verenigingen.

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

We organiseerden opnieuw Sparkle, een avondevenement voor de LGBTI+ community, hun bondgenoten en iedereen die iets doet voor de LGBTI+ community. Bij de voorbereiding en uitvoering van dit event voorzagen we safe(r) spaces. Daarnaast

probeerden we te sensibiliseren en mensen te activeren om engagement te tonen. We namen tot slot tijd om te vieren.

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

We namen deel aan de pride door promo te voeren, met een delegatie mee te wandelen en een infostand te organiseren.

99. We ondernemen acties die bijdragen tot de empowerment van de doelgroep intersekse binnen de beweging. (1 projectvoorstel) [Medewerker socioculturele activiteiten]

We onderzochten welke projecten we in de toekomst kunnen uitrollen om deze doelgroep te versterken. In 2024 zetten we dit werk verder.

100. We versterken de werkgroep armoede en sociale uitsluiting (2 trainingen) [Projectmedewerker kansarmoede]

Na een oproep voor nieuwe kandidaten voor de werkgroep, voorzagen we coaching en training zodat de nieuwe vrijwilligers de nodige kennis en skills hebben om als werkgroep LGBTI+ verenigingen te ondersteunen. (Deel project De Warmste Week.)

101. We ondernemen acties t.a.v. groepen die omwille van hun socio-economische situatie en/of handicap drempels ervaren om in çavaria's bewegingswerk te participeren (2 acties) [Medewerkers socioculturele activiteiten]

In 2022 deden we nieuwe skills en expertise op over het kruispunt LGBTI+ en handicap via het project 'Op het kruispunt: voor LGBTI+ personen met een handicap'. In 2023 deden we nieuwe inzichten op over het kruispunt LGBTI+ en kansarmoede. We hebben die omgezet in ons bewegingswerk.

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

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 3 (SD 3) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 3. De afgevaardigde van SD 3 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 3. Wie deelnam voor SD 3, werd beslist binnen het strategisch overleg SD 3.

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
- ▶ 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.

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

We gaven onder andere input aan ILGA Europe voor hun Rainbow Index, werk rond de Europese verkiezingen en het Annual Report.

**104. We organiseren gesprekken met Vlaamse politieke partijen (4 gesprekken)
[coördinator beleid en communicatie]**

We hadden aparte gesprekken met een aantal parlementsleden en adviseurs van 4 verschillende partijen. Daarbij bespraken we enerzijds çavaria's eisenpakket voor de verkiezingen van 2024, anderzijds bekeken we actuele dossiers.

**105. We ontwikkelen projectideeën ter uitvoering van interne strategieën (2 voorstellen)
[Beleidsmedewerkers]**

We ontwikkelden negen verschillende projectvoorstellen, onder andere rond onderwijs, welzijn, internationale solidariteit en de directe sociale omgeving van LGBTI+ personen.

**106. We bepalen/updates 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. In 2023 stelden we een standpunt op rond draagouderschap.

107. We ontwikkelen, implementeren en evalueren strategieën over onze prioritaire thema's (4 evaluaties) [Beleidsmedewerkers]

Voor het realiseren van onze doelstellingen binnen çavaria's prioritaire thema's (onderwijs, welzijn, directe sociale omgeving, internationaal...) stellen de beleidsmedewerkers interne strategieën op. Die omvat strategieën zoals lobbywerk, sensibilisering, kennisdeling en vorming. De verantwoordelijke beleidsmedewerkers evalueerden de opgestelde strategie en stelde die bij waar nodig.

**108. We breiden ons netwerk van stakeholders uit (10 nieuwe contacten)
[Beleidsmedewerkers, coördinatieteam]**

We focussen hierbij op stakeholders die relevant zijn voor het verwezenlijken van çavaria's

doelstellingen rond de prioritaire thema's onderwijs, welzijn, werk, directe sociale omgeving en internationaal.

109. We monitoren en valideren financieringsmogelijkheden ter uitvoering van interne strategieën (2 valideringsmomenten) [Beleidsmedewerkers, coördinatieteam]

Wanneer financieringsmogelijkheden zich voordeden, bekeken de beleidsmedewerkers en het co-team of die geschikt waren om çavaria's doelstellingen te realiseren.

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

Çavaria sensibiliseerde relevante beleidsmakers over verschillende LGBTI+ kwesties. Daarbij focusten we voornamelijk op de prioritaire thema's binnen dit jaarplan (directe sociale omgeving, werkvloer, onderwijs, welzijn...) en hadden we aandacht voor kruispuntdenken.

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

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

112. We sensibiliseren en lobbyen t.a.v. sleutelactoren binnen çavaria's prioritaire thema's (3 gesprekken) [beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Çavaria sensibiliseerde en activeerde relevante actoren, die al dan niet officieel aangesteld zijn om het overheidsbeleid uit te stippelen of uit te voeren, zoals de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) en het Centrum voor Algemeen Welzijn (CAW). Dit deden we om çavaria's eisenpakket en standpunten te realiseren, voornamelijk rond de prioritaire thema's onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving en welzijn.

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

We vulden het inhoudelijk luik van Sparkle mee in door o.a. input te geven voor de jury, de genomineerden en het scenario.

T14. We ontwikkelen, implementeren en evalueren de strategie over onze internationale werking (Onder voorbehoud van financiering) (1 evaluatie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Voor het realiseren van onze internationale doelstellingen stelden we een interne strategie op. Deze strategie was onze leidraad bij het uitvoeren van lobbywerk, sensibilisering en kennisdeling. De haalbaarheid en effectiviteit van de strategie werd regelmatig geëvalueerd en is open voor aanpassing in 2024.

T15. We implementeren de strategie rond het omgaan met de antigenderbeweging in onze dagelijkse werking (2 toepassingen) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Wanneer zich situaties voordeden die oppositie tegen onze thema's en doelgroep konden versterken, pasten we de strategie die we daarrond ontwikkelden zoveel mogelijk toe. Dit kon gaan om proactieve reacties, zoals lobbywerk, of reactieve reacties, zoals communicatie over een actuele gebeurtenis. Concreet deden we dit bijvoorbeeld bij communicatie over anti-LGBTI+ acties naar aanleiding van IDAHOT en de publieke coming out van een politicus.

T16. We evalueren het eisenplatform 2019 (1 evaluatiedocument) [Algemeen coördinator]

We monitoren jaarlijks de stand van zaken wat betreft de eisen uit het eisenplatform (uit 2019). Zo hebben we een overzicht van wat we ondertussen gerealiseerd hebben en welke zaken we nog moeten belobbyen.

T17. We bereiden het eisenplatform voor de verkiezingen van 2024 voor (1 draft van memorandum 2024) [Algemeen coördinator]

We bevroegen onze achterban, partners en andere stakeholders en maakten op basis daarvan een eisenpakket voor de verkiezingen in 2024. We deden dit volgens het SMART-principe zodat we de vooruitgang kunnen meten. We lieten ons voor accountability inspireren door het regenboogmemorandum van het COC in Nederland.

