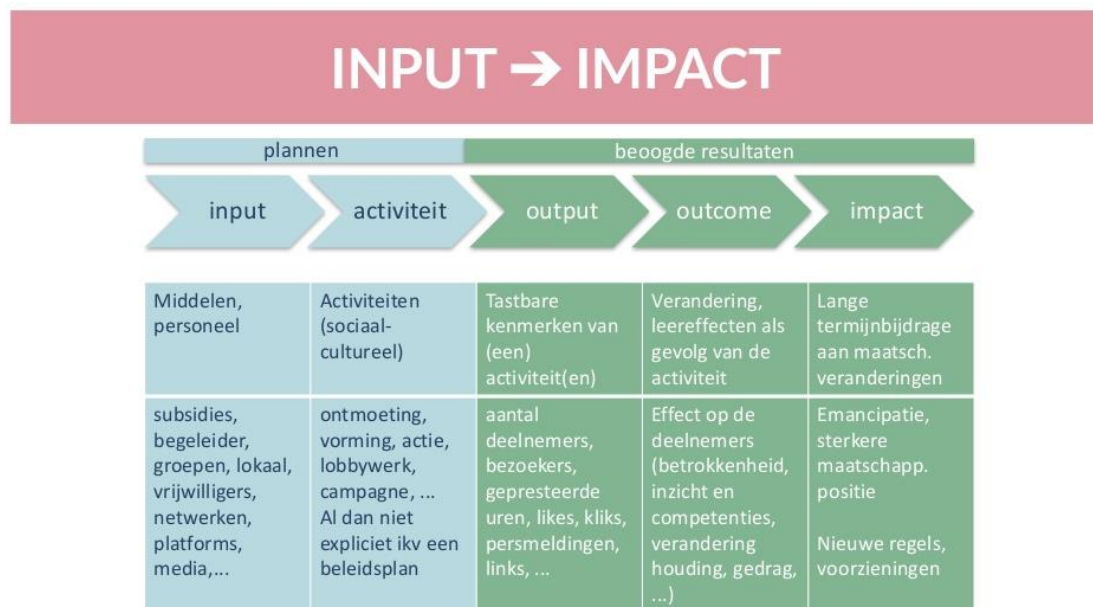


Beleidsplan çavaria 2021-2025

Overzicht strategische en operationele doelstellingen

In dit deel formuleren we de nieuwe beleidsdoelstellingen, zowel op strategisch als op operationeel niveau. We geven bij elke strategische doelstelling een korte kadertekst. Bij de operationele doelstellingen plaatsten we telkens een aantal acties en indicatoren. Deze zijn echter indicatief en richtinggevend voor onszelf. Verdere uitwerking volgt dan jaar per jaar in de voortgangsrapporten of jaarplannen.

In het kader van integrale kwaliteitszorg streven we ernaar om onze impact en werking zoveel mogelijk meetbaar te maken. Dat deden we door zowel strategische als operationele doelstellingen zo concreet mogelijk te houden. Verdere meetbaarheid wordt voorzien door de indicatoren, soms op het niveau van de operationele doelstellingen, soms op het niveau van de mogelijke acties.



29
29

Bron: *Impactgedreven werken (Socius)*



S1: Çavaria werkt aan een genderinclusieve samenleving en verhoogde maatschappelijke aanvaarding in directe omgeving, in de schoolomgeving en op het werk, wat een positieve impact heeft op het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen

We werken preventief rond de grondoorzaken van (on)welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door in te zetten op het doorbreken van hetero- en gendernormen en zo bij te dragen aan een meer genderinclusieve samenleving. We zetten hierbij specifiek in op werkomgeving, schoolomgeving en directe sociale omgeving (familie, gezin en vrienden). Dit zijn de domeinen die het meest impact hebben op welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

- OD 1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in 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.
- 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.
- 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.
- OD 1.4: çavaria verankert de expertise structureel in deze sectoren door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.



S2: 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 tegemoet gekomen wordt.

We verhogen het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door de welzijns- en gezondheidssector* structureel te veranderen. We denken hierbij aan suïcidepreventie, begeleiding en nazorg na geweldservaringen, psychosociale hulp enz. In de welzijns- en gezondheidssector is er zowel nood aan een categoriale aanpak van specifieke holebi-, transgender- en intersekse gerelateerde problemen (vb. een hulpverleningsaanbod specifiek gericht op holebi's, transgender of intersekse personen) naast een inclusieve aanpak (vb. een algemeen loket voor de hele bevolking met specifieke aandacht voor doelgroepen). We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

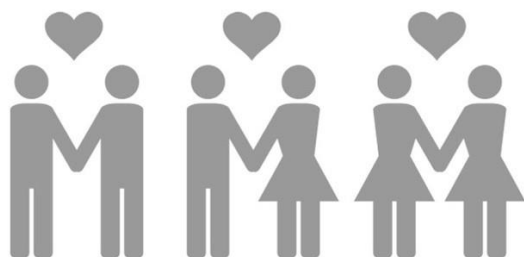
- OD 2.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor binnen de welzijns- en gezondheidssector om intersectioneel te werken rond gender en seksuele identiteit.
- OD 2.2: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.
- 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.
- 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.
- 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.



S3: 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.

We verhogen het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door aanvullend op het algemeen welzijns- en zorgaanbod binnen de beweging voor kwalitatieve opvang en doorverwijzing te zorgen én door aangesloten verenigingen te ondersteunen waar mensen zich (h)erkend voelen en versterkt voelen. We investeren in het ondersteunen en structureren van onthaal en opvang in de holebi-, transgender en intersekse-verenigingen en regenbooghuizen in een model van duurzame (netwerk)samenwerking. Met individuele vragen en voor een luisterend oor kunnen holebi's, transgender en intersekse personen bij onze opvang- en infolijn Lumi, en bij de onthaalmomenten in de lokale regenbooghuizen en verenigingen terecht. Hiernaast ondersteunen we zelforganisaties, waar holebi's, transgender en intersekse personen zich (h)erkend en versterkt kunnen voelen. Ook in het buitenland werken we mee aan 'capacity building' van holebi- transgender en intersekse verenigingen. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

- OD 3.1: çavaria ondersteunt aangesloten verenigingen die een 'safer space' vormen.
- OD 3.2: çavaria voorziet via Lumi in een anonieme opvang- en infolijn
- OD 3.3: Çavaria optimaliseert haar opvang en doorverwijzing
- OD 3.4: çavaria zet expliciet in op het welzijn van vrijwilligers en leden van lidverenigingen
- OD 3.5: çavaria zet expliciet in op het versterken van deelgroepen binnen de eigen achterban op wie extra discriminerende mechanismes van toepassing zijn.



S4: Çavaria waakt over het behoud en het verbeteren van gelijke rechten voor holebi-, trans- en intersekse-personen en de omzetting van deze rechten in de praktijk, waardoor gelijke kansen mee verhoogd worden.

Çavaria bouwt aan een solidaire, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving waarin elk individu zichzelf kan zijn en eigen keuzes kan maken. Çavaria werkt hiervoor aan gelijke rechten voor holebi's, transgender en intersekse personen binnen het ruimere kader van universele mensenrechten*. Deze rechten zijn een belangrijke basis om gelijke kansen te bewerkstelligen. We hebben oog voor de omzetting van rechten in de dagdagelijkse praktijk en de uitsluitingsmechanismen die hierbij spelen. We vergroten onze slagkracht door samenwerking met andere minderheidsorganisaties. Dit versterkt ook de rechten en kansen van holebi's, transgender en intersekse personen op verschillende intersecties. We geven input voor verbetering van bestaande of nieuwe wetgeving en geven advies rond beleidsinitiatieven vanuit de overheid. We voeren en ondersteunen maatschappelijke acties die opkomen voor gelijke rechten en kansen van holebi's, transgender en intersekse personen. We houden de vinger aan de pols bij onze doelgroep en achterban, en halen informatie uit onderzoek en samenwerking met partners om gericht lobbywerk te verrichten. We zijn waakzaam voor maatschappelijke evoluties die een negatief effect kunnen hebben op de verworven rechten of het uitbouwen van rechten. We werken samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.

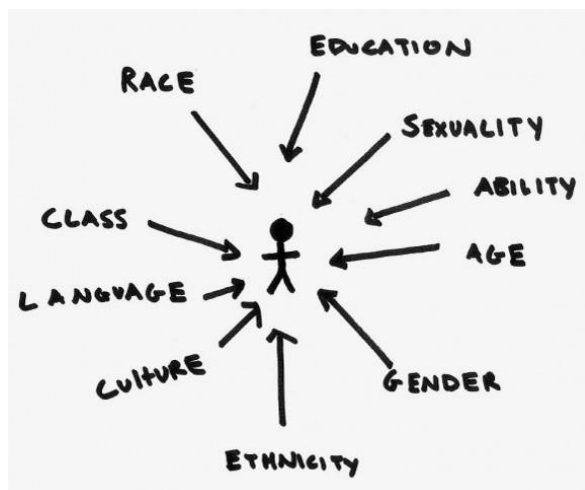
- OD 4.1: çavaria verricht lobbywerk aan de hand van een eigen eisenplatform met als doel te voldoen aan de Rainbow Index.
- OD 4.2: çavaria verricht lobbywerk opdat België een internationale voortrekkersrol speelt met betrekking tot holebi, transgender en intersekse rechten.
- OD 4.3: çavaria brengt de noden binnen de community in kaart in functie van lobbywerk en zorgt voor expertise-opbouw binnen de beweging met betrekking tot rechten.
- OD 4.4: çavaria verricht studiewerk en initieert onderzoek op prioritaire gebieden binnen het eisenplatform.
- OD 4.5: çavaria stemt af en werkt samen met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.



S5: Çavaria informeert en sensibiliseert de samenleving en creëert een maatschappelijk draagvlak voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

Çavaria zet mensen aan om hun eigen mening te vormen door in te zetten op informeren en sensibiliseren van de publieke opinie. In een samenleving waar steeds meer gepolariseerd wordt op steeds meer thema's, is het als middenveldorganisatie nog nooit zo belangrijk geweest om relatief snelle en gedragen beslissingen en standpunten in te nemen in beleidsontwikkelingen of actuele situaties. Algemeen gezien focust çavaria in communicatie eerder op de 'moveable middle', eerder op proactief werken dan op reactief werken en waar mogelijk gestaafd met kennis of cijfers uit onderzoek. Afhankelijk van de situatie stelt çavaria zich op vanuit verschillende rollen: vanuit een rol als expert, vanuit een rol als activist of vanuit een rol als bruggenbouwer. Çavaria wil een aanwezige stem zijn in het publiek debat, inspeland op de actualiteit, vanuit de eigen kracht en eigen waarden en met een intersectionele bril. Çavaria is echter niet de enige stem binnen de community. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

- 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.
- OD 5.2: çavaria sensibiliseert de publieke opinie over seksuele diversiteit, genderdiversiteit en andere vormen van diversiteit
- OD 5.3 çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media.
- 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.



S6: Çavaria werkt actief aan een solidaire en inclusieve beweging waar individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties zich mee kunnen verbinden.

Çavaria werkt niet op een eiland. Çavaria is actief rond thema's waar ook anderen rond werken, zoals gender, welzijn, intersectionaliteit,... çavaria stelt zich solidair op met andere maatschappelijke bewegingen. We versterken elkaar in gemeenschappelijke belangen en strijd, en versterken zo ook onszelf. We doen dit ook internationaal in solidariteit met andere holebi- transgender en interseksebewegingen, vanuit een soms geprivilegieerde situatie én vanuit wederkerigheid.

Om een meer inclusieve organisatie te zijn, zet çavaria op veel verschillende niveaus in op intersectioneel werken. We vertrekken daarin vanuit positieve waarden en komen op voor waarden zoals inclusiviteit, diversiteit, zelfbeschikking, gelijke kansen en mensenrechten.

