

JAARPLAN 2019: FOCUS OP WELZIJN EN GENDERINCLUSIEVE SAMENLEVING

ONTWERP AV 23 MAART 2019

Dit is een nota van cavaría vzw

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

Inhoudstafel

1	Leeswijzer	3
2	Over çavaria	6
2.1	Korte geschiedenis en statutair doel	6
2.2	Structuur	7
2.3	Subsidiëring	10
3	Missie	11
4	Strategische en operationele doelstellingen	12
4.1	Maatschappelijke actoren	12
4.2	Verhogen van fysiek en psychisch welzijn	15
4.3	Omgaan met superdiversiteit	18
4.4	Opkomen voor rechten	20
4.5	Toonaangevende speler	23
4.6	Lokale en regionale impact	24
4.7	Kwaliteitsvolle organisatie	29
5	BIJLAGE: TOELICHTING ACTIES 2019	32
1.	SD 1 - Maatschappelijke spelers	32
2.	SD 2 - Welbevinden	39
3.	SD 3 - Superdiversiteit	45
4.	SD 4 - Opkomen voor rechten	48
5.	SD 5 - Toonaangevende speler in communicatie, beleid en onderzoek ..	54
6.	SD 6 - Lokale nabijheid	58
7.	SD 7 - Kwaliteitsvolle organisatie	67

1 Leeswijzer

Een integraal beeld van de werking

Çavaria vzw is de enige Vlaamse koepel voor holebi's en transgenders. Dit wil zeggen dat een **ruime waaier van activiteiten** onder de koepelwerking 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, is dit hier niet het geval. Çavaria als koepelvzw is dus zowel een koepel van verenigingen en regenbooghuizen, een expertisecentrum voor de holebi- en (trans)genderthematiek, een vormings- en begeleidingsdienst en een hulpverleningslijn. Dit alles in één grote organisatie.

Dit vergt een **transparante structuur** met gescheiden teams (en bijhorende werkmiddelen vanuit diverse subsidiërende overheden) die elk verantwoordelijk zijn voor een deelwerking (zie structuur). De Holebifoon en KliQ zijn ondergebracht in een aparte vzw, maar geïntegreerd in de dagelijkse werking.

We kiezen ervoor om de doelstellingen weer te geven in een **integraal beleidsplan voor de hele koepelorganisatie**, 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.

Aanduiding doelstellingen

We werken met **symbooltjes** om aan te duiden wat een nieuwe doelstelling is, wat een voortzetting is van de bestaande werking en waar we de werking/doelstellingen verbreden/verder uitbouwen/een uitdaging aangaan.

! **nieuw**

= **verderzetting**

@ **verbreding, uitbouw, extra uitdaging**

Uitleg acties

Om de leesbaarheid en overzichtelijkheid van het document te verhogen, staan de acties in tabelvorm weergegeven. In bijlage kan je telkens een korte uitleg vinden, 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- en transgendermiddenveld bij de Vlaamse minister van Gelijke Kansen en wordt daarvoor ad nominatim gesubsidieerd. Dit 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 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 (welzijnsactoren, ngo's, bedrijven, ...) wordt vooralsnog niet structureel gevaloriseerd door de overheid. Çavaria richtte hiertoe de vzw KliQ op om tegen correcte kostenvergoeding of via projectsubsidies samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bewerkstelligen in de eigen sector.

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.

	= sociaal-culturele vereniging
	= Gelijke Kansen (ad nominatim per jaar)
	= onderwijs (projectsubsidie jaarlijks)
Eigen middelen / projectmiddelen	
	= welzijn
	= Europa

Terminologie

Als we spreken over holebi's en transgenders verwijzen we naar de doelgroep. Als we spreken over gender(identiteit) of seksuele oriëntatie verwijzen we naar de thematiek.

Doelgroep

- Holebi: Afkorting voor homo's, lesbiennes & biseksuelen.
- Transgender: Overkoepelende term voor travestie, transgenderisme, transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariantie.