T18. We geven beleidsmatig advies voor events (1 advies) [Algemeen coördinator]

Çavaria deed voorstellen voor het inhoudelijk thema van LGBTI+ events, zoals voor de Belgian Pride. We baseerden ons daarvoor op beleidsmatige prioriteiten en recente ontwikkelingen op vlak van seksuele en genderdiversiteit.

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

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

119. We sensibiliseren en lobbyen t.a.v. sleutelactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid (onder voorbehoud van financiering) (1 lobbygesprek) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

We deelden informatie en sensibiliseerden actoren van het Belgisch Buitenlands beleid (BBB) over seksuele en genderdiversiteit en LGBTI+ personen in het buitenland. Zo hadden we lobbygesprekken over hoe het BBB kan reageren op negatieve globale evoluties op vlak van LGBTI+ rechten en welzijn.

120. We werken een strategie uit om erkenning te krijgen als Belgische ngo (onder voorbehoud van goedkeuring bestuursorgaan november 2022) (1 strategie) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Het werk van de afgelopen jaren toonde de moeilijkheden om als vzw zonder erkenning als Belgische ngo te functioneren binnen het kader van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Daarom onderzochten we of een erkenning ondertussen mogelijk en welke stappen çavaria daar zowel qua organisatiestructuur als inhoudelijk moet voor ondernemen. Na onderzoek van de procedure en gesprekken met relevante actoren besloten we de procedure voor een erkenning en screening op te starten. We ronden die af in 2024.

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

We voerden beleidsmatig overleg met sleutelactoren van het Belgisch Buitenlands beleid om wereldwijd gelijke rechten en gelijke kansen van LGBTI+ personen te bekomen. Zo hadden we gesprekken met koepels (11.11.11, ngo-federatie), adviesraden (ARGO) en afzonderlijke NGO's (Plan International, Viva Salud, etc.).

122. We voeren gezamenlijke lobbygesprekken met partners uit çavaria's internationale werking (onder voorbehoud van financiering) (Vraaggestuurd) [Beleidsmedewerker internationale solidariteit]

Op vraag van partners ondersteunden we uit solidariteit hun werk door onze contacten te delen en samen lobbygesprekken te voeren. We namen deel aan overlegmomenten van koepels en internationale netwerken zoals ILGA-Europe en het Amsterdam Network, en hadden lobbygesprekken met partners uit de Democratische Republiek Congo, Rwanda en Burundi.

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

123. We brengen knelpunten van trans personen in kaart (1 knelpuntennota) [Coördinator beleid en communicatie]

We gingen met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in gesprek over het format van de knelpuntennota. Samen besloten we dat dit niet langer de geschikte vorm is om knelpunten van trans personen over te brengen en dus geen vereiste was in 2023. We bekijken in de toekomst welke manier passender is.

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

We checkten twee keer bij andere teams welke noden ze hebben qua beleid. We veranderden ons werk en interne communicatie om daar beter rekening mee te houden.

125. We stellen een onderzoeksvoorstel op voor het diepteonderzoek naar de noden van LGBTI+ personen en professionals in de asielopvang (1 onderzoeksvoorstel) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

Dit onderzoeksvoorstel bevatte het doel, de scope en de methodologie van het diepteonderzoek. We stemden hierover af met Fedasil.

126. We onderzoeken de noden van LGBTI+ personen in de asielopvang en opvangprofessionals (1 onderzoeksactie) [Beleidsmedewerker asiel en migratie]

We voerden de eerste actie(s) uit van het onderzoek.

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

Via verschillende overlegstructuren en verbindende momenten deelden we beleidskennis met de LGBTI+ beweging. We deden dit o.a. via het bestuursorgaan en de Algemene Vergadering, maar ook door aparte workshops op trefdagen.

128. We delen beleidsinformatie via de website van çavaria en haar merken (3 communicaties) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Volgens de merkenstrategie deelden we beleidsinformatie voornamelijk op de website

van çavaria. Bijvoorbeeld over de verkiezingen, het rapport over LGBTI+ inclusie in het onderwijs en de klacht tegen een LGBTI+ fobe actie.

**129. We voeren onderzoek naar de noden m.b.t. safe(r) spaces (3 bevestigingen)
[Projectmedewerker Safe(r) Spaces]**

via een bevestiging van LGBTI+ personen en (LGBTI+) organisaties peilden we naar de noden rond veilige(re) en vertrouwde omgevingen.

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

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 4 werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6. Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 4. De afgevaardigde van SD 4 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde de implementatie van de acties door de collega's binnen SD 4 mee op.

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

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

Een stagiair informatiebeheer onderzocht de noden van de teamleden en lidverenigingen rond een onderzoeksdatabase. Ze bekeek ook bestaande systemen. In 2024 maakt ze op basis daarvan een voorstel op.

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

We hadden o.a. gesprekken met onderzoekers van de Ugent over onderzoek naar genderinclusieve taal en met de verantwoordelijke voor onderzoek binnen Gelijke Kansen Vlaanderen. We plaatsten ook 4 onderzoeksvragen op de website van de wetenschapswinkel zodat studenten die als onderzoeksvraag kunnen kiezen. Eén onderzoek startte al in 2023, de drie andere studies gebeuren in 2024.

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

We namen o.a. deel aan onderzoek naar haatspraak en het niet-consensueel verspreiden van naaktbeelden, return-to-work bij transgender en genderdiverse personen, de antirechtenbeweging en opvattingen over de rol van de EU op vlak van LGBTI+ rechten.

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

We gaven o.a. advies voor onderzoek naar inclusieve kankerscreening bij vrouwen en antirechtenbewegingen.

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

We namen deel aan één LGBTQ forum. We stelden er het onderzoek uit ons project Veilige(re) en Vertrouwde Omgevingen voor. We gingen niet naar de tweede bijeenkomst omdat één van onze lidverenigingen centraal stond waarmee we al een nauwe samenwerking hebben.

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

De beleidsmedewerkers hielden 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 deden ze o.a. via desktop research, uitwisseling met relevante actoren, vormingen, studiedagen en congressen. Dat steeds met aandacht voor kruispuntdenken.

137. We moedigen andere stakeholders aan LGBTI+ inclusief beleidswerk uit te voeren (3 acties) [Beleidsmedewerkers, algemeen coördinator, coördinator beleid en communicatie]

Via netwerken of directe contacten moedigden we andere stakeholders aan om de situatie en noden van LGBTI+ personen mee te nemen in hun beleidswerk. Zo gaven we o.a. input voor de eisenpakketten van 3 gelijkekansenorganisaties.

138. We verlenen beleidsmatig advies aan studenten (1 update van de webpagina) [Beleidsmedewerkers, coördinator beleid en communicatie]

We deden een update van de websitepagina voor studenten.

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

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

Op vraag deden we één lobbygesprek samen met een lidvereniging.