- OD 6.1 çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en expertise bij maatschappelijke actoren (kennis, vaardigheden en attitudes) rond intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismes.
- OD 6.2 çavaria betreft gericht groepen op intersecties in organisatiebeleid, in de beweging en naar zichtbaarheid toe.
- OD 6.3 çavaria informeert, sensibiliseert en mobiliseert de eigen beweging in het kader van de internationale LGBT+-werking en internationale solidariteit met LGBT+ personen wereldwijd.
- OD 6.4 çavaria steunt andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen in hun strijd voor gelijke kansen en rechten door hun boodschap mee te ondersteunen.
- OD 6.5 çavaria zorgt voor kennisuitwisseling en overleg met andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen rond raakvlakken en manieren om elkaar te versterken.

De verschillende strategische doelen onder de loep



Strategische doelstelling 1: een genderinclusieve maatschappij

S1: Çavaria werkt aan een genderinclusieve samenleving en verhoogde maatschappelijke aanvaarding in directe omgeving, in de schoolomgeving en op het werk, wat een positieve impact heeft op het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen

We werken preventief rond de grondoorzaken van (on)welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door in te zetten op het doorbreken van hetero- en gendernormen en zo bij te dragen aan een meer genderinclusieve samenleving. We zetten hierbij specifiek in op werkomgeving, schoolomgeving en directe sociale omgeving (familie, gezin en vrienden). Dit zijn de domeinen die het meest impact hebben op welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

In de afgelopen 40 jaar verhoogde de acceptatie en werden de rechten versterkt van holebi's en transgender personen. Toch lijkt het mentaal welbevinden niet te stijgen. Onderzoek toont aan dat holebi's, transgender en intersekse personen een sterk verhoogd risico hebben op een lager mentaal welbevinden en een hoger risico op zelfmoord(gedachten). Het welzijn van de doelgroep versterken, blijft één, zo niet de grootste uitdaging vandaag rond holebi's, transgender en intersekse personen in Vlaanderen.

Holebi's, transgender en intersekse personen zijn zich bewust van het stigma en de bestaande normen (hetero- en gendernorm) en gaan de negatieve gevoelens die ermee samenhangen in meer of mindere mate internaliseren. Dit is een proces dat zeer verschillend is per persoon, maar versterkt wordt wanneer deze te maken krijgt met discriminatie, geweld of pestgedrag.

Er kan ook een wisselwerking (syndemie) worden vastgesteld tussen mentale en fysieke gezondheid waarbij een lagere mentale gezondheid soms kan leiden tot risicogedrag met gevolgen voor de fysieke gezondheid en een slechtere fysieke gezondheid kan leiden tot een lager mentaal welbevinden.

ONDERWIJS:

Uit onderzoek blijkt dat sociale verbondenheid en veiligheid in de schoolomgeving een bijzonder belangrijke beschermende factor is in het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen. Çavaria heeft reeds een uitgebreide onderwijswerking die inzet op het inclusief en holebi- en transgendervriendelijk maken van de schoolomgeving. We hanteren hiervoor een 3 tal pijlers waaraan we willen werken in het Vlaamse onderwijs:

1. Çavaria werkt aan een **veilig en genderinclusief onderwijs** voor alle leerlingen waarin iedereen zichzelf kan zijn ongeacht de genderidentiteit/expressie en waar plaats is voor maximale talentontwikkeling.

Voorbeelden: Lou-materiaal voor kleuters, hoekverrijking kleuteronderwijs, ...

2. Çavaria werkt aan een **onderwijscultuur** die niet gender- en heteronormatief is en waar aandacht voor gender en seksuele diversiteit verweven zit in de leerplannen.

Voorbeelden: lobbywerk voor eindtermen, samenwerking onderwijskoepels, ...

3. Çavaria werkt aan een **onderwijsveld** waarin er voldoende kennis en positieve attitudes zijn over gender en seksuele diversiteit en waarin leerkrachten deze kennis en attitudes kunnen implementeren in de lessen en schoolcultuur.

Voorbeelden: vormingen en trajectbegeleidingen, ...

WERK:

Ook sociale verbondenheid in de werkomgeving is een belangrijke factor die het welzijn van LGBTI+-personen bepaalt. Om de werkvloer meer inclusief te maken werkt çavaria onder de naam KliQ Works samen met werkgevers en diverse actoren (vakbonden, arbeidsbemiddeling, federaties,...).

DIRECTE SOCIALE OMGEVING (met focus op familie, gezin en vrienden)

Sociale steun van familie en vrienden is een beschermende factor voor het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen. Uit onderzoek blijkt in bepaalde gevallen de reacties van de ouders, in het bijzonder van de moeder, een grote rol te spelen. Binnen het suïcidepreventieproject van çavaria is er een luik voorzien op www.lumi.be met ondersteuning voor de ouders van personen die LGBTI+ zijn.

>> OUTPUT/OUTCOME/IMPACT

- OUTPUT = aanbod voor (tools, vormingen, trajecten, ...) en partnerschappen met onderwijs, werkvloer en directe sociale omgeving (oa. opvoedingsondersteuning), overleg en samenwerking met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties
- OUTCOME = kennis, vaardigheden en attitudes (expertise) van onderwijsactoren, werkvloeractoren en actoren die zich richten op de directe omgeving (vb. Opvoedingsondersteuning) rond onze thema's is verhoogd waardoor ze zelf initiatief nemen om hier in hun sector mee aan de slag te gaan // betrokkenheid individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties is verhoogd
- IMPACT= welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen is verbeterd in deze settings // we dragen bij aan een meer genderinclusieve samenleving

>>> Hoe willen we dit bereiken?

OD 1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in schoolomgeving, werkomgeving én directe omgeving om op een intersectionele manier te werken rond gender en seksuele identiteit door middel van een actie of campagne in samenwerking met partners. In ons dagelijks leven bepalen normen de ordening van onze maatschappij. Op het gebied van seksuele diversiteit en genderdiversiteit bepaalt onze samenleving enerzijds dat heteroseksualiteit (heteronorm) en anderzijds binaire (M/V) genderstereotype verwachtingen (gendernorm) de norm bepalen. Op alles wat hierbuiten valt, zoals (vermeende) holebiseksualiteit en gender non-conformiteit, rust een maatschappelijk stigma en (onbewuste) vooroordelen.

We willen daarom het bewustzijn verhogen over de noodzaak om te werken aan een genderinclusieve maatschappij, en dat binnen de drie prioritaire domeinen die een grote rol spelen in iemands dagelijks leven. (werk, onderwijs en de directe sociale omgeving) Net omdat dit de domeinen zijn die het meeste impact hebben op het welzijn van holebi's, transgenders en intersekse personen.

- INDICATOR =
 - Sleutelactor(en) in het onderwijsveld hebben min. 1 initiatief genomen over SOGIESC om te sensibiliseren.
 - Sleutelactor(en) in het werkveld hebben min. 1 initiatief genomen over SOGIESC om te sensibiliseren.
 - Sleutelactor(en) in het opvoedingsveld hebben min. 1 initiatief genomen over SOGIESC om te sensibiliseren.
- VOORBEELDACTIES
 - Onderwijs: Campagne tijdens week van de lentekriebels en week tegen pesten waar çavaria zorgt voor LGBTI insteken.
 - Werkvloer: Campagne “meest inclusieve werkgever”, Sensibiliseringscampagne ‘Hireme’ voor HR-managers, ...
 - Directe sociale omgeving = IDAHOT-actie, thematische campagne gericht op familie en gezin, studiedag Expoo, actie over opvoedingsondersteuning, ...

SUBSIDIEGEVER =

- Gelijke Kansen (directe omgeving)
- Eigen middelen (KliQ, fundraising çavaria)
- Projectmiddelen (werk, ESF (Europees Sociaal Fonds), EC (Europese Commissie))
- Onderwijs (onderwijs)
- Steden en gemeenten (Nog zoeken voor onderwijs en werkvloer, als het kan ook voor directe sociale omgeving)
- Sociaal-Cultureel Volwassenwerk (KliQ Beweging?)

Aandachtspunten zakelijk plan

- Uitbreiding van de onderwijswerking
- Meer inkomsten via KliQ works
- Meer inkomsten via e-learnings
- Uitbreiding personeel van KliQ voor werkvloer op lange termijn
- (Project)medewerkers per sleuteldomein (liefst in reguliere werking, indien nodig via projectmiddelen)

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.

We willen meer en beter samenwerken zodat we samen het verschil kunnen maken. Dit betekent niet enkel met andere organisaties, maar ook met de eigen beweging of éénieder die zich wil inzetten. Door thematisch ambassadeurschap te stimuleren bij de eigen beweging verhogen we de betrokkenheid en zorgen we voor rolmodellen. Deze rolmodellen kunnen op verschillende thema's ingezet worden vanuit hun expertise/ervaringen en zodoende specifieke thema's op de kaart te zetten bij relevante actoren. Hiermee verhogen we ook de zichtbaarheid op een manier waarmee mensen zich kunnen identificeren, zichzelf kunnen herkennen.

Verbinding speelt dus op verschillende manieren een belangrijke rol in het werk van çavaria. Verbinding met andere organisaties is nodig om de samenleving te veranderen. Een positieve verbinding met elkaar is één van de belangrijkste voorwaarden om het welzijn van mensen te verbeteren. We moedigen aan om samen te werken aan een inclusieve maatschappij én om een voorbeeldrol op te nemen en te inspireren.

We sluiten hiervoor aan in onze werking bij het internationaal kader van de Sustainable Development Goals (duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties tegen 2030 te bereiken). We werken dus samen lokaal aan mondiale duurzame ontwikkelingsdoelstellingen.

- INDICATOR =
 - Door samenwerking komt er minstens één initiatief door de sleutelsector zelf.
 - Onderwijs: minstens 1 structurele samenwerking met een onderwijskoepel.
 - Werk: minstens 1 structurele samenwerking met een werkgeversorganisatie/externe preventiedienst/vakbond.
 - Directe omgeving: minstens 1 structurele samenwerking rond gezinsondersteuning (bv. Expoo/huizen van het kind/gezinsbond/buddywerking).
 - 1 ambassadeurschap uit de beweging per sleuteldomein.
- VOORBEELDACTIES =
 - Onderwijs: çavaria is actief lid van onderwijsnetwerken zoals kies kleur tegen pesten, forum jeugd en seksualiteit en heeft ambities om toe te treden bij de VLOR, afstemming met huizen rond onderwijswerking, ambassadeur uit beweging over onderwijs opleiden/ondersteunen, ...
 - Werkvloer: Pride works club faciliteren om bedrijven duurzaam te laten werken aan diversiteit, partnerschap met de diversiteitsdienst van de Vlaamse overheid (raamcontract), preventie op het werk IDEWE (PREVENT), ambassadeur uit beweging over werkvloer opleiden/ondersteunen, SDG's in bedrijven, ...
 - Directe sociale omgeving: samenwerkingen met thematisch aangesloten verenigingen/huizen/gezinsbond/buddywerking, ambassadeur uit beweging over opvoedingsondersteuning opleiden/ondersteunen, ...
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke kansen (directe sociale omgeving, nog te zoeken voor dit thema)
 - Onderwijs (onderwijs, ok)
 - Werkvloer (departement werk, eventueel federaal middelen ism. Arc-en Ciel Wallonie?)
 - Welzijn (mogelijkheid voor directe sociale omgeving en/of werkvloer ihkv. Preventie)
 - SCW (KliQ beweging)

- Eigen middelen (KliQ, fundraising)
- Projectmiddelen (Europese Commissie, ESF (Europees Sociaal Fonds), vnl. Voor de drie domeinen!)
- Aandachtspunten voor zakelijk plan:
 - Terug groeiscenario voor KliQ beweging
 - Vrijwilligersbudgetten naar omhoog als er uitbreiding is van vrijwilligerspoel. (Zien we nu al bij bv. Lumi)
 - Representatiebudget voor ambassadeurs
 - Budgetten voorzien voor initiatieven/partners die rondom onze thema's werken en samenwerken.
 - Meer samenwerken = meer budget voor faciliteiten nodig (groeiscenario)
 - Groeiende inkomsten van KliQ voorzien

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.