Thematiek

- Gender: Letterlijk 'geslacht'. Wordt vooral gebruikt om te verwijzen naar de culturele, of sociale invullingen van mannelijkheid en vrouwelijkheid.
- Genderidentiteit: innerlijk gevoel van vrouw(elijkheid) en/of man(nelijkheid).
- Genderexpressie: het uiten van het innerlijk beleefde gendergevoel, via taal, kleding, gedrag, haartooi enzovoort.
- Seksuele oriëntatie: Seksuele voorkeur of (seksuele) geaardheid: romantische en/of seksuele aantrekking

Lijst van veelgebruikte afkortingen

- CAW (zie ook: SAW): centrum algemeen welzijnswerk; www.caw.be
- ECM: etnisch culturele minderheden
- LGBT+: Engelstalige afkorting voor holebi's en transgenders (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender)
- 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/>
- IDAHO(T): International day against homophobia (and transphobia)
- ILGA: 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

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

Ondertussen is veel bereikt op het vlak van rechten via wetgeving en zichtbaarheid. De verenigingen zijn in aantal toegenomen. De meeste hebben een werking die zich naar buiten richt. Heel wat verenigingen zijn toegankelijk voor iedereen. De Holebifederatie is sinds 1999 de officieel erkende vertegenwoordiger van het holebimiddenveld bij de Vlaamse minister van Gelijke Kansen. In 2003 werden de twee toepisen van de holebibeweging, de antidiscriminatiewet en de openstelling van het burgerlijk huwelijk, gerealiseerd. In 2005 werd de doelgroep transgenders expliciet opgenomen in de statuten. In 2009 werd de missie 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 officieel omgedoopt tot 'çavaria' met als baseline 'opkomen voor holebi's en transgenders'.

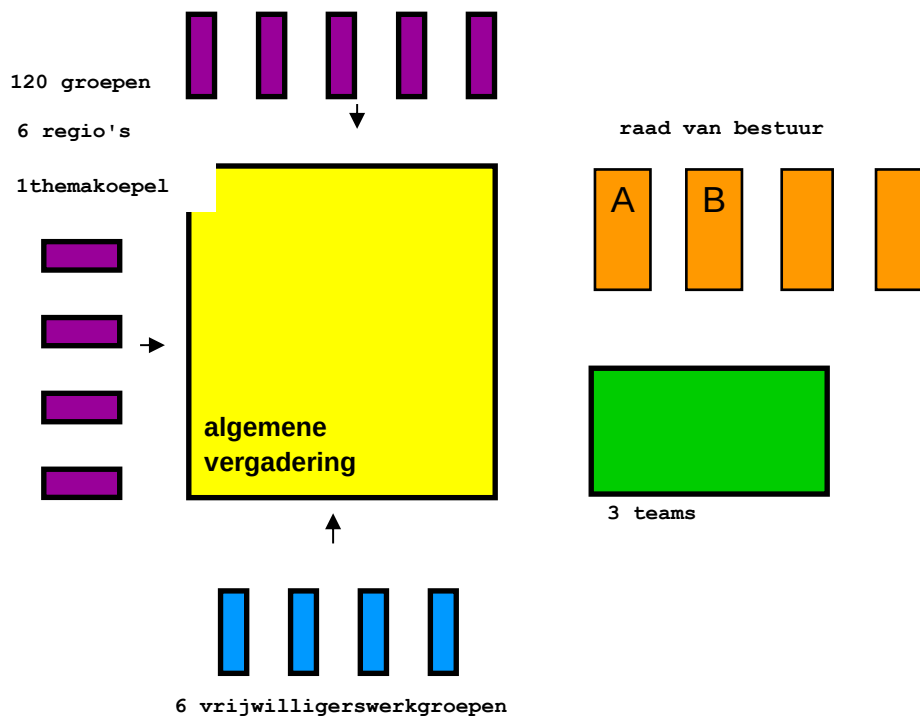
Hoewel de grote juridische eisen verwezenlijkt zijn, blijven heel wat holebi's en transgenders problemen ervaren in de dagelijkse praktijk. Op school, op het werk, tijdens vrijetijdsbeoefening, in een levensbeschouwelijke context, ... is holebi-zijn of transgender-zijn nog steeds niet vanzelfsprekend. Het wijkt immers af van de heersende hetero- en gendernormen. Maatschappelijke verandering is meer dan ooit het hoofddoel van de holebi- en transgenderbeweging.

Statutaire doelstelling

Çavaria is een koepelorganisatie van holebi- en transgendergroepen actief binnen de Vlaamse gemeenschap met als doel:

- a) het ijveren voor gelijke rechten en gelijke kansen voor homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenderpersonen;
- b) het behartigen van belangen en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenderpersonen;
- c) het verlenen van diensten, op vlak van holebi en gender, die de dienstverlening van het regionale en het lokale niveau aanvullen of overstijgen;
- d) het verzamelen en verspreiden van informatie over holebi en gender;
- e) het organiseren van sociaal-cultureel werk omtrent de thema's holebi en gender, en dit zowel naar de opdrachtgevende groepen, individuele personen, als derden;
- f) het bijdragen tot diversiteit en het doorbreken van rollenpatronen en heteronormaliteit.