140. 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 voerden beleidsmatig overleg over het bekomen van gelijke rechten voor LGBTI+ personen. We deden dit enerzijds om çavaria's doelstellingen te realiseren, anderzijds om de werking van de andere te versterken. We deden dit op eigen initiatief, binnen samenwerkingsovereenkomsten (bvb. met het IGVM en Sensoa) of via netwerken/overlegplatformen. Voor welzijn zijn dit het SOA-overleg, het chemsex overleg, Vlaamse werkgroep suïcidepreventie, overleg prostitutie, klankbordgroep geestelijke gezondheidsbevordering. Voor onderwijs het Forum jeugd en seksualiteit, Week van de lentekriebels, Kies kleur tegen pesten, Platform SGG (seksueel grensoverschrijdend gedrag), overlegmomenten met het Transgender Infopunt.

141. We ontwikkelen een visienota om de kennis over gender en diversiteit (kruispuntdenken) bij lerarenopleiders secundair onderwijs te verhogen (1 visienota) [Beleidsmedewerker onderwijs]

Samen met Ella vzw werkten we een visienota uit om beleidsmakers in de lerarenopleiding te helpen om kruispuntdenken te integreren in die opleiding. We vertrokken hierbij vanuit de resultaten van de bevraging en rondetafelgesprekken van de voorbijgaande jaren en deden 3 interviews.

142. 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. Voor het thema onderwijs zijn we sinds 2020 lid van de Europese LGBTI+ jongerenkoepel IGLYO. We zijn lid van Transgender Europe (TGEU) en de Europese koepel van organisaties voor en door intersekse personen OII-Europe.

143. 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

144. çavaria neemt 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 gelijkekansenmiddenveld beter kan. Çavaria werkte hier ook in 2023 aan mee.

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 (De Warmste Week, AMIF)

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

145. We initiëren onderzoek naar terminologie voor de doelgroep (1 onderzoek) [Beleidsmedewerker communicatie]

Omdat we wilden begrijpen hoe verschillende terminologie om çavaria's doelgroep te beschrijven, overkomt bij de communicatiedoelgroepen van çavaria lanceerden we in maart 2023 een eerste enquête. We deden dit samen met studenten communicatiewetenschappen aan de VUB (Vrije Universiteit Brussel). De enquête was een eerste temperatuurmeting om te bekijken hoe de LGBTI+ community staat ten opzichte van termen om hen als groep te benoemen. Er werd vooropgesteld om zo'n 100 respondenten te verzamelen. Uiteindelijk vulden 1312 mensen uit de community de enquête in. De resultaten nemen we mee naar meer uitgebreid onderzoek waarbij alle communicatiedoelgroepen bevestigd zullen worden, ook dus buiten de community. We doen dit in samenwerking met studenten.

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

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

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

Door een personeelsswissel bij KLIQ was er geen ruimte binnen KLIQ om dit uit te testen. We plannen dit in 2024.

148. We werken een crisiscommunicatieplan uit (1 crisiscommunicatieplan) [Beleidsmedewerker communicatie]

Regelmatig doen zich gebeurtenissen voor waarbij çavaria snel moet communiceren zonder veel tijd voor voorbereiding (zoals een LGBTI+ haatmisdrijf, een zelfdoding in de community, gemiddatiseerde mensenrechtenschendingen, oorlogen, gezondheids- of klimaatcrisis, ... waarbij we de impact op de LGBTI+ community moeten belichten, hacking van de ICT, verminderen van subsidies, wijzigingen in het Belgische mensenrechtensysteem, ...). Daarom maakten we een crisiscommunicatiestrategie op met een scenario om te volgen zodat we op die momenten snel en kwalitatief communiceren.

149. We ondersteunen en vormen collega's via doelgroepgerichte communicatie binnen hun werking/projecten. (12 individuele coachingsmomenten) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker]

Om ervoor te zorgen dat alle communicatie strategisch verloopt, doelgroepgericht en met de meeste impact voorzag het team communicatie een sjabloon waarmee alle medewerkers zelf een communicatiestrategie kunnen opstellen voor hun project/werking, met ondersteuning van het team communicatie. Dit sjabloon hielp de collega's o.a. om doelstellingen te definiëren, doelgroepen te onderscheiden, intermediairen op te sommen, een duidelijke boodschap voorop te stellen, content te plannen, communicatiemiddelen- en kanalen te bepalen, een persstrategie op te stellen, eventueel fondsenwerving op te nemen en de communicatie te evalueren.

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

Dit hield bijvoorbeeld 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

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

Dit hield bijvoorbeeld in:

- afstemming van communicatie bij actuele gebeurtenissen die onder SD 2 vallen
- ondersteuning bij het opstellen van een communicatieplan
- ondersteuning bij projecten onder SD 2 via een webpagina en ...: o.a. het project met Domus medica

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

Dit hield bijvoorbeeld 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: Sparkle, B-Curious, T-day, de Algemene Vergadering, de Belgian Pride, Take care

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

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

We boden ondersteuning bij beleidsacties zoals beleidsstrategieën, crisiscommunicatie, beleidsrapporten, ... voor çavaria's prioritaire thema's en standpunten zoals onderwijs, welzijn, directe sociale omgeving, antigender en internationaal. Dat kan gaan over het samen opmaken van:

- een communicatieplan
- websitepagina's
- vertalingen
- promo op sociale media
- het uitvoeren van de
- vormgeving

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

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

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

We boden ondersteuning via o.a.

- communicatie via çavaria's eigen kanalen over çavaria's beleid qua personeel, maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO), grensoverschrijdend 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

152. We volgen vormingen om de expertise en skills rond communicatie te versterken (3 vormingen) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

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

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

We zochten en werkten met een allround stagiair/vrijwilliger die meedraaide in het team communicatie zodat we nog beter konden zorgen voor duidelijke communicatie, sensibilisatie...

De opdracht omvatte ondersteuning van team communicatie bij het uitvoeren van de communicatietaken zoals het persoverzicht bijhouden en beoordelen, redactie, eindredactie, sociale media (quick smart), video, podcasts, jaarlijkse update van de woordenlijst...

De stagiair werd begeleid en opgevolgd door team communicatie.

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

De çavaria magazines zorgden voor een overzicht van de werking van de organisatie in de voorgaande maanden, in combinatie met een vooruitblik. Interessant nieuws, updates over lopende projecten, de link naar onze merken... zijn daar een voorbeeld van. Ook fundraising kreeg een plaats in het magazine. Voor de magazines was het zoveel mogelijk de bedoeling reeds bestaande websitecontent te gebruiken voor de artikels. Team communicatie deed de redactie, eindredactie en vormgeving.

159. We coördineren het communicatief luik van extern gefinancierde projecten. Er waren geen projecten waar dat onze rol was. (Afhankelijk van het aantal projecten dat goedgekeurd wordt voor 2023) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Bij projecten waarbij çavaria communicatief de lead heeft, doen we normaal het volgende:

- een communicatieplan opmaken met de communicatiemedewerkers en -partners
- de vormgeving en andere communicatiematerialen maken
- de websitepagina's aanmaken
- vertalingen doen en coördineren
- promo voeren op sociale media

- de persstrategie ontwikkelen en uitvoeren

In 2023 waren er uiteindelijk geen zo'n projecten. Dit was niet aan de orde.