We ontwikkelen en verzamelen actief expertise rondom de drie sleuteldomeinen met als doel deze domeinen te empoweren en genderinclusief te maken. Dit betekent niet enkel meer samenwerken met deze sleutelactoren, maar ook kennis, informatie, ervaringen, ... verzamelen uit de eigen holebi-, transgender en intersekse beweging. Door de eigen beweging nauwer te betrekken, hun expertise te verhogen kunnen we een grotere impact realiseren, én verhogen we de sociale verbondenheid.

We focussen hierbij in eerste instantie op de overkoepelende structuren qua beleidswerk. KliQ biedt daarnaast ondersteuning voor individuele professionele actoren. Idealiter is er een SOGIESC-expert binnen elk sleuteldomein. Door deze experts te verankeren binnen hun organisatie/domein/... verhogen we onze impact en stimuleren we verschillende actoren om zelf aan de slag te gaan met seksuele- en genderdiversiteit. Çavaria kan deze experts opleiden of expertise aanreiken om de kwaliteit ervan te waarborgen en continuïteit te verzekeren.

INDICATOR

- Een aangepast aanbod voor het onderwijsveld over SOGIESC voorzien
- Een aangepast aanbod voor het werkveld over SOGIESC voorzien
- Een aangepast aanbod voor de directe sociale omgeving over SOGIESC voorzien
- Conferenties/symposia/vormingen bijwonen per sleuteldomein
- Actief opvolgen onderzoek per sleuteldomein
- De eigen beweging tools aanreiken om actief te werken aan de eigen expertise per domein
- Min. 3 thematische uitwisselingsmomenten met de beweging rond de drie sleuteldomeinen
- Opleiding interne SOGIESC-experts (train the trainer) voor elk sleuteldomein.
- VOORBEELDACTIES =
 - Onderwijs: E-learning module voor lerarenopleidingen, CLB's (Centra voor Leerlingenbegeleiding), PBD's (Pedagogische Begeleidingsdiensten), trajectbegeleidingen, Inclusiescan onderwijs, intervisie/inputmoment met beweging over thema onderwijs, bijwonen conferentie onderwijs

- Werkvloer: inclusiescan, lidmaatschappen voor bedrijven, trajectbegeleidingen, consultancy, e-learning modules, intervisie/inputmoment met beweging over thema werkvloer, ...
- Directe sociale omgeving: trajectbegeleidingen, interne en externe opleidingen, e-learning genderbewust opvoeden, intervisie/inputmoment met beweging over thema opvoedingsondersteuning, studiedagen Expoo/IGLYO, ...
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke kansen (voor directe sociale omgeving)
 - Onderwijs (onderwijs ok, idealiter nog extra projectmedewerker voor kennisopbouw)
 - Werkvloer (werk nog middelen vinden)
 - Welzijn (direct sociale omgeving en werkvloer => preventie)
 - Sociaal-Cultureel Werk (KliQ beweging)
 - Eigen middelen (KliQ, fundraising)
 - Projectmiddelen (te zoeken per domein bij Europese Commissie, ESF (Europees Sociaal Fonds), ...)

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

We werken evidence-based om effectiviteit zoveel mogelijk te garanderen. Dit betekent niet dat er geen ruimte is voor experiment, zeker in thema's waar er nog weinig in gebeurd is. We stimuleren en verwachten van koepelorganisaties,... binnen de drie sleuteldomeinen dat ze duurzaam werken aan inclusiviteit. Idealiter worden of krijgen de sleuteldomeinen eigen interne experts rondom SOGIESC.

We kiezen er dus voor om structureel zoveel mogelijk te veranderen zodat zoveel mogelijk mensen hier baat bij hebben. Dit betekent niet dat er in de beweging geen ruimte is voor individuele vragen. Hier spelen Lumi en de verenigingen een belangrijke rol.

- INDICATOR =
 - Lobbygesprekken per sleuteldomein
 - Structureel LGBTI-experten per sleuteldomein (structurele functies ingebed in)
 - Voor onderwijs opname SOGIESC in alle eindtermen
 - Voor werk een adequate (implementatie van de) wetgeving over welzijn en preventie op het werk wat betreft SOGIESC
 - Voor directe sociale omgeving tools aanreiken over genderbewust opvoeden.
 - Onderzoek stimuleren/initiëren per sleuteldomein
- VOORBEELDACTIES =
 - Onderwijs: onderzoek initiëren over schoolklimaat, lobbywerk bij onderwijskoepels, VLOR (Vlaamse OnderwijsRaad), Opleiden CLB's (Centra voor Leerlingenbegeleiding), opleiden scholenwerkers, ...
 - Werkvloer: onderzoek initiëren, lobbywerk bij UNIZO, VDAB, ... Opleiden diversiteitsmanagers, HR-verantwoordelijken, vertrouwenspersonen,...
 - Directe sociale omgeving: onderzoek stimuleren, lobbywerk bij expoo, huizen van het kind, ... Experts opleiden bij huizen van het kind, ...
 - Algemeen lobbywerk bij overheid
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke kansen (sociale omgeving)
 - Onderwijs (onderwijswerking)

- Departement werk (te vragen voor werkvloer)
- Welzijn (te vragen voor sociale omgeving, werkvloer)
- Sociaal-Cultureel Volwassenwerk (KliQ Beweging)
- Eigen middelen (KliQ, fundraising)
- Projectmiddelen (Europese Commissie, ESF (Europees Sociaal Fonds), ... voor elk domein te zoeken)



Strategische doelstelling 2: een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector

S2: 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 tegemoet gekomen wordt.

We verhogen het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door de welzijns- en gezondheidssector* structureel te veranderen. We denken hierbij aan suïcidepreventie, begeleiding en nazorg na geweldservaringen, psychosociale hulp enz. In de welzijns- en gezondheidssector is er zowel nood aan een categoriale aanpak van specifieke holebi-, transgender- en intersekse gerelateerde problemen (vb. een hulpverleningsaanbod specifiek gericht op holebi's, transgender of intersekse personen) naast een inclusieve aanpak (vb. een algemeen loket voor de hele bevolking met specifieke aandacht voor doelgroepen). We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

In Vlaanderen gebeurt er weinig (opvolg)onderzoek naar het algemene welzijn van LGBTI+-personen. Dit onderzoek is vaak onderdeel van breder onderzoek naar een bepaalde subdoelgroep. De laatste grote verzameling van data die het welbevinden van Vlaamse holebi's vergelijkt met dat van hetero-respondenten dateert van 2010 met de ZZZIP2-enquête[1] (een vervolg van ZZZIP data-verzameling uit 2004). Een specifiek onderzoek naar lesbische en biseksuele meisjes dateert van 2009.[2] Rond het welzijn van transgender personen is er recent onderzoek beschikbaar.[3] Daarnaast zijn er themagerichte onderzoeken die relateren aan welzijn zoals eigen onderzoek van çavaria naar scholieren[4] of naar geweldservaringen.[5]

[1] Versmissen, D. (2011). Zzip2 - Onderzoek naar de levenskwaliteit van Vlaamse holebi's.

[2] Schoonacker, M. (2009). WELEBI – Onderzoek naar het mentaal en sociaal welbevinden van lesbische en biseksuele meisjes.

[3] Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2018). Leven als transpersoon in België - Tien jaar later - En: Van Cauwenberg, G., Motmans, J. (2019). Synthesenota Transgender adolescenten en hun omgeving, Een onderzoek van het Transgender Infopunt in opdracht van het Team Gelijke Kansen, ABB, Vlaamse Overheid.

[4] Ruim 4 op de 10 LGBT+ leerlingen voelt zich onveilig op school: Wat kan er beter? <https://zizomag.be/article/12996>

[5] D'Haese, L., Dewaele, A., & Van Houtte, M. (2014). Geweld tegenover holebi's – II. Een online survey over ervaringen met holebigeweld in Vlaanderen en de nasleep ervan. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid. en Motmans, J., T'Sjoen, G., & Meier, P. (2015). Geweldervaringen van transgender personen in België. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Suïcidecijfers in Vlaanderen

- Holebi's zelfmoordpogingen: 17%-22%
- Holebi's zelfmoordgedachten: 33%-65%
- Transgender personen zelfmoordpogingen: 22%-38%
- Transgender personen zelfmoordgedachten: 62%-80%

Uit al deze onderzoeken blijkt dat het mentaal welzijn van holebi- en transgenderpersonen veel lager ligt dan bij de algemene bevolking. Dit wordt sterk weerspiegeld in de suïcidecijfers. [1] Internationale vergelijkingen tonen gelijkaardige resultaten aan.[2] Rond intersekse en suïcide werd er geen onderzoek gedaan in Vlaanderen. Een onderzoek in Australië toonde aan dat 60% van de intersekse respondenten zelfmoordgedachten heeft gehad en 19% een zelfmoordpoging ondernam.[3]

[1] Zie voor de meest recente cijfers: Seynaeve, H., Missiaen, J., Portzky, G., Dumon, E., Motmans, J. (2016). Onderzoek naar het psychisch welzijn van Vlaamse holebi's en/of transgenderpersonen. UGent.

[2] Zie bv. Valfort, MA. (2017). LGBTI in OECD Countries: A REVIEW, WORKING PAPER No. 198.

[3] Jones, Tiffany & Hart, Bonnie & Carpenter, Morgan & Ansara, Gavi & Leonard, William & Lucke, Jayne. (2016). Intersex: Stories and Statistics from Australia.

Het versterken, toegankelijker en inclusief maken van geestelijke gezondheidszorg en het inzetten op positieve copingvaardigheden zijn naast het genderinclusief maken van de maatschappij belangrijke elementen om het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen te verbeteren.

>>> OUTPUT/OUTCOME/IMPACT

- ☐ OUTPUT = partnerschappen met welzijns- en gezondheidssector, aanbod expertise via tools, vormingen, trajecten, overleg en samenwerking met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties
- ☐ OUTCOME = toegankelijker en inclusiever welzijns- en zorgaanbod gecreëerd door welzijns- en zorgactoren - kennis, vaardigheden en attitudes (expertise) van welzijns- en zorgactoren rond onze thema's is verhoogd waardoor ze zelf initiatief nemen om hier in hun sector mee aan de slag te gaan en een antwoord te bieden aan de welzijns- en zorgnoden (vb. Suïcideproblematiek wordt erkend en opgenomen binnen het bestaande aanbod), betrokkenheid individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties is verhoogd
- ☐ IMPACT = welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen is verbeterd in deze settings (of heeft bijgedragen hiertoe)
- ☐

>>> Hoe willen we dit bereiken?

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

We sensibiliseren de welzijns- en gezondheidssector zodat deze sector de noodzaak inziet om te werken aan de verhoging van het mentale, fysieke en sociale welzijn bij de doelgroep.

- INDICATOR =
 - Jaarlijks sleutelactoren in het welzijns- en gezondheidssector prikkelen over SOGIESC.
- VOORBEELDACTIES =
 - IDAHOT-actie gericht op het informeren van netwerken van eerstelijnszorg

- **SUBSIDIEGEVER =**
 - Welzijn (hebben we nog niet)
 - Zorg en gezondheid (nog niet)
 - Aanvullende projectmiddelen (via welzijn, maar ook via Europese Commissie, Europees Sociaal Fonds, ...)
 - Steden en gemeenten (willen we ook)
 - Eigen middelen (KliQ, fundraising, ...)
 - Gelijke kansen
 - Middelen vanuit koepelorganisaties (cfr. detacheringsprincipe, etc.)
- **Aandachtspunten voor zakelijk plan**
 - Beleidsmedewerker welzijn vanuit extra middelen welzijn idealiter
 - Extra inkomsten moeten komen uit sector zelf via opleidingen van KliQ
 - Middelen vanuit organisaties zelf (hebben we nu niet)
 - Groeiscenario voor KliQ beweging
 - Groeiscenario algemeen voor de tal 'welzijn' gezien het onze eerste keer is dat we hier zo specifiek iemand opzetten.

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.

