



Jaarplan 2021



Dit is een nota van çavaria vzw

Kammerstraat 22
9000 Gent
info@cavaria.be
Tel: 09 223 69 29
Rek. nr. BE84 0682 1326 7459
Ond. nr. BE 0415.652.423
RPR, afdeling Gent

1. Leeswijzer.....	4
2. Over çavaria.....	9
2.1. Korte geschiedenis en statutair doel.....	9
2.2. Structuur.....	12
3. Missie, visie en strategie.....	14
4. Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025).....	15
4.1. Genderinclusieve samenleving.....	15
4.2. Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector.....	26
4.3. Onthaal en zelforganisaties in de community.....	33
4.5. Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak.....	47
4.6. Een solidaire en inclusieve beweging.....	54
Extra 4.7. : Kwalitatieve organisatie uitbouwen.....	62
4.8. Regionale gelijkekansenwerking uitbouwen.....	65

1. Leeswijzer

EEN INTEGRAAL BEELD VAN DE WERKING

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

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

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

UITLEG ACTIES

Om de leesbaarheid en overzichtelijkheid van het document te verhogen, staan de voorbeeldacties in tabelvorm weergegeven. Bij overzicht acties 2021 kan je telkens een korte uitleg vinden bij de voorziene acties, bij het nummer van de desbetreffende actie.

SUBSIDIES

Çavaria wordt sinds haar ontstaan continu **gesubsidieerd** voor het sociaal-culturele verenigingswerk dat ze verricht samen met haar opdrachtgevende verenigingen. Daarnaast is çavaria officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebi-, transgender- en interseksemiddenveld bij de Vlaamse minister van Gelijke Kansen en wordt daarvoor ad nominatim gesubsidieerd. Deze subsidie werkt met een pakket verbintenissen per jaar: de subsidie is (nog?) niet decretaal ingebed. Daarnaast voert çavaria regelmatig projecten en opdrachten uit voor Gelijke Kansen in Vlaanderen. Binnen het departement Welzijn zetten we de eerste stappen richting ondersteuning en waardering van de expertise die binnen çavaria rond het welzijnsthema aanwezig is. De onderwijswerking is reeds sinds vele jaren projectmatig semi-structureel gesubsidieerd. Training en begeleiding aangepast aan andere maatschappelijke actoren (sociaal-cultureel middenveld, welzijnsactoren, ngo's, bedrijven, ...) wordt voorsnog niet structureel gevaloriseerd door de overheid. Çavaria richtte hiertoe de vzw KLIQ op om tegen correcte kostenvergoeding of via projectsubsidies samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bewerkstelligen in de eigen sector. Vanaf 2021 wordt ook de sociaal-culturele werking van KLIQ structureel gesubsidieerd.

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

Vlaamse overheid:



= Sociaal-cultureel werk



= Gelijke Kansen (ad nominatim per jaar, ook aangeduid met nummer van verbintenis)



= Onderwijs (projectsubsidie jaarlijks)



= Welzijn



= Vlaanderen Internationaal

Federale overheid:



= Ontwikkelingssamenwerking (DGD)



= Buitenlandse Zaken

Europese subsidies:



= Europa

TERMINOLOGIE

“Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen”. Zoals in onze missie aangegeven zijn er veel mogelijke termen en benamingen. Voor de leesbaarheid kozen we er hier voor om meestal de Engelstalige afkorting LGBTI te gebruiken (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex). In bijlage zit ook een termenlijst met wat meer uitleg.

Doelgroep

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

Thematiek

Seksuele oriëntatie	Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Van wie word je opgewonden, met wie wil je seks hebben? Seksuele oriëntatie kan veranderen van richting, intensiteit en doorheen de tijd. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluiditeit.
----------------------------	---

	Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekk- king: seksuele en romantische. Romantische en seksuele aantrekk- king kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-seksuele-ori%C3%ABntatie
Genderexpressie	Waar genderidentiteit gaat over een innerlijk gevoel, gaat genderex- pressie over de manier waarop iemand zich uit naar de buitenwereld. Dit kan in de vorm van kleding en make-up, maar ook door een bepaalde lichaamshouding, spraak of manier van bewegen. Volgens de gendernorm (zie: gendernorm) horen vrouwen zich op een specifie- ke manier te uiten, en mannen op een andere. De verwachting die deze norm creëert komt niet overeen met de werkelijkheid. In de realiteit valt iemands genderidentiteit niet strikt te koppelen aan een bepaalde genderexpressie. Zo kunnen cisgender of trans mannen, non-binaire personen, genderfluïde personen, ... (genderidentiteit) er net als som- mige cisgender vrouwen voor kiezen om een jurk te dragen (gender- expressie). Iemands genderidentiteit hoeft niet overeen te komen met de genderexpressie die door de gendernorm daarbij verwacht wordt. Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie
Genderidentiteit	Genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen erva- ren. Tegenwoordig wordt genderidentiteit bekeken als een spectrum waarop veel verschillende binaire en non-binaire genderidentiteiten te vinden zijn. Er bestaan dus niet enkel een mannelijke en vrouwelijke genderidentiteiten, maar ook variaties van beide of van geen van beide. Voorbeelden zijn: bigender, man, genderfluïde, non-binair, vrouw, ... Iemands genderidentiteit hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd. Sommige mensen ervaren geen genderidentiteit, dit noemen we agender. De cisgendernorm gaat uit van maar twee genderidentiteiten en een strikte tweedeling daartussen: mannen enerzijds en vrouwen ander- zijds. Deze norm komt niet overeen met de grote variatie aan gender- identiteiten op het genderspectrum, en de manier waarop veel personen zichzelf benoemen. Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit
Sekseken- merken	Seksekenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het bio- logisch geslacht. Concreet gaat het om verschillende categorieën van kenmerken: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige geslachtsorganen en de verdere ontwikke- ling tijdens de puberteit. Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillen- de seksekenmerken. Deze twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaams- variatie. Mensen met seksekenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen hebben een intersekse lichaam (zie intersekse). In de medische wereld worden hun onderling erg verschillende lichaams-

	variaties verzameld onder de medische term DSD (zie DSD). Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-inter-sekse-inter
Intersectionaliteit	Intersectionaliteit of kruispuntdenken gaat over hoe verschillende aspecten van iemands identiteit (afkomst, leeftijd, lichaam, gender-identiteit, ...) elkaar beïnvloeden en de positie in de maatschappij bepalen. De kruispunten waarop je je bevindt hebben invloed op de kansen die je krijgt, het geweld waarmee je te maken kan krijgen, of de vooroordelen die er over je kunnen bestaan. Zo ga je als een witte hetero cisgender vrouw andere ervaringen, kansen en discriminaties meemaken dan een zwarte homoseksuele trans man.

Lijst van veelgebruikte afkortingen

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

2. Over çavaria

2.1 Korte geschiedenis en statutair doel Geschiedenis en evolutie van de organisatie¹

VOLKSONTWIKKELING EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

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

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

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

GELIJKE KANSSEN EN WELZIJN

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

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

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



In 2017 werd intersekse opgenomen als thema binnen de werking als expertisecentrum. Met de aansluiting in 2019 van Intersekse Vlaanderen neemt çavaria dit voortaan ook mee op als belangenorganisatie.

UITBOUW VAN EEN REGIONALE EN THEMATISCHE WERKING

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

In 2017 kwam er een belangrijke wijziging in de structuur van de beweging. Door het afschaffen van

de provinciale middelen voor welzijn, cultuur en gelijke kansen, werd samen met çavaria ondersteuning gevraagd bij de Vlaamse minister voor Gelijke Kansen **om een regionale gelijkekansenwerking** te kunnen blijven voeren. Als regionale partners kunnen de huizen inspelen op de specifieke regionale context. De aanwezigheid van een huis, zorgt ervoor dat er een regionaal aanspreekpunt is, zowel voor de holebi-, transgender en intersekse community, als voor middenveldorganisaties en overheden.

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

Vandaag overkoepelt çavaria ongeveer **125 verenigingen** in Vlaanderen en Brussel. Deze verenigingen tellen zo'n **1500 vrijwilligers** en zo'n **8500 deelnemers**. Hiernaast bereiken de grote events zoals Sparkle en de verschillende prides nog een veelvoud hiervan.

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



UITBOUW VAN MAATSCHAPPELIJKE VORMING EN BEGELEIDING (KLIQ - ONDERWIJS)

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

Gaandeweg focuste de werking zich meer en meer op het onderwijssysteem: de rol van schooldirecties en leerkrachten, de lerarenopleiding, de CLB's en pedagogische begeleidingsdiensten, de uitgeverijen enz. Sporadisch werd ook ingegaan op vragen van andere sectoren. De vraag van andere maatschappelijke sectoren oversteeg echter onze capaciteit. Herhaaldelijk werden pogingen gedaan om een werking en aanbod uit te bouwen en hier financiële ondersteuning voor te vinden. Het werkte erg frustrerend dat sectoren door sensibiliserende acties en campagnes warm gemaakt waren om rond onze thema's te werken, maar er vervolgens geen concreet aanbod was naar begeleiding of aangepaste tools om hiermee aan de slag te gaan.

Uiteindelijk werd **KLIQ** opgericht als aparte vzw om deze ambitie waar te maken en concreet aan maatschappelijke verandering te werken binnen verschillende sectoren. Vanaf 2021 zal KLIQ ook voor vijf jaar structureel gesubsidieerd worden door SCW wat het mogelijk maakt om versterkt in te zetten op vrijwilligersorganisaties.



VAN HOLEBIFOON NAAR LUMI

Lumi werd opgericht in 1995 onder de naam Holebifoon om een antwoord te bieden aan de vraag naar informatie en opvang voor holebi's en hun omgeving. De eerste statuten werden neergelegd op 4 april 1996. Lumi is al van bij aanvang een vrijwilligerswerking, ondersteund door stafleden/coördinatoren. Oorspronkelijk bestond Lumi uit een telefoondienst. Gaandeweg werd deze dienstverlening uitgebreid met mail, en later in 2007 met een chatlijn. De telefoondienst startte met een vaste lijn, en werd later een gratis 0800-nummer. In 2017 lanceerde Lumi een laagdrempelige, informatieve website (www.lumi.be). In 2018 veranderde De Holebifoon van naam en werd Lumi. De



naamsverandering kwam er omdat de oude naam de lading niet meer dekte. Enerzijds omdat het doelpubliek niet meer aansloot bij de naam, anderzijds omdat Lumi naast 'foon' ook chat, mail en een uitgebreide website aanbood.

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

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

UITBOUW INTERNATIONALE WERKING

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

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

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



ENKELE CIJFERS

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

2.2 Structuur

ALGEMENE VERGADERING

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

De AV bestaat uit afgevaardigden van de aangesloten groepen (inclusief de regenbooghuizen en de jongerenkoepel Wel Jong Niet Hetero) en afgevaardigden van de vrijwilligerswerkgroepen. Alle aangesloten groepen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen max. 5 leden afvaardigen naar de jaarlijkse AV. In de hervormingsoefening van afgelopen beleidsperiode werd de keuze voor een brede algemene vergadering vanuit een basisdemocratisch model herbevestigd.

RAAD VAN BESTUUR

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

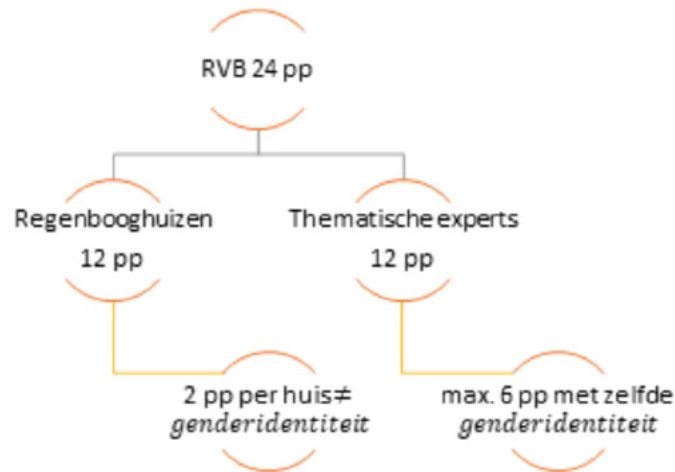
- ▶ Twee co-voorzitters van de RvB met verschillende genderidentiteit (werking RvB, agenda en voorzitten vergadering);
- ▶ Financieel verantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen);
- ▶ Personeelsverantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger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

Thema's die besproken worden zijn onder meer: inhoudelijk en zakelijk beleidsplan, missie en visie, jaarplan, jaarverslagen, begroting en afrekening, afvaardiging in andere vzw's (Belgian Pride vzw), programma Algemene Vergadering.

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

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

We streven in de Raad van Bestuur naar een evenwicht in termen van genderidentiteit (maximum 6 experts met dezelfde genderidentiteit, statutair vastgelegd), naar een divers samengestelde Raad van Bestuur in termen van gender, leeftijd, etniciteit, socio-economische status en beperking (aan de hand van een diversity checklist) en naar aanwezigheid van expertise op het vlak van bestuur en organisatie-management, inhoudelijke expertise en ervaringsgerichte expertise op vlak van seksuele oriëntatie en genderidentiteit (match nodige competenties voor het bestuur met de competenties van de kandidaten)



TEAM EN VRIJWILLIGERSWERKGROEPEN

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

Momenteel is het team onderverdeeld in 7 deelteams: organisatie, communicatie, beweging, lokaal, welzijn, maatschappelijke vorming en begeleiding, internationaal en beleid. Deze teams zullen gereorganiseerd worden in de loop van 2021 om tegemoet te komen aan het beleidsplan 2021-2025.

3. Missie, visie en strategie

MISSIE

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

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

VISIE

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

STRATEGIE

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

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

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

Vanuit de omgevingsanalyse, de stakeholderanalyse en de zelfevaluatie, stelden we een SWOART-analyse op. We bespraken de belangrijkste beleidsuitdagingen terug met heel wat stakeholders. Op basis van al deze input, formuleerden we 6 strategische doelstellingen voor de hele organisatie.

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

4.1 Genderinclusieve samenleving

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

OD1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in de schoolomgeving, werkomgeving én directe omgeving om op een intersectionele manier te werken rond gender en seksuele identiteit door middel van een actie of campagne in samenwerking met partners.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ 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. ▶ Er zijn minstens 5 samenwerkingen met individuen, verenigingen of initiatieven uit de community of met partnerorganisaties.	▶ Onderwijs: Campagne tijdens week van de lente-kriebels en week tegen pesten waar çavaria zorgt voor LGBTI insteken. Ronde tafel lerarenopleiding rond leerlijn gender en diversiteit. ▶ 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...	 ▶ Eigen middelen ▶ Projectmiddelen ▶ Lokale overheden	

OVERZICHT ACTIES 2021

In 2021 nemen we beleidswerk i.v.m. opvoedingsondersteuning en werkvloer niet actief op tenzij we hier middelen voor krijgen van de minister van welzijn en/of werk. Voorlopig krijgen we enkel middelen vanuit het departement onderwijs, onderstaande acties zullen hier dus ook voornamelijk over handelen.

1. Ronde tafel lerarenopleiding (1 samenkomst)

Deze actie is om de LGBTI-thema's structureel te verankeren binnen de lerarenopleiding. In het schooljaar 2020 – 2021 organiseren we een rondetafelconferentie waarbij we alle lerarenopleidingen secundair onderwijs uitnodigen. Deze rondetafel zal gaan over de implementatie van gender en seksuele diversiteit in de opleiding conform de eindtermen in de 1^e graad van het secundair onderwijs. De rondetafel heeft voor KLIQ een doel om een leerlijn te ontwikkelen met de lerarenopleiding.

2. Week tegen pesten (1 deelactie)

Çavaria is lid van het netwerk Kies Kleur tegen Pesten dat jaarlijks de organisatie opneemt van de week tegen pesten en de "Pesten, dat kan niet"-prijs. Binnen het netwerk en de week tegen pesten zorgen we voor zichtbaarheid van LGBTI-gerelateerde thema's door in samenwerking met ZIZO en via onze sociale media-aandacht te hebben voor LGBTI-gerelateerd pestgedrag op school.

3. Week van de lentekriebels (1 deelactie)

Çavaria is lid van het netwerk Forum Jongeren, Relaties en Seksualiteit van Sensoa dat jaarlijks de Week van de Lentekriebels organiseert. Binnen het Forum Jongeren, Relaties en Seksualiteit zorgen we voor zichtbaarheid van LGBTI-gerelateerde thema's en tijdens de Week van de Lentekriebels verhogen we de zichtbaarheid via onze sociale mediakanalen.

4. Paars (2 vormingen)

De actie Paars is een LGBTI-zichtbaarheidsactie van de vzw JOEN (aangesloten bij çavaria). We ondersteunen de actie Paars door samen met de organisatie een docentenhandleiding te schrijven voor leerkrachten in het secundair onderwijs. De ontwikkeling is in samenwerking met vzw JOEN en de lerarenopleiding van de AP Hogeschool. In de weken naar aanloop van de actie plannen we 2 gratis vormingen voor leerkrachten die met het thema aan de slag willen gaan.

5. Beleidsdossiers onderwijs (2 beleidsfiches online)

We voegen 2 nieuwe beleidsdossiers toe op de sites van kliquzw.be en cavaria.be. De thema's zijn ontwikkeling van een LGBTI-inclusief schoolbeleid en hoe ontwikkel je een leerlijn rond gender en seksuele diversiteit voor de lerarenopleiding.

6. Scholenwerkers nodenbevraging uitvoeren. (1 rapport)

We bevragen aangesloten verenigingen die een aanbod hebben naar scholen (of deze wensen op te starten) welke vorm van begeleiding ze nodig achten om hun werking uit te bouwen en/of te versterken.