160. We zoeken een alternatief voor de brochures "alles wat je altijd al wilde weten over...". We deden een voorstel aan Gelijke Kansen Vlaanderen. (1 voorstel) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Samen met Gelijke Kansen Vlaanderen ontwikkelde çavaria infobrochures over holebi en transgender personen. Ondertussen leerden we dat deze brochures relatief snel gedateerd zijn en niet voor iedereen toegankelijk zijn. We gingen op zoek naar een alternatieve informatiebron die tegemoetkomt aan deze noden. We ontwikkelden dit instrument in 2024.

161. We updaten çavaria's woordenlijst (1 update) [Coördinator beleid en communicatie]

De woordenlijst op www.cavaria.be/woordenlijst biedt een duidelijk overzicht waar externen, maar ook medewerkers terecht kunnen voor correcte informatie. Zoals elk jaar deden we een update van de woordenlijst om mee te blijven met evoluties qua terminologie en geschiktheid. We deden dit op basis van input uit onze community, input van partners en experts en na afstemming met het Transgender Infopunt.

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

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 5 (SD 5) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 5. De afgevaardigde van SD 5 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgde de implementatie van de acties door de collega's binnen SD 5 mee op.

163. We maken een flowchart over çavaria's communicatie (1 flowchart) [Beleidsmedewerker communicatie]

Deze flowchart zou duidelijk maken wanneer we welk communicatiekanaal gebruiken en hoe. Door drukte konden we dit niet opnemen.

164. We updaten de social mediagids volgens de vernieuwde merkenstrategie. (1 update) [Communicatiemedewerker]

We herwerkten de gids zodat onze sociale mediakanalen de identiteit van çavaria's merken versterken en verduidelijken. Zo schraptten we bijvoorbeeld ZIZO en voegden we een stuk toe over de rol van çavaria als platform voor promotie voor LGBTI+ events en nieuws.

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

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

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

Dit plan zou onder andere inhouden dat we plaats voorzagen op www.cavaria.be voor bepaalde content van zizomag.be, meer zouden werken via storytelling, de gebruiksvriendelijkheid zouden verbeteren en onderling meer zouden doorverwijzen naar tussen KLIQ, çavaria en Lumi. Om de workload te beperken en door de personeelsswissel bij KLIQ besloten we dit op te schuiven naar 2024.

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

Om de workload te beperken en wegens de personeelsswissel bij KLIQ werd dit niet uitgevoerd in 2023. We voeren dit uit in 2024.

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

Dit zou onder andere inhouden 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. Wegens de personeelsswissel bij KLIQ lukte het niet om dit uit te voeren. We nemen het op in 2024.

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

Wegens de personeelsswissel bij KLIQ is het niet gelukt om dit uit te voeren.

We voeren dit uit in 2024.

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

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

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

KLIQ zette permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Op vraag van KLIQ medewerkers paste team communicatie pagina's aan om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links, ... up-to-date te houden. We hielden hierbij steeds rekening met de voorwaarden voor een anysurfer label qua taalgebruik en beeldomschrijving.

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

We ontwikkelden een infopagina met relevante informatie. We lichtten die toe op het teammoment zodat collega's ervan op de hoogte zijn. Voor teamleden die er nood aan hebben, deden we een oefensessie.

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

Çavaria en haar merken waren aanwezig op Facebook, Instagram, Twitter. TikTok en LinkedIn. Daarbij hadden we aandacht voor "days to remember", belangrijke events van lidverenigingen en partners, onze eigen werking die naar buiten gebracht moet worden, reageren op actuele gebeurtenissen...

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

We hadden aandacht voor doelgroepgerichte communicatie via al onze sociale mediakanalen die rekening hield met de eigenheid van de verschillende merken zoals de merkenstrategie voorschrijft.

We voorzagen daarbij alt text. Hierin beschreven we de beelden die gebruikt werden. Dit om de toegankelijkheid van de communicatie te verbeteren voor bijvoorbeeld personen met een visuele of verstandelijke handicap.

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

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

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

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

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

We checkten de reacties op al onze social media. Bij vragen of opmerkingen gaven we de nodige respons. Bij haatdragende of kwetsende opmerkingen ondernamen we de nodige acties om de social media ruimte terug veilig te maken.

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

We brachten de huisstijlen van çavaria, Lumi en KLIQ in overeenstemming met de vernieuwde merkenstrategie. Hiermee wilden we de link tussen de verschillende merken visueel versterken. Voor KLIQ betekende dit bijvoorbeeld een baseline onder het logo die naar çavaria verwijst. Het logo werd opgemaakt en gebruikt voor nieuw drukwerk zoals de bladwijzer van KLIQ. Een communicatiestagiair zal in 2024 het logo aanpassen op de communicatiekanalen van çavaria, KLIQ en Lumi. We zorgden per merk voor een template voor een rapport en een nota.

176. We evalueren en updaten indien nodig het promomateriaal (1 interne nodenbevraging) [creative manager]

We bevroegen intern welke noden er waren qua promomateriaal voor çavaria en haar merken, bijvoorbeeld een nieuw product, zoals een flyer met QR-code voor KLIQ, of een aanpassing van de inhoud op bestaande producten. Afhankelijk van de noden, pasten we bestaand materiaal aan of creëerden we nieuw materiaal.

177. We adviseren journalisten, programmamakers, audiovisuele sector, ... (3 proactieve contacten) [Woordvoerder]

We namen proactief contact op met journalisten, redacteurs en programmamakers om hen te informeren over çavaria's werk of om hen adviseren rond seksuele en genderdiversiteit. We deden dat ook reactief door hun vragen te beantwoorden.

178. We voeren een denkoefening uit over IDAHOT als jaarlijkse campagne (1 denkoefening) [Beleidsmedewerker communicatie]

We besloten de denkoefening over IDAHOT uit te stellen naar 2024. We vonden het uiteindelijk strategisch slimmer om hierrond geen campagne te voeren zodat de focus van onze communicatie in 2024 op de verkiezingen kan liggen. In 2025 is er opnieuw ruimte om een bredere campagne te voeren. De denkoefening vindt dan ook plaats in 2024.

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

De media waren een belangrijke bondgenoot om onze doelgroepen te informeren, te sensibiliseren en tot actie aan te zetten. We hielden de Vlaamse media op de hoogte van onze activiteiten, standpunten en informeerden hen over SOGIESC op gezette tijden.

180. We voorzien woordvoederschap (365 dagen) [Woordvoerder]

De persverantwoordelijke nam het woordvoederschap op zich. Dat hield in dat deze zowel reageerde op vragen in de mailbox (woordvoerder@cavaria.be) als telefonisch bereikbaar was voor de pers (+32 475 43 16 41), zowel op feestdagen als tijdens het weekend. Als de persverantwoordelijke afwezig was, nam de back-up woordvoerder het over.