We willen meer en beter samenwerken specifiek met de welzijnssector zodat we samen het verschil kunnen maken. Dit betekent niet enkel met andere organisaties, maar ook met de eigen beweging of éénieder die zich wil inzetten. Door thematisch ambassadeurschap te stimuleren bij de eigen beweging verhogen we de betrokkenheid en zorgen we voor rolmodellen. Deze rolmodellen kunnen op het welzijnsthema ingezet worden vanuit hun expertise/ervaringen en zodoende specifieke drempels/ervaringen/... op de kaart te zetten bij de relevante actoren. Hiermee verhogen we ook de zichtbaarheid op een manier waarmee mensen zich kunnen identificeren, zichzelf kunnen herkennen.

Verbinding speelt dus op verschillende manieren een belangrijke rol in het werk van çavaria. Verbinding met andere organisaties is nodig om de samenleving te veranderen. Een positieve verbinding met elkaar is één van de belangrijkste voorwaarden om het welzijn van mensen te verbeteren. We moedigen aan om samen te werken aan een inclusieve maatschappij én om een voorbeeldrol op te nemen en te inspireren.

We sluiten hiervoor aan in onze werking bij het internationaal kader van de Sustainable Development Goals (duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties tegen 2030 te bereiken). We werken dus samen lokaal aan mondiale duurzame ontwikkelingsdoelstellingen.

- **INDICATOR =**
 - Door samenwerking komt er minstens één initiatief door de welzijns- en gezondheidssector zelf.
 - 1 ambassadeurschap uit de beweging voor welzijnsthematieken.
- **VOORBEELDACTIES =**
 - Samenwerking met koepels, netwerken of individuele organisaties in de welzijns- en gezondheidssector (bv. steunpunt Geestelijke Gezondheid, CAW's (Centra voor Algemeen Welzijnswerk), eerstelijnszones,...)
 - Samenwerking met thematische aangesloten verenigingen cfr. Regenboogambassadeurs, ...
 - Opleiden/begeleiden thematische ambassadeur

- Organisatie *national LGBTI health alliance*
- Structureel overleg tussen andere belangenorganisaties, Lumi, TIP, ...
- SUBSIDIEGEVER =
 - Welzijn (hebben we nog niet)
 - Zorg en gezondheid (nog niet)
 - Projectmiddelen (beperkt SPP, willen meer! Ook via EC, ESF, ...)
 - Steden en gemeenten (willen we ook)
 - Eigen middelen (KliQ, fundraising,... nu is Thomas vanuit GK maar moet vanuit welzijn idealiter)
 - SCW (KliQ beweging)
 - Gelijke kansen (Nu voor Thomas, maar kan anders ingezet worden als Thomas naar Welzijn kan)
 - Middelen vanuit koepelorganisaties (cfr. detacheringsprincipe)
- Aandachtspunten voor zakelijk plan:
 - Beleidsmedewerker welzijn mede gefinancierd door welzijn idealiter
 - Extra inkomsten moeten komen uit sector zelf via opleidingen van KliQ
 - Middelen vanuit organisaties zoals VLESP, die hebben we nu niet
 - Groeiscenario voor KliQ beweging
 - Groeiscenario algemeen voor de tal 'welzijn' gezien het onze eerste keer is dat we hier zo specifiek iemand opzetten.
 - Budget voor ambassadeurs voorzien en voor partners die werken rondom onze thema's.

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.

Het is belangrijk om naast een doelgroepgericht aanbod er voor te zorgen dat holebi's, transgender en intersekse personen overal inclusieve hulpverlening kunnen krijgen. Vanuit het beleidswerk van çavaria focussen we in eerste instantie op de overkoepelende structuren om een zo groot mogelijke impact te hebben. KliQ biedt daarnaast ondersteuning voor individuele actoren die we zo toegankelijk mogelijk maken bv. e-learning of een betalend aanbod rond specifieke groepen (bv. woonzorgcentra, asielcentra). Ook een aantal verenigingen en organisaties zetten in hun werking de inclusiviteit van de zorg- en welzijnssector voorop.

Daarnaast zorgen we ervoor dat er ook een rol weggelegd is voor de holebi- transgender en intersekse beweging. Zij bouwen mee de expertise op.

- INDICATOR =
 - Voorzien een aangepast aanbod voor de welzijnssector over SOGIESC
 - Conferenties/symposiums/vormingen bijwonen in de welzijns- en gezondheidssector
 - Actief opvolgen onderzoek
 - Actieve deelname of passieve opvolging structureel overleg in de sector en met partnerorganisaties: (bv. chemsex-overleg, SOA-overleg, Vlaamse werkgroep suïcidepreventie, prostitutie-overleg,...)
 - De eigen beweging tools en een laagdrempelig educatief aanbod aanreiken om actief te werken aan de eigen expertise wat betreft welzijn zodat deze een aanspreekpunt kunnen vormen.
 - Min. 3 thematische uitwisselingsmomenten met de beweging over psychisch en fysiek welzijn zodat de noden en expertise in kaart gebracht kunnen worden.

- Opleiding SOGIESC-experten (train the trainer) voor de sector.
- VOORBEELDACTIES =
 - Interviismomenten tussen welzijnssector en de beweging
 - Toolkit voor organisaties in de welzijns- en gezondheidssector
 - Toolkit voor hulpverleners, huisartsen, ...
 - Deelname symposiums
 - Deelname onderzoeksprojecten
 - Deelname structureel overleg
 - Kennisnetwerk in kaart brengen uit de sector en beweging (Lumi)
 - Bundelen ervaringen uit de beweging zelf ihkv. Storytelling
 - Website/aanbod Lumi
 - Adviesvragen beantwoorden
- SUBSIDIEGEVER =
 - Welzijn (hebben we nog niet)
 - Zorg en gezondheid (nog niet)
 - Projectmiddelen (beperkt SPP, willen meer! Ook via EC, ESF, ...)
 - Steden en gemeenten (willen we ook)
 - Eigen middelen (KliQ, fundraising, ...)
 - Sociaal-Cultureel Volwassenwerk (KliQ beweging)
 - Gelijke kansen
 - Middelen vanuit koepelorganisaties(cfr. Detacheringsprincipe VLESP, etc.)
- Aandachtspunten zakelijk beleid:
 - Zie qua begroting ook zaken bij streefdoelen hierboven
 - Misschien ook middelen halen bij ziekenhuizen?
 - Extra projectmedewerker, of hier zeker middelen voor zoeken op termijn.
 - Ideaal kleine uitbreiding bij Lumi met deze projectmedewerker om bijvoorbeeld vrijwilligers te begeleiden, ondersteunen, kennisopbouw te doen, ...

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.

Çavaria pleit ervoor dat thema's zoals seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken mainstream zijn in de welzijns- en zorgsector zodat er automatisch rekening wordt gehouden met de noden van holebi's, transgender en intersekse personen.

We kiezen ervoor om zoveel mogelijk structureel te veranderen, zodat zoveel mogelijk mensen uiteindelijk geholpen zijn. We werken daarom samen met andere koepelorganisaties, de overheid en actoren die structureel een verschil kunnen maken. Dit betekent niet dat er in de beweging zelf geen ruimte is voor individuele vragen. Lumi en de verenigingen kunnen hierbij een rol spelen.

Om een zo groot mogelijk impact te hebben maken we zoveel mogelijk gebruik van wat bewezen heeft te werken, uiteraard aangepast aan de context. Dit betekent niet dat er geen ruimte is voor experiment, zeker in thema's waar er nog weinig rond gebeurd is.

- INDICATOR =
 - Lobbygesprekken relevante actoren (overheid en werkveld)
 - LGBTI-experten binnen de welzijnssector
 - Adequate uitvoering van het suïcidepreventiebeleid

- Onderzoek stimuleren/initiëren
- Opleiding SOGIESC-experten binnen de eigen beweging (train the trainer) voor het welzijnsthema om als aanspreekpunt te kunnen fungeren voor de sector en de eigen beweging.
- VOORBEELDACTIES =
 - Lobbyen om in de opleidingen voor deze sector de thema's seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken te mainstreamen.
 - Çavaria doet lobbywerk bij de overheid en binnen de welzijns- en gezondheidssector om LGBTI-thema's te mainstreamen in de sector.
 - Çavaria pleit voor gericht kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen en naar preventie en zorg op maat om het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen te verhogen en suïcide te voorkomen. Zorg ervoor dat hierbij steeds rekening gehouden wordt met intersectionaliteit en dat het onderzoek regelmatig gebeurt om evoluties te kunnen opvolgen.
 - Opleiden/begeleiden thematische ambassadeurs
 - Onderzoek preventie op maat
- SUBSIDIEGEVER =
 - Welzijn (hebben we nog niet)
 - Zorg en gezondheid (nog niet)
 - Projectmiddelen (momenteel heel beperkt bij Welzijn; ook via EC, ESF,...)
 - Steden en gemeenten (willen we ook)
 - Eigen middelen (KliQ, fundraising, ...)
 - SCW (KliQ beweging)
 - Gelijke kansen
 - Middelen vanuit koepelorganisaties (cfr. detacheringsprincipe, etc.)
- Aandachtspunten zakelijk beleid:
 - Zie voorgaande streefdoelen
 - Ieder jaar meer budget voorzien voor de interne/externe SOGIESC-experten. Ik ga uit van een groeimodel
 - Ook extra middelen via begeleidingen KliQ zouden moeten groeien voor deze sector (vb. aanbod e-learning)

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.

Hoewel mainstreaming aangeraden wordt, toch is een specifieke aanpak geen overbodige luxe. Door rekening te houden met specifieke noden van specifieke doelgroepen kunnen we het welzijn verhogen van LGBTI-persoon.

Binnen de bredere holebi-, transgender, en intersekse beweging zijn er verschillende doelgroepgerichte initiatieven (professioneel en niet-professioneel) die vooral gericht zijn op onthaal en informatie, zoals Lumi en de onthaalwerking binnen de Regenbooghuizen. Daarnaast is er een aanbod rond transgender (TIP, Genderteam UZ Gent, referentie-CAW transgender) waar er een tekort is aan voldoende capaciteit. Sensoa neemt de doelgroepgerichte werking rond seksuele gezondheid op. Sommige verenigingen die rond specifieke doelgroepen werken hebben een welzijnsluik (o.a. Utsopi voor sekswerkers en Merhaba voor LGBTQI met migratie-achtergrond)

- INDICATOR =
 - Deelname Vlaamse werkgroep suïcidepreventie
 - Structureel overleg met doelgroepgerichte initiatieven zoals TIP, Lumi,...
 - Stimuleren onderzoek naar doelgroepgerichte hulpverlening voor specifieke groepen.
 - Min. 3 thematische uitwisselingsmomenten met de beweging.
 - Lobbygesprekken bij sectoractoren en overheid
 - Uitbreiden website (Lumi) ivm. Positieve copingvaardigheden
 - Min 1 samenwerking rond het ontwikkelen van positieve copingvaardigheden.
 - Min. 1 lokale laagdrempelig welzijnswerking opstarten met relevante partners
- VOORBEELDACTIES =
 - Uitbreiden website Lumi met specifieke doelgroepgerichte informatie
 - Lobbying voor uitbreiding en nog toegankelijker maken van transgerelateerde zorg (medische, psychologische en sociale).
 - Samenwerking opzetten voor doelgroepgerichte acties binnen Vlaams Actieplan Suïcidepreventie.
 - We pleiten voor onderzoek om bijkomende noden voor alle personen die LGBTI zijn in kaart te brengen en mogelijk doelgroepgerichte initiatieven te identificeren.
 - We werken samen binnen de beweging rond doelgroepgerichte initiatieven.
 - Çavaria pleit voor vorming door de sector, bv. in het kader van herstelacademies.
 -
- SUBSIDIEGEVER =
 - Welzijn (hebben we nog niet)
 - Zorg en gezondheid (nog niet)
 - Projectmiddelen (beperkt middelen van Welzijn, dat zou beter structureel zin; ook via Europese Commissie, ESF (Europees Sociaal Fonds, ...))
 - Steden en gemeenten (willen we ook graag structureel mee samenwerken)
 - Eigen middelen (KliQ, fundraising, ...)
 - Sociaal-Cultureel Volwassenwerk (KliQ beweging)
 - Gelijke kansen
 - Middelen vanuit koepelorganisaties(cfr. Detacheringsprincipe VLESP, etc.)
- Aandachtspunten zakelijk beleid
 - Voorzien van extra middelen voor beweging om zaken op te kunnen nemen zoals welzijnswerking/herstelacademie/...
 - Projectmedewerker rond coping voor Lumi bijvoorbeeld



Strategische doelstelling 3: onthaal en zelforganisaties in de community

S3: 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.