7. We werken samen met lokale overheden en onderwijsinstellingen (min. 4 contacten)

We werken samen met overheden en onderwijsinstellingen op Vlaams, Brussels en gemeentelijk niveau. Dit doen we omdat heel wat lokale overheden initiatieven willen uitwerken en diensten willen aanbieden aan de scholen op hun grondgebied. Een samenwerking met overheden door samen trajecten aan te bieden, aanbod te promoten etc. verlaagt de drempel voor scholen om aan de slag te gaan met het LGBTI-thema. Op internationaal niveau is çavaria aangesloten bij ILGA-Europe (de Europese LGBTI-koepelorganisatie) en sinds 2020 ook bij IGLYO (de Europese LGBTI-jongerenkoepel). We streven om met 4 lokale overheden en/of onderwijsinstellingen samen te zitten

om nieuwe initiatieven te stimuleren.

8. Actief participeren in interne inventarisatieoefening over kennis en materiaal m.b.t. intersectionaliteit binnen çavaria. (1 overzichtsdokument)

We inventariseren en screenen het bestaand materiaal (vormingen, educatief materiaal, informatiebrochures) op intersectionaliteit.

9. Deelnemen aan kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau. (min. 1 deelname)

De onderwijswerking van KLIQ zal deelnemen aan het kennismoment rond intersectionaliteit en input leveren over hoe de onderwijswerking op dit moment werkt rond intersectionaliteit.

10. Ontwikkelen van instrumenten ter implementatie van intersectionele visie. (min. 1 instrument)

We implementeren een intersectioneel perspectief binnen het onderwijs door 3 verschillende strategieën toe te passen.

► De schooltrajecten starten met een inclusiescan waarbij we op een intersectionele manier peilen welke acties er in een school al gebeuren en waar noden zijn. We peilen naar acties rond LGBTI, pesten, racisme e.d. en geven adviezen op basis van de inclusiescan. Dit kunnen vormen van çavaria zijn maar we kunnen hiervoor ook doorverwijzen naar partnerorganisaties die expertise hebben op andere intersectionele assen.

► De vormen die de onderwijswerking geeft leggen het belang van intersectioneel werken in het onderwijs uit. In de basistraining zit een basisuitleg van intersectioneel werken verwerkt. In vervoltrainingen kunnen we dieper ingaan op het belang van intersectioneel werken om een veilig en gezond schoolklimaat te bieden voor alle leerlingen en medewerkers.

► We gaan intersectionele partnerschappen aan. De onderwijsinclusiescan is ontwikkeld met partners zoals ella vzw en Sensoa. We voeren op regelmatige basis overleg om kennis en ervaringen uit te wisselen en te leren van elkaar.

11. Delen van çavaria's doelstelling om intersectioneel te werken aan een LGBTI-inclusieve onderwijssector. (min. 1 deelactie)

KLIQ werkt met partnerorganisaties **samen** om binnen scholen nog meer intersectioneel (kruispuntdenken) te kunnen werken. Thema's als gender, etniciteit, cultuur, seksualiteit, seksuele diversiteit en socio-economische status zijn in heel wat gevallen met elkaar verbonden en hebben invloed op elkaar. Het is voor scholen vaak niet gemakkelijk zicht te krijgen of ze op al die thema's goed bezig zijn en of ze een gedragen en uitgekiend beleid hebben. Daarom werken we samen met organisaties zoals Sensoa en ella vzw tijdens de inclusietrajecten voor scholen.

12. Organiseren van nationale seminars omtrent discriminatie op de werkvloer. (PREVENT) (1 toolbox)

In het kader van het Europees project PREVENT komt er een toolbox met informatie, trainingen, workshops... voor werkgevers, gericht op de verschillende niveaus die bestaan in een organisatie of bedrijf. Deze toolbox wordt in samenwerking met IDEWE opgesteld. Good practices, maar ook wetgeving en nieuwe aspecten krijgen hun plek in de toolbox. Deze zal erg toegankelijk zijn, met een duidelijke structuur en een handig verloop. De toolbox zal online beschikbaar zijn en zal een mix zijn van online en offline tools voor de werkgever, teamcoach... zodat eender wie er gebruik van maakt, deze op maat kan implementeren op de werkvloer.

13. We hebben een samenwerking met een partner uit het werkvloerveld, bv. IDEWE (PREVENT)

IDEWE is een organisatie die welzijn op de werkvloer nastreeft. Dit doen ze op maat van de vraag en gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. Ze leggen de focus op de gezondheid van de werknemers, de optimalisering van de werkvloer en zorgen ervoor dat iedereen veilig aan de slag kan. Dit doen ze bij allerhande bedrijven en organisaties, van bouwondernemingen tot HR-bureaus. Voor het project PREVENT is het dan ook logisch dat we met hen in zee gegaan zijn. Zo mixen we verschillende expertises met elkaar, zowel op vlak van wetgeving, maar ook op vlak van onderzoek en op maat werken, om zo een brede, toegankelijke doch gerichte toolbox te kunnen samenstellen in het teken van het project.

14. Organiseren van slotconferentie over preventie op de werkvloer (PREVENT) (1 conferentie)

Naar aanleiding van het tweearig onderzoek, zal er een slotconferentie gehouden worden in Sofia (Bulgarije). Deze zal grotendeels georganiseerd worden door GLAS-foundation en Bilitis, de twee Bulgaarse partners in het project, op voorwaarde dat dit offline door kan gaan. Vanuit Çavaria ondersteunen we het logistieke aspect waar mogelijk en gaan we op zoek naar organisaties, partners, sprekers... om de slotconferentie vorm te geven en tot een zo breed mogelijk publiek uit te dragen. De focus van dit project ligt natuurlijk op welzijn op de werkvloer. Vanuit dat opzicht wordt er gekeken wie het best uitgenodigd zal worden om de slotconferentie bij te wonen. Dat zal gaan over HR-medewerkers, maar natuurlijk ook vertrouwenspersonen en begeleiders. Aan de hand van de ontwikkelde tools kunnen zij die dan terugkoppelen naar de werkvloer. Daarnaast zal de website gelanceerd worden waarop alle tools te vinden zijn om de werkvloer inclusiever te maken, om er een veilige omgeving van te maken voor alle werkgevers.

15. DaC (diversity and childhood) (1 workshop)

We organiseren 1 vervolgworkshop in het kader van het DaC project voor kinderen in het basisonderwijs rond genderstereotypen. We geven input voor de ontwikkeling van een smartphone app voor jongeren over genderstereotypen. We nemen deel aan de slotconferentie.

16. SOT (School's OUT project) (1 literatuurstudie)

KLIQ is de coördinator van het Europese School's OUT project dat de komende 2 jaar trajecten in scholen zal ontwikkelen en uittesten. Tijdens het eerste projectjaar zullen voor dit project de volgende zaken gerealiseerd worden:

- ▶ Een literatuuronderzoek over huidige vormen, trajecten en educatief materiaal in Vlaanderen.
- ▶ De ontwikkeling van een Europese standaard van de school inclusiescan en het inclusieve schooltraject.

17. Organiseren van inspiratieavonden voor Vlaamse bedrijven en arbeidsorganisaties over waardig werk voor LGBTI-personen. (Bedrijven en de inclusieve SDG's) (Ten minste 3 inspiratieavonden)

In het kader van een Europees project "bedrijven en de inclusieve SDG's" promoten we de e-learning via inspiratieavonden waarop bedrijven, vakbonden, ontwikkelingsorganisaties en andere geïnteresseerden uit hun netwerk worden uitgenodigd. Daarop geven zij aan waarom het noodzakelijk is dat bedrijven de SDG's opnemen in hun werking en daarbij inzetten op LGBTI-inclusiviteit. Om dit te concretiseren, zal een (gast)spreker een concrete case of good practice voorstellen.

18. Promotie e-learning bedrijven en de inclusieve SDG's. (Minstens 3 communicatieve acties.)

Çavaria promoot de e-learning via de haar beschikbare communicatiekanalen, waaronder haar website en op social media.

19. Eindevaluatie Bedrijven en de inclusieve SDG's. (Minstens 1 financiële en inhoudelijke rapportage.)

Çavaria stelt het financieel en inhoudelijk eindrapport op van het project en bezorgt dit aan de

subsidiegever.

20. LGBT / Let's Go By Talking (1 website) (EXTRA)

Let's Go By Talking is een Europees project over herstelrecht bij hate crime naar LGBTI-personen. Vanuit Çavaria geven we inhoudelijke input, en werken actief mee aan alles wat met (social) media te maken heeft.

- ▶ Bewustzijn creëren en verspreiden,
- ▶ Website van het project opzetten,
- ▶ Social media van het project,
 - ▶ Maandelijks posts van verschillende partners online plaatsen,
- ▶ Brochure uitschrijven rond LGBTI,
- ▶ Organisatie van informatiedagen en een slotconferentie.

OD1.2.: 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.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ Door samenwerking komt er minstens één initiatief door de sleutelsector zelf. ▶ Onderwijs: minstens 1 structurele samenwerking met een onderwijskoepel/pedagogische begeleidingsdienst en/of CLB-koepel. ▶ 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.	▶ Onderwijs: çavaria is actief lid van onderwijsnetwerken zoals Kies Kleur tegen Pesten, Forum Jongeren, Relaties 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...	 ▶ Eigen middelen ▶ Werk ▶ Projectmiddelen	

OVERZICHT ACTIES 2021

21. We gaan samenwerkingen aan (of zetten deze verder) met diverse sleutelactoren in het onderwijs. (min. 3 structurele samenwerkingen)

- ▶ Klascement: we hebben toegang tot de LGBTI-gerelateerde themapagina's en kunnen deze modereren.
- ▶ Pedagogische begeleidingsdienst (Katholiek onderwijs Vlaanderen) standenmarkt en vorming plus een vergadering rond gender en seksuele diversiteit.
- ▶ VLOR: çavaria is geen lid van de VLOR maar zal in 2021 wel aanwezig zijn op 1 deelvergadering om de nieuwe trajectbegeleiding voor te stellen en geeft input via het netwerk KKTP dat wel vertegenwoordigd is in de VLOR.
- ▶ Çavaria heeft een speciale samenwerking met Sensoa en ella vzw in het kader van de schooltrajecten. We stemmen de noden en behoeften van scholen op elkaar af en stemmen onze eigen Train the Trainer sessies af zodat er een complementaire begeleiding ontstaat.
- ▶ Uitgeverij Clavis: voor de ontwikkeling van de boekenreeks Lou werkt çavaria samen met uitgeverij Clavis omtrent de ontwikkeling van nieuwe Lou-verhalen. We voorzien feedback en input op de verhaallijn zodat deze binnen onze visie past rond gender/seksuele diversiteit en intersectionaliteit.
- ▶ Wezooz Academy: We werken samen met Wezooz Acedemy door de gemaakte lesvideo's te verspreiden en educatief materiaal te ontwikkelen bij deze lesvideo's.
- ▶ Transgenderinfopunt: çavaria heeft een structureel overleg met het Transgenderinfopunt over de begeleiding van transgender jongeren en kinderen in het onderwijs.
- ▶ Kinderrechtencommissaris: çavaria heeft jaarlijks 1 overleg met de kinderrechtencommissaris over lopende dossiers rond gender, seksekenmerken en seksuele identiteit bij jongeren en kinderen.
- ▶ We coachen en begeleiden thematische ambassadeurs actief in het onderwijslandschap.

22. Çavaria neemt deel aan bestaande netwerken binnen onderwijs, werk en gezin. (min. 3 deelnames aan platformen)

KLIQ/çavaria zit in verschillende netwerken en overlegplatformen om het LGBTI-thema in het onderwijs te vertegenwoordigen en om de begeleiding naar scholen toe te verbeteren.

- ▶ Forum Jongeren, Relaties en Seksualiteit,
- ▶ Vrij Spel Kinderen Kiezen Wel netwerk
- ▶ Week van de Lentekriebels,
- ▶ Kies Kleur tegen Pesten,
- ▶ Platform SGG (seksueel grensoverschrijdend gedrag), overlegmomenten met het Transgenderinfopunt.

23. We werken een ethisch kader uit voor onze eigen professionele netwerken. (1 checklist)

Dit ethisch kader moet een antwoord bieden op vragen als hoe worden stemmen gehoord (vanuit een intersectionele visie), hoe valt een beslissing, hoe zorg je voor evenwichten, hoe neemt iedereen in de eigen rol verantwoordelijkheid op om de samenwerking te doen slagen, hoe kunnen

financiële middelen op een goede manier verdeeld worden tussen partners,... We bekijken hierbij ook hoe we bij deelname aan externe netwerken onze thema's relevant kunnen maken en deze ethische principes kunnen binnenbrengen (bv. wie neemt deel aan externe vergaderingen of hoe wordt breed input meegenomen).

24. We maken de professionele netwerken van personeelsleden intern zichtbaar. (1 draaiboek voor medewerkers)

Dit past binnen een betere interne kennisdeling. We bekijken ook via welke instrumenten deze kennisdeling op een zo efficiënt mogelijke manier kan gebeuren. Hiervoor gebruiken we Civi CRM en we bekijken hoe deze gemakkelijk toegankelijk en raadpleegbaar is voor iedereen. We stellen hiervoor een handig draaiboek op over hoe een netwerk in kaart te brengen en deze raadpleegbaar te maken op een transparante wijze.

25. Opleiden en ondersteunen van 1 thematische ambassadeurschap voor het thema onderwijs. (1 ambassadeurschap)

De actie Paars is een LGBTI-zichtbaarheidsactie van vzw JOEN (aangesloten bij çavaria). We ondersteunen de actie Paars door samen met de organisatie een docentenhandleiding te schrijven voor leerkrachten in het secundair onderwijs. De ontwikkeling is in samenwerking met vzw JOEN en de lerarenopleiding van de AP-hogeschool. We ondersteunen de actie en leiden de vrijwilligers van de actie Paars mee op zodat de actie inhoudelijk kan blijven groeien. In de weken naar aanloop van de actie plannen we 2 gratis vormingen voor leerkrachten die met het thema aan de slag willen gaan.

OD1.3: Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise bij sleutelactoren binnen onderwijs, werkvloer en directe omgeving en bij anderen die zich hiervoor inzetten, om te zorgen voor een veilige en inclusieve schoolomgeving, werkomgeving en directe omgeving.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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/symposiums/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-experten (Train the Trainer) voor elk sleuteldomein.	► Onderwijs: E-learning modules, trajectbegeleidingen, Train the Trainer vormingen - interview/inputmoment met beweging over thema onderwijs, bijwonen relevante conferenties onderwijs; ► Werkvloer: inclusiescan, lidmaatschappen voor bedrijven, trajectbegeleidingen, consultancy, e-learning modules, interview/inputmoment met beweging over thema werkvloer... ► Directe sociale omgeving: trajectbegeleidingen, interne en externe opleidingen, e-learning genderbewust opvoeden, interview/inputmoment met beweging over thema opvoedingsondersteuning, studiedagen EXPOO/IGLYO.	   ► Projectmatig ► Werkvloer ► Eigen middelen	 

OVERZICHT ACTIES 2021

26. Vormingen KLIQ (min. 75)

We voorzien een aangepast aanbod wat betreft vormingen rond verschillende thema's zoals hieronder weergegeven. (www.kliqvzw.be)

- ▶ Aanbod vormingen werkvloer;
 - ▶ ABC van SOGIESC (Basisvorming)
 - ▶ Gender en seksuele diversiteit: een business case
 - ▶ Genderinclusieve communicatie
 - ▶ Inclusieve personeelspraktijken
 - ▶ Inclusieve rekrutering
 - ▶ Klaar? Start een LGBTI-netwerk!
 - ▶ Kracht van een intern draagvlak
 - ▶ Onbewuste vooroordelen op de werkvloer
 - ▶ Privilege walk
 - ▶ SDG's en LGBTI-inclusie
 - ▶ Trans op de werkvloer
 - ▶ Veerkracht training
 - ▶ Train the trainer: TeamWorks
- ▶ Aanbod basisvormingen SOGIESC
- ▶ Aanbod politietrainingen
- ▶ Aanbod vormingen lokale overheden
- ▶ Aanbod vormingen genderinclusieve communicatie
- ▶ Aanbod vormingen infighting
- ▶ Aanbod vormingen voor vrijwilligersorganisaties
- ▶ Aanbod vormingen voor onderwijs
 - ▶ KLIQ zal 40 vormingen en begeleidingsmomenten op maat verzorgen per schooljaar binnen het basisonderwijs, secundair onderwijs, CLB's, en hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers).

27. Trajectbegeleidingen (min. 10)

- ▶ Traject voor werkvloer:
 - ▶ Werken aan diversiteit gebeurt best op een duurzame manier en met concrete doelstellingen. Een vorming rond diversiteitsthema's plant een klein zaadje. Het schaaft je kennis bij en geeft je concrete antwoorden op prangende vragen. Om in de diepte te werken, ga je als organisatie best structureel te werk. Een traject laat toe om samen in

de diepte én in de breedte aan de slag te gaan.

▶ Het traject dat KLIQ ontwikkelde, doorloopt meerdere fases, waarbij deze fases telkens een cyclus vormen. Werken aan diversiteit is namelijk een continu proces. Zo is het als organisatie mogelijk om duurzaam te blijven inzetten op diversiteit en deze telkens te verbeteren.

▶ De verschillende stappen van een traject binnen de werkvloer: kennismaking -> (nul)meting -> feedbackgesprek -> implementatiefase -> evaluatiefase -> terug naar (nul)meting en zo verder bouwen.

▶ Traject voor onderwijs:

▶ Scholen en onderwijsinstellingen kunnen bij çavaria terecht voor begeleiding op maat over hoe ze binnen hun school op een duurzame manier kunnen werken rond gender en (seksuele) diversiteit. De afgelopen twee schooljaren ontwikkelden we hiervoor het traject genaamd 'de inclusieve schoolcyclus'. Dit bestaat uit zeven stappen, waaronder een speciaal ontwikkelde inclusiescan voor scholen. We stimuleren scholen om te kiezen voor een traject door 5 specifieke trajecten op te starten.

28. Webinars KLIQ (min. 5 webinars)

▶ We streven ernaar om elke vorming die we live geven ook te hebben in webinarvorm.

▶ We geven 5 open webinars voor mensen werkzaam in het onderwijs.