181. We maken een exitstrategie op voor ZIZO (1 exitstrategie) [Beleidsmedewerker communicatie]

Deze strategie bepaalde de stappen om ZIZO stop te zetten, de vrijwilligers te begeleiden naar een eventueel vrijwilligersengagement voor çavaria's bredere communicatie en het toeleiden van ZIZO-lezers naar de andere communicatiekanalen van çavaria.

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

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

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

Elk jaar reikt çavaria drie awards uit: vanaf 2022 zijn dit de Çavaria Lifetime Achievement Award, de Diversity Award en de Community Award. We nomineerden eerst personen en initiatieven. Tijdens ons jaarlijks event, Sparkle, reikten we de effectieve awards uit.

184. We informeren over het werk dat çavaria en haar merken in 2022 deden via een extern jaarverslag (2 jaarverslagen) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

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

185. We doen een denkoefening over de jaarverslagen van çavaria en haar merken. (1 denkoefening) [Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]

Om de workload te verlagen schraptten we deze actie.

186. We sensibiliseren onze achterban over kruispuntdenken via sociale media posts, takeovers, awardshow... (3 acties) [Communicatiemedewerker]

Hoewel çavaria al sterk inzet op kruispuntdenken, is deze term niet voor iedereen evident. Daarom maakten we de term en betekenis eerst bekender bij onze achterban. Daarvoor planden we communicatieve acties, zoals social media posts (takeover armoede, awardshow, ...).

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

Op vraag van andere organisaties en uit solidariteit, bood çavaria communicatieve ondersteuning aan bepaalde acties/events/gebeurtenissen. Een voorbeeld is de Mars Ihsane Jarfi. Dit kon ondersteuning zijn op vlak van vormgeving, sociale media posts, websitecontent, communicatiestrategie, ... Op die manier wilde çavaria de kennis en

middelen die ze heeft vanuit solidariteit inzetten ter ondersteuning van initiatieven die dit kunnen gebruiken.

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

We maakten gebruik van het aanbod 'gratis zendtijd' van de VRT om een oproep te doen voor steun aan Lumi. We voerden deze actie uit nadat onze spot goedgekeurd werd door de VRT.

189. We updaten onze beelddatabank met eigen en externe beelden (1 interne nodenbevraging) [creative manager]

We bevroegen intern welke noden er waren voor foto's en tekeningen. We gingen hiermee aan de slag en organiseerden een eigen beeldbank-fotoshoot.

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

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

Çavaria maakte actief deel uit van de diversiteitscel van de openbare omroep. We stonden hen bij met advies, begeleiding...

**191. We hebben in de beeldvorming op onze eigen media aandacht voor het brede spectrum van seksuele, gender- en seksediversiteit, alsook kruispuntdenken (2 takeovers)
[Beleidsmedewerker communicatie, communicatiemedewerker, creative manager]**

Wanneer çavaria en haar merken foto's, tekeningen of video's gebruikten, hadden we aandacht voor de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. We zorgden ervoor dat zoveel mogelijk subdoelgroepen en kruispunten zichtbaar waren. We bewaakten dat het gebruikte beeld geen tokenisme was, maar een relevante link had met de inhoud waar het beeld voor diende. We zorgden o.a. voor diversiteit via rolmodellen die een takeover doen van çavaria's sociale media.

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

We zochten nieuwe influencers waar nodig en onderhielden contact met betrokken influencers.

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

We zetten influencers in in onze communicatiemix waarbij we rekening hielden met de verschillende kruispunten, om onze communicatie meer representatief te maken, een meer diverse doelgroep te bereiken, onze communicatie breder te verspreiden en dus meer impact te genereren.

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.

194. We bouwen ons netwerk en kennis over metaverse uit. (1 contact)

[Beleidsmedewerker communicatie]

We verzamelden meer informatie over de metaverse en hielden de vinger aan de pols bij Meta. Meta is de nieuwe naam van Facebook en neemt het voortouw op vlak van de metaverse. We bekeken hoe we de metaverse konden meenemen in de voorbereidingen van het beleidsplan 2026-2030. We deden aan interne sensibilisering zodat iedereen bij çavaria weet wat de metaverse is en begrijpt dat dit een rol kan spelen bij bijvoorbeeld beleidsbeïnvloeding, sensibilisatie en vormingen.

195. We passen çavaria's MVO-beleid toe ter versterking van actoren die inzetten op duurzaamheid en mensenrechten (Elk drukwerk) [Creative manager]

We hielden rekening met de duurzaamheid en wie het communicatiemateriaal maakt (bijvoorbeeld gadgets, gedrukt materiaal, ...). We namen onze samenwerkingen met drukkerijen onder de loep in het kader van het MVO-beleid. Op vlak van drukwerk hebben we dit behaald, maar op vlak van gadgets kunnen we hier nog in verbeteren de komende jaren.

196. We verspreiden de communicatie van leden en partners van çavaria. (15 acties)

[Communicatiemedewerker, creative manager]

Dit omvat ook 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

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

**197. We voeren het nondiscriminatiebeleid door in onze bredere werking (1 actieplan)
[Coördinator beleid en communicatie]**

In 2022 werkten we een nondiscriminatieclausule uit in samenspraak met het team en het bestuursorgaan. We namen dit mee op in ons beleid ongewenst gedrag zodat het van toepassing wordt voor de hele werking van çavaria.

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

We gaven input voor het arbeidsreglement en vrijwilligersbeleid vanuit kruispuntdenken. Dit om ervoor te zorgen dat het nieuwe beleid voldoende mogelijke drempels voorkomt en/of opvangt.

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

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

We brachten de e-learning over gender terug onder de aandacht van het bestuursorgaan, de leidinggevenden, de vertrouwenspersonen en de andere werknemers zodat ze hun kennis over SOGIESC konden opfrissen.

**200. 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]**

We deden een vorming over kansarmoede en een vorming over witte suprematie.

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

We deden een bevraging bij de teamleden om te kijken in hoeverre de ondernomen acties het gewenste effect hadden.

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

We communiceerden meermaals naar alle teamleden welke interne maatregelen çavaria onderneemt om discriminatie tegen te gaan en bij wie teamleden drempels omwille van bepaalde identiteitskenmerken of leefsituaties kunnen aangeven.

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

We zochten maar vonden geen relevante projectsubsidies om in 2024 in te zetten op het vooropgestelde kruispunt. We zullen daarvoor eigen middelen voorzien.

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

Interne afspraken, bijvoorbeeld rond telewerk, zorgen aan de ene kant voor duidelijkheid. Aan de andere kant kunnen ze bij bepaalde mensen tot drempels leiden. We spraken met alle teamleden een disclaimer af die sindsdien bovenaan interne beleidsdocumenten staat. Deze disclaimer herinnert leidinggevenden eraan dat ze het beleid flexibel moeten toepassen. Het is een herinnering voor teamleden dat ze het steeds bij hun teamcoach of de HR-verantwoordelijke kunnen aangeven als ze moeilijkheden ervaren.