We verhogen het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen door aanvullend op het algemeen welzijns- en zorgaanbod binnen de beweging voor kwalitatieve opvang en doorverwijzing te zorgen én door aangesloten verenigingen te ondersteunen waar mensen zich (h)erkend voelen en versterkt voelen. We investeren in het ondersteunen en structureren van onthaal en opvang in de holebi-, transgender en intersekse-verenigingen en regenbooghuizen in een model van duurzame (netwerk)samenwerking. Met individuele vragen en voor een luisterend oor kunnen holebi's, transgender en intersekse personen bij onze opvang- en infolijn Lumi, en bij de onthaalmomenten in de lokale regenbooghuizen en verenigingen terecht. Hiernaast ondersteunen we zelforganisaties, waar holebi's, transgender en intersekse personen zich (h)erkend en versterkt kunnen voelen. Ook in het buitenland werken we mee aan 'capacity building' van holebi- transgender en intersekse verenigingen. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

>>> OUTPUT/OUTCOME/IMPACT

- ☐ OUTPUT = onthaal en opvang in community zelf (Lumi, onthaal huizen, ...), ondersteuningsaanbod rond zelforganisatie voor verenigingen en anderen
- ☐ OUTCOME = vrijwilligers hebben de nodige kennis, vaardigheden en attitudes en ondersteunende tools om in te zetten op kwalitatieve opvang, om te werken met hun mensen aan veerkracht, positieve copingvaardigheden en zelfaanvaarding en om ook in hun organisatiebeleid de veerkracht te versterken (vb. In mediaberichtgeving, door positieve rolmodellen, ...)
- ☐ IMPACT = veerkracht, positieve copingvaardigheden en zelfaanvaarding in de community is verhoogd

>>> Hoe willen we dit bereiken?

OD 3.1: çavaria ondersteunt aangesloten verenigingen die een 'safer space' vormen.

Çavaria zorgt voor basisondersteuning van de aangesloten verenigingen. Holebi's, transgender en intersekse personen geven aan veel steun te zoeken bij een gemeenschap van gelijkgestemden. Ze vinden er een plaats waar ze erkend en aanvaard worden, waar ze merken dat er nog anderen zijn met dezelfde ervaringen en vragen. Deze warme gemeenschappen kunnen bovendien best zo dicht

mogelijk in de buurt van die persoon. Daarom zet çavaria in op het ondersteunen van aangesloten verenigingen die een 'safer space' vormen. Vanuit deze 'safer space' kan gezamenlijk activisme ontstaan. We werken hiernaast mee aan capacity building van holebi-, transgender en intersekse verenigingen in het buitenland.

Op internationaal vlak werkt çavaria samen met lokale LGBT+ organisaties om de capaciteiten van de lokale LGBT+ activisten en de community te versterken. We bouwen verder op de eerste ervaringen die we opdeden met internationale samenwerking tijdens een tweejarig project rond capaciteitsopbouw en coalitieversterking van lokale LGBT+ organisaties in Centraal-Afrika. De implementatie van de capaciteitsversterkingstrajecten is afhankelijk van de samenwerking met Belgische strategische partners, voornamelijk ontwikkelingsngo's, en de beschikbaarheid van financiering. Voor de capaciteitsversterking van lokale LGBT+ organisaties kijken we in eerste instantie naar organisaties die actief zijn in een van de partnerlanden van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Daarnaast speelt de regionale focus van de Belgische strategische partners ook een rol.

Het ondersteunen van de aangesloten verenigingen als 'safer space' maakt onderdeel uit van een tweesporenvisie op verenigingsondersteuning: 1) basisondersteuning om een vereniging uit te bouwen 2) samenwerking met verenigingen die zich richten op activisme of educatie. Hier spreken we over spoor 1. In alle andere strategische doelstellingen wordt verwezen naar 'samenwerking en afstemming' met onder andere de aangesloten verenigingen die rond het thema van de doelstelling actief zijn. Hier verwijzen we naar spoor 2 binnen deze visie. çavaria stelt zich hierbij op als netwerkorganisatie. In 2020 wordt samen met de huizen en verenigingen een traject ondernomen om te komen tot een efficiënte rolverdeling en samenwerking.

- INDICATOR =
 - Er is een ondersteuningsaanbod voor verenigingen, bestaande uit live ondersteuning door medewerkers, online kennisdeling, een workshopaanbod, informatieve brochures, ...
 - Verenigingen geven bij een meting in 2025 aan zich meer ondersteund te weten dan bij een nulmeting in 2021, wat betreft het ondersteuningsaanbod binnen spoor 1.
 - Minstens 1 projectaanvraag rond capacitybuilding LGBTI-organisaties in het buitenland.
 - Een strategische samenwerking met minstens 1 Belgische ontwikkelingsngo
- VOORBEELDACTIES =
 - Draaiboeken, vormingsaanbod, interne informatiewebsite, verzekeringen, regionale bijeenkomsten
 - Capacity building met LGBTI-organisaties in het buitenland, training visits, ...
- SUBSIDIEGEVER =
 - SCW
 - Buitenlandse zaken

OD 3.2: çavaria voorziet via Lumi in een anonieme opvang- en infolijn

Lumi biedt op een anonieme en laagdrempelige manier informatie en een luisterend oor aan iedereen die met vragen zit over gender en seksuele voorkeur. Lumi is naast een info-en opvanglijn ook een laagdrempelig meldpunt voor discriminatie.

Overweeg je een coming-out? Vermoed je dat je niet in een van de M/V hokjes past? Ben je verliefd op je beste vriend? Of in paniek want nog nooit verliefd? Wil je weten hoe je je als vrouw-vrouwkoppel beschermt tegen soa's en hiv of hoe veilig het is om seks te hebben met een hiv+ partner

als die medicatie neemt? Wil je weten wat je als transgender kan doen tegen discriminatie? Zoek je hoe het wettelijk zit als drie mensen samen een kind willen opvoeden? Vraag je je af of er ook andere labels zijn voor iemand zoals jou? Of wil je net geen label? Weet je het even niet meer? Ben je een ouder, leerkracht, vriend of partner en zit je met vragen, dan ben je bij ons op je plek.

- INDICATOR =
 - Er is een (anonieme) werking voor opvang- en infovragen via telefoon.
 - Er is een (anonieme) werking voor opvang- en infovragen via chat.
 - Er is een (anonieme) werking voor opvang- en infovragen via mail.
 - Er is een website met basisinformatie.
 - Lumi registreert opvang- en infovragen en deelt de analyse hiervan jaarlijks met stakeholders.
 - Er is jaarlijks minstens 1 vorming, 1 individueel feedbackmoment en 6 interviews voor de vrijwilligers om een kwaliteitsvolle werking te garanderen.
- VOORBEELDACTIES =
 - Hulpvraag over genderregistratie M/V/X behandelen
 - Doorverwijzen naar een lokale afdeling
 - Er staat relevante informatie op de website lumi.be
- SUBSIDIEGEVER =
 - Welzijn (extra geld)
 - Gelijke kansen (informatie en sensibilisering)
 - Eigen middelen (fundraising)
 - Projectmiddelen (EC, ESF, ... nog te zoeken)
 - SCW KliQ Beweging (oa. Opleiding vrijwilligers)
- Aandachtspunten zakelijk beleid:
 - Vrijwilligerspoel groeit of zou moeten groeien, hier extra budget voor voorzien
 - Digitalisering is een trend, hierop inzetten, vb. chatfunctie. Mee begroten in ideaal scenario (jaarlijks reserves aanleggen hiervoor)
 - Idealiter ook projectmatig kunnen werken binnen de reguliere financiering (extra middelen nodig); indien nodig beroep doen op projectsubsidies
 - Vrijwilligersopleiding mee opnemen in dossier KliQ Beweging

OD 3.3: Çavaria optimaliseert haar opvang en doorverwijzing

Binnen de holebi-, transgender en interseks beweging zijn er verschillende mogelijkheden voor opvang en doorverwijzing: bij Lumi, de meeste regenbooghuizen en sommige verenigingen. Deze initiatieven hebben vaak een andere focus en aanpak. Die diversiteit is een sterkte omdat we via diverse aanpakken beter tegemoet kunnen komen aan de noden van hulpvragers. Een blijvende optimalisering en onderlinge afstemming is echter noodzakelijk om een kwaliteitsvol totaalaanbod te voorzien.

- INDICATOR =
 - Er is in 2021 een overzicht en sterkte/zwakte-analyse van de diverse opvanginitiatieven in de community, met bijbehorend actieplan om deze aan te pakken. In 2025 werd 80% van dit actieplan gerealiseerd en positief geëvalueerd.
 - Opvangnetwerk en doorverwijzingen zijn in kaart gebracht.
- VOORBEELDACTIES =
 - Analyserapport diverse opvanginitiatieven,
 - Verbeteracties,

- Afstemming tussen de verschillende initiatieven
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke kansen
 - Eigen middelen (fundraising, KliQ)
 - Welzijn (te vragen)
 - Sociaal-cultureel Volwassenwerk - KliQ Beweging (onthaaltrainingen, bepaalde trainingen Lumi-vrijwilligers, ...)
- Aandachtspunten zakelijk beleid
 - Vrijwilligerspoel groeit of zou moeten groeien, hier extra budget voor voorzien
 - Digitalisering is een trend, hierop inzetten, vb. chatfunctie. Mee begroten in ideaal scenario
 - Ideaal ook een projectmedewerker voor Lumi-werking
 - Vrijwilligersopleiding mee opnemen in dossier KliQ Beweging

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

Naast de basisondersteuning en opvangmogelijkheden, wil çavaria welzijnsthema's ook binnen haar community expliciet bespreekbaar maken en er op inzetten. Dit gebeurt door diverse initiatieven die tot doel hebben het welzijn binnen de lidverenigingen, werkgroepen en initiatieven te bevorderen.

- INDICATOR =
 - Er zijn tools en campagnes m.b.t. welzijn
 - Jaarlijks zetten min. 30 initiatieven of verenigingen expliciet in op het welzijn van hun leden/deelnemers en/of vrijwilligers.
- VOORBEELDACTIES =
 - Take Care campagne
 - Vormingsaanbod m.b.t. empowerment en welzijn
- SUBSIDIEGEVER =
 - SCW çavaria
 - SCW KliQ beweging

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

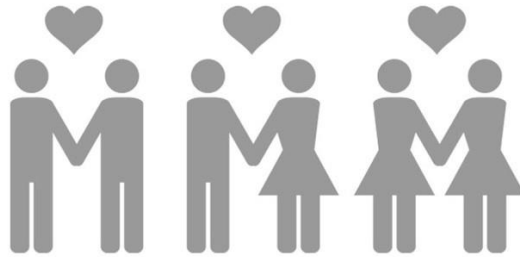
Binnen de eigen community definiëren we enkele meer kwetsbare deelgroepen die vaak te maken hebben met extra discriminerende mechanismes. We hebben bijkomende aandacht voor deze groepen en zetten extra in op hun empowerment.

Het gaat hier om bijkomende discriminatie omwille van seksekenmerken, seksuele geaardheid of gender. Meer bepaald hebben we het anno 2019 over personen die intersekse, biseksueel, vrouw of transgender zijn. Deze groepen komen doorgaans meer in contact met discriminatie dan bv. homoseksuele cisgender mannen.

Discriminatie omwille van andere identiteitskenmerken zoals leeftijd, socio-economische situatie,... komt terug in strategische doelstelling 6.

- INDICATOR =
 - çavaria organiseert of ondersteunt jaarlijks min. 2 ontmoetings- en/of sensibiliserende initiatieven, die gericht zijn op de empowerment van één van de gedefinieerde deeldoelgroepen.
 - Bij een ontmoetingsinitiatief geeft 80% aan zich empowered te voelen door het initiatief in kwestie.