2.2 Structuur



Algemene Vergadering

De Algemene Vergadering bewaakt de strategische planning. Alle aangesloten groepen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen hiervoor max. 5 leden afvaardigen.

Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur zorgt voor het uitstippelen van het inhoudelijk beleid (het beleidsvoorbereidend werk en het beleidsuitvoerend werk wordt door de teamleden gerealiseerd). Een financiële commissie en een personeelscommissie, aangeduid door de RvB, ondersteunen de coördinator bij het zakelijk beleid.

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

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

Team

Team Organisatie en team Communicatie: Dit team staat in voor de administratieve ondersteuning (personeels- en financiële administratie), de commerciële acties en fundraising, het onthaal en de permanentie, ICT en infrastructuur, en de vormgeving van publicaties. Daarnaast informeert en sensibiliseert çavaria de individuele holebi en transgender via diverse kanalen. ZiZo-magazine is het uithangbord van çavaria, op papier en online. De çavaria-site biedt context en achtergrondinformatie. Geregeld brengt çavaria brochures uit over een brede waaier aan thema's, zie

<http://shop.cavaria.be>. Çavaria is zeer actief op sociale media zoals facebook en twitter.

Team beweging en team lokaal

De bewegingsmedewerkers ondersteunen de holebi- en transgenderverenigingen door begeleiding, advies en vorming aan te bieden. Meer dan 95% van de Vlaamse en Brusselse holebi- en transgenderverenigingen zijn aangesloten. Team beweging staat ook in voor doelgroepenwerking en organiseert de Pride Week, en de Take Care campagne. Team lokaal wordt gevormd door de medewerkers van de regenbooghuizen.

Team inhoud: team beleid, team maatschappelijke vorming en begeleiding en team individuele hulpverlening

De beleidsmedewerkers doen aan politiek lobbywerk, informeren en bespelen de media, adviseren de overheid en leggen nationale en internationale contacten waar nodig. Het eisenplatform van de holebi- en transgenderbeweging is de basis voor die acties. De discriminatiemeldingen die behandeld worden door de Holebifoon versterken de motivatie. De onderwijsmedewerkers van çavaria integreren de holebi- en transgenderthematiek in het onderwijsveld; de KliQ-medewerker doen dit in de andere maatschappelijke sectoren.

Vrijwilligers

De teams worden ondersteund door gespecialiseerde vrijwilligerswerkgroepen: Expertennetwerk Politiek (bereidt inhoudelijk het lobbywerk voor), çavaria-ambassadeurs (events en fundraising), Redactie ZiZo (staat mee in voor de realisatie van het tijdschrift ZiZo en ZiZo Online), werkgroep T-Day (organisatie van netwerkevent T-Day), werkgroep bisexualiteit (sensibiliserende acties en netwerkevent BCurious), wg armoede en sociale uitsluiting (inclusie in de beweging) en de Holebifoon (zorgt voor de invulling van de onthaal- en infolijn). Ook de evenementen Pride.Be, L-day en Antwerp Pride, ondersteund door çavaria, hebben een ruime vrijwilligerskern. Daarnaast zetten heel wat 'losse' vrijwilligers hun beste beentje voor ter ondersteuning van Team organisatie (onder meer voor promotie, ICT, administratie, nieuwjaarsreceptie,..). Ze geven vormingen, helpen bij evenementen, ... Tot slot zijn ook de leden van de Raad van Bestuur niet te missen vrijwilligers.



Verenigingen, regio's en themakoepels

Aangesloten verenigingen

Eind 2016 zijn er 120 verenigingen aangesloten (waaronder 6 regio's en 1 thematische koepel Wel Jong Niet Hetero). Samen met de vrijwilligerswerkgroepen vormen zij de Algemene Vergadering van çavaria.

Zes regio's

In de jaren negentig van de 20e eeuw 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, is er de laatste jaren werk gemaakt van een verregaande **regionalisering**. Verenigingen komen binnen hun regio samen in een apart overleg dat ondersteund wordt door çavaria. De **regio's** vallen momenteel samen met de vijf Vlaamse provincies en het hoofdstedelijk gewest Brussel.