29. E-learning modules (Max.3)

▶ Onderwijs

▶ Doordat **leren op afstand** een steeds belangrijker onderdeel is binnen de onderwijssector bieden we ook **webinars** en **e-learning's** aan. Dit kan als onderdeel van een **blended learning** traject zijn of ter vervanging van traditionele pedagogische studiedagen die niet door kunnen gaan wegens de huidige COVID-19 crisis.

▶ We maken en verspreiden **educatieve video's voor leerkrachten en leerlingen**. Hiervoor gaan we samenwerkingen aan met Wezooz Academy en ontwikkelen we eigen audiovisueel materiaal via Powtoon e.d. We verspreiden 5 educatieve video's voor leerlingen secundair onderwijs met educatief materiaal dat gratis aanboden zal worden via Wezooz Academy. We verspreiden 1 educatieve video voor leerkrachten over hoe je LGBTI-inclusief kan werken in de klas via Weezooz Academy. We ontwikkelen 3 Powtoonvideo's voor leerkrachten rond LGBTI-inclusief werken op school.

▶ Genderinclusieve communicatie

▶ Basis SOGIESC

30. Consultancy op vraag en maat (min.25 adviesgesprekken)

a. Screenings van documenten

b. Inhoudelijke hulp bij campagnes van diverse actoren

c. Adviesvragen onderwijs.

i. Team onderwijs krijgt jaarlijks heel wat vragen om informatie en advies van leerkrachten en studenten van diverse lerarenopleidingen. We beantwoorden gemiddeld 100 informatievragen en geven 15 adviesgesprekken.

ii. We bieden op vraag expertise aan organisaties die educatief materiaal ont-

wikkelen voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs.

- d. Advies en inhoudelijke ondersteuningsvragen van vrijwilligersorganisaties over SOGIESC.

31. Volgen van nascholingsmomenten. (min. 5)

Om de expertisedeling up-to-date en kwaliteitsvol te houden maakt de onderwijswerking van KLIQ tijd voor expertiseopbouw om het onderwijsveld steeds beter van dienst te zijn. Per schooljaar volgen de onderwijsmedewerkers van KLIQ **5 nascholingsmomenten**.

32. Beleidsmedewerkers geven advies (min. 3 inputmomenten)

De beleidsmedewerkers ondersteunen met inhoudelijke expertise de medewerkers van KLIQ bij de uitwerking van vormingen, trajecten...

33. Interne kennisdeling beleidswerk binnen de LGBTI-beweging. (Max. 12 kennisdelingsmomenten)

- ▶ (Deel)teammomenten
- ▶ Bestuursorganen: algemene vergadering en Raad van Bestuur
- ▶ Thematische beleidsfiches online
- ▶ Huizenoverleg met regionale bestuurders
- ▶ Overleg met regionale gelijkekansenmedewerkers
- ▶ ...

34. Beleidsmedewerkers delen kennis proactief bv. via dossiers op website, presentatie op studiedag, zelf studiedag/webinars organiseren, ... (min. 2 nieuwe beleidsfiches online)

De basisinformatie over gender en seksuele diversiteit zal permanent onderhouden en vernieuwd worden wanneer nodig op de website van het onderwijsproject www.schooluitdekast.be, maar ook op kliqvzw.be en çavaria.be. We voegen 2 nieuwe beleidsdossiers toe op kliqvzw.be en çavaria.be. De thema's zijn:

- ▶ ontwikkeling van een LGBTI-inclusief schoolbeleid en
- ▶ hoe ontwikkel je een leerlijn rond gender en seksuele diversiteit voor de lerarenopleiding.

35. Ontwikkelen van tools voor werkvloer in het kader van het Europees project PREVENT (min. 2)

We stellen hand-on tools ter beschikking van werkgevers om discriminatie op de werkvloer te voorkomen.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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.	► 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.	 ► Eigen middelen ► Werk ► Projectmiddelen	

OVERZICHT ACTIES 2021

36. Samenwerkingen aangaan met lerarenopleidingen (1 rondetafel)

Dit rondetafelgesprek komt er om LGBTI-thema's structureel te verankeren binnen de lerarenopleiding. In het schooljaar 2020 – 2021 organiseren we een rondetafelgesprek waarbij we alle lerarenopleidingen secundair onderwijs uitnodigen. Dat zal gaan over de implementatie van gender en seksuele diversiteit in de opleiding conform de eindtermen in de 1^e graad van het secundair onderwijs. Het rondetafelgesprek heeft voor KLIQ een doel om een leerlijn te ontwikkelen met de lerarenopleiding.

37. Actief op zoek gaan naar middelen voor een GSA-project (gay straight alliances) en een vervolg op de LGBTI+ schoolklimaat enquête. (min. 1 lobby contact)

In 2018 lanceerde çavaria de schoolklimaat enquête die peilt naar de schoolervaringen van LGBT+-jongeren in het secundair onderwijs op basis van het schooljaar 2016 – 2017. We willen deze enquête elke 5 jaar herhalen om zo beter het schoolklimaat te kunnen monitoren en de werking daarop aan te passen indien nodig.

38. Proactief en op vraag verlenen we beleidsrelevant advies aan de overheid, onder meer over leemten en opportuniteiten van het beleid. (vraaggestuurd)

Çavaria verleent advies aan de Vlaamse, federale (en Europese) overheid rond werkvloer, directe sociale omgeving en onderwijs.

39. We doen lobbywerk rond de eisen(platform) in de thema's werk, onderwijs en directe sociale omgeving. (min. 3 lobby contacten)

In haar eisenplatform stelt çavaria verschillende eisen aan de overheid. Om deze te kunnen verwezenlijken doen we lobbygesprekken met administraties, kabinetten, parlementsleden en andere partners. We doen dit ook rond de eisen die het platform heeft voor maatschappelijke actoren.

40. We lobbyen rond eisen voor maatschappelijke actoren (inclusief werken) uit het veld van onderwijs, werk en sociale omgeving: bv. CLB, EXPOO,... (min. 3 consultaties)

Bij het opstellen van die eisen consulteren we organisaties binnen de intersectionele samenwerkingen.

4.2 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 tegemoetgekomen wordt.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► Jaarlijks sleutelactoren in het welzijns- en gezondheidssector prikkelen over SOGIESC.	► IDAHOT-actie gericht op het informeren van netwerken van eerstelijnszorg	 ► Eigen middelen ► Zorg en gezondheid ► Projectmiddelen ► Lokale overheden ► Middelen partnerorganisaties	 

OVERZICHT ACTIES 2021

41. Actief participeren in interne inventarisatieoefening over kennis en materiaal m.b.t. intersectionaliteit binnen çavaria (1 inventarisatierapport)

We verzamelen het materiaal uit team welzijn m.b.t. intersectionaliteit en welzijn, bijvoorbeeld uit informatie die terug te vinden is op de website van Lumi, cases uit de e-learningmodule voor hulpverleners uit de eerste lijn die vertrekken vanuit intersectionaliteit...

42. Deelnemen aan kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau (Min. 1 deelname)

We nemen vanuit team welzijn deel aan de kennismomenten over intersectionaliteit en bepalen wie team welzijn hier zal vertegenwoordigen.

43. Kennisdeling over eigen ervaringen en materialen voor een intersectionele aanpak en delen van çavaria's doelstelling om intersectioneel te werken aan een LGBTI+-inclusieve welzijns- en gezondheidssector. (min. 1 samenwerking)

In onze contacten en samenwerkingen met de welzijns- en gezondheidssector hechten we steeds belang aan een intersectionele aanpak. We benoemen dit expliciet binnen de samenwerking, wisselen ervaringen uit en identificeren waar eraan gewerkt moet worden.

44. We werken een aanbod uit (bv. nieuwsbrief/mailling) om geïnteresseerde individuen en partners op de hoogte te houden en zo ook banden te versterken. (Min. 1 verzending)

Met deze actie versterken we (de banden met) ons welzijns- en gezondheidsnetwerk. We informeren en sensibiliseren geïnteresseerde individuen en partners over onze eigen bezigheden, ons vormend aanbod, relevante ontwikkelingen... rond het thema welzijn en gezondheid van LGBTI+-personen.

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.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ Door samenwerking komt er minstens één initiatief door de welzijns- en gezondheidssector zelf. ▶ 1 ambassadeurschap uit de beweging voor welzijnsthematieken.	▶ Samenwerking met koepels, netwerken of individuele organisaties in de welzijns- en gezondheidssector (bv. steunpunt Geestelijke Gezondheid, CAW's (Centra voor Algemeen Welzijns-werk), eerstelijnszones...) ▶ Samenwerking met thematische aangesloten verenigingen cfr. Regenboogambassadeurs... ▶ Opleiden/begeleiden thematische ambassadeur. ▶ Organisatie national LGBTI health alliance. ▶ Structureel overleg tussen andere belangenorganisaties, Lumi, TIP...	  ▶ Zorg en gezondheid ▶ Projectmiddelen ▶ Lokale overheden ▶ Eigen middelen ▶ Middelen vanuit koepelorganisaties	 

OVERZICHT ACTIES 2021

45. Çavaria zet structurele samenwerkingen op of bouwt deze verder uit rond welzijn. (min. 3 structurele samenwerkingen)

We zetten nieuwe, structurele samenwerkingen op of verdiepen onze bestaande samenwerkingen rond welzijn. We hechten hierbij belang aan de verschillende deelgroepen (bv. trans en interseks) en doen dit vanuit een intersectionele aanpak die we vorm geven via KLIQ beweging (vb. Regenboogambassadeurs) en/of middenveld (zie als vb. de samenwerking binnen onderwijs met ella vzw en Sensoa, of bij werkvloer met het Minderhedenforum) om rond onze (en hun) prioriteiten te werken (wederkerigheid). Op die manier brengen we ook de stemmen naar voor die het minst gehoord worden.

Samenwerkingen die we verder uitbouwen zijn er o.a. met het Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie, met Sensoa, met het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen (referentiecentrum transgender), met The Human Link (o.v. Van subsidies),...

46. Çavaria organiseert en bouwt eigen netwerken uit. (Min. 3 netwerkmomenten)

Door een netwerk te creëren rond het welzijn van LGBTI, wil çavaria meer samenwerking stimuleren en ook andere actoren activeren. In ons eigen netwerk brengen we verschillende maatschappelijke actoren, de beweging (KLIQ beweging) en andere relevante actoren samen, vanuit een intersectionele aanpak. We bekijken ook de nood aan een apart overleg rond welzijn bij MSM en transgender sekswerkers met Boysproject en Utsopi.

Min. 3x per jaar organiseert çavaria een netwerk welzijn met doelgroepgerichte actoren zoals het Transgender Infopunt, CAW Oost-Vlaanderen, Wel Jong Niet Hetero en Lumi.

Min. 1x per jaar organiseert çavaria een breder netwerk (werknaam LGBTI Health Alliance.)

47. Çavaria neemt deel aan of volgt bestaande netwerken op binnen welzijn en gezondheid (min. 1 deelname)

Minimaal nemen we actief deel aan het SOA-overleg en Chemsex-overleg, het overleg prostitutie (reactief) en de Vlaamse werkgroep suïcidepreventie.

48. Lumi neemt deel aan uitwisseling tussen Vlaamse online opvang- en infolijnen. – (minimaal 2 contacten)

Lumi is aangesloten bij OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). Via OHUP doet Lumi aan kennisdeling met andere Vlaamse online opvang- en infolijnen (chat, mail, website ...). Hoe kunnen we onze diensten verbeteren, waar kunnen we van elkaar leren, waar zijn mogelijkheden tot samenwerking, etc.? Het uitwisselingsplatform verhoogt door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen. Minimaal 2 contacten binnen overlegplatform OHUP

49. Uitwisseling tussen Vlaamse telefonische opvang- en infolijnen (min. 2 contacten binnen overlegplatformen OHIL)

Lumi is aangesloten bij OHIL (Overleg Hulp & Informatielijnen) en OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). In OHIL worden ervaringen en aanpak van de luisterlijnen uitgewisseld, thema's gedetecteerd en besproken die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen (privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak veel- en seksoproepen enz). In OHUP wordt vooral de onlinehulp (chat, mail, website...) onder de loep genomen. Hoe kunnen we die verbeteren? Beide uitwisselingsplatformen verhogen door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen.

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.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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.	► Intervisiemomenten tussen welzijnssector en de beweging ► Toolkit voor organisaties in de welzijns- en gezondheidssector ► Toolkit voor hulpverleners, huisartsen... ► Deelname symposiums ► Deelname onderzoeksprojecten ► Deelname structureel overleg ► Bundelen ervaringen uit de beweging zelf ihkv. Storytelling ► Website/aanbod Lumi ► Adviesvragen beantwoorden	 ► Zorg en gezondheid ► Projectmiddelen ► Lokale overheden ► Eigen middelen ► Middelen vanuit koepelorganisaties	

OVERZICHT ACTIES 2021

50. Via social media Lumi: informeren en sensibiliseren van beweging rond fysieke en mentale gezondheid van holebi's, transgender en intersekse personen. (Max. 100 posts)

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

51. Websiteaanbod Lumi (min. 40 000 websitebezoekers en 120 000 paginaweergaven.)

Lumi organiseert via lumi.be een laagdrempelig aanbod van informatie, doorverwijzingen en tools waarvan ook de beweging gebruik kan maken. Lumi zet permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+, ouders, professionals).

52. Çavaria beschikt over een kwaliteitsvol vormingsaanbod voor de welzijns- en gezondheidssector, voor therapeuten en andere hulpverleners die LGBTI+-cliënten (willen) begeleiden. (1 vorming).

KLIQ zet het aanbod op punt om therapeuten en andere hulpverleners te helpen om zorg en hulp te bieden die laagdrempelig, toegankelijk en inclusief is. Heel wat hulpverleners geven aan op zoek

te zijn naar meer kennis en expertise om personen die holebi, transgender of intersekse zijn te ondersteunen. Ze willen bijvoorbeeld weten hoe ze handelingsverlegenheid kunnen overkomen. Ze kunnen daarmee een groot verschil maken. LGBTI-personeel ervaren de algemene hulpverlening en zorg immers nog vaak als niet toegankelijk of niet inclusief. Daarom zoeken ze soms geen hulp of kunnen ze niet de juiste ondersteuning krijgen. Het bestaande aanbod (vorming, e-learning/webinar, tools, trajectbegeleiding) wordt op punt gezet en we identificeren waar er updates nodig zijn en wat er mogelijk ontbreekt. In het aanbod verzekeren we een intersectionele aanpak (naar het voorbeeld van de e-learning voor hulpverleners in de eerste lijn) en worden concrete noden van deelgroepen opgenomen. De vormingsmedewerker werkt hiervoor samen met de beleidsmedewerker en binnen de opgebouwde samenwerkingen en netwerken met (KLIQ) beweging en/of het middenveld (zie OD 2.2). Minimaal doen we een vorming voor de hulpverleners op de hulpverlenerslijst van Lumi.

We lobbyen daarnaast bij de overheid om (op langere termijn) structureel vormingswerk te kunnen doen in de sector (naar het voorbeeld van onze onderwijswerking).

53. We doen actief aan interne kennisdeling (binnen team en beweging) rond welzijn (Min. 2 momenten per jaar)

We delen deze kennis op interne teammomenten (presentaties) (minimaal 1 keer per jaar)

We delen deze kennis op vraag en via evenementen (AV, B-Curious,...) (minimaal 1 keer per jaar).

54. Vanuit het beleid doen we proactief en op vraag aan externe kennisdeling bij sleutelactoren, intermediairs, ruime publiek, pers, ... (vraaggestuurd)

We geven advies op vraag aan externen. Omdat welzijn heel breed gaat en er veel vragen rond bestaan, kunnen we niet ingaan op elke vraag. In eerste instantie doen we dit bij onze structurele partners, onderzoekers en pers. Studenten kunnen terecht op de website van çavaria voor meer informatie. Het ruime publiek vindt informatie bij Lumi. (min. 5 adviezen)

We delen onze kennis ook proactief. We doen dit via dossiers op de website van çavaria (of via de website van Lumi), via (presentaties op) studiedagen, via een webinar,... (jaarlijks min. 3 nieuwe of geüpdatete dossiers op de website van çavaria en 1 presentatie/webinar).

55. Aanbod Onthaaltrainingen (vraaggestuurd)

In de bevraging van de vormingsnoden bij onze verenigingen vermelden we expliciet de mogelijkheid om basistrainingen en intervisie rond onthaal te organiseren voor de betrokken vrijwilligers.

56. Aanbod Workshops armoede (vraaggestuurd)

We geven vormingen aan de eigen achterban, de beweging, omtrent het thema armoede. De werkgroep armoede, bestaande uit verschillende ervaringsdeskundigen, vergaart informatie en giet die in een behapbare workshop voor aangesloten verenigingen. De bedoeling is om via een kort of langdurig participatief traject armoede binnen de holebi-, transgender- en interseksegemeenschap zichtbaar en bespreekbaar te maken en de drempels die maatschappelijk kwetsbare holebi's, transgender en intersekse personen ervaren bij het al dan niet participeren aan het LGBT+-verenigingsleven te identificeren en samen aan te pakken.

We delen de kennis ook proactief door op de websites tools en het draaiboek armoede aan te bieden. In de regenbooghuizen is er ook steeds een inblikvoorbeeld ter beschikking voor de aangesloten verenigingen. Iedere vereniging die deelneemt aan een workshop, krijgt een eigen fysiek draaiboek.

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.

Indicatoren 2016-2020	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► Lobbygesprekken relevante actoren (overheid en werkveld); ► LGBTI-experten binnen de welzijns-sector; ► Adequate uitvoering van het suïcide-preventiebeleid; ► 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.	► 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.	   ► Eigen middelen ► Projectmiddelen ► Lokale overheden ► Middelen uit koepelorganisaties	

OVERZICHT ACTIES 2021

57. Proactief en op vraag, verleent çavaria beleidsrelevant advies aan de overheid, onder meer over leemten en opportuniteiten van het beleid. (vraaggestuurd)

Çavaria verleent advies aan de Vlaamse, federale (en Europese) overheid rond welzijns- en gezondheidsbeleid.

58. We doen lobbywerk bij de overheid en het parlement rond de eisen welzijn en gezondheid op basis van het eisenplatform (zie ook 4.1, min. 3 contacten).