- Jaarlijkse zelfevaluatie en bijsturing communicatie van sensibiliserende acties en doelgroepgerichte communicatie.
- VOORBEELDACTIES =
 - Doelgroepgerichte trefdagen (vb. T-Day, B Curious)
 - Doelgroepgerichte communicatie
 - Sensibiliseringsacties binnen de community
- SUBSIDIEGEVER =
 - SCW



Strategische doelstelling 4: gelijke rechten

S4: Çavaria waakt over het behoud en het verbeteren van gelijke rechten voor holebi-, trans- en intersekse-personen en de omzetting van deze rechten in de praktijk, waardoor gelijke kansen mee verhoogd worden.

RECHTEN

Çavaria bouwt aan een solidaire, gelijkwaardige en rechtvaardige samenleving waarin elk individu zichzelf kan zijn en eigen keuzes kan maken. Çavaria werkt hiervoor aan gelijke rechten voor holebi's, transgender en intersekse personen binnen het ruimere kader van universele mensenrechten. Deze rechten zijn een belangrijke basis om gelijke kansen te bewerkstelligen. We hebben oog voor de omzetting van rechten in de dagdagelijkse praktijk en de uitsluitingsmechanismen die hierbij spelen. We vergroten onze slagkracht door samenwerking met andere minderheidsorganisaties. Dit versterkt ook de rechten en kansen van holebi's, transgender en intersekse personen op verschillende intersecties. We geven input voor verbetering van bestaande of nieuwe wetgeving en geven advies rond beleidsinitiatieven vanuit de overheid. We voeren en ondersteunen maatschappelijke acties die opkomen voor gelijke rechten en kansen van holebi's, transgender en intersekse personen. We houden de vinger aan de pols bij onze doelgroep en achterban, en halen informatie uit onderzoek en samenwerking met partners om gericht lobbywerk te verrichten. We zijn waakzaam voor maatschappelijke evoluties die een negatief effect kunnen hebben op de verworven rechten of het uitbouwen van rechten. We werken samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.

INTERNATIONAAL

In een wereld waarin verschillende krachten zich steeds heviger inzetten voor of verzetten tegen seksuele en genderdiversiteit, bouwen we aan een duurzame, internationale solidariteit met LGBTI+ personen via (1) beleidswerk (zie S4) en (2) samenwerkingen met buitenlandse LGBTI+ actoren (zie S6). Beide aanpakken zijn steeds geïnspireerd door de principes van ownership, do no harm en duurzaamheid. Dit betekent dat çavaria verandering die van binnenuit komt, ondersteunt; via consultatie van relevante actoren en expertiseopbouw een mogelijke negatieve impact maximaal beperkt; en via samenwerking met zoveel mogelijk stakeholders langetermijndoelstellingen nastreeft die breed gedragen worden. De samenwerkingen voeden het beleidswerk en vice versa. Nationale en internationale netwerken geven aanleiding tot kennisvergaring, samenwerkingen en zijn tegelijk een vehikel voor sensibilisering en lobbywerk voor een LGBTI+-inclusief Belgisch buitenlands beleid. Çavaria ontwikkelt vormingsmateriaal voor en wordt geconsulteerd door de relevante actoren binnen het Belgisch buitenlands beleid opdat zij het inclusief beleid op een gepaste manier implementeren. Çavaria onderneemt stappen om op te communiceren naar de lokale LGBTI+ gemeenschap over haar internationale werking en hen te mobiliseren voor internationale, duurzame solidariteit met de gemeenschap in het buitenland (zie S6).

>>> OUTPUT/OUTCOME/IMPACT

- ☐ OUTPUT = aanpassing wetgeving, maatschappelijke acties, lobbynota's of memoranda, informatie voor achterban, overzicht belangrijkste onderzoeksconclusies, dialoogmomenten met community
- ☐ OUTCOME = maatschappelijk draagvlak groter, partnerships met andere minderheidsorganisaties, achterban beter geïnformeerd, draagvlak en meer betrokkenheid van de community
- ☐ IMPACT = rechten gerealiseerd wettelijk en in praktijk als basis voor gelijke kansen

>>> Hoe willen we dit bereiken?

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

Çavaria beoogt gelijke kansen en rechten voor LGBTI+-personen. Een gecoördineerd en geïnformeerd gelijkekansenbeleid is hiervoor essentieel. Om discriminatie en LGBT+-fobe haatboodschappen en -misdrijven aan te pakken, is o.a. een effectievere toepassing van de wetgeving nodig. LGBTI+-asielzoekers en -vluchtelingen verdienen internationale bescherming en opvangcondities die rekening houden met hun specifieke situatie en kwetsbare positie. Daarnaast zijn nieuwe wettelijke kaders nodig om respect voor de fysieke integriteit van trans en intersekse personen en voor niet traditionele gezinsvormen te vrijwaren. Zowel binnen de EU als op andere internationale fora moet België zijn voortrekkersrol blijven opnemen bij het verdedigen en promoten van de rechten van LGBTI+-personen. Ook het Belgisch ontwikkelingsbeleid moet LGBTI+-inclusiever worden. In de komende beleidsperiode zijn we extra waakzaam voor negatieve evoluties, in België en internationaal, die de verworven rechten en de maatschappelijke positie kunnen verzwakken. We monitoren de situatie en ageren gepast waar nodig.

Om dit te bereiken heeft çavaria heeft een eisenplatform voor de verschillende overheden. Dat vertrekt vanuit een aantal principes:

- Structurele inbedding: Opdat er structureel en blijvend aandacht wordt besteed aan de positie van LGBTI+-personen, is het enerzijds fundamenteel dat er een LGBTI+-inclusief beleid wordt gevoerd. Door inbedding in het algemene beleid wordt dit thema gemainstreamd en wordt er vanzelfsprekend in alle domeinen rekening gehouden met diversiteit op vlak van gender en seksualiteit.
- Specifieke maatregelen: Anderzijds is er een aanvullend, specifiek beleid nodig. Dit niet alleen omdat mainstreaming de zichtbaarheid van het LGBTI+-beleid kan verkleinen, maar vooral om een maatschappij te bekomen die (meer en beter) maatwerk levert, voor hetero's én holebi's, voor cisgenders én transgenders, in alles wat raakt aan de beleving van onze seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken.
- Superdiversiteit: Deze aspecten zijn maar één laag van iemands zijn. Daarom heeft çavaria zowel binnen als buiten haar doelgroep oog voor intersectionaliteit. Want ook aspecten zoals etnisch-culturele roots, inkomen, leeftijd of een beperking kunnen mensen immers zowel verbinden, als het risico verhogen om in een kwetsbare positie terecht te komen. Het is dan ook essentieel om deze mechanismen zichtbaarder te maken en naast vorming en sensibilisering van de doelgroep, hun netwerk, beleidsmakers en professionals ook ontmoetingsmogelijkheden en oplossingen op maat te voorzien.
- INDICATOR =
 - Çavaria heeft een eisenplatform.
 - Çavaria doet monitoring van maatschappelijke groeperingen en evoluties die onze rechten en positie kunnen verzwakken.
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke Kansen
- Aandachtspunten voor zakelijk plan
 - Ontwikkelingssamenwerking: erkenning aanvragen

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

In een wereld waarin verschillende krachten zich steeds heviger inzetten voor of verzetten tegen seksuele en genderdiversiteit, bouwen we aan een duurzame, internationale solidariteit met LGBTI+ personen via (1) beleidswerk (zie S4) en (2) samenwerkingen met buitenlandse LGBTI+ actoren (zie S6). Beide aanpakken zijn steeds geïnspireerd door de principes van ownership, do no harm en duurzaamheid. Dit betekent dat çavaria verandering die van binnenuit komt, ondersteunt; via consultatie van relevante actoren en expertiseopbouw een mogelijke negatieve impact maximaal beperkt; en via samenwerking met zoveel mogelijk stakeholders langetermijndoelstellingen nastreeft die breed gedragen worden. De samenwerkingen voeden het beleidswerk en vice versa. Nationale en internationale netwerken geven aanleiding tot kennisvergaring, samenwerkingen en zijn tegelijk een vehikel voor sensibilisering en lobbywerk voor een LGBTI+-inclusief Belgisch buitenlands beleid. Çavaria ontwikkelt vormingsmateriaal voor en wordt geconsulteerd door de relevante actoren binnen het Belgisch buitenlands beleid opdat zij het inclusief beleid op een gepaste manier implementeren. Doel van het lobbywerk is dat België een internationale voortrekkersrol opneemt én de rol van aanjager opneemt in een wereld die stappen achteruit zet op vlak van rechten.

- INDICATOR =
 - Minstens 5 lobbygesprekken per jaar
 - Consultatie door minstens 3 actoren in het Belgisch buitenlands beleid
- VOORBEELDACTIES =
 - Gesprekken met Europarlementariërs

- Intergroup voor LGBTI-rights
 - Advies voor concrete dossiers
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke Kansen
- Aandachtspunten voor zakelijk plan
 - Uitbouw consultancy en vorming op vlak van Belgisch buitenlands beleid door KliQ

OD 4.3: çavaria brengt de noden binnen de community in kaart in functie van lobbywerk en zorgt voor expertise-opbouw binnen de beweging met betrekking tot rechten.

Uit de besprekingen voor dit beleidsplan kwam sterk naar voor dat çavaria zich terug meer rechtstreeks met de community moet verbinden. Çavaria kan niet betrokkenheid van haar achterban verwachten, als dat omgekeerd niet ook het geval is: çavaria moet betrokken zijn en voeling hebben met wat er leeft bij aan en in onze basis. We willen meer outreachend werken, naar verenigingen en achterban toestappen in functie van ons lobbywerk. En ook zorgen voor meer kennisdeling en expertise-opbouw met betrekking tot rechten. Dit vergt een andere manier van werken.

- INDICATOR =
 - Jaarlijks minstens 2 concrete outreachende initiatieven
 - Een aanbod rond kennisdeling en expertise-opbouw van de community m.b.t. rechten
- VOORBEELDACTIES =
 - Bevraging over de impact van bepaalde wetgeving
 - Overleg over standpunten
 - Training of open source tools rond bepaalde dossiers
- SUBSIDIEGEVER =
 - SCW çavaria beweging
 - SCW KliQ beweging (aanvullend dossier!)
- Aandachtspunten voor zakelijk plan
 - Ruimte voor verbinding met community vergt extra middelen om dit goed te kunnen doen

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

Om degelijk lobbywerk te verrichten en gerichte maatschappelijke verandering te bewerkstelligen, is het belangrijk om studiewerk te doen om kennis te verwerven en te beheren met betrekking tot een bepaald thema. Deze kennis wordt intern en extern gedeeld. Hiernaast is het belangrijk om standpunten en strategieën te ontwikkelen en bij te sturen op basis van wetenschappelijk onderzoek. Waar er geen onderzoek aanwezig is, wil çavaria onderzoekers stimuleren en onderzoek initiëren.