Elke regio heeft een regionaal overleg. Afgevaardigden van holebi- en transgenderorganisaties komen regelmatig samen om informatie uit te wisselen, beter samen te werken en een provinciaal holebi- en transgenderbeleid mee uit te bouwen. Het regionaal overleg situeert zich dus zowel binnen het sociaal-cultureel werk als binnen de gelijkedekansenwerking. De bewegingsmedewerkers van çavaria volgen dat overleg nauw op en verstrekken informatie en bijstand waar nodig. Sinds 2009 hebben de meeste regio's naast een overleg ook een ontmoetingsplaats: [Het Roze Huis](#) in Antwerpen (sinds 2000), [Casa Rosa](#) in Gent (2000), het [Regenbooghuis Limburg](#) in Hasselt (2012; voordien Het Nieuwe Huis (2000)), het [Regenbooghuis](#) in Brussel (2000), [Rebus](#) in Oostende (2009) en het [Holebihuis Vlaams-Brabant](#) in Leuven (2009). Elk regenbooghuis duidt vanaf 2018 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 zij mee het beleid en de financiering kunnen bepalen.

Om een regionale gelijkedekansenwerking te ontwikkelen en uit te voeren, werkt çavaria samen met eerder genoemde 5 Vlaamse regenbooghuizen. Als regionale partners kunnen zij inspelen op de specifieke regionale context. De aanwezigheid van een huis, zorgt ervoor dat er een regionaal aanspreekpunt is, zowel voor de LGBT+-community, als voor middenveldsorganisaties en overheden.



Themakoepels

In 2018 was er één formele themakoepel actief. Wel Jong Niet Hetero is al sinds 1994 actief en in 2002 erkend als koepel van jongerenverenigingen. Een aantal andere verenigingen komen ad hoc of structureel bijeen op eigen initiatief of op initiatief van çavaria (vb. sportoverleg, overleg ouderenverenigingen, ...).

2.3 Subsidiëring

Çavaria wordt door de Vlaamse overheid gesubsidieerd via verschillende kanalen. Een overzicht van de huidige situatie:

- ▶ Çavaria wordt sinds haar ontstaan continu gesubsidieerd voor het **sociaal-cultureel werk** dat ze verricht samen met haar opdrachtgevende verenigingen. Af en toe wordt ze bijkomend gesubsidieerd op projectbasis (vb. het interculturaliseringsproject binnen het participatiedecreet in 2009).
- ▶ Çavaria is officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebimiddenveld bij de Vlaamse minister van **Gelijke Kansen** en wordt ad nominatim gesubsidieerd. Daarnaast voert çavaria sporadisch projecten uit voor Gelijke Kansen in Vlaanderen. Ook de Holebifoon wordt vanaf 2018 erkend als ad nomenclatim gesubsidieerde organisatie.
- ▶ De Holebifoon ontvangt een beperkte subsidie voor zijn vrijwilligerswerking vanuit **Welzijn**. Af en toe wordt çavaria op projectbasis gesubsidieerd door Welzijn (vb. brochure 'oog voor seksuele identiteit' voor hulpverleners in 2009). KliQ vzw werkte het voorbije jaar aan een project m.b.t. woonzorgcentra.
- ▶ Çavaria geeft 'impulsen voor een holebibeleid in het **Onderwijs**' en maakt 'gender en seksuele diversiteit in het onderwijs' bespreekbaar. Hiervoor krijgt çavaria op jaarbasis respectievelijk een projectsubsidie en sinds 2013 een detachering.
- ▶ Çavaria neemt geregeld deel aan projecten met **Europese middelen** (vb. project Bleeding Love rond partnergeweld en intrafamiliaal geweld bij LBT-vrouwen).

3 Missie

Çavaria inspireert, stimuleert en ondersteunt verenigingen en individuen die opkomen voor een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie en genderidentiteit.

Ze streeft het welzijn na en komt op voor de rechten van homo's, lesbiennes, bi's en transgenders in alle aspecten van het dagelijkse leven.



4 Strategische en operationele doelstellingen

Inhoud

1	Maatschappelijke actoren	12
2	Verhogen van fysiek en psychisch welzijn	14
3	Omgaan met superdiversiteit	18
4	Opkomen voor rechten	20
5	Toonaangevende speler	23
6	Lokale en regionale impact	24
7	Kwaliteitsvolle organisatie	29

4.1 Maatschappelijke actoren



SD 1: Maatschappelijke actoren maken gebruik van het aanbod om te werken rond het kruispunt gender en seksuele identiteit.