In haar eisenplatform stelt çavaria verschillende eisen rond welzijn aan de overheid. Om deze te

kunnen verwezenlijken doen we lobbygesprekken met administraties, kabinetten, parlementsleden en andere partners. We doen dit ook rond de eisen die het platform heeft voor maatschappelijke actoren.

- ▶ Min. 1 contact met Vlaamse administratie welzijn en gezondheid
- ▶ Min. 1 contact met Vlaams kabinet welzijn en gezondheid
- ▶ Min. 1 contact met de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst

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 interseks personen, door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ 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.	▶ 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 Suicidepreventie. ▶ 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.	 ▶ Zorg en gezondheid ▶ Projectmiddelen ▶ Lokale overheden ▶ Eigen middelen ▶ Middelen vanuit koepelorganisaties	

OVERZICHT ACTIES 2021

59. We lobbyen bij de overheid en de sector om doelgroepgerichte hulpverlening te versterken (min. 2 lobbycontacten)

We lobbyen o.a. specifiek rond de oprichting van een interseks infopunt én we lobbyen voor structurele financiering van Lumi.

60. We zetten een samenwerking op of bouwen ze op om een aanbod te ontwikkelen voor LGBTI-personen: rond positieve copingvaardigheden, leren omgaan met negatieve ervaringen, autonomie, zelfaanvaarding, en zelfbeschikking, uit kwetsbaarheid kracht putten en werken aan een positieve identiteitsontwikkeling (ipv zelfstigma, negatieve internalisering en schaamte), en empowerment. (1 samenwerking)

We vertrekken hiervoor vanuit Lumi en çavaria als netwerkorganisatie en werken hiervoor samen met de welzijns-, gezondheids- en sociale sector, bv. herstelacademies, buddywerking, CAW... In deze actie ontwikkelen we geen eigen aanbod, maar moedigen we andere actoren aan en werken we met hen samen om hun aanbod inclusief of specifiek te maken voor LGBTI-personen.

In dit aanbod hebben we ook aandacht voor gemeenschapsgevoel, solidariteit, positieve relaties, gemeenschappelijke veerkracht. Het aanbod wordt ontwikkeld vanuit een intersectionele visie.

4.3.: 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.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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 capacity building LGBTI-organisaties in het buitenland. ► Een strategische samenwerking met minstens 1 Belgische ontwikkelingsngo.	► Draaiboeken, vormingsaanbod, interne informatiewebsite, verzekeringen, regionale bijeenkomsten. ► Capacity building met LGBTI-organisaties in het buitenland, training visits...		

OVERZICHT ACTIES 2021

61. Opstellen visietekst netwerkorganisatie. Bv bij T-day samenwerken met TIP, niet enkel standje van TIP. (1 visietekst)

Er komt een visietekst vanuit het traject 2020 over de samenwerking in netwerkverband. Dit wordt afgetoetst bij de betrokken stakeholders en vervolgens actief geïmplementeerd binnen çavaria als netwerkorganisatie.

62. Opstellen 1 referentiekader/checklist voor andere teams voor de link met beweging, GK-medewerkers...

We stellen een document op voor de verschillende deelteams om zicht te krijgen op waar ze met hun thema's de link kunnen leggen met de beweging. In samenspraak met de andere deelteams werken we deze checklist verder bij, zodat het een gedragen en levend document is.

63. Actief participeren in interne inventarisatieoefening over kennis en materiaal m.b.t. intersectionaliteit binnen çavaria. (1 inventarisatie rapport)

Retentiebeleid is steeds een meerwaarde, ook op vlak van interne kennisdeling, dus cruciaal. Dit zowel wat betreft basisinfo als met betrekking op intersectionaliteit. Daarom inventariseren we met team beweging over welke kennis en materiaal we beschikken, vertrekkende vanuit de verschillende identiteitsassen.

64. Deelnemen aan kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau. (Min. 1 deelname)

We zijn aanwezig op kennismomenten over intersectionaliteit die door de organisatie worden georganiseerd en we nemen actief deel.

65. Ontwikkelen van instrumenten ter implementatie van intersectionele visie. (1 checklist)

We ontwikkelen een toegankelijkheidschecklist door en voor de beweging én çavaria zelf om de toegankelijkheid van activiteiten en evenementen zoals Sparkle, T-DAY... te verhogen. De input komt van belangrijke actoren binnen en buiten de beweging. De afgewerkte versie komt op de website van çavaria.

66. Delen van çavaria's doelstelling om intersectioneel te werken. (1 deelactie)

We delen actief de intersectionele visie en werkwijze van çavaria uit naar onze achterban, en formuleren hierbij concrete antwoorden op mogelijke vragen. Dit kan in de vorm van een nieuwsbriefbericht, artikel in çavaria magazine, een vorming...

67. Vorming over infighting geven binnen de verenigingen en huizen (Min. 3 vormingen)

KLIQ geeft vormingen over infighting, wat ervoor zorgt dat de aangesloten verenigingen en huizen bewust zijn van het thema, wat infighting net doet in en met een vereniging en wat de gevolgen hiervan zijn. We bekijken infighting vanuit een intersectioneel perspectief. Dit kan gebeuren samen met de werkgroep ça va van çavaria.

68. Vorming aanbieden in co-creatie met de regenbooghuizen (Min. 5 vormingen)

De bewegingsmedewerkers van çavaria organiseren samen met de regenbooghuizen vormingen, in de formule van co-creatie. Dit doen ze door gezamenlijk de concrete vormingsnoden per regio na te gaan en hier een gepast antwoord op te voorzien. We organiseren minstens 1 vorming per jaar per regio, en streven naar minstens 10 vormingen op jaarbasis. Dit gebeurt tevens met expertise van KLIQ.

Bij deze vormingen, trajecten, consultancy, advies wordt steeds een intersectionele aanpak gehanteerd (zie OD 3.1: instrumenten).

69. Bevraging rond gewenste vormings- en ondersteuningsaanbod (1 bevraging)

KLIQ gaat een plan van aanpak opstellen over de vormingsnoden bij initiatieven, verenigingen en andere vrijwilligersorganisaties om een gepast aanbod te kunnen voorzien.

70. Een Inspiratie-AV organiseren (1 Inspiratie-AV)

We organiseren een gratis Inspiratiedag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen, samen met onze Algemene Vergadering. Op deze Inspiratiedag kunnen onze vrijwilligers ideeën opdoen, netwerken en informatie krijgen die de werking van hun vereniging en hun eigen rol hierin ondersteunen. Daarnaast verwelkomen we op de Algemene Vergadering de nieuwe verenigingen, en bekijken we de realisaties van het voorbije en de plannen voor het komende jaar.

71. Verenigingen die niet aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen nauw opvolgen, of indien gewenst schrappen (1 screening per jaar)

De bewegingsmedewerkers volgen nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. Al naargelang de situatie, kunnen we verenigingen ondersteunen dan wel schrappen. Zo hebben we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging anno 2021, en kunnen we accurate info aanbieden aan al wie aansluiting zoekt bij een van onze aangesloten verenigingen.

72. De landelijke netwerken samenbrengen ter kennismaking en kennisuitwisseling (1 ontmoetingsmoment)

In 2021 organiseren we een ontmoetingsmoment om samen te komen met landelijke verenigingen. We organiseren vorming en uitwisseling, een plenaire zitting en luisteren naar de noden van de landelijke verenigingen. We sluiten af met een receptie die zal dienen als netwerkmoment.

73. Ondersteuning van de aangesloten verenigingen (min. 1 contactname per jaar)

Er is met alle aangesloten verenigingen minimum 1 kwalitatief contact per jaar. Indien gewenst is er verdere ondersteuning, hetzij op vraag van de vereniging in kwestie, hetzij op initiatief van de bewegingsmedewerker.

74. 1 update online op de informatieve portaalsite (1 update portaalsite)

We herwerken en actualiseren de informatie, bereikbaar via www.cavaria.be/portaal, die we ter beschikking stellen van de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen. Dit doen we door het taalgebruik aan te passen, de beschikbare informatie uit te breiden en het vormingsaanbod te bundelen.

75. Implementatie van traject 2020 (1 implementatieplan)

Het traject gaat in de eerste plaats over de ondersteuning van de verenigingen. Hoe organiseren we ons als beweging het best daarvoor? Hoe werken we samen om onze verenigingen zo goed mogelijk te ondersteunen en om aan te sluiten bij de diversiteit die er is in onze beweging?

Specifieker gaat het over de samenwerking tussen de huizen, de gelijke kansenmedewerkers en cavaría. Hoe doen we dit het best en wie neemt welke rol op? Bij wie kan men terecht voor welke ondersteuning? Hoe zit de verhouding tussen input en ideeën geven versus zelf input en ideeën aanreiken?

De principes die hierbij bepaald worden, zullen gevolgen hebben voor andere thema's zoals kennisdeling, communicatie(doorstroom), lidgeld ...

Bovendien zal een nieuwe vorm van samenwerking gevolgen hebben voor hoe we ons binnen cavaría organiseren en wie welke taken op zich zal nemen. In de eerste plaats voor team beweging maar ook ruimer.

76. Optimalisering draaiboeken en online tools bewegingsmedewerkers (1 drive met up-to-date draaiboeken)

We analyseren alle bestaande tools en draaiboeken voor bewegingsmedewerkers op actualiteit en updaten ze indien nodig.

77. Organiseren van regionale overlegmomenten (vraaggestuurd op nood van regio)

In elke regio worden er overlegmomenten georganiseerd voor de aangesloten verenigingen, volgens de afspraken binnen de regio in kwestie.

78. Minstens 1 internationaal capacity building project uitschrijven (Min. 1 projectaanvraag)

We werken een capaciteitsversterkend project uit met buitenlandse LGBTI+-organisaties en zoeken daarvoor financiering via verschillende financieringsbronnen, zoals projectsubsidies.

79. Participatie in de opmaak van DGD-programma van ten minste 1 erkende Belgische ontwikkeling ngo. (1 structurele opname)

We verankeren seksuele en genderdiversiteit in het vijfjarenprogramma 2022-2026 van 1 ngo door samen met de ngo samen te werken met LGBTI+ activisten en organisaties of rond seksuele en gender diversiteit in een of meerdere partnerlanden.

80. (Verdere) implementatie van capaciteitsversterkingstraject met lokale LGBTI+ organisaties in een partnerland van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. (1 capaciteitsversterkingstraject)

We implementeren het project Go Far? Go Together met onze lokale partnerorganisaties in de regio van de grote meren, en we zoeken bijkomende financiering voor verlenging of uitbreiding van het project.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ 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.	▶ Hulpvraag over genderregistratie M/V/X behandelen. ▶ Doorverwijzen naar een lokale afdeling. ▶ Er staat relevante informatie op de website lumi.be	 ▶ Eigen middelen ▶ Projectmiddelen	

OVERZICHT ACTIES 2021

81. Lumi organiseert een anoniem chat-, telefoon- en mailaanbod. - Minstens 110 avonden bereikbaar via chat, mail of telefoon

Lumi is een opvang- en infolijn waar iedereen met vragen rond gender en seksuele voorkeur gratis, anoniem en vertrouwelijk terecht kan.

82. Lumi is een als meldpunt voor discriminatie - Minstens 1 analyserapport

Lumi is naast een opvang- en infolijn ook een discriminatiemeldpunt. Oproepers kunnen rechtstreeks bij Lumi een melding van discriminatie omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie maken. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers.

83. Lumi werkt samen met anti-discriminatie-instellingen. - Minstens 3 contacten

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

84. Lumi registreert de infovragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail - 1 analyserapport

Lumi blijft met haar website inzetten om op een zo laagdrempelig mogelijke manier antwoord te bieden op heel wat infovragen. Omdat elk verhaal zo individueel is, zijn informatievragen echter vaak veelzijdig. Dat maakt het niet vanzelfsprekend om ze van voldoende passende antwoorden te voorzien op een website. Nieuwe infovragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Het is vaak ook niet mogelijk om info- en opvangvragen van elkaar los te koppelen. Ook in 2021 zal Lumi via de chat-, telefoon- en maildiensten infovragen blijven beantwoorden, en vervolgens registreren en analyseren in een rapport.

85. Lumi registreert de opvangvragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail - 1 analyse-rapport

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2021 zal Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen blijven beantwoorden, en vervolgens geregistreerd en geanalyseerd in een rapport.

86. Lumi analyseert haar gespreksstatistieken (chat, telefoon en mail) i.f.v. interne werking - Minstens 3 analysemomenten

Lumi analyseert op geregelde tijdstippen haar gespreksstatistieken om zicht te houden op de verhouding vraag/aanbod, piekmomenten... en indien wenselijk en haalbaar haar interne werking bij te sturen o.b.v. deze info.

87. Opvolging en kwaliteitsverhoging telefoniesysteem - (1 evaluatiemoment)

In 2020 nam Lumi een nieuw telefoniesysteem met meer mogelijkheden in gebruik. Lumi bekijkt permanent de mogelijkheden tot verdere verbetering van haar telefoniesysteem. Interessante nieuwe functionaliteiten worden getest en indien positief geëvalueerd in gebruik genomen.

88. Opvolging en verbetering chatsoftware - (1 evaluatiemoment)

In 2019 schakelde Lumi over naar een nieuwe chatsoftware met meer mogelijkheden. Nieuwe functionaliteiten worden getest en indien positief geëvalueerd in gebruik genomen. Lumi bekijkt permanent de mogelijkheden tot verbetering van haar chatsysteem.

89. Lumi past haar pagina met coronatips op lumi.be aan o.b.v. de evoluties in coronamaatregelen. - Minstens 1 aanpassing.

In maart 2020 maakte Lumi een webpagina aan met coronatips- en tricks voor LGBTI+-personen. Voor de inhoud hiervan werd afgestemd met relevante actoren. In 2021 blijft Lumi de veranderende maatregelen opvolgen in afstemming met relevante actoren en wordt de pagina aangepast indien nodig.

90. Opleiding voor de nieuwe vrijwilligers van Lumi (min. 5 vrijwilligers)

Lumi organiseert jaarlijks minstens 1 opleiding voor chat en telefoon. Ons vrijwilligersgroep groeit elk jaar, maar dat is ook nodig om onze uitgebreide chatpermanentie te kunnen waarborgen en eventueel uit te breiden. De opleiding bestaat uit zeven avonden waarin de vrijwilligers niet alleen wegwijs gemaakt worden in de gesprekstechnieken (hoe pak je een gesprek aan op chat/aan de telefoon) maar ook in de thema's die regelmatig opduiken (discriminatie, veilig vrijen, suïcide en natuurlijk seksuele oriëntatie en genderidentiteit). Na de theoretische opleiding lopen zij nog een aantal keer mee met een ervaren vrijwilliger vooraleer zelf aan de slag te gaan.

91. Mailopleiding voor de nieuwe vrijwilligers van Lumi. (Vraaggestuurd)

Jaarlijks wordt minstens een opleidingstraject mail aangeboden, afhankelijk van aanbod en nood vrijwilligersteam. De opleiding gebeurt online en kan op elk moment opgestart worden. Het bestaat uit 10 opdrachten van stijgende complexiteit, waar de vrijwilliger niet alleen leert om een doeltreffende en empathische, ondersteunende mail te schrijven maar zich ook door de nodige thematische informatie werkt (discriminatie, suïcide, veilig vrijen...). Na elke opdracht ontvangen zij uitgebreide feedback.

92. Intervisies voor de bestaande vrijwilligers van Lumi. (8 intervisies)

De anonimiteit van het werk houdt in dat vrijwilligers hun ervaringen en de impact van de gesprekken niet kunnen delen met hun omgeving. Daarom zijn intervisies zo belangrijk. Daar kunnen ervaringen gedeeld worden, maar wordt ook een aanpak besproken. De intervisies worden maandelijks gehouden, afgewisseld met vormingsmomenten en de nieuwjaarsreceptie.

93. Vorming voor de bestaande vrijwilligers van Lumi. (2 vormingen)

Minstens twee keer per jaar wordt er vorming georganiseerd voor de vrijwilligers. Dat kan rond een thema zijn dat veel opduikt in de gesprekken of rond methodieken, dit met de nodige aandacht voor intersectioneel werken.

94. Feedback aan vrijwilligers. (1 verslag/vrijwilliger)

Vrijwilligers krijgen ook na de opleiding continu feedback op hun geleverd werk. Dat is een belangrijk (en tijdintensief) deel van het begeleiden van de vrijwilligers maar ook nodig. Het is de uitgelezen manier om de werking te optimaliseren, om te controleren dat de vrijwilligers niet afwijken van de aanpak en visie van de werking en het stimuleert de vrijwilligers om het steeds beter te doen. Ze hebben zelf de mogelijkheid om feedback te vragen maar standaard wordt er ook regelmatig chats en mails nagelezen en zeker beginnende vrijwilligers worden nauwlettend opgevolgd. Elke vrijwilliger krijgt minstens een feedbackverslag per jaar.

95. Evaluatie en coaching vrijwilligers van Lumi(vraaggestuurd)

Elke vrijwilliger wordt jaarlijks bevraagd over hun functioneren maar ook over hun kijk op de werking, de groep,... Het is het moment om bij te sturen, mocht dat tijdens het jaar nog niet gebeurd zijn. Het is ook belangrijke input om de werking eventueel te verbeteren. De evaluatie gebeurt door de coördinatoren van Lumi. De vrijwilligers worden daarbovenop jaarlijks bevraagd over het functioneren van de coördinatoren.

96. Opvolging en verbetering van digitale vrijwilligerswerking. (1 nieuw platform geïmplementeerd)

We bieden meer onlinemogelijkheden aan voor intervisies/vormingen/evaluaties/feedback. Onder andere worden nieuwe groepen aangemaakt in Microsoft Teams om de communicatie tussen de coördinatoren en de vrijwilligers te vergemakkelijken, maar ook de communicatie tussen vrijwilligers onderling. Dat verbetert niet alleen de kwaliteit van het werk, maar is als ondersteuning ook een element in de weerbaarheid en dus zelfzorg van de vrijwilligers.