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

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

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

De kruispuntenchecklist was niet op tijd klaar om die check al toe te passen bij het opstellen van het jaarplan voor 2024. We voegden de check toe aan het sjabloon voor het jaarplan 2025.

207. We communiceren bij acties over de 5 kruispunten duidelijk de definitie van de terminologie, alsook dat we steeds van zelfidentificatie uitgaan (3 communicaties) [Coördinator beleid en communicatie, communicatiemedewerker]

Eén van de doelstellingen van het beleidsplan 2021-2025 is om extra in te zetten op de kruispunten gender, leeftijd, beperking, socio-economische achtergrond en etniciteit. Tijdens het uitvoeren bleek dat die begrippen niet voor iedereen duidelijk waren. Daarom spraken we definities af die we steeds herhalen.

208. We maken de basisvorming van KLIQ onderdeel van het onthaalbeleid voor nieuwe medewerkers (1 aanpassing van onthaalbeleid) [HR-medewerker]

We bouwden de online vorming over gender ('het ABC van SOGIESC') standaard in als leermogelijkheid voor nieuwe medewerkers die minder vertrouwd zijn met het thema. De vorming maakt deel uit van het inwerkingsplan, een onderdeel van ons onthaalbeleid.

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

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

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

In ons vormingsbeleid voegden we expliciet toe dat personeelsleden gebruik kunnen maken van het vormingsaanbod van KLIQ, waaronder ook de vorming over kruispuntdenken. We gaven geen aparte vorming in 2023 maar het materiaal is wel steeds beschikbaar voor het team en collega's kunnen op eigen initiatief vormingen van KLIQ over kruispuntdenken meevolgen.

211. 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.

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

We voegden de kruispuntenchecklist toe aan het sjabloon voor het verslag. Wanneer ze beslissingen nemen, passen de coördinatoren vanaf 2024 de kruispuntencheck toe en noteren ze dit in het verslag. Zo kunnen teamleden en anderen duidelijk zien of hiermee rekening werd gehouden en hoe.

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

Ook het bestuursorgaan van çavaria zet in op kruispuntdenken. Zo volgde het bestuur een workshop waarin kruispuntdenken aan bod kwam.

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

214. We volgen een vorming van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting (1 vorming) [Projectmedewerker kansarmoede]

Het team van çavaria, het bestuursorgaan en vrijwilligers van çavaria volgden zelf de vorming van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting zodat we de basisskills hebben om sterker in te zetten op dit thema.

215. We organiseren gratis vormingen over armoede en sociale uitsluiting (2 vormingen) [Projectmedewerker kansarmoede]

We organiseerden samen met de werkgroep een gratis vorming voor onze lidverenigingen zodat ze gestimuleerd werden om aan de slag te gaan met het thema.

216. We promoten het aanbod van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting (8 communicatieve acties) [Projectmedewerker kansarmoede]

We communiceerden over het aanbod van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting zodat dit bekender wordt bij çavaria's lidverenigingen.

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.

217. We informeren de Vlaamse LGBTI+ community over internationale ontwikkelingen in verband met SOGIESC. (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, verspreidden we informatie over seksuele en genderdiversiteit in het buitenland en waarom solidariteit nodig is. We informeerden over belangrijke evoluties, zowel positief als negatief, welke rol çavaria daarbinnen speelt en hoe de community hier zich kan inzetten en steun kan bieden.

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

We berichtten op een transparante wijze die tegelijk de veiligheid van onze buitenlandse partners garandeerde. We erkenden hierbij eveneens het (neo-)koloniserend karakter van ontwikkelingssamenwerking, vertrokken steeds vanuit solidariteit en streefden altijd naar een respectvolle communicatie.

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

Op vraag van en in samenwerking met buitenlandse LGBTI+ actoren riep çavaria de beweging op om actie te ondernemen ter ondersteuning van LGBTI+ personen in het buitenland. Dit steeds met inachtneming van haar principes voor internationaal werk: eigenaarschap, schadepreventie, duurzaamheid en samenwerking.

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

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

Op regelmatige basis vragen partnerorganisaties ons om hun campagne mee te verspreiden via onze eigen kanalen. Dat kan gaan over campagnes waar we actief aan hebben meegewerkt, maar ook over campagnes waar çavaria niet zelf in betrokken is. Hiermee willen we het bereik dat çavaria doorheen de jaren opbouwde, op een solidaire manier inzetten om andere bewegingen te ondersteunen. We deden dit o.a. voor Sensoa's campagne voor wereldaidsdag, de campagne van 11.11.11, de tiendaagse van de geestelijke gezondheid, en de campagne tegen de strengere bestraffing van LGBTI+ personen in Oeganda.

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

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

We waren lid of namen deel aan verschillende platformen- van (ondermeer):

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

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.

222. We bepalen het personeelsbeleid en voeren het uit (1 gesprekscyclus per personeelslid) [Coördinatieteam]

De coördinatoren droegen enerzijds bij aan de uitwerking van het personeelsbeleid, samen met de medewerker personeel. Anderzijds zorgden ze mee voor de uitvoering ervan, o.a. door het uitvoeren van de gesprekscyclus, via coaching, opvolging van het welzijnsbeleid, ...

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

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

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

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

De coördinatoren werven samen met de HR-medewerker, relevante personeelsleden en externe experts nieuwe teamleden aan. Dit houdt in dat zij:

- de vacature opstelden
- een selectie maakten van de ingezonden sollicitatiedocumenten
- sollicitatiegesprekken hielden

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

We informeerden de teamleden over de mogelijkheid, het nut en de mogelijke bijwerkingen van de griepspuit. Teamleden kunnen langsgaan bij IDEWE om de spuit te laten zetten.

226. We hebben een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers. (1 recent werkgelegenheidsplan) [Medewerker personeelszaken en administratie]

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. We deden de jaarlijks (verplichte) update.

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

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

228. De HR-documenten zijn steeds vrij recent. (1 geupdate document) [Medewerker personeelszaken en administratie]

Elk jaar is er een update van één van de grotere HR-documenten (Arbeidsreglement, huishoudelijk en intern reglement, deontologie personeel en het XYZ document). We vervingen het XYZ document door het 'çavaria Handboek'. Dit is een tool voor werknemers om alle interne afspraken te raadplegen.

229. 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 volgden hun jaarlijkse intervisiemoment. We maakten tijd vrij in hun takenpakket voor vertrouwelijke gesprekken.

230. We nemen deel aan het strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (6 deelnames) [Medewerker Subsidies]

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 7 (SD 7) werken, nam één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon gaf input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 7. De afgevaardigde van SD 7 stond mee in voor de besluitvorming rond SD 7 en volgde de implementatie van de acties door de collega's binnen SD 7 mee op.

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

Het Wellfie-resultaat is de indicator voor het psychosociaal welbevinden van de teamleden, wat rechtstreeks correleert met het personeelsverloop en uitval wegens burnout. We namen dit jaar 1 Wellfie af bij het team. De Wellfie is een product van onze partner IDEWE. Uit de Wellfie leidden we preventieve acties af die samen het psychosociaal jaaractieplan van 2024 vormen.