! OD 1: Çavaria prikkelt jaarlijks minstens één maatschappelijke sleutelactor om te werken rond het kruispunt gender en seksuele identiteit door middel van een actie of campagne gericht op de specifieke sector of thema.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Jaarlijks minstens één actie of campagne	Vb. campagne gericht op ouderensector, campagne gericht op onderwijs	 Vlaanderen Is onderwijs & vorming Eigen middelen	 ÇAVARIA onderwijs 

Overzicht acties 2019

1	Disseminatieplan toeladers werkvloer	indienen en uitvoeren o.v. goedkeuring
2	Symposium werkvloer met ranking en awards	min. 100 deelnemers
3	Infosessies werkvloer in samenwerking met intermediaire dienstverleners	min. 4 sessies met min. 25 deelnemers
4	Charter inclusieve werkvloer verder promoten	min. 15 bedrijven ondertekenen

5	Evaluatie en herwerking tools toeladers (TWIP)	min 5 afgewerkte tools
6	Open@Work ondersteunen of participeren	min. 2 keer aanwezig



! OD 2: Geïnteresseerde maatschappelijke actoren krijgen informatie of training om hun kennis en expertise te vergroten.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Aangepast aanbod voor minstens 5 sectoren tegen 2020	Vb. brochure op maat van lokale ouderenverenigingen, aangepaste vorming	 Eigen middelen	 

Overzicht acties 2019

7	Aanbod preventie op het werk	projectuitvoering o.v. goedkeuring min. 5 methodieken secundair, OKAN en kleuter
8	Ontwikkeling educatief materiaal onderwijs	1 e-learningmodule
9	Ontwikkeling tescase e-learning platform lerarenopleiding	min. 3 nieuwe e-learning modules
10	E-learning aanbod van KliQ uitbreiden	min. 1 e-learning
11	Ontwikkeling e-learning Noord-Zuid	min. 3 tools
12	Project reach out: tools rond onderrapportering geweld voor professionals	toolkit en handboek
13	Project Speak out: TOOLKIT ON HATE CRIME AND HATE SPEECH TRAINING en Handbook on Restorative Justice and Rehabilitation Practices	min. 20 deelnemende bedrijven aan ranking
14	Aanbod werkvloer inclusiescan en update inclusiescan	min. 10 lid bedrijven
15	Aanbod werkvloer lidmaatschap	min. 10 bedrijven die buiten lidmaatschap gebruik maken van ons aanbod
16	Aanbod werkvloer e-learning, vormingen, begeleiding, charter ...	min. 2 trainingen
17	Resilience training LGBT+ personeelsleden	min. 60
18	Vormingsaanbod onderwijs	min. 10
19	Aanbod trajectbegeleiding onderwijs	min. 5
20	Aanbod trajectbegeleiding KliQ	min. 50
21	Vormingsaanbod KliQ	min. 3 nieuwe items
22	Actueel houden van de info op de website schooluitdekast	

! OD 3: CAVARIA initieert in de beleidsperiode minstens 2 gemeenschappelijke projecten met geïnteresseerde maatschappelijke actoren om een breder draagvlak te creëren.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens twee gemeenschappelijke projecten realiseren in de beleidsperiode	<i>Vb. samenwerkingsproject met de vluchtelingensector</i>	Projectmatig	

Overzicht acties 2019

23	Samenwerkingstraject lerarenopleiding	min. 1 samenwerkingstraject
24	Samenwerking met lokale overheden	op vraag

! OD 4: Çavaria gaat in op advies- en begeleidingsvragen van maatschappelijke sleutelactoren.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Jaarlijks ingaan op minstens 10 vragen	<i>Vb. transgenderleerkracht op school; een bedrijf vraagt begeleidingstraject</i>	 Eigen middelen	 onderwijs 

Overzicht acties 2019

25	Info- en adviesvragen beantwoorden: onderwijs, werkvloer, KliQ, beleid ...	min. 100 infovragen en 15 adviesgesprekken
26	Input leveren aan adviesraden en netwerken (Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO), Be-cause Health, Perspective 2030, ...)	Input bij min. 3 acties (advies, event, rapport, ...)
27	'LGBT+ check' van beleidsdocumenten, campagnes, communicatie 11.11.11.	LGBT+-check bij min. 5 acties