OD 3.3: Çavaria optimaliseert haar opvang en doorverwijzing

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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.	► Analyserapport diverse opvanginitiatieven, ► Verbeteracties, ► Afstemming tussen de verschillende initiatieven	 ► Eigen middelen	

OVERZICHT ACTIES 2021

97. Lumi stemt af en overlegt met andere organisaties met overlappende doelgroepen - Minimaal 3 contacten

Lumi onderhoudt contact met organisaties zoals Wel Jong Niet Hetero (LGBTI+-jongeren), Sensoa (MSM), Het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor het transgenderthema.

98. Lumi biedt een laagdrempelige website www.lumi.be aan - 1 website

Lumi organiseert via lumi.be een laagdrempelig aanbod van info, doorverwijzingen en tools. Lumi zet permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+, ouders, professionals).

99. Lumi fungeert als signaalfunctie naar çavaria - Minstens 3 inputmomenten

Lumi vangt via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+-personen, de LGBTI+-gemeenschap en -beweging. Lumi zorgt er op regelmatige tijdstippen voor dat deze signalen anoniem doorstromen naar de beleidswerking van çavaria.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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.	► Take Care campagne ► Vormingsaanbod m.b.t. empowerment en welzijn		ÇAVARIA KLIO

OVERZICHT ACTIES 2021

100. Campagne Take Care (min. 5 acties in kader van de campagne)

We nemen ook zelf initiatief op vlak van welzijn en welbevinden: binnen onze 'Take Care' campagne, staat het fysiek en psychologisch welzijn van LGBTI+-personen centraal. We moedigen onze verenigingen en individuele initiatiefnemers aan om actie te ondernemen met betrekking tot welzijn. Onze bewegingsmedewerkers bieden, waar mogelijk en gewenst, ondersteuning bij de totstandkoming van deze acties, activiteiten en vormingen.

101. Werkgroep ça va?

De werkgroep ça va lijst het aanbod voor aangesloten verenigingen en huizen op met betrekking tot welzijn (o.a. zelfzorg, weerbaarheid...), en stemt af met het aanbod van team beweging.

102. Er is een duidelijk, open aanbod rond individueel en groeps welzijn dat afgestemd is op de bestaande noden en de verenigingen zijn hiervan goed op de hoogte. Verenigingen, çavaria en de huizen werken ook in cocreatie op maat welzijnsinitiatieven uit.

Het gaat hierbij zowel om het aanbieden van vormingen (bv. rond groepsdynamieken, infighting,...) als professionele psychosociale begeleiding (bv. psycholoog, rouwtherapeut...), afhankelijk van de noden die er zijn.

In dit aanbod hebben we aandacht voor individueel welzijn: hoe kunnen we positieve copingvaardigheden aanleren, autonomie en zelfbeschikking centraal zetten, mensen leren omgaan met negatieve ervaringen, uit kwetsbaarheid kracht putten en werken aan een positieve identiteitsontwikkeling (ipv zelfstigma, negatieve internalisering en schaamte)?

In dit aanbod hebben we aandacht voor groeps welzijn: gemeenschapsgevoel, solidariteit, positieve relaties, gemeenschappelijke veerkracht.

Dit aanbod kan uitgewerkt worden in samenwerking met KLIQ-beweging en met de werkgroep ça va.

Het aanbod wordt ontwikkeld vanuit een intersectionele visie.

Dit aanbod kan ook uitgewerkt worden vanuit het idee van netwerkorganisatie met partners als de Zelfmoordlijn, CGG's, CAW's,... en partners met wie we op kruispunten werken.

Çavaria kan lobbyen bij de overheid om gratis of tegen verminderd tarief gebruik te maken van professionele psychosociale begeleiding.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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.	► Doelgroepgerichte trefdagen (vb. T-Day, B Curious) ► Doelgroepgerichte communicatie ► Sensibiliseringsacties binnen de community		

OVERZICHT ACTIES 2021

103. Acties ondernemen die bijdragen tot de empowerment van de doelgroep vrouwen binnen de beweging op basis van het vrouwenactieplan (min. 2 acties)

We bieden L-Day en andere vrouweninitiatieven die in het verleden ook al ondersteund werden de mogelijkheid tot ondersteuning. Verder zullen we een bevraging doen bij de beweging naar de concrete noden. Ook willen we experimenteren met een Living Library van vrouwen op verschillende kruispunten, dit kan in samenwerking met huizen, verenigingen of een hiervoor op te richten werkgroep.

104. Activiteit specifiek voor Bi+ personen organiseren (organisatie B Curious)

In 2021 organiseren we voor de vijfde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Een brede waaier aan werkwinkels zorgt ervoor dat er voor elk wat wils is, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

105. Transgender activiteit organiseren (organisatie T-Day)

De T-day is de jaarlijkse trefdag voor en door transgender personen en hun omgeving. Het is een dag vol interessante en interactieve workshops bedoeld om aanwezige personen te informeren, te sensibiliseren en te empoweren. We willen in het komend jaar de achterban nog meer betrekken bij de organisatie ervan.

106. Ondersteuning van de transgenderwerkingen (min. 2 acties)

Uit feedback bleek dat het transgendergroepenoverleg aan vernieuwing toe was. In 2021 willen we de gevoerde gesprekken verderzetten om een nieuw concept uit te bouwen. Dit concept moet dan een alternatief verbindings- en communitybuildend moment voor de transverenigingen worden.

107. Gerichte Lumi-campagne bij jongeren (min. 1 campagne)

Op 30 oktober 2018 werd 'Lumi' geboren. De naamsverandering werd toen in de kijker geplaatst maar niet overal opgepikt. Sindsdien werd er ingezet op onze activiteit op via social media, het vermelden van Lumi bij relevante campagnes van andere deelwerkingen van çavaria en KLIQ, het beschikbaar

stellen van materiaal van Lumi via de webshop, etc. Die zaken dragen bij aan de kennis van onze nieuwe naam binnen de beweging en enkele professionele deelsectoren voor wie Holebifoon of Çavaria doorgaans al geen onbekende was. Er is echter nood aan een gerichte opvolgingscampagne vanuit Lumi die onze naamsverandering ook bij onze jonge LGBTI+- en twijfelende doelgroep zelf consolideert en onze werking (chat, telefoon, mail, website) verder bekendmaakt. Deze deeldoelgroep maakt een groot deel uit van onze oproepers en krijgen ook meer dan andere leeftijdsgroepen te maken met de specifieke LGBTI+-problematieken van zelfaanvaarding, eventuele coming-out, pesten... Door een gerichte campagne op deze deeldoelgroep verhogen we de zichtbaarheid van onze werking en onze naamsbekendheid en verlagen we de drempel naar onze hulpverlening.

4.4 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.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► Çavaria heeft een eisenplatform. ► Çavaria doet monitoring van maatschappelijke groeperingen en evoluties die onze rechten en positie kunnen verzwakken.			

OVERZICHT ACTIES 2021

108. Deelname aan overleg m.b.t negatieve internationale evoluties/oppositie SOGIESC (Min 1 deelname)

Çavaria neemt deel aan overlegmomenten, al dan niet formeel, over actuele gebeurtenissen die de vooruitgang m.b.t. seksuele en genderdiversiteit negatief beïnvloeden. Dit bv. binnen het Amsterdam Network, een informeel netwerk van organisaties die zich, naast hun lokale werking, ook buiten hun land inzetten voor seksuele en genderdiversiteit.

109. Leermoment over negatieve evoluties (bvb. webinar, studiedag, e-learning, ...) (Minstens 1 leermoment)

Çavaria versterkt haar eigen expertise over negatieve internationale evoluties m.b.t. seksuele en genderdiversiteit via externe leeropportunities.

110. We updaten jaarlijks het eisenplatform. (1 jaarlijkse update)

Bij het opstellen van die eisen houden we rekening met intersectionaliteit en consulteren we organisaties binnen intersectionele samenwerkingen. In het eisenplatform hebben we aandacht voor zowel overheid als andere maatschappelijke actoren (bv. de zorgsector).

111. We dragen bij aan de rainbow index en andere internationale initiatieven (Vraaggestuurd) (bv. Iglyo, TGEU,...)

We geven jaarlijks input voor internationale initiatieven rond benchmarking waar we nauw bij betrokken zijn.

112. Standpuntbepaling: Çavaria bepaalt standpunten in concrete dossiers (bv. bloeddonoratie) (Min. 1 nieuw standpunt)

Bij het vastleggen van deze standpunten werken we in een wisselwerking met de beweging, experts en partnerorganisaties en is er aandacht voor intersectionaliteit.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ Minstens 5 lobbygesprekken per jaar ▶ Consultatie door minstens 3 actoren in het Belgisch buitenlands beleid	▶ Gesprekken met Euro-parlementariërs ▶ Intergroup voor LGBTI-rights ▶ Advies voor concrete dossiers		

OVERZICHT ACTIES 2021

113. Lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden (Min. 1 lobbycontact)

Çavaria beïnvloedt het Belgisch internationaal beleid door rechtstreekse gesprekken met de beleidsverantwoordelijken.

114. Advies aan kabinetten BuZa en OWS voor beleidsnota's of wetgeving (Min. 2 contacten)

Çavaria levert proactief en op vraag input voor documenten die het Belgisch buitenlands beleid bepalen.

115. Input ambassades bij IDAHOT (1 informatie websitepagina)

Çavaria adviseert vertegenwoordigers van het Belgisch buitenlands beleid (federaal & Vlaams) over hoe zij het momentum van IDAHOT kunnen aangrijpen om lokale LGBTI+-organisaties en -personen te ondersteunen.

116. Sensibilisering en lobbywerk van de actoren van het Belgische ontwikkelingsbeleid omtrent de anti-LGBTI beweging (kan o.a. binnen de Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking (ARGO) en via concreet advies aan ministeries/departementen BuZa en OWS)

Nationaal en internationaal zien we georganiseerde krachten, instanties... die verworven mensenrechten wat betreft LGBTI-rechten, gendergelijkheid, seksuele en reproductieve rechten proberen terug te schroeven. Dit uit zich in bijvoorbeeld het tegenhouden van progressie wetgeving, meer haatmisdrijven, polarisatie, het bestaan van trans personen ontkennen, etc. Deze hebben dus een grote impact op het dagdagelijkse leven van vele LGBTI-personen. Daarom is het van belang om hier waakzaam over te zijn en een gepaste strategie te voorzien om tegengewicht te kunnen geven aan deze anti-beweging. De gelijkheid en individuele vrijheid op het vlak van genderdiversiteit en seksuele oriëntatie dienen erkend en nageleefd te worden. Hiervoor is een meer proactieve benadering nodig om op een gecoördineerde en gepaste manier te reageren. **Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen.**

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.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ Jaarlijks minstens 2 concrete outreachende initiatieven ▶ Een aanbod rond kennisdeling en expertise-opbouw van de community m.b.t. rechten	▶ Bevraging over de impact van bepaalde wetgeving ▶ Overleg over standpunten		

OVERZICHT ACTIES 2021

117. We brengen in overleg met achterban, ervaringsdeskundigen en experts sterke punten en knelpunten in kaart rond (o.a.) de bewegingsdoelgroep trans met inbegrip van intersecties. (Min. 1 knelpuntennota)

Om de noden van de community goed in kaart te brengen en mede-eigenaarschap rond oplossingen te stimuleren, versterken we de dialoog tussen de beweging, de bredere community, organisaties en experts. We starten in 2021 met dit model op te bouwen en uit te werken met de knelpuntennota transgender als test case. Deze knelpuntennota maakt çavaria al enkele jaren in opdracht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De knelpuntennota ontstaat in onderling overleg en maakt duidelijk welke actoren welke rol op moeten nemen om de knelpunten weg te werken.

- ▶ Min. 1 knelpuntennota
- ▶ Min. 1 overleg met IGVM

118. Expertise verhoging en afstemming met de beweging inzake anti-LGBTI beweging.

Deze actie voeren we uit onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen en kan onderstaande invulling krijgen.

- Bevraging over de impact van bepaalde wetgeving
- Overleg over standpunten
- Training of open source tools aanbieden
- Doorspelen van succesvolle counter narratieven online en offline

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► De resultaten van studiewerk worden gedeeld via beleidsfiches. ► Çavaria heeft een lijst met onderzoeksonderwerpen en deelt deze actief met onderzoekers.	► Beleidsfiches online ► Deelname aan forum voor LGBTI-onderzoekers ► Input via de Wetenschapswinkel		 

OVERZICHT ACTIES 2021

164. We volgen internationale, wetenschappelijke en maatschappelijke evoluties op met aandacht voor intersectionaliteit (Min. 3 updates van online beleidsdossiers)

De beleidsmedewerkers houden hun kennis actueel door berichtgeving en onderzoek over hun beleidsdomein op te volgen

165. We nemen deel aan studiedagen en internationale congressen (met aandacht voor intersectionaliteit (Min. 3 deelnamen)

Çavaria bouwt haar expertise verder uit via extern georganiseerde leermomenten.

166. We verzamelen signalen uit beweging en Lumi (1 rapport)

Lumi vangt via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+-personen, de LGBTI+-gemeenschap en -beweging. Lumi zorgt er op regelmatige tijdstippen voor dat deze signalen anoniem doorstromen naar de beleidswerking van çavaria.

168. We nemen deel aan onderzoeksprojecten (Min. 2 deelnames per jaar)

Çavaria werkt samen met onderzoekers en partnerorganisaties aan onderzoeksprojecten, bv. rond het gebruik van PrEP of seksueel geweld, vaak als deelnemer in een adviesraad. We werken mee aan projecten die passen binnen de prioriteiten van çavaria of die een bepaalde meerwaarde hebben (bv. onderzoek naar een blinde vlek).

169. We stimuleren en initiëren onderzoek in eerste instantie rond welzijn, werk, onderwijs, sociale omgeving (zowel breed als doelgroepgericht, op intersecties, kwalitatief, kwantitatief): we updaten jaarlijks onze onderzoeksvragen (1 update)

Çavaria doet jaarlijks een update van de onderzoeksvragen die via de website worden gecommuniceerd. Daarnaast werken we met onderzoekers en de overheid samen om nieuwe onderzoeken te laten plaatsvinden rond prioritaire thema's.

170. We nemen deel aan LGBTQ-forum (min. 2 bijeenkomsten)

Het LGBTQ-Forum is een netwerk van onderzoekers en medewerkers uit diverse middenveldorganisaties die met seksuele en genderdiversiteit bezig zijn. Het LGBTQ-Forum brengt mensen letterlijk bij elkaar. Jaarlijks vinden twee momenten plaats waar leden hun huidige en toekomstige projecten kunnen voorstellen. Het LGBTQ-Forum biedt een informele setting aan en probeert zo kennisdeling en samenwerkingsverbanden te stimuleren. Afhankelijk van de agenda bepalen we wie deelneemt.

171. We verlenen advies aan onderzoekers op vraag (Vraaggestuurd)

Als dit gevraagd wordt, levert çavaria input voor relevant onderzoek dat aansluit bij onze prioriteiten.

172. We verlenen advies aan studenten (afgebakend): we doen een jaarlijkse update van de info voor studenten op de website (1 update)

Jaarlijks doen we een update van de FAQ voor studenten op de website van çavaria.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► Voor elk dossier is er een partnershipanalyse en worden de relevante partners gecontacteerd.	► Overleg met vrouwenorganisaties in functie van eindtermen onderwijs rond gender ► Overleg met Intersekse Vlaanderen rond strategie		

OVERZICHT ACTIES 2021

174. Bij standpuntbepaling werkt çavaria samen met/consulteert organisaties die inzetten op verschillende intersecties/intersectionaliteit (Min. 2 consultaties)

Çavaria betreft relevante en gespecialiseerde actoren wanneer zij haar standpunt over een specifiek thema bepaalt, om zo een intersectioneel perspectief te garanderen dat stoelt op de nodige expertise.

175. Overleg en kennisdeling met LGBTI+ organisaties met internationale werking (Bv. Amsterdam Network) (minstens 1 overlegmoment.)

Çavaria optimaliseert haar internationale werking en die van buitenlandse organisaties met een gelijkaardige werking door uitwisseling.

176. Input voor beleidsrapporten/aanbevelingen/inhoudelijke trajecten 11.11.11 en ngo-federatie. (Minstens 1 advies.)

Çavaria geeft input aan de koepelorganisaties van de noord-zuidsector om hun werking en die van hun leden LGBTI+-inclusiever te maken.

177. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid (11.11.11, Be-Cause Health, Perspective 2030, NGO-federatie, ARGO, ..). (Minstens 4 overlegmomenten.)

Çavaria geeft input over LGBTI+-inclusiviteit aan middenveldactoren op overlegmomenten die door (informele)netwerken georganiseerd worden.

178. Promotieactiviteit LGBTI+-inclusieve interpretatie SDG's. (Minstens 1)

Çavaria promoot een LGBTI+-inclusieve interpretatie van de SDG's door deelname aan extern georganiseerde activiteiten of publicaties of op eigen initiatief.

4.5. : Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak

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

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.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 4 çavaria magazines per jaar. ► Minstens 1 op maat infobrochure per jaar (bv; trans*watjes) ► Goed functionerende en up to date websites cavaria.be, lumi.be ► Dagelijkse content op facebook.com/cavariapost ► Wekelijkse content op https://www.instagram.com/cavaria_be	► Basisbrochures of basis e-learnings ► Basisinformatie online		

OVERZICHT ACTIES 2021

180. Social media (Min. 2 posts per week)

We posten minstens 2 posts per week zowel op de Facebookpagina en Instagrampagina van çavaria. Daarbij moet er aandacht zijn voor days to remember, belangrijke events van partners, onze eigen werking die naar buiten gebracht moet worden, reageren op actuele gebeurtenissen...

Hierbij hoort ook het opvolgen van de inboxen van Facebook en Instagram, dat houdt in dat we antwoorden op standaardvragen, en bij moeilijkere vragen of bij twijfel, doorlinken aan de juiste persoon binnen çavaria.