232. We stimuleren een veilige en ergonomische werkomgeving, zowel thuis als op kantoor. (1 vrijblijvende vorming) [HR-medewerker]

We namen in ons open vormingsaanbod vrijblijvende vormingen rond het thema op. Deze kunnen in samenwerking met de dienst Preventie en bescherming op het werk. Daarnaast organiseerden we zelf een oprisingsmoment over ergonomisch werken tijdens het teammoment van 7 november 2023.

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

Op het bestuursorgaan wordt het personeelsbeleid jaarlijks geagendeerd. Het organogram werd regelmatig op basis (1 à 2 maandelijks) gedeeld. Bij grote problemen werd de personeelsverantwoordelijke van het bestuursorgaan geconsulteerd. In 2023 stond het personeelsbeleid geagendeerd op het BO van 6 juli 2023.

234. We voorzien ondersteuning en coaching voor de leidinggevenden. (1 dag opleiding, 2 intervisies, 2x4 1-op-1 gesprekken) [HR-medewerker]

We zetten in op waarderende en coachende leidinggevenden. Hierin werden ze ad hoc ondersteund door de medewerker HR, naast 1 dag per jaar opleiding rond leidinggevende vaardigheden en een coachingsankermoment (intervisie) per kwartaal. Deze werden verzorgd door externe partner IDEWE.

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

We integreerden het kruispuntdenken in elk HR-domein. We voegden een disclaimer toe aan het personeelsbeleid die medewerkers aanspoort om te praten met hun teamcoach wanneer ze drempels ervaren, zaken uit het beleid niet begrijpen, of nood hebben aan aanpassingen. Op basis hiervan kunnen we blinde vlekken ontdekken, in gesprek gaan en tegemoet komen aan de diverse noden van de medewerkers. Daarnaast deden we in 2023 een denkoefening rond het concept 'collectief verlof' en hoe inclusief dit al dan niet is. Op basis hiervan werd in samenspraak met het team besloten om het collectief verlof af te schaffen en te kiezen voor zelf in te vullen verlofdagen. Op die manier zijn er meer verlofdagen om te spenderen aan belangrijke levensgebeurtenissen of feesten. We maakten vacatureteksten toegankelijk door toegankelijk taalgebruik te hanteren en een diversiteitsdisclaimer toe te voegen.

236. We benoemen kruispuntdenken als kerncompetentie (1 invoer in competentiebeleid) [HR-medewerker]

We namen kruispuntdenken op als kerncompetentie in ons vormingsbeleid. 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. (beslissing SD 6 in 2022)

237. We implementeren en evalueren het non-discriminatiebeleid (3 clausules, 1 evaluatiemoment) [HR-medewerker]

We eisen dat werknemers, vrijwilligers en partners zich houden aan onze non-discriminatieclausule 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. In 2023 werd het beleid 'ongewenst gedrag' volledig uitgewerkt en toegelicht aan het team. In 2024 wordt dit beleid geëvalueerd en geïmplementeerd, waarna de clausule als bijlage aan het arbeidsreglement kan worden toegevoegd.

238. We evalueren de gesprekscyclus. (1 evaluatiedocument) [HR-medewerker]

In 2022 werd een nieuwe gesprekscyclus geïntroduceerd. Na 1 jaar wordt deze cyclus geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Er werd een bevraging georganiseerd over de gesprekscyclus. We deden nog geen aanpassingen van de leidraad. Wel pasten we al een aantal sjablonen aan en voegden we ook een aantal sjablonen toe (bijvoorbeeld: voor het 3-maandgesprek nieuwe medewerker en exitgesprek wanneer medewerker uit dienst gaat).

239. 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. (beslissing SD 6 in 2022). Deze actie wordt opgenomen bij de evaluatie en update van de gesprekscyclus in 2024.

240. We werken een vormingsbeleid uit (1 vormingsbeleid) [HR-medewerker]

Een goede begeleiding van de medewerkers impliceert ook levenslang leren en de mogelijkheid tot het volgen van taakspecifieke en algemene vormingen. Steeds rekening houden met persoonlijke voorkeuren en opleidingsnoden. Hiervoor werkten we een vormingsbeleid uit waarin we rekening houden met de wettelijke vereisten voor collectieve en individuele arbeidsopleidingstijd. Een vormingsregister, een competentiewoordenboek, een duidelijk stappenplan over hoe medewerkers vorming kunnen aanvragen en een open vormingsaanbod maken deel uit van het vormingsbeleid. We maakten ook het verplichte opleidingsplan op.

241. 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. We spraken de invulling van de workshop af in 2023. De sessie zal doorgaan in 2024.

242. 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. We organiseerden in 2023 een teamtweedaagse op 19 en 20 juni 2023. Hier maakten we tijd voor enerzijds leerrijke activiteiten en anderzijds teambuildende en groepsversterkende activiteiten.

243. 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. We bevragen dit tijdens de kennismaking, maar hebben dit nog niet expliciet in onze stagevacatures opgenomen. We nemen deze actie opnieuw op bij het vernieuwen van het stagebeleid in 2024. We voegen intussen wel al volgende zin toe aan de stagevacatures: "Je ontvangt verplaatsingskosten als je die maakt", zodat de potentiële stagiair hier alvast geen drempel ondervindt.

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

We voeren deze actie uit in 2024.

245. 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 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.

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

Maandelijks deelde één deelteam hun projecten en successen met alle andere collega's.

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

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

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

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, dachten we samen na over onze 2 grootste werkinstrumenten.

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

Er is veel kruisbestuiving en samenwerking tussen de verschillende deelteams binnen çavaria. Om helderheid te scheppen in de verschillende overlegmomenten en verantwoordelijkheden, hadden we een duidelijke onderverdeling tussen de verschillende overlegstructuren.

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

We bekeken de mogelijkheden voor loonoptimalisatie (bv: fietsleasing, verhoging van de maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering,...).

251. 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 aanvrijwilligers bij çavaria die in aanraking komen met metagressie of geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie en andere ongewenste omgangsvormen.

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

252. We ontwikkelen projectideeën volgens een systematische aanpak (1 draaiboek projectwerk) [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.

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

In het jaarverslag toonden we welke acties we uitvoerden van het jaarplan 2022 en verklaarden we waarom we acties anders of niet deden.

254. çavaria communiceert over de toekomstige activiteiten via een jaarplan (1 jaarplan) [Coördinatieteam]

We stelden een jaarplan op met acties voor 2024.

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

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

256. We houden een denkmoment met het team over interne communicatie. (1 denkmoment) [Zakelijk coördinator]

Er bestaan veel verschillende communicatiekanalen waardoor het soms onduidelijk is voor de teamleden. We herdachten onze communicatieflow over de beschikbaarheid van de bankkaarten. Een nieuw systeem werd uitgedacht en gelanceerd.