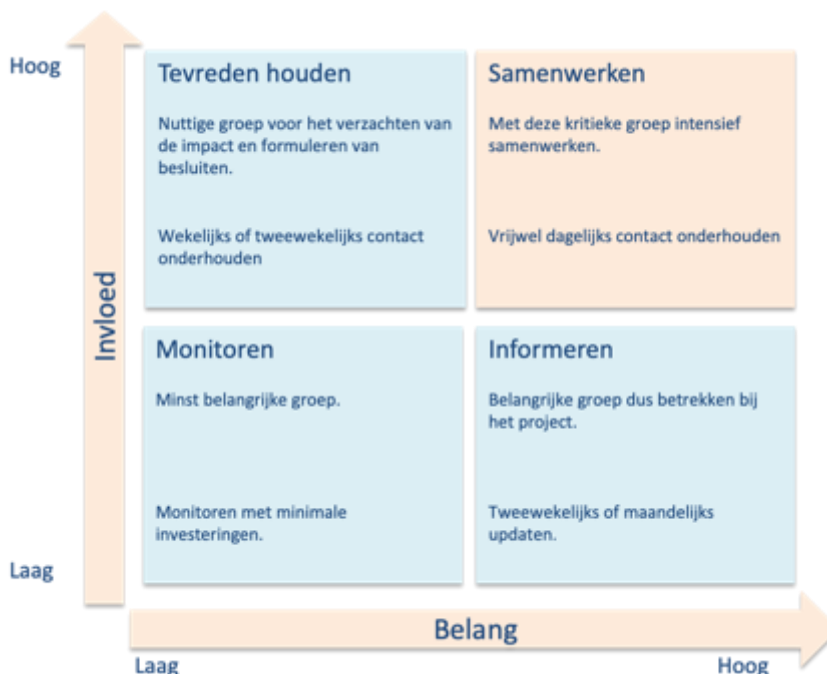
- INDICATOR =
 - De resultaten van studiewerk worden gedeeld via beleidsfiches.
 - Çavaria heeft een lijst met onderzoeksonderwerpen en deelt deze actief met onderzoekers.
- VOORBEELDACTIES =
 - Beleidsfiches online
 - Deelname aan forum voor LGBTI-onderzoekers
 - Input via de Wetenschapswinkel
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke Kansen

- Aandachtspunten zakelijk plan
 - Niet specifiek

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

Om elkaar te versterken en samen te werken, is het belangrijk om op de hoogte te zijn van elkaars standpunten, inzichten en werking. Hiervoor is er nood aan ruimte voor overleg en kennisuitwisseling. Dat kan via een structureel overleg, via een lidmaatschap bij een partnerorganisatie of door concreet samen te werken. Çavaria wil zich bovendien meer opstellen als netwerkorganisatie. Çavaria is niet de enige stem binnen de community. We werken meer samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal, en laten ruimte voor andere stemmen en initiatieven.

- INDICATOR =
 - Voor elk dossier is er een partnershipanalyse en worden de relevante partners gecontacteerd.
- VOORBEELDACTIES =
 - Overleg met vrouwenorganisaties in functie van eindtermen onderwijs rond gender
 - Overleg met Intersekse Vlaanderen rond strategie
 - ...
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke kansen
 - SCW KliQ Beweging?
- Aandachtspunten zakelijk plan
 - Extra dossier SCW KLIQ Beweging





Strategische doelstelling 5: informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak

S5: Çavaria informeert en sensibiliseert de samenleving en creëert een maatschappelijk draagvlak voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

Çavaria zet mensen aan om hun eigen mening te vormen door in te zetten op informeren en sensibiliseren van de publieke opinie. In een samenleving waar steeds meer gepolariseerd wordt op steeds meer thema's, is het als middenveldorganisatie nog nooit zo belangrijk geweest om relatief snelle en gedragen beslissingen en standpunten in te nemen in beleidsontwikkelingen of actuele situaties. Algemeen gezien focust çavaria in communicatie eerder op de 'moveable middle', eerder op proactief werken dan op reactief werken en waar mogelijk gestaafd met kennis of cijfers uit onderzoek. Afhankelijk van de situatie stelt çavaria zich op vanuit verschillende rollen: vanuit een rol als expert, vanuit een rol als activist of vanuit een rol als bruggenbouwer. Çavaria wil een aanwezige stem zijn in het publiek debat, inspeland op de actualiteit, vanuit de eigen kracht en eigen waarden en met een intersectionele bril. Çavaria is echter niet de enige stem binnen de community. We werken hiervoor samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties in België en internationaal.

>>> OUTPUT/OUTCOME/IMPACT

- ☐ OUTPUT = communicatiekanalen en events om verhalen, opinies, informatie en campagnes te delen, overleg relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.
- ☐ OUTCOME = aanwezigheid in het maatschappelijk debat en verhoogde sensitiviteit (media, onderzoekers, social media, ...), betrokkenheid partnerorganisaties
- ☐ IMPACT = maatschappelijk draagvlak is verhoogd

>>> Hoe willen we dit bereiken?

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

Çavaria informeert de samenleving over de doelgroepen holebi's, transgender en interseksuele personen en de thema's seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken. Çavaria deelt die informatie op een toegankelijke manier. We maken hiervoor gebruik van de websites çavaria en Lumi, infobrochures (druk en digitaal), ZIZO, infographics (genderkoekje). We gebruiken een combinatie van offline en online media.

- INDICATOR =
 - 4 x çavaria magazine per jaar
 - Minstens 1 op maat infobrochure per jaar (bv; trans*watjes)
 - Goed functionerende en up to date website cavaria.be, lumi.be
 - Dagelijkse content op facebook.com/cavariapost
 - Wekelijkse content op https://www.instagram.com/cavaria_be
- VOORBEELDACTIES =
 - Basisbrochures of basis e-learnings
 - Basisinformatie online
 - ...
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke Kansen
 - Sociaal-cultureel Volwassenwerk

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

We sensibiliseren de samenleving rond discriminatie en andere problemen waar onze doelgroepen mee te maken krijgen. We maken hiervoor gebruik van campagnes (offline/online), vormingen (KliQ), actieve participatie in maatschappelijk debat (perscommunicatie, ZIZO).

We spelen daarbij in op de actualiteit, communiceren onze standpunten en dragen bij aan het maatschappelijk debat over onze thema's. Çavaria wil een aanwezige stem zijn in het publiek debat, vanuit de eigen kracht en eigen waarden en met een intersectionele bril (zie ook SD 6).

Strategie:

- We focussen ons op de grotere groep tussen de extremen in (= een soort 'moveable middle'): dat is de doelgroep die we in het oog moeten houden. Hen moet çavaria informeren en sensibiliseren. We gaan niet in eerste instantie in op de paar procent extreme meningen.
- Meer proactief naast reactief werk.
- In het oog houden van gekende struikelblokken (interne cohesie en consensus, niet zelf gaan polariseren).
- Om het even welke reactie die çavaria geeft moet altijd duidelijk en onderbouwd zijn. Indien mogelijk gestaafd met kennis of cijfers uit onderzoek. Nadruk op duiding geven, sensibiliseren en informeren.

Afhankelijk van de situatie stelt çavaria zich op vanuit verschillende rollen: vanuit een rol als expert, vanuit een rol als activist of vanuit een rol als bruggenbouwer.

Rol 1: expert

De expert gaat zelden reageren op zaken en gaat zich niet actief mengen in het debat, maar meestal proactief werken. Zijn hoofdtaak is informeren en sensibiliseren. Wanneer hij reageert zal dat op een

onpartijdige en onderbouwde manier zijn. Als we op deze manier werken zullen we vooral met kennis en cijfers uit onderzoek naar voren komen. Wij oordelen zelf niet over juist of fout. We brengen onze eigen mening niet aan, maar we geven de feiten en schenken de maatschappij zo een context waarin ze hun eigen mening kunnen vormen. Focus op het thema, in mindere mate op de case.

Rol 2: scheidsrechter

Naar de externe maatschappij toe duidelijk, maar niet polariserend. Çavaria probeert ten allen tijde een positieve boodschap mee te geven. Vanzelfsprekend moet hier ook duiding gegeven worden. Naar aangesloten verenigingen en stakeholders: moet heel duidelijk meegedeeld worden: dit is waar we voor staan, en wat jullie van ons kunnen verwachten.

Rol 3: activist

Sterke en duidelijke standpunten. Er moet natuurlijk nog steeds duiding gegeven worden, maar het is wel heel duidelijk aan welke kant van de discussie çavaria zich bevindt. Een mogelijke valkuil is om emotioneel te gaan reageren, maar toch moeten de bovenstaande bedenkingen steeds in het achterhoofd gehouden worden. Duidelijke focus op de case.

Rol 4: slaapwandelaar

Simpelweg: çavaria reageert niet.

- INDICATOR =
 - 1 event per jaar (SPARKLE)
 - Minstens 1 campagne per jaar = çavaria
 - 1 event per jaar (Congres, event...)
 - 20 persberichten per jaar
 - Vormingen – KliQ
 - 200 artikels per jaar op ZIZO (50 weken X 4 stukken per week)
 - Maandelijks 30 000 unieke clicks op ZIZO
- VOORBEELDACTIES =
 - Sparkle
 - Campagne non-binariteit
 - Verhalen en opinies op ZIZO
 - ...
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke Kansen
 - Sociaal-cultureel Volwassenwerk

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

We onderhouden contacten met mediamakers en journalisten en informeren en sensibiliseren hen over onze thema's. (media consulting). We zorgen voor een realistisch en divers beeld van onze doelgroepen in de media. Thema's en doelgroepen die niet (genoeg) aan bod komen brengen we op ons eigen kanaal ZIZO. We coachen rolmodellen en ambassadeurs.

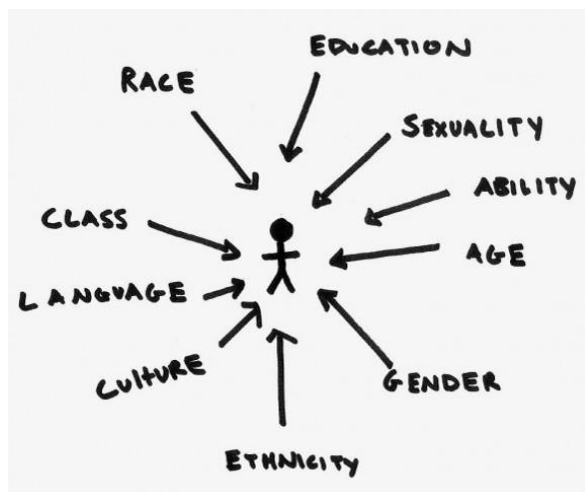
- INDICATOR =
 - Minstens samengewerkt met 2 programmamakers per jaar
 - 200 artikels per jaar op ZIZO (50 weken X 4 stukken per week)
 - Jaarlijkse monitoring diversiteit in eigen media

- Minstens 5 rolmodellen en ambassadeurs op vlak van SOGIESC, bij voorkeur op verschillende intersecties
- VOORBEELDACTIES =
 - Advies aan nieuwe of bestaande programma's op VTM, VRT, Vier, ...
 - Getuigenissen en beeldvorming op ZIZO rond brede spectrum
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke Kansen
 - SCW

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.

Çavaria is niet de enige stem in het publieke debat. We werken samen en stemmen af met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties. We versterken bovendien de expertise binnen de community en zetten deze expertise in in functie van onze doelstellingen (vb. coachen rolmodellen en ambassadeurs).

- INDICATOR =
 - Voor elk prioritair lobbydossier is er een partnershipanalyse en worden de relevante partners gecontacteerd (zie SD 4), ook in functie van publiek debat of campagnes.
 - Er zijn minstens 5 rolmodellen en ambassadeurs uit de community gecoached.
- VOORBEELDACTIES =
 - Afstemmen met transgenderverenigingen over de te volgen strategie en over beeldvorming
- SUBSIDIEGEVER =
 - Sociaal-cultureel volwassenwerk (vorm en afstemming)
 - Opleiding & versterken = KliQ beweging (inhoud)



Strategische doelstelling 6: een solidaire en inclusieve beweging

S6: Çavaria werkt actief aan een solidaire en inclusieve beweging waar individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties zich mee kunnen verbinden.

Çavaria werkt niet op een eiland. Çavaria is actief rond thema's waar ook anderen rond werken, zoals gender, welzijn, intersectionaliteit,... çavaria stelt zich solidair op met andere maatschappelijke bewegingen. We versterken elkaar in gemeenschappelijke belangen en strijd, en versterken zo ook onszelf. We doen dit ook internationaal in solidariteit met andere holebi- transgender en interseksebewegingen, vanuit een soms geprivilegieerde situatie én vanuit wederkerigheid.

Om een meer inclusieve organisatie te zijn, zet çavaria op veel verschillende niveaus in op intersectioneel werken. We vertrekken daarin vanuit positieve waarden en komen op voor waarden zoals inclusiviteit, diversiteit, zelfbeschikking, gelijke kansen en mensenrechten.

SOLIDARITEIT

Çavaria werkt niet op een eiland. Çavaria is actief rond thema's waar ook anderen rond werken, zoals gender, welzijn, intersectionaliteit,... çavaria stelt zich solidair op met andere maatschappelijke bewegingen. We versterken elkaar in gemeenschappelijke belangen en strijd, en versterken zo ook onszelf. We doen dit ook internationaal in solidariteit met andere holebi- transgender en interseksebewegingen, vanuit een soms geprivilegieerde situatie én vanuit wederkerigheid.