Vormgeven van Instagram aan de hand van onze huisstijl. We werken verder aan een coherente social media stijl, die de eigenheid van de verschillende kanalen (FB en IG) en de verschillende merken (çavaria, KLIQ, Lumi en ZZO) in eer houdt. We zetten daarnaast verder in om meer betrokkenheid (likes, comments, ...) te krijgen.

181. Ondersteuning aan KLIQ (Vraaggestuurd)

We controleren bestaande content op de website en houden het up-to-date, voegen nieuwe content toe, en optimaliseren de site wat betreft doorverwijzingen en linken. Dit gebeurt in samenwerking met/op vraag van de KLIQ-medewerkers.

Op regelmatige basis promoten we bestaande basis KLIQ-producten op sociale media, verzorgen we communicatiecampagne's voor nieuwe producten en plaatsen we content op vraag van KLIQ-medewerkers.

Bij lopende projecten verzorgen we de eindredactie op teksten die KLIQ-medewerkers doorsturen.

182. ZIZO zorgt voor inhoudelijke artikels. (Min. 5 per maand)

Maandelijks publiceert ZIZO minstens één sterke column en/of opiniestuk, één kwalitatief interview, twee tips voor de lezers uit de culturele sector (over een boek, film of voorstelling), één getuigenis van een LGBTI-persoon die niet vaak aan het woord komt in de media en één artikel dat de werking van çavaria (beleid en verenigingen), Lumi of KLIQ in de kijker zet gepubliceerd. Er is ook aandacht voor belangrijke evenementen, zoals de Prides, IDAHOT, T-day, L-day, B Curious en belangrijke dagen.

183. Çavaria magazines (4 per jaar)

De çavaria magazines zorgen voor een overzicht van de werking van de organisatie van de afgelopen maanden, in combinatie met een vooruitblik. Interessant nieuws, updates over lopende projecten, de link naar onze merken... zijn daar een voorbeeld van. Ook fundraising krijgt een plaats in het magazine. Voor de magazines is het zoveel mogelijk de bedoeling reeds bestaande websitecontent te gebruiken voor de artikels. Er moet voldoende tijd voorzien worden binnen het team communicatie voor redactie, eindredactie en vormgeving.

184. Ondersteuning projecten (minstens 1 project per maand wordt uitgebreid communicatief ondersteund)

Voor projecten is er vaak communicatieve ondersteuning nodig. Dat kan gaan over het aanmaken van websitepagina's, vertalingen, promo op sociale media...

Ook op vlak van vormgeving is er soms ondersteuning nodig (bv. Leaflets Let's Go By Talking, ...).

185. Ondersteuning aan team beweging (minstens 1 onderwerp per maand uitgebreid communicatief ondersteunen)

Team beweging heeft ook ondersteuning nodig in communicatie. Bijvoorbeeld B-Curious werd ondersteund door het aanmaken van een Facebook event, pagina op de website, promo op Facebook, persbericht opstellen en versturen, begeleidend artikel bij panelgesprek, vormgeving van de visuals... T-day is hier ook een voorbeeld van.

Verder verstuurt team communicatie çavaria beweegt en zorgt het team voor o.a. een registratieformulier bij events, de ondersteuning bij eventpagina op de website,...

Concreet gaat dit voor B-Curious en T-Day bijvoorbeeld over 1 campagnebeeld, 2 sociale media posts, 1 eventpagina op de website en 1 persbericht.

Voor de algemene werking van team beweging te ondersteunen gaat dit over minstens 6 çavaria beweegt edities.

186. Campagne genderregistratie (1 positief narratief per jaar lanceren)

We stellen narratieven op rond genderregistratie. Dat houdt (voorlopig) in om een eerste draft te maken van het narratief voor de achterban, dat af te stemmen met de stuurgroep, focusgroepen in te schakelen en uiteindelijk een eerste positief narratief te lanceren.

187. Ondersteuning events (5 events per jaar)

Om onze achterban bij elkaar te brengen en te ondersteunen organiseren we jaarlijks evenementen zoals Sparkle, T-day en B-Curious. Sparkle wordt volledig voorbereid door team communicatie, zoals het zoeken van sprekers en artiesten, het maken van het scenario van de award show, DJ's, en ook het logistieke gedeelte.

Daarnaast wordt er voor deze evenementen steeds promo gemaakt via sociale media door team communicatie. De website wordt aangepast naargelang de komende evenementen.

Er worden registratieformulieren aangemaakt, via deze weg kunnen mensen zich inschrijven voor evenementen zoals bijvoorbeeld de jaarlijkse algemene vergadering. Vanuit team communicatie wordt er ook steeds technische ondersteuning voorzien voor al de evenementen.

188. Huisstijl (1 huisstijlgids per merk en minstens 1 sjabloon per merk)

Çavaria en de verschillende merken 'powered by çavaria' hebben elk een huisstijl die nauwgezet toegepast en opgevolgd wordt. We maken sjablonen en templates zodat de huisstijl gemakkelijk door al onze personeelsleden gebruikt kan worden.

189. Lumi houdt de info op haar website www.lumi.be up-to-date. - Minstens 10 aangepaste webpagina's

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

190. Lumi consolideert de info op haar sterk uitgebreide website www.lumi.be. - Minstens 3 links gelegd

- b. In 2017 lanceerde Lumi haar uitgebreide laagdrempelige en informatieve website lumi.be. In 2019 werd deze geherstructureerd en sterk uitgebreid met inhoud vanuit het suïcidepreventieproject 'ça va'. Er verschenen naast de thematische informatie, ook getuigenissen en op maat gemaakte informatie voor drie verschillende doelgroepen, m.n. LGBTI+-personen, hun ouders en professionals. In 2021 zet Lumi in op het consolideren van de sterk gegroeide info op lumi.be en het verder integreren van Lumi-info in de algemene werking van çavaria. Aandacht zal gaan naar het doorlinken vanuit çavaria.be en websites van partnerorganisaties naar lumi.be, het aanscherpen van consequent en inclusief taalgebruik op lumi.be ...

191. Jaarlijkse update woordenlijst - 1 update

Team communicatie geeft jaarlijks advies over aanpassingen en updates van de woordenlijst op www.cavaria.be/woordenlijst. Dat advies wordt besproken met team beleid en dan worden de aanpassingen doorgevoerd. De woordenlijst biedt een duidelijk overzicht op onze website, waar externen, maar ook medewerkers terecht kunnen voor correcte informatie.

192. Beleidsmedewerkers geven advies (vraaggestuurd)

De beleidsmedewerkers geven op hun thema advies wanneer hier door team communicatie over gecommuniceerd wordt.

193. Up-to-date houden van de çavaria website. - min. 1 update per maand

Çavaria zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Minstens maandelijks worden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links... up-to-date te houden.

193. Up-to-date houden van de KLIQ website. – (Vraaggestuurd)

KLIQ zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Op vraag van medewerkers worden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links, ... up-to-date te houden.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ 1 event per jaar: bijvoorbeeld SPARKLE ▶ Minstens 1 campagne per jaar = çavaria ▶ 1 event per jaar (Congres, event...) ▶ 20 persberichten per jaar ▶ Minstens 50 artikels per jaar op ZIZO (50 weken x 1 artikel per week) ▶ Maandelijks 30 000 unieke clicks op ZIZO	▶ SPARKLE ▶ Campagne non-binariteit ▶ Verhalen en opinies op ZIZO		   

OVERZICHT ACTIES 2021

193. beleidsmedewerkers geven advies bij campagnes, persberichten,...

De beleidsmedewerkers geven advies over hun thema wanneer hier door de organisatoren naar gevraagd wordt.

194. Çavaria awards (1x per jaar)

Elk jaar reikt çavaria drie awards uit: de Çavaria Lifetime Achievement Award, de Çavaria Campaign Award en de Çavaria Media Award. Hiervoor worden eerst personen/initiatieven genomineerd, en later tijdens Sparkle (of door omstandigheden op een ander moment), worden de effectieve awards uitgereikt. Dat gaat gepaard met een websitebericht, persbericht, sociale media content en (indien mogelijk) feestelijke viering/bedanking.

195. Deelname Belgian Pride (communicatie over thema) (1x per jaar)

Team communicatie bedenkt jaarlijks hoe het inhoudelijke thema van de Belgian Pride op de beste manier een breed publiek kan bereiken: via eigen communicatiekanalen, via de reguliere media,...

197. We geven communicatieve ondersteuning op vraag aan diverse initiatieven. (2 initiatieven)

Op vraag van andere organisaties, ondersteunt çavaria op communicatieniveau bepaalde acties/events/gebeurtenissen. Een voorbeeld hierbij is de mars Ihsane Jarfi. Hierbij kunnen we ondersteunen bij bijvoorbeeld het zoeken van locatie, oproepen van vrijwilligers, sociale media post, websitecontent aanmaken ...

198. Verspreiden persmededelingen (min. 10)

Bij belangrijk nieuws, events, projecten van çavaria stuurt de persverantwoordelijke een persbericht uit naar de media. Voorbeelden hierbij zijn: çavaria awards, B-curious, çavaria gaat internationaal, COVID-19 rapport, nieuwe missie çavaria... De persverantwoordelijke neemt dit dus ook op zich voor belangrijke boodschappen van andere deelteams.

199. Advies aan journalisten en programmamakers. (vraaggestuurd)

We geven advies aan journalisten en programmamakers die met onze thema's aan de slag gaan. Afhankelijk van het thema en de maatschappelijke nood varieert onze ondersteuning van informeren tot actief meewerken aan de productie. Hiernaast zijn we partner in het intern diversiteitsorgaan van de VRT (Cel diversiteit). Ook onze woordenlijst is een belangrijke output om advies te geven.

200. Jaarverslagen çavaria (1) en Lumi (1)

Op het einde van het jaar wordt een overzicht gemaakt van de interessantste verwezenlijkingen/cijfers van çavaria en Lumi. Dat wordt opgemaakt in een overzichtelijke pdf, die we extern kunnen communiceren.

201. Woordvoerderschap opnemen (doorlopend)

De persverantwoordelijke neemt het woordvoerderschap op zich. Dat houdt in dat die zowel reageert op vragen in de mailbox (woordvoerder@cavaria.be) als dat die telefonisch bereikbaar is voor de pers (+32 475 43 16 41).

203. Artikels schrijven (min. 50 artikels per jaar)

We publiceren artikels over seksuele diversiteit, genderdiversiteit en andere vormen van diversiteit. Hiervoor worden vrijwilligers, gastauteurs en eigen medewerkers ingezet.

204. Blijvende inzet op fondsenwerving voor Lumi en çavaria

We blijven verder inzetten op fondsenwerving in de organisatie om de eigen middelen te verhogen. De focus ligt op (recurrente) giften en legaten. We ondernemen verschillende initiatieven om deze steunmogelijkheden te stimuleren:

▶ (Recurrente) giften

- ▶ We versturen minimum 3x een fondsenwervende postmailing naar onze (ex-)donateurs.
- ▶ We voorzien als bijlage bij het çavaria magazine minimum 3x een fondsenwervende oproep.
- ▶ We stimuleren het organiseren van (inzamel)acties via een eigen geefplatform.

▶ Legaten

- ▶ We nemen deel aan de groepscampagne van testament.be
- ▶ We ontwikkelen/updaten jaarlijks 1 eigen brochure over legaten
- ▶ We organiseren minimum 3x een çavaria salon (= regionale infomoment) in minimum 2 provincies en/of online

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ Minstens samengewerkt met 2 programmamakers per jaar ▶ 50 artikels per jaar op ZIZO ▶ Jaarlijkse monitoring diversiteit in eigen media ▶ Minstens 5 rolmodellen en ambassadeurs op vlak van SOGIESC, bij voorkeur op verschillende intersecties	▶ Advies aan nieuwe of bestaande programma's op VTM, VRT, Vier... ▶ Getuigenissen en beeldvorming op ZIZO rond brede spectrum		   

OVERZICHT ACTIES 2021

203. We coachen rolmodellen en ambassadeurs op verschillende thema's/intersecties (bij iedereen die we aan het woord laten in naam van çavaria/Lumi/KLIQ/ZIZO). (Min. 5 coachingsmomenten)

Wanneer we rolmodellen of ambassadeurs aan het woord laten via çavaria/KLIQ/Lumi/ZIZO, zorgen we dat die coaching krijgen vanuit team communicatie. Op die manier zorgen we ervoor dat al onze communicatie in dezelfde lijn en correct is.

204. Deelname diversiteitscel VRT (Vraaggestuurd)

Çavaria verleent advies aan de VRT over diversiteit in hun communicatie.

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

Wanneer er beelden worden gebruikt, moeten we aandacht hebben voor de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. Er moet goed rekening gehouden worden dat zoveel mogelijk subdoelgroepen en kruispunten zichtbaar zijn. Hierbij moet wel in het achterhoofd gehouden worden dat het gebruikte beeld geen tokenisme is, maar een relevante link heeft met de inhoud waar het beeld voor dient.

206. Laten overnemen van sociale media door rolmodellen (minstens 4 keer per jaar).

Op onze kanalen laten we ongeveer 1 keer om de 3 maanden een rolmodel aan het woord. Die persoon neemt dan onze kanalen over voor een dag, een paar dagen of een week. Zo laten we diverse doelgroepen met diverse kruispunten aan het woord, zodat de 'stem van çavaria' breed blijft. We geven onze stem door aan de doelgroepen zelf, om inspiratieve momenten te creëren voor onze achterban. Deze actie kan gekoppeld worden aan actualiteit binnen çavaria, zoals onze days to remember, events vanuit team beweging, çavaria awards...

Om ook onze rol als partnerorganisatie waar te maken, is het misschien ook interessant hier bepaalde personen die een vereniging vertegenwoordigen aan het woord te laten.

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.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► 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 ge-coached.	► Afstemmen met transgenderverenigingen over de te volgen strategie en over beeldvorming		 

OVERZICHT ACTIES 2021

207. input vragen aan onze volgers over hoe we het doen ivm intersectionaliteit (1x per jaar)

Via onze Instagram-pagina gaan we in interactie met onze volgers. Aan de hand van vraagstickers, polls of andere middelen vragen we rechtstreekse feedback aan onze achterban. Die feedback passen we dan (waar mogelijk) toe in team communicatie en gebruiken we om onze social media richtlijnen/aandachtspunten up-to-date te houden. Ook kunnen we deze informatie meegeven aan team beleid en çavaria als organisatie in het geheel.

208. Het draagvlak verhogen door het brengen van positieve narratieven over mogelijke triggers wat betreft anti-LGBTI beweging (1 narratief per jaar).

Aan de hand van een stuurgroep bedenken we positieve narratieven om moeilijkheden binnen de LGBTI+-beweging aan te kaarten. Hierbij brengen we duidelijk de nodige kaders, uitdagingen en verschillende doelgroepen in kaart en werken we met positieve storytelling. We communiceren het standpunt van çavaria rond een bepaald onderwerp op een doordachte, communicatief sterke, onderbouwde en positieve manier. De nadruk ligt op het geven van duiding, sensibiliseren en informeren. Hiermee werken we proactief en zorgen dat we (nog voor een discussie kan opwaaien) reeds een duidelijke boodschap hebben. Deze actie nemen we op onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen.

4.6. 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.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ 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.	▶ 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		

KADER INTERSECTIONALITEIT

1. Thema's

- ▶ In het jaarplan 2020 werden verschillende thema's of intersecties geïdentificeerd, bvb leeftijd, socio-economische situatie, beperking, gender, etniciteit. Er werd echter nergens een sluitende lijst meegegeven. Daarnaast zijn er andere elementen zoals religie, afkomst, ... die missen.
- ▶ Een eerste stap in het implementeren van een intersectionele aanpak in de werking is deze intersecties identificeren en afbakenen. Zie hiervoor de keuzes in het beleidsplan.

2. Kennis en expertise

- ▶ We hebben verschillende niveaus van kennis en ervaring over deze thema's binnen çavaria.
 - ▶ Çavaria heeft heel wat kennis over armoede (zie draaiboek armoede) of over hoe een evenement toegankelijk maken voor mensen met beperking, over andere zaken heeft çavaria minder kennis of ervaring.
 - ▶ Het is niet bekend welke kennis en ervaring çavaria in huis heeft.
- ▶ Çavaria heeft nood aan extra kennis en expertise.
 - ▶ Het is belangrijk om eerst het huiswerk te maken als çavaria, we moeten niet van een wit blad vertrekken.
 - ▶ Çavaria wil daarnaast externe expertise inschakelen en betreffende organisaties/ personen ook voor vergoeden.

- ▶ Çavaria wil ook samenwerkingsverbanden met specifieke organisaties aangaan. Belangrijk dat deze samenwerkingsverbanden wederkerig zijn.
- ▶ Çavaria kan organisaties met kennis en expertise over specifieke intersecties ondersteunen met middelen of deze organisaties meenemen in het schrijven van projecten. Hierbij is het wel oppassen voor machtsverhoudingen; çavaria wil niet als dominante partner in een samenwerkingsverband optreden.

3. Aanpak

- ▶ Het is noodzakelijk om diepgaand te werken. Daarnaast moeten we ook naar de interne werking van çavaria kijken, zoals de tructuur, mechanisme, ...
- ▶ Kleine acties en laaghangend fruit plukken kan (parallel aan de diepgaande aanpak)
 - ▶ Zolang het geen excuus is om de oefening grondig aan te pakken
 - ▶ Om medewerkers geëngageerd te houden
 - ▶ Er mogen fouten gemaakt worden
 - ▶ Uitwisseling en dialoog tussen medewerkers over zowel kleine acties als diepgaande aanpak faciliteren en stimuleren
- ▶ We moeten niet per se voor alle thema's de lat even hoog leggen. In de loop van het proces moeten we het ambitieniveau per thema of intersectie bepalen, a.d.h.v. reeds aanwezige kennis en expertise, mogelijke partnerschappen en andere geïdentificeerde opportuniteiten

4. Chronologie

- ▶ We kiezen ervoor alle thema's tegelijkertijd op te nemen. Daar identificeren we wel duidelijke fases per thema. Link met het maturity model voor bedrijven om op verschillende stappen aan seksuele en gender diversiteit te werken.
- ▶ Het kan zijn dat we elk jaar iets meer op 1 intersectie focussen. Dit wordt bepaald in de loop van het proces.
- ▶ Duidelijke interne en externe communicatie hierover is nodig. Gevaar van imago van pretentie: als we kleine stapjes nemen dan moeten we niet communiceren dat çavaria in-eens op een volledig interculturele of intersectionele manier werkt.