257. We hebben een ordeningsplan voor de digitale opslag van documenten. (1 ordeningsplan) [Zakelijk coördinator]

In deze digitale tijden is het onmisbaar om een heldere structuur te hebben om digitale documenten in op te slaan. Deze structuur moet ergens omschreven staan: de algemene én specifieke opbouw, alsook beveiligingsniveau en bewaringstermijnen.

258. We hebben afspraken over de naamgeving van digitale documenten. (1 nota) [Zakelijk coördinator]

Uniformiteit in de naamgeving van documenten maakt het gemakkelijker om snel het juiste document terug te vinden. Daarom maakten we afspraken over de naamgeving en gaven we die door aan nieuwe teamleden.

259. We organiseren een digitale opruimdag (1 digitale opruimdag) [Zakelijk coördinator]

We deden een digitale opruimdag. Collega's checkten of hun documenten de juiste namen hadden en verwijderden overbodige documenten.

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

Voor elke bestuursvergadering informeerde 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 was. Op basis daarvan konden de voorzitters de agenda van de vergadering bepalen.

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

Çavaria betrok het bestuursorgaan bij grote dossiers door het verstrekken van informatie, vragen van input of feedback.

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

Om de beveiling van onze online data te garanderen werd er een pentest uitgevoerd. Op basis van deze resultaten verbeteren we onze beveiliging.

263. We houden het gebruikte ICT-materiaal up to date. (8 laptops) [Medewerker ICT]

Na 6 jaar dienst worden onze oudste laptops vervangen door nieuwe modellen. Ook wordt gekeken of er vervanging of uitbreiding nodig is voor ander elektronica. In 2023 kochten we 8 nieuwe laptops aan.

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

Jaarlijks wordt de lijst van het elektronisch materiaal aangepast. Te oud materiaal wordt een tweede leven gegeven of gerecycleerd. Dit jaar hebben we enkele laptops gereset en meegegeven aan vrijwilligers.

265. We onderhouden het aanwezige hardware-materiaal. (1 controle) [Medewerker ICT]

Doorheen het jaar controleerden we de hardware en vervingen of herstelden we het waar nodig.

266. We gaan op een bewuste manier om met het ter beschikkinggestelde materiaal. (1 toelichting) [Medewerker ICT]

In het kader van het vernieuwde MVO-beleid werden de teamleden extra gemotiveerd om hun materiaal goed te onderhouden zodat deze op een duurzame manier gebruikt worden. Bij aankomst van een nieuw teamlid lichtten we dit toe.

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

Ter bewustmaking van het printgedrag van de collega's (in kader van het MVO-beleid) wordt er jaarlijks geanalyseerd of de printers veel gebruikt worden. We veranderden in 2023 van printstelsel om een beter beeld te krijgen van het printgedrag.

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

We bekijken jaarlijks één ICT-product om te zien of we hier een meer maatschappelijk verantwoord en realistisch alternatief voor kunnen vinden. Dit jaar bekeken we de Fairphone, een duurzamere gsm.

269. We behalen het AnySurferlabel voor onze website (3 labels) [Medewerker ICT]

Het AnySurferlabel bewijst dat een website getest is geweest op toegankelijkheid. Elke 2 jaar worden de websites opnieuw doorgelicht. Alle veranderingen om de website toegankelijker te maken werden door ons of onze technische partner Koba uitgevoerd.

270. We starten de oefening voor een nieuw beleidsplan op (1 oefening) [coördinatieteam]

We wilden 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.

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

We bekeken bij projectmogelijkheden of de financiële voordelen opwogen tegen de kosten qua co-financiering, werklust en het risico op terugvordering.

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

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

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

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

274. We volgen de liquiditeit van çavaria en haar merken op (Dagelijks) [Zakelijk coördinator]

We deden dit dagelijks.

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

Op basis van de score op BankWijzer werd onderzocht 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. In 2023 waren er al gepreken met 4 banken. In 2024 volgt nog een laatste gesprek en maken we de keuze.

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

Naar aanleiding van het vernieuwde fundraisingsplan besloten we deze module nog niet uit te testen.

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

In 2022 werd een uitgebreide oefening gedaan voor een vernieuwde analytische boekhouding. In 2023 voerden we deze vernieuwingen uit.

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

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

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

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

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

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

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

Via specifieke acties waardeerden we onze donateurs met als doel blijvende schenkingen te mogen ontvangen. Dit deden we onder andere door direct mailcampagnes, bijlages in het çavariamagazine,...

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

We informeerden de achterban over onze legatenwerving op de çavariasalons. Hierop nodigden we donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten uit om extra info te geven 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 zetten we ook in op verbinding tussen de aanwezigen.

283. We zorgen voor Lumi en çavaria voor een erkenning door het VEF 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, moet een vereniging erkend zijn door de FOD financiën. Elke 6 jaar moet de erkenning opnieuw worden opgevraagd. We dienden een erkenningsaanvraag in voor 2024-2029 en we behielden de-erkenning voor 2023.

284. We zetten in op major donors door specifieke steunprojecten aan te bieden. (Min 3 uitgeschreven projecten) [Medewerker fundraising]

De focus leggen op grote bedrijven als fondsenbron is nog onbekend terrein voor çavaria. We boden nog geen concrete steunprojecten aan, maar namen deze piste wel mee in de voorbereiding van het fundraisingsplan.

285. We implementeren en evalueren de leidraad voor projectsubsidies (1 evaluatie) [Medewerker Subsidies]

We vullen het projectdocument aan met het luik van subsidies en stelden een standaard excel template op om een projectbegroting op te maken.

286. We maken bij de aanvraag van projectsubsidies een onderbouwde berekening van de loonkost (1 onderbouwde berekening) [Medewerker Subsidies]

We vroegen een detailrapport aan bij SD worx met de verschillende looncodes. Na heel wat herwerking zullen we in 2024 een jaarrapport hebben over het hele jaar 2023. Dan kunnen we op basis daarvan een onderbouwde loonkost berekenen.

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

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

288. 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 wilden we een niet-limitatieve lijst voorzien met leveranciers die passen in het MVO-beleid. Hiervoor zouden we ons baseren op een nodenbevraging bij het team, analyse van huidige leveranciers en onderzoek naar alternatieven. We konden deze actie niet opnemen omdat we geen stagiair vonden voor deze opdracht.

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

We maakten onze jaarlijkse inventaris op.

290. We hebben zicht op de werking van de webshop. (1 analyse) [Medewerker webshop]

We maakten de jaarlijkse analyse van de cijfers van de webshop.

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

We hadden onze jaarlijkse fysieke opruimdag waarop we al het gerief verzamelden dat we niet meer nodig hadden. We doneerden ons overbodig material dit jaar aan de kringloopwinkel.

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

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

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

We deden de jaarlijkse bevraging bij het team over thuismateriaal (zoals voorzien in het interne reglement). Bij nieuwe collega's stelden we de vraag in de eerste maand.

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

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

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

Zowel in Gent als in Antwerpen deelt çavaria het gebouw met respectievelijk Casa Rosa en het Roze Huis. We overliepen de financiële en organisatorische afspraken zodat die voor iedereen duidelijk waren en zetten ze op papier.