Çavaria onderneemt verder stappen om op te communiceren naar de lokale holebi-, transgender en intersekse gemeenschap over haar internationale werking en hen te mobiliseren voor internationale, duurzame solidariteit met de gemeenschap in het buitenland.

INCLUSIVITEIT

Om een meer inclusieve organisatie te zijn, wil çavaria op veel verschillende niveaus inzetten op intersectioneel werken. We vertrekken daarin vanuit positieve waarden en komen op voor waarden zoals inclusiviteit, diversiteit, zelfbeschikking, gelijke kansen en mensenrechten. In onze organisatie hoeven we niet steeds te benadrukken dat we intersectioneel (willen) werken; de werking zelf *is* gewoon intersectioneel. Om dit doel op lange termijn te bereiken, zetten we **expliciet en impliciet** in op intersectioneel werken. We kijken hierbij in de eerste plaats naar volgende identiteitskenmerken: gender, socio-economisch, beperking, etniciteit en leeftijd. Uiteraard zijn hier nog andere keuzes mogelijk (vb. religie, familievorm, ...).

Kennisopbouw en sensibiliseren over intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismes, binnen het team, de achterban en in de bredere samenleving, is één manier van intersectioneel te werk te gaan. Verder willen we op 3 niveau's groepen op intersecties beter betrekken: de organisatie zelf (medewerkersbeleid, ...), de beweging en de maatschappelijke zichtbaarheid.

>>> OUTPUT/OUTCOME/IMPACT

- ☐ OUTPUT = ondersteunen acties andere minderheidsorganisaties of zelforganisaties (vb. rond queer, asexualiteit, polyamorie, gezinsvormen), acties rond intersectionaliteit en infighting
- ☐ OUTCOME = impact en draagvlak voor onze missie is groter
- ☐ IMPACT = meer onderlinge solidariteit/solidaire en inclusieve samenleving

>>> Hoe willen we dit bereiken?

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

Vertrekkende vanuit onze missie en visie, moet çavaria bewust inzetten op kennisopbouw omtrent normgebonden denken en omzetten in sensibilisering voor het team en binnen de beweging. Op basis hiervan kan çavaria inzetten op het **bewustmaken over normgebonden denken**. Dat omvat *white privilege, lichaamsnormen, heteronormen, gendernormen, cisgender normen, leeftijdsnormen, seksisme, normen rond relaties en gezinnen, normen rond economische status/armoede etc.* De uitsluitingsmechanismes achter deze normen die maken dat personen meer of minder privileges ervaren op basis van bepaalde identiteitskenmerken, zijn dezelfde. Door nadenken en praten over privileges mede gangbaar te maken, zetten we in op meer bewustzijn over normgebonden denken en handelen. Sensibiliseren over intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismes, binnen het team, de achterban en in de bredere samenleving, is één manier van intersectioneel te werk te gaan.

- INDICATOR =
 - Er is een concreet aanbod rond intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismen tegen 2021.
 - Het doelpubliek geeft na elke actie (vorming, overleg, ...) aan wat men geleerd heeft en hoe men dit zal toepassen.
- VOORBEELDACTIES =
 - Vormings- en begeleidingsaanbod rond privilege, intersectionaliteit en infighting bij zelforganisaties of partnerorganisaties
 - Intervisie met verschillende groepen
 - E-learning rond dit thema voor personeel, vrijwilligers en verenigingen
- SUBSIDIEGEVER =
 - KLiQ beweging (privileges,...): gericht op eigen beweging of bij vrijwilligers van vrouwenorganisaties, .../ trajecten is ook stuk bij SD 3 (begeleiden)
- Aandachtspunten zakelijk plan
 - Rol voor KLiQ Beweging! Indien niet goedgekeurd, beperkter opnemen binnen SCW.

OD 6.2 çavaria betreft gericht groepen op intersecties in organisatiebeleid, in de beweging en naar zichtbaarheid toe.

Als **gelijkekansenwerking en expertisecentrum** kan çavaria verschillende mediakanalen gebruiken om meer draagkracht te creëren en te sensibiliseren rond intersectionaliteit. Doelgroepspecifieke acties, workshops, informatie of artikels dragen ook bij tot sensibilisering: de focus kan telkens op een ander kruispunt liggen, bv. transgender en armoede, holebi en beperkingen. Tevens kunnen er voor zulke doelgroepspecifieke acties partnerorganisaties worden betrokken.

Op **bewegingsvlak** zien we twee verschillende tendensen: Enerzijds vragen en verwachten verenigingen en huizen hierover input van çavaria, en anderzijds kan çavaria veel leren uit de ervaring vanuit verenigingen en beweging. Er zijn groepen die een grote kennis over bepaalde assen hebben, of die zich specifiek op intersectionaliteit focussen. Baserend op de reeds bestaande expertise binnen de beweging, en in samenwerking met de beweging, kan çavaria workshops en materiaal over intersectionaliteit ontwikkelen, waarmee binnen het team en de beweging aan sensibilisering gedaan wordt. Uit ervaring van onze partners leren we dat het werkt om verschillende reeds bestaande initiatieven met elkaar in contact te laten treden: bijvoorbeeld, L-groepen op de T-Day uitnodigen en omgekeerd. Ook een samenwerking met lokale initiatieven rond een specifiek identiteitskenmerk valt hieronder. Met de regionale huizen moet çavaria actief contact opnemen en afstemmen, welke kennis, expertise en projecten er reeds zijn omtrent intersectionaliteit. De huizen en çavaria kunnen hierin van elkaar leren en naar een traject van intersectioneel werken geraken. Hierin is het belangrijk om onze doelgroep op maat te sensibiliseren, en ook op deelgroepen in te zetten die moeilijk voor ons bereikbaar zijn.

Op het niveau van **medewerkers** moeten we durven benoemen dat wij blinde vlekken hebben: Het grootste deel van onze medewerkers heeft bijvoorbeeld een witte huidskleur, is cisgender, spreekt goed Nederlands, is niet gelovig, heeft hogere studies gedaan en omhelst progressief denken. We hebben binnen het team weinig ervaringsdeskundigen die person of color zijn, trans zijn, gelovig zijn, lager opgeleid zijn of eerder conservatief denken. Deze expertise missen we, en maakt dat wij op een heel specifieke manier, vanuit onze eigen standpunten en denkkaders, naar de beweging en onze inhoudelijke werking kijken.

- **INDICATOR =**
 - Er is een diverse representatie in de communicatiekanalen en op events van çavaria (met focus op gender, socio-economisch, beperking, etnisch-culturele minderheid en leeftijd)
 - Vrijwilligers op kruispunten hebben een forum om feedback te geven en zelf initiatief te ontplooien.
- **VOORBEELDACTIES =**
 - Aftoetsgroep met mensen uit verschillende intersecties (focus op gender, socio-economisch, beperking, etnisch-culturele minderheid en leeftijd)
 - Safe space / brave space voor bepaald deel of bepaalde periode
 - Met paar vrijwilligers stuurgroep of denktank. Cf. armoede.
 - Trekkers van op die intersectie een forum geven om initiatief te ontplooien
 - Projecten om bruggen te slaan cfr. Massimadi

- Cultuur als manier van communiceren + culturele producten als onrechtstreekse benadering
- Getuigenissen en verhalen delen
- Diverse representatie op podia
- SUBSIDIEGEVER =
 - SCW çavaria (beweging, communicatie, organisatiebeleid)
 - Gelijke Kansen çavaria (communicatie, organisatiebeleid)
- Aandachtspunten voor zakelijk plan:
 - Beweging: Idealiter ruimte maken voor een halftijdse sociaal-cultureel werker binnen SCW-subsidie hiervoor, maar realiteit is dat dit vaak projectmatig moet gebeuren.
 - Communicatie/organisatie: in bestaande werking

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.

De doelstelling van de internationale werking bestaat erin een duurzame solidariteit te creëren met LGBTI-personen wereldwijd en omvat an sich ook solidariteit tussen de eigen achterban en buitenlandse LGBTI-gemeenschappen. Om nieuwe verbinding te creëren en bestaande solidariteit te versterken wordt duidelijk gecommuniceerd over de inhoud en financiering van çavaria's internationale werking. Deze communicatie respecteert echter zowel het principe van transparantie als de veiligheid van partners in het buitenland. Omdat deze verbondenheid zich ook kan vertalen in concrete solidariteitsacties door de eigen achterban en de internationale werking dus een mobiliserend karakter kan hebben, wordt onderzocht hoe çavaria dit kan initiëren/ondersteunen met inachtneming van de vooropgestelde principes van ownership, do no harm en duurzaamheid.

() We gebruiken hier de internationale term LGBTI (Lesbian Gay Bisexual Transgender & Intersex)*

- INDICATOR =
 - Informatie over internationale werking van çavaria staat online beschikbaar.
 - 50% van de verenigingen is betrokken geweest bij internationale solidariteit.
- VOORBEELDACTIES =
 - Focusgroep geïnteresseerde vrijwilligers
 - Communicatie over concrete internationale projecten
 - Concrete solidariteitsacties met de beweging organiseren
- SUBSIDIEGEVER =
 - SCW
- Link zakelijk plan
 - Idealiter valt dit onder een bewegingsmedewerker die werkt rond diversiteit en inclusiviteit (zie ook doel hierboven).

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

Çavaria werkt niet op een eiland. Çavaria is actief rond thema's waar ook anderen rond werken, zoals gender, welzijn, intersectionaliteit,... çavaria stelt zich solidair op met andere maatschappelijke bewegingen. We versterken elkaar in gemeenschappelijke belangen en strijd, en versterken zo ook onszelf.

Afhankelijk van de vraag of het thema kan het niveau van engagement verschillen: ondertekenen van een manifest, actief mee oproepen, mee organiseren, ... Bij thema's met een rechtstreekse link met holebi's, transgender en intersekse personen of wanneer er een intersectionele invalshoek is, ageren we specifiek. De holebi-, transgender en intersekse gemeenschap is een veranderlijke en superdiverse gemeenschap. Çavaria behartigt de belangen van deze gemeenschap, en focust daarbij op de grootste gemene delers seksuele en genderdiversiteit en diversiteit in seksekenmerken.

In het kader van solidariteit met andere minderheden ageren we algemeen vanuit onze visie en waarden. In het kader van andere maatschappelijke bewegingen bekijken we de relevantie om wel of niet te ageren.

- INDICATOR =
 - Jaarlijks minstens 2 acties mee ondersteunen
- VOORBEELDACTIES =
 - onderschrijven open brief
 - meelopen in manifestatie
 - Campagne delen
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke Kansen
 - SCW çavaria
- Aandachtspunten zakelijk plan
 - Link met beslissingsboom en rol RvB (wanneer wel/niet ondersteunen)
 - Rol van algemeen coördinator + rol communicatie (zoals in huidige verdeling) + EXTRA rol voor sociaal-cultureel werker (zie discussie ruimte hebben om in te gaan op vragen naar samenwerking, tijd kunnen steken in werkelijk meelopen in 'queer' blok op een manifestatie, ...)

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

Om elkaar te versterken en samen te werken, is het belangrijk om op de hoogte te zijn van elkaars standpunten, inzichten en werking. Hiervoor is er nood aan ruimte voor overleg en kennisuitwisseling. Dat kan via een structureel overleg, via een lidmaatschap bij een partnerorganisatie of door concreet samen te werken (vb. samen een vormingstraject begeleiden in het onderwijs).

- INDICATOR =
 - Minstens met 5 minderheidsorganisaties of maatschappelijke bewegingen structureel overleg.
- VOORBEELDACTIES =
 - Lidmaatschap en overleg met de Vrouwenraad
 - Structureel overleg met Minderhedenforum
 - Samenwerking met Ella of Rosa in het onderwijs
- SUBSIDIEGEVER =
 - Gelijke kansen
- Zakelijk
 - Onder huidige gelijkheidskansensubsidie