OVERZICHT ACTIES 2021

209. Werkgroep intersectionaliteit vormen. (1 plan van aanpak)

- ▶ We gaan een werkgroep intersectionaliteit vormen. Deze werkgroep coördineert de aanpak binnen de organisatie met als doel het mainstreamen van intersectionaliteit in de werking van çavaria.
- ▶ De werkgroep intersectionaliteit definieert en bakent de intersecties af. Deze afbakening wordt op een degelijk manier onderbouwd. Alle medewerkers worden uitgenodigd om input te geven voor deze oefening. De resultaten van de oefening worden gedeeld met alle medewerkers binnen çavaria.
- ▶ De werkgroep intersectionaliteit organiseert minstens 3 kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau. Een basisvorming over wat intersectionaliteit is voor alle medewerkers behoort tot de mogelijkheden. *(zie ook acties in voorgaande SD's, zo wordt er*

een intersectionele bril gehanteerd bij de werking en de organisatie van activiteiten doorheen de gehele werking.)

► De werkgroep gaat in samenwerking met de deelteams op zoek naar strategische partnerschappen om de intersectionele aanpak te implementeren. *(zie ook acties in voorgaande SD's, zo wordt er een intersectionele bril gehanteerd bij de werking en de organisatie van activiteiten doorheen de gehele werking.)*

210. Online platform voorzien voor uitwisseling rond intersectioneel werken voor medewerkers van çavaria en de regenbooghuizen. (1 platform/kanaal)

De uitwisseling wordt gerealiseerd via een werkgroep/kanaal binnen Microsoft Teams om voldoende informatie te kunnen laten doorstromen naar de regenbooghuizen. In eerste instantie gaat die uitwisseling tussen personeel en betrokken gelijke kansen medewerkers actief in de regio.

211. Mapping van bestaande kennis, expertise en contacten çavaria over de verschillende intersecties (leeftijd, gender, beperking, etniciteit, socio-economische situatie), bv. nota toegankelijkheid evenementen, draaiboek rond armoede, nota etniciteit, (1 overzichtsdokument)

Om te voorkomen dat we bestaande kennis en samenwerkingsverbanden over het hoofd zien, maken we een overzicht van de expertise, tools en contacten die we in huis hebben. Op basis daarvan identificeren we de lacunes en mogelijkheden om de bestaande intersectionele aanpak te optimaliseren.

212. Middelen begroten voor vergoedingen voor kennis en expertise i.h.k.v. intersectioneel werken op een gelijkwaardige manier. (1 begroting)

De werkgroep intersectionaliteit begroot de nodige middelen voor het realiseren van een intersectionele aanpak.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
▶ 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.	▶ 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		   

OVERZICHT ACTIES 2021

Omdat we in 2021 extra willen inzetten op intersectionaliteit én omdat we als netwerkorganisatie willen werken, zijn er verschillende acties die betrekking hebben op O.D. 6.2 verwerkt onder de andere strategische doelstellingen doorheen het jaarplan. Op die manier kunnen we onze intentie waarmaken en zorgt dit voor een organisatie brede aanpak.

213. Verenigingen en çavaria stimuleren om te werken aan toegankelijkheid naar LGBTI+-personen op het kruispunt met etniciteit. (1 plan van aanpak.)

In 2020 werd een samenwerking aangegaan met Les Identités du Baobab en Massimadi onder de vorm van een project. Uit dit project zullen er enkele tools en concrete acties vloeien die zich bevinden op het kruispunt LGBTI en etniciteit. De tools en acties zullen we implementeren in de werking van çavaria.

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.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► Informatie over internationale werking van çavaria staat online beschikbaar. ► 50% van de verenigingen is betrokken geweest bij internationale solidariteit.	► Focusgroep geïnteresseerde vrijwilligers ► Communicatie over concrete internationale projecten ► Concrete solidariteitsacties met de beweging organiseren		

OVERZICHT ACTIES 2021

214. Informatie en uitwisselings-moment met lidverenigingen over çavaria internationaal. (Minstens 1 moment)

Çavaria informeert haar lidverenigingen op een transparante wijze over haar internationale werking die tegelijk de veiligheid van haar buitenlandse partners garandeert. Daartoe wordt een fysiek of virtueel uitwisselingsmoment georganiseerd.

215. Opbouw expertise over dekolonisering van communicatie. (Minstens 1 leermoment/rapport/...)

We erkennen het (neo-)koloniserend karakter van ontwikkelingssamenwerking en streven binnen deze realiteit naar een respectvolle communicatie over onze internationale werking. Dit door kennis op te bouwen over dekolonisering van communicatie.

216. Actieve deelname aan internationale structuren: ILGA-Europe (en ILGA-World); zie ook bij S4 "rechten". (Min. 2 deelnames)

In het kader van internationale benchmarking en expertise-uitwisseling neemt çavaria met een aantal personeelsleden en vrijwilligers deel aan internationale conferenties. Çavaria geeft hierbij inhoudelijke input of workshops waar relevant en nemen interessante voorbeelden en aanbevelingen mee terug voor de werking in Vlaanderen.

We zetelen sinds 2019 in het bestuur van ILGA-Europe en ILGA-World, waardoor we nauw betrokken zijn bij de strategische planning op dit niveau.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► Jaarlijks minstens 2 acties mee ondersteunen	119. Onderschrijven open brief 120. Meelopen in manifestatie 121. Campagne delen		

OVERZICHT ACTIES 2021

217. çavaria ondersteunt buitenlandse LGBTI-organisaties in hun werk. Hierbij hanteren de medewerkers van çavaria internationaal een intersectionele aanpak: (Min. 3 kennisdelingmomenten.)

- Actief participeren in interne inventarisatieoefening over kennis en materiaal m.b.t. intersectionaliteit binnen çavaria
- Deelnemen aan kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau
- Ontwikkelen van instrumenten ter implementatie van intersectionele visie
- Delen van çavaria's doelstelling om intersectioneel te werken
- Kennisdeling over eigen ervaringen en materialen voor een intersectionele aanpak

218. We delen campagnes van partnerorganisaties via onze kanalen. (Vraaggestuurd)

Op regelmatige basis vragen partnerorganisaties ons om hun campagne mee te verspreiden via onze eigen çavaria kanalen. Dat kan gaan over campagne's waar we actief aan hebben meegewerkt, maar ook over campagne's waar çavaria niet zelf in betrokken was, maar die wel relevant zijn voor onze doelgroep.

Enkele voorbeelden hierbij zijn: VLESP (werelddag suïcidepreventie), Baas Over Eigen Hoofd (al wat we delen), Wel Jong Niet Hetero (rainbow radio), Vluchtelingenwerk Vlaanderen (de Geluksbrenners), Paars.today (Paars actie), Awel (#moeilijkinuwkot)...

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
► Minstens met 5 minderheidsorganisaties of maatschappelijke bewegingen structureel overleg.	► Lidmaatschap en overleg met de Vrouwenraad ► Structureel overleg met Minderhedenforum ► Samenwerking met ella of Rosa in het onderwijs		

OVERZICHT ACTIES 2021

219. Structurele deelname platformen andere belangenbehartigers (Min. 3 platformen)

We zijn lid of nemen deel aan verschillende platformen;

- Nederlandstalige vrouwenraad (NVR)
- 11.11.11
- ARGO
- IGVM
- Unia (en Myria)
- ...

220. Financiering zoeken voor het opzetten van een consortium wat betreft de opkomende anti-LGBTI beweging. (1 project ingediend)

Çavaria werkt niet op een eiland en heeft relevante bondgenoten nodig in deze gemeenschappelijke strijd. 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 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 consortium vormen om de invloed van de anti-LGBTI beweging tegen te gaan.)

Als çavaria moeten we waakzaam zijn voor de invloed van de anti-LGBTI beweging. We geloven dat we hiervoor bondgenoten moeten betrekken om meer impact te kunnen hebben en solidair te kunnen optreden.

De **ideale voortrekker** van een **consortium** zou het nog op te richten mensenrechteninstituut zijn gezien de invloed op verschillende doelgroepen in de maatschappij, waarvan LGBTI-persoon er één zijn. Naast het ideale scenario identificeren we de **federale overheid of de Vlaamse GK-admi-**

nistratie als mogelijke trekker van dit consortium.

Realistisch gaan we ervan uit dat er ergens een systematisch overleg opgericht wordt. Waarbij çavaria de **focus kan behouden op de LGBTI-doelgroep**. Gezien de sense of urgency van dit thema zal çavaria het eerste initiatief proberen nemen om de mogelijkheden van een eventueel consortium te bekijken samen met relevante partners. Dit doen we door extra financiering te zoeken om dit te kunnen waarmaken. Deze actie kunnen we enkel realiseren mits extra middelen.

Extra 4.7. : kwalitatieve organisatie uitbouwen.

221. Vrijwilligersbeleid: zorgen voor continuïteit in het vrijwilligersbeleid. (1 overleg)

- i. De verantwoordelijke personeelsbeleid is ook verantwoordelijk voor het opvolgen en coördineren van het vrijwilligersbeleid.
- ii. Teamleden zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van hun eigen vrijwilligers
- iii. De teamleden die met vrijwilligers werken, komen min. 1 keer per jaar samen in een overleg over vrijwilligersbeleid

222. Personeelsbeleid: cavarria heeft een goed uitgewerkt personeelsbeleid (opvolging rapporten)

- a. Team HR werkt rond personeelsbeleid: team HR bestaat uit coördinatie (verantwoordelijke personeelsbeleid) en preventieadviseur. Vertrouwenspersonen geven input en feedback.
- b. De aanpak om de werkdruk te verminderen en ter preventie van burn-out wordt verder uitgewerkt en geïmplementeerd
- c. Dienst Preventie en bescherming op het werk: waakt erover dat de medewerkers in veilige omstandigheden kunnen werken, zowel thuis als op kantoor. De nodige preventiemaatregelen ter preventie van Corona blijven gehandhaafd. (1 rapport per jaar.)
- d. Divers medewerkersbeleid
- e. In het kader van psychosociaal welzijn kunnen teamleden terecht bij 2 interne vertrouwenspersonen
- f. Psychosociale risicoanalyse gebeurt door IDEWE, de aanbevelingen die uit de analyse komen worden opgevolgd. (Min. 1 aanbeveling per jaar.)
- g. Er wordt gewerkt aan het bevorderen van het groepsgevoel, en van de verbondenheid tussen collega's over de teams heen. Door de coronacrisis en het thuiswerken is daar extra aandacht voor nodig.
- h. Personeels- en loonadministratie gebeurt in samenwerking en overleg met SD Worx en Sociare

223. ICT-communicatie (1 IT helpdesk)

- i. Ondersteuning bij de websites en online databank (onderhoud systeem, toevoegen gebruikers, ondersteuning bij invoergegevens, webforms, inschrijvingen en registratie events,...)
- j. Interne communicatie: ondersteuning bij de interne communicatie via Microsoft Teams en Sharepoint.
- k. Telefonie: telefooncentrale in de cloud implementeren, beheer gsmabonnementen en -contracten
- l. Hardware: zorgen voor de gepaste tools (server, laptop, smartphone, headset,...) voor het team en het onderhoud daarvan
- m. Inzetten op cyberbeveiliging.

224. Cyberbeveiliging: Assessment maken van de initiatieven die we momenteel al nemen en welke acties we kunnen nemen om mogelijke verbeteringen aan te brengen. (1 assessment)

We laten de veiligheid van onze (open source) online data testen door externe partners maar zetten alvast in op extra beveiliging via het regelmatig (verplicht) aanpassen van de paswoorden en de activatie van 2FA (Two Factor Authentication).

225. Cyberbeveiliging: We zorgen voor een pentest om de aanwezige beveiliging te testen. (1 pentest)

We zetten in het algemeen versterkt in op digitale veiligheid, gezien de technologische evoluties en maatschappelijke druk van anti-LGBTI-groeperingen. We checken dit ook met team internationaal.

226. Financieel beleid optimaliseren. (1 update van beleid) `

- n. De boekhouding zal verder geprofessionaliseerd worden (nl. meer digitalisering, betere analytische boekhouding, liquiditeitsplan,...). Het budget zal opgesteld worden in vorm die direct te vergelijken is met de boekhouding (vb budgetmodule uit de boekhoudsoftware)
- o. Tussentijdse afsluiting zal minimaal cijfers geven per 30/6/2021 en indien mogelijk ook per 31/10/2021 om een vergelijking te maken met het budget.
- p. Subsidies
 - i. In 2021 zullen we stappen zetten om het proces van subsidieaanvragen efficiënter te laten verlopen door volgende zaken structureel in te bedden
 - 1. Er wordt standaard een intakegesprek ingepland met de 'verantwoordelijke subsidiedossiers' bij de start van het schrijven van een nieuw project.
 - 2. Er wordt bij (nieuwe) subsidie-aanvragen voldoende voorbereidingstijd voorzien en er wordt een duidelijke planning en taakverdeling afgesproken. , .
 - 3. Er worden standaardformuleringen ter beschikking gesteld met teksten die vaak in een subsidieaanvragen terugkomen (bv. Hoe communiceren we, wie is çavaria, geschiedenis,...):
 - ii. Lopende subsidiedossiers zullen tussentijds ook geëvalueerd (afgerekend) worden en tijdens een vergadering met de betrokkenen besproken worden (zowel financieel als inhoudelijk)

227. Fundraising: implementatie fundraisingsplan (min. 2 acties)

Op basis van het fundraisingsplan 2021-'25 worden minimaal 2 acties opgezet om het nettoresultaat structureel te verhogen.

228. Logistiek management kwalitatief uitbouwen. (1 bevraging + analyse)

- q. Mobiliteit: we hebben aandacht voor het verminderen van onze ecologische voetafdruk, verplaatsen ons zoveel mogelijk met het openbaar vervoer, (deel)

fietsen, en indien nodig met autodelen.

- r. Gebouw Gent/Antwerpen: actie; çavaria voorziet kwaliteitsvolle werkplekken
 - i. Actie: bevraging team over verschillende aspecten; mobiliteit, gebouw, thuiswerkfaciliteiten
- s. Materiaalbeheer: er is een performant overzicht
- t. Werkplek/evenementplek
 - i. (Impact corona) hoe kunnen we veilig samenkomen wat werk en activiteiten (bv. T-day, AV) betreft?
 - ii. Hoe creëren we toch nog voldoende betrokkenheid als we het online moeten organiseren? Toegankelijkheid en interactiviteit blijven belangrijk.
 - iii. Hoe zorg je voor digitale veiligheid? Enerzijds via cybersecurity, maar ook de herkenbaarheid van mensen op een scherm (vs anonimiteit)?
 - iv. Combinatie van fysieke en digitale ontmoeting?
- u. Webshop: we breiden de webshop uit met meer regenbooggadgets. We onderzoeken om de afhandeling van de bestellingen uit te besteden.

4.8. : Regionale gelijkekansenwerking uitbouwen.

1 GEMEENTELIJK REGENBOOGBELEID

Het implementeren van een gemeentelijk regenboogbeleid is een structurele manier om de gelijke kansen van holebi's, transgender en interseks personen te stimuleren. De regionale huizen streven naar een dergelijk beleid op 2 manieren: enerzijds sensibiliseren ze via de IDAHOT¹-campagne alle gemeentebesturen om stil te staan bij hun regenboogbeleid en de uitstraling die ze hebben naar hun burgers. Anderzijds zorgen ze voor extra overleg met en ondersteuning van die gemeentebesturen die zich engageren voor het realiseren van een meer inclusief beleid binnen hun gemeente (vb. implementeren van genderneutrale taal, het wegwerken van administratieve ongelijkheid, opleidingen voor gemeente- en OCMW-personeel,...). Daarvoor vertrekken ze vanuit het inhoudelijk werk dat çavaria realiseert i.v.m. lokale besturen. Voor meer specifieke vorming en begeleiding wordt doorverwezen naar het aanbod van KLIQ.

In 2020 analyseerden we de data die in 2019 opgevraagd werden bij de gemeenten. We maakten een indeling van de gemeenten op basis van de mate waarin ze bezig zijn met een gemeentelijk regenboogbeleid (zie ook <https://www.stemmen2018.be/>).

Op basis hiervan ontwikkelden we per regio een strategie om gemeenten gericht te bereiken en ondersteunen in hun beleid (vb. investeren in een regenboognetwerk, eerder richten op centrumgemeenten, eerder richten op 'startende' gemeenten, ...).

In 2021 kunnen we op basis van voorgaande research per regio gericht een gemeentelijk regenboogbeleid verder stimuleren en in gesprek gaan met lokale overheden om te informeren en gericht te kunnen ondersteunen waar nodig. (Min. 3 lokale overheden gericht ondersteunen per regio.)

Doelstelling	Indicator	Concreet
Inspanningsverbintenis: we gaan in gesprek met alle Vlaamse gemeentes om hen te overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hijsen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfobie.	<u>Inspanningsverbintenis:</u> de maanden voorafgaand aan de IDAHOT-campagne gaan we in gesprek met alle Vlaamse gemeentes om hen te overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hijsen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfobie. <u>Output:</u> 98% van de gemeentes neemt deel. Met de weigeraars wordt een gesprek aangegaan.	Overzicht van de gemeentes, data van contactname, mate van deelname aan de actie + bij weigering datum en verslag van het gesprek.
We gaan in gesprek met lokale overheden om gericht te kunnen ondersteunen. (Op basis van het strategisch document opgesteld in 2020.)	Er zijn min. 3 gesprekken per regio met lokale overheden om op maat te ondersteunen.	1 overzichtsdocument per regio met concrete ondersteuningsacties.

2 LOKALE EN REGIONALE INSTELLINGEN ONDERSTEUNEN BIJ HET REALISEREN VAN EEN GENDERINCLUSIEVE WERKING

Niet enkel de lokale besturen zijn partners waarmee we wensen samen te werken in het realiseren van een regenboogvriendelijk klimaat in Vlaanderen. Ook samen met culturele, sociale, educatieve,... instellingen willen we zorgen voor veranderingen ten voordele van holebi's, transgender en intersekse personen in Vlaanderen. Hierbij denken we aan scholen, musea, toneelhuizen, zorgvoorzieningen, enzoverder.

Bovendien beogen we hier een effect mee op 2 domeinen: het bevordert niet enkel het algemeen welbevinden van holebi's, transgender en intersekse personen maar heeft ook een sensibiliserende rol naar anderen toe, zoals bv. een ticketingservice waar de keuzes niet enkel beperkt zijn tot 'me-neer' en 'mevrouw', of een genderinclusief toilet in een museum. In 2019 werd een omgevingsanalyse gemaakt. In 2020 werkten we hierop verder en voorzien we in 2021 om hier blijvend mee aan de slag te gaan. Dit doen we door deze instellingen specifieke expertise aan te bieden in samenwerking met KLIQ.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Lokale en regionale (culturele, educatieve, sociale,...) instellingen ondersteunen bij het realiseren van een genderinclusieve werking door expertise te verhogen.	Minstens 1 lokale of regionale instelling per regio krijgt een training op maat.	Overzicht van de instellingen en het onderwerp van de gegeven training.

3 ZICHTBARE LOKALE EN REGIONALE AANWEZIGHEID

a. Regenbooghuizen

De 5 regenbooghuizen hebben een sterke meerwaarde op vlak van lokale en regionale aanwezigheid, en dit zowel naar de achterban als naar potentiële partners toe. Het feit dat men nooit verder moet reizen dan de provinciegrenzen om een regenbooghuis te bereiken, is een sterkte. Bovendien is elk regenbooghuis herkenbaar in het straatbeeld, waardoor ze ook een bewustmakende functie opnemen. Hier zetten we verder op in.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Zichtbaarheid creëren door aanwezigheid van regionale huizen	5 regionale regenbooghuizen	Overzicht van contactgegevens + foto van de regenbooghuizen

b. Zichtbaarheid lokale holebi-, transgender- en intersekseverenigingen

De regenbooghuizen spelen een rol bij de bekendmaking van verenigingen naar hun doelgroep toe. Dit doen ze via verschillende gelegenheden, zowel in het huis zelf als bij evenementen op andere locaties. Ook voorzien ze een zichtbare plek op hun website voor informatie over en contact-

gegevens van de verenigingen.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Blijvend inzetten op de zichtbaarheid van lokale holebi-, transgender- en intersekseverenigingen	De regenbooghuizen garanderen een continue zichtbaarheid van de lokale holebi-, transgender- en intersekseverenigingen via hun website en via een folder (hetzij met een oplijsting van de verenigingen, hetzij met een link naar meer info) die beschikbaar is in het huis en bij externe gelegenheden.	Webpagina, folder, oplijsting van gelegenheden waar de folder beschikbaar is/was.

c. Lokale en regionale sensibiliserende acties organiseren

We zetten in op sensibiliserende acties om de thema's waar we rond werken onder de aandacht te brengen van het grote publiek. Het is mooi om te zien dat dit ook verbindend werkt voor mensen binnen de doelgroep zelf en mensen versterkt. Dit zijn ofwel volledig lokale of regionale acties, ofwel deelnames aan Vlaamse acties die een lokale of regionale invulling krijgen.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Lokale en regionale sensibiliserende acties organiseren	We organiseren 10 sensibiliserende acties in Vlaanderen. Dit zijn ofwel volledig lokale of regionale acties, ofwel Vlaamse acties die een lokale of regionale invulling krijgen.	▶ Titel, doelstelling en datum van de actie ▶ Promo van de actie ▶ Foto/beeld van de actie ▶ Geschatte aantal bereikte personen of exacte aantal deelnemers

d. Samen met partners complementaire streekgebonden infopunten realiseren

In 2018 werd een netwerk van streekgebonden infopunten uitgebouwd. Holebi's, transgender en intersekse personen kunnen zo in hun eigen streek terecht voor informatie en onthaal. In 2019 lag de focus op kwaliteitsverbetering. In 2020 legden we de focus op bekendmaking van deze infopunten. Uit de evaluatie bleek immers dat de infopunten nog te weinig gekend zijn bij de doelgroep. In 2021 consolideren we de bestaande samenwerkingen en blijven we alert voor nieuwe samenwerkingen of mogelijkheden.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Bekend maken van de streekgebonden infopunten bij de doelgroep.	De streekgebonden infopunten zijn gemakkelijk terug te vinden op de websites van de regenbooghuizen.	De locaties van de infopunten staan duidelijk op de websites van de regenbooghuizen vermeld.

4 ZICHTBAARHEID IN DE REGULIERE MEDIA

Als regenbooghuis is het belangrijk om zichtbaar aanwezig te zijn in de reguliere media. Enerzijds willen we hiermee een hand uit steken naar de doelgroep en partners, en tonen waar het huis mee bezig is. Anderzijds is het ook belangrijk om mee de publieke opinie vorm te geven door in te spelen op de actualiteit in de vorm van een persmededeling, een mediagenieke actie of het delen van opinies.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Inspanningsverbintenis: de regenbooghuizen zijn zichtbaar aanwezig in de reguliere media.	<u>Inspanningsverbintenis</u> : minstens 10 keer in de reguliere media vermeld worden met eigen acties of reacties op de actualiteit	▶ Overzicht van onderwerp, datum en medium ▶ Indien mogelijk een kopie van/link naar het medium.

5 LAAGDREMPELIG AANSPREEKPUNT EN EXPERTISECENTRUM IN ELKE REGIO

De regionale huizen zijn een laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum, waar holebi's, transgender en intersekse personen en hun omgeving, individuen en maatschappelijke actoren terecht kunnen voor onthaal, informatie en advies. Dit vertaalt zich in initiatieven zoals een bibliotheek of mediatheek, een onthaalwerking, het beantwoorden van vragen (telefonisch of via mail), enz.

Uit de evaluatie in 2019 bleek dat er nog te weinig geweten is dat er in elke provincie een regenbooghuis actief is. In 2020 deden we een gemeenschappelijke campagne om dit bekend te maken. In 2021 speelt elk huis verder in op de specifieke noden in de regio (vb. eerder extra bekendmaking voor de eigen doelgroep, of eerder richting eerstelijns hulpverleners, ...).

a. Profileren als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum

Doelstelling	Indicator	Concreet
De regionale huizen profileren zich naar het ruime publiek als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum.	Elk regionaal huis heeft een flyer en site waarop ze zich als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum profileren.	Per huis de url van de site + pdf van de flyer.
We maken bekend dat er in elke provincie een regenbooghuis is.	We doen 1 specifieke actie per regio.	1 actie/regio

b. Kwalitatieve informatie en doorverwijzing

De huizen zorgen enerzijds voor een basisaanbod aan up-to-date informatief materiaal voor en over zowel holebi's, transgender en intersekse personen in het algemeen, als meer specifiek met betrekking tot de meer kwetsbare deeldoelgroepen (bi+, trans personen, vrouwen,...). Door het feit dat die informatie op regelmatige basis toegankelijk en zichtbaar aanwezig is in het huis, is het erg laagdrempelig: men hoeft zelfs niemand aan te spreken om toegang te krijgen tot deze informatie.

Daarnaast kan men, hetzij op afspraak, hetzij vrij toegankelijk tijdens openingsuren, meer gepersonaliseerde informatie, advies en/of doorverwijzing op maat bekomen.

Doelstelling	Indicator	Concreet
De regionale huizen garanderen een mogelijkheid tot advies, informatie en/of doorverwijzing op maat.	In elke regio is er een werking waarbij men (min. op afspraak) terecht kan voor informatie, advies of doorverwijzing.	Per regio een omschrijving van deze werking.
Elk regionaal huis voorziet een basisaanbod aan informatief materiaal dat op regelmatige basis toegankelijk is.	In elk regionaal huis is informatief materiaal (folders, brochures, ev. boeken,...) beschikbaar (minimaal ter inzage), dat op regelmatige basis toegankelijk is.	Per huis een overzicht van het informatief materiaal + momenten van beschikbaarheid.

6 THEMA'S EN DOELGROEPEN

De sterk lokale en regionale inbedding van de regenbooghuizen zorgt ervoor dat ze kunnen inspelen op contextspecifieke noden en mogelijkheden. Elk regenbooghuis bepaalt o.b.v. die noden en/of kansen een thema (zoals geweld, superdiversiteit, seksuele gezondheid,...) of een doelgroep (hetzij een deeldoelgroep, hetzij een andere doelgroep waarmee verbinding gemaakt wordt), waarrond ze werken. Een thema kan ook meerdere doelgroepen verbinden. Om de sterktes en mogelijkheden van de diverse huizen en hun contexten te benutten, bepaalt elk huis op regionaal niveau op welk thema of doelgroep men wil inzetten. Tegelijk kiezen we als lerende organisatie voor het elkaar verrijken en stimuleren via uitwisseling over de huizen heen. Als meerdere huizen voor eenzelfde thema of doelgroep kiezen, wordt er uiteraard samengewerkt om een zo groot mogelijke impact te realiseren.

Doelstelling	Indicator	Concreet
De huizen zetten in op één thema of één doelgroep per regio per jaar.	Per regio is er een werking rond 1 thema of rond 1 doelgroep.	Per regio: Naam doelgroep of thema + omschrijving werking + bereikte resultaten.
Huizen die rond hetzelfde thema of dezelfde doelgroep werken, stemmen in het begin van het jaar af over kennisdeling en samenwerking.	Organisatie van uitwisselingsmoment begin 2021.	1 uitwisselingsmoment begin 2021
Inspanningsverbintenis: Huizen die rond hetzelfde thema of doelgroep werken zetten een concrete samenwerking op.	Minstens 2 concrete samenwerkingen.	Minstens 2 concrete samenwerkingen tussen huizen

7 VERSTERKEN VAN DE DOELGROEP

Het werken aan gelijke kansen wordt versterkt en mee uitgedragen door onze achterban, de LGBT-TI-personen in Vlaanderen. Om hen te empoweren om zélf ook op te komen voor gelijke rechten, zetten we in op het versterken van de individuele holebi's, transgender en intersekse personen. Dit doen we door het creëren van mogelijkheden tot ontmoeting, zodat men in een veilige en informele sfeer aan zelfontplooiing en versterking van de identiteit doet. Dit zijn sleutelementen in het opkomen voor de rechten van zichzelf en de anderen.

Die ontmoeting realiseren we via 2 sporen: elk huis organiseert initiatieven waarbij holebi's, transgender en intersekse personen elkaar kunnen ontmoeten. Voor sommige personen is dit echter hoog-

drempelig. Daarom organiseren de huizen een onthaalwerking waarbij iemand op een ongedwongen en informele manier een eerste contact kan leggen met iemand van de regionale werking.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Organiseren van ontmoeting met als doel empowerment van holebi's, transgender en intersekse personen.	Elk huis onderneemt hiertoe minimaal 1 actie.	Overzicht + omschrijving van de acties.
De regionale huizen garanderen via de onthaalwerking een laagdrempelig eerste-lijnscontact.	Elke regio garandeert een onthaalwerking.	Omschrijving van de onthaalwerking.

8 FEEDBACK EN INPUT LEVEREN OVER LOKALE EN REGIONALE BEKOMMERNISSEN

De regenbooghuizen geven input en feedback over lokale en regionale bekommernissen door aan çavaria. De huizen houden mee de vinger aan de pols van de lokale holebi-, transgender- en interseksegemeenschap, signaleren eventuele problemen op het werkveld en suggereren eventuele oplossingen of denkpistes.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Feedback en input leveren binnen de kanalen van çavaria	Op vraag van çavaria geven de huizen input.	Overzicht van de kanalen en vragen tot input.

9 TOEGANKELIJKHEID

a. Toegankelijkheid regionale sites

Toegankelijkheid en leesbaarheid zijn een belangrijk criterium voor de publieke media. De regionale huizen zetten in 2018 de eerste stappen om het anysurfer-label te behalen door het opstellen van een plan van aanpak. In 2019 werden verdere stappen ondernomen. De doelstelling is om in 2021 voor elk huis het label te behalen.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Inspanningsverbintenis: Toegankelijkheid regionale sites verhogen	Anysurfer-label	Elk regionaal huis heeft het anysurfer-label.

b. Informeren over publieksgebruik sociale media

We informeren de subsidiërende overheid over de wijze waarop het publiek de website(s) en belangrijke sociale media raadpleegt aan de hand van een jaarlijkse rapportage.

Doelstelling	Indicator	Concreet
De overheid informeren over de wijze waarop het publiek de website en het belangrijkste sociale medium in de regio raadpleegt	Een rapport per regio	▶ Een Google Analytics rapport ▶ Een rapport van Facebook (of indien relevant een ander sociaal medium)

c. Toegankelijkheid van de activiteiten van het huis

Naast online toegankelijkheid is het belangrijk dat de huizen werken aan fysieke toegankelijkheid of aangeven welke activiteiten wel of niet fysiek toegankelijk zijn.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Het publiek informeren over mate van toegankelijkheid van (activiteiten van) regionale huizen	De mate van toegankelijkheid communiceren + ingaan op bezorgdheden en vragen rond toegankelijkheid.	▶ Communicatie over toegankelijkheid van het huis ▶ Communicatie over activiteiten van het huis op externe locaties. ▶ Communicatie over toegankelijkheid ivm. Covid-19.

d. Drempels i.v.m. andere uitsluitingsgronden (etniciteit, gender, inkomen, gezondheid, etc.) binnen de regenbooghuizen verminderen.

De regionale huizen willen verder gaan dan het werken rond fysieke toegankelijkheid. Elke regio definieert 1 bepaalde uitsluitingsgrond waarrond men actie wil ondernemen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te stimuleren. Dit kan een bepaald kenmerk zijn (zoals etniciteit of gender) maar men kan ook kiezen voor een meer overkoepelend thema, zoals taalgebruik. Taal kan immers een drempel zijn voor meerdere doelgroepen, zoals mensen die het Nederlands weinig machtig zijn, mensen met een mentale beperking... Door in te zetten op een toegankelijk taalgebruik, komen we tegemoet aan een bezorgdheid van meerdere doelgroepen.

Om te kunnen inspelen op de noden binnen de verschillende regio's, en op de kansen die zich voordoen (bv. mogelijkheden tot samenwerking met andere regionale partners), bepaalt elk regionaal huis zelf de uitsluitingsgrond waarrond men wil werken. Uiteraard is het mogelijk om met meerdere huizen samen rond 1 thema te werken en de krachten hierin te bundelen.

In 2019 werd een analyse uitgevoerd. In 2020 werkten we verder op basis van deze analyse en willen we dit in 2021 verder kunnen consolideren zodat we kunnen werken aan een duurzame verankering van de gekozen uitsluitingsgrond binnen de werking.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Via concrete acties de drempels m.b.t. een uitsluitingsgrond verminderen.	Per regio een uitsluitingsgrond selecteren en hier min. 1 actie rond ondernemen.	Omschrijving van de uitsluitingsgrond + motivatie van de keuze + omschrijving en motivatie van de aanpak.

10 SENSIBILISEREN ROND GENDERDIVERSITEIT

De regionale huizen brengen in hun eigen werking (in het huis zelf en/of via externe activiteiten die zij organiseren) genderdiversiteit onder de aandacht. We denken hierbij aan acties zoals genderinclusieve toiletten, genderinclusieve communicatie, diverse beeldvorming op flyers... Op die manier nemen ze een voorbeeldfunctie op.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Sensibiliseren rond genderdiversiteit door de regenbooghuizen	Elke regio onderneemt min. 1 actie om genderdiversiteit onder de aandacht te brengen.	Omschrijving van de acties

11 NETWERKING EN SAMENWERKING

Om een grotere impact te realiseren zetten we in op het samenwerken met andere organisaties rond gemeenschappelijke belangen. Hiertoe onderhouden we contacten met tal van regionale en lokale organisaties om gemeenschappelijke acties uit te werken, in dialoog te treden, inclusiever te werken, ...

Ook in 2021 willen we met minstens 5 bestaande of nieuwe regionale/lokale organisaties een structurele samenwerking aangaan.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Inspanningsverbintenis: bestaande en nieuwe contacten met regionale of lokale organisaties op een structurele manier uitbouwen.	<u>Inspanningsverbintenis:</u> In Vlaanderen gaan we met min. 5 bestaande of nieuwe regionale/lokale organisaties een structurele samenwerking aan.	Omschrijving van de organisaties en aard van de structurele samenwerking.

12 VERSPREIDING MATERIAAL OP LOKAAL NIVEAU

De regionale huizen zijn een interessante partner om producten van Team Gelijke Kansen te verspreiden tot op het lokale niveau. Dit doen ze zowel binnen het regionale huis als op externe standen.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Verspreiden producten tot op het regionale en lokale niveau	De huizen verspreiden de producten op vraag van GKV.	Overzicht van verspreide materialen en gelegenheden waarbij ze verspreid werden.

13 INTERNE WERKING

Deze samenwerking in het kader van de ad nominatim startte in 2018. Om op een goede manier samen te werken, organiseren we regelmatig overleggen, en is er online communicatie en uitwisseling. In 2020 organiseerden we een evaluatie van de samenwerking. In 2021 willen we aan de slag gaan met de gemaakte evaluatie om de samenwerking te verbeteren, aan te passen...

Doelstelling	Indicator	Concreet
Er zijn min. 6 overleggen per jaar	Er zijn min. 6 overleggen per jaar, waarvan een aantal met de personeelsleden en een aantal met de bestuurders.	Overzicht van de locaties en thema's van de overleggen.
Er is online uitwisseling en kennisdeling	We gebruiken Microsoft Teams om aan online uitwisseling en kennisdeling te doen.	Uitleg over het gebruikte platform en de manier waarop die ingezet wordt.
Organisatie van de samenwerking	Implementatie op basis van het evaluatietraject in 2020.	Uitgetekend implementatietraject met timing en beslissingsmomenten