! OD 5: Çavaria realiseert tegen 2017 de uitbouw van KliQ vzw als expertise-organisatie op het kruispunt gender en seksuele identiteit.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Een website met een gestructureerd aanbod	<i>Vb. website, vormingspool, personeel, fundraising, ...</i>	Eigen middelen	

Overzicht acties 2019

28	Nota over hoe stimuleren van trajecten binnen team MV	1 nota
----	---	--------

	Marketingplan KliQ: aanbod bedrijven, structurele	
29	samenwerkingen ...	1 marketingplan
30	Updaten en actualiseren van de KliQ website	2 updates per jaar
31	Impactmeting: outcome meting	tool outcome meting

4.2 Verhogen van fysiek en psychisch welzijn



SD 2: Çavaria verhoogt het psychisch en fysiek welzijn van holebi's en transgenders door de welzijnssector te wijzen op specifieke welzijnsproblemen en door zelf te zorgen voor een kwaliteitsvolle opvang en doorverwijzing binnen de beweging.

= OD 1: Çavaria neemt jaarlijks minstens 3 initiatieven om LGBT+'s als doelgroep expliciet en zichtbaar te laten opnemen binnen de welzijnssector.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Jaarlijks minstens 3 initiatieven/jaar	Vb. input geven in het ouderenactieplan, Aidsreferentiecentra, ...	 Eigen middelen	CAVARIA beleid

Overzicht acties 2019

32	Lancering tools suïcidepreventieproject	min. 5 tools
33	Studiedag welzijnswerkers suïcidepreventieproject	1 studiedag
34	Project reach out: tools rond onderrapportering voor (potentiële) slachtoffers van geweld	1 webpagina met tools

= OD 2: Çavaria zorgt met een ondersteuningsaanbod voor een kwalitatieve onthaal- en opvangwerking van lokale verenigingen.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Een ondersteuningsaanbod voor aangesloten verenigingen	Vb. draaiboek suïcidepreventie, online overzichtspagina onthaal		CAVARIA beweging

Overzicht acties 2019

35	Draaiboek suïcide postventie uitrollen	1 vorming en informatie online
36	Onthaaltrainingen aanbieden	aanbod bekend gemaakt
37	Ondersteuningsaanbod gestructureerd in kaart brengen en communiceren	aanbod op website
38	Draaiboek armoede verspreiden binnen de beweging.	draaiboek gepromoot en op portaalsite
39	Een workshop over armoede ontwikkelen en aanbieden aan de aangesloten verenigingen.	min. 3 keer gegeven

! OD 3: Çavaria bouwt een kennisnetwerk uit in de welzijnssector m.b.t. minstens vijf frequent voorkomende hulpverleningsvragen.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Een kennisnetwerk hebben m.b.t. 5 thema's (vb. suïcidepreventie, adoptie, ...)	Vb. een lijst van aanspreekpunten binnen CAW's, kwaliteitscriteria uitwerken, ...		 

Overzicht acties 2019

40	Kennisnetwerk uitbreiden en updaten	min. 3 thema's met lijst van hulpverleners, personen in organisaties en individuen
41	Nieuwe info verstrekken via de website www.Lumi.be	min. 2 nieuwe FAQ's
42	Up-to-date houden van de info op de website www.Lumi.be	min. 10 aangepaste FAQ's
43	GKV informeren over de wijze waarop het publiek de website(s) raadpleegt	1 rapport
44	Uitwisseling tussen Vlaamse hulp- en luisterlijnen	min. 2 contacten
45	Afstemming met relevante actoren (TiP en Vlaamse genderkamer)	min. 2 contacten



= OD 4: Çavaria biedt een anonieme opvang- en luisterlijn aan.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Anonieme opvang- en luisterlijn	Vb. Lumi, Transfoon, ...	 GK VL?	

		Eigen middelen	
--	--	----------------	--

Overzicht acties 2019

	Vorming over de nieuwe chat functionaliteiten voor de chat vrijwilligers	1 vorming + 1 infobudel
46	Uitrollen en verderzetting bekendmaking nieuwe Foon	min. 2 bekendmakingsacties
47	Vernieuwde site Lumi/ team individuele hulpverlening	1 vernieuwde site
48	De Lumi registreert de info-vragen die binnen komen via chat/telefoon/mail	1 analyse rapport
49	De Lumi registreert de hulp-vragen die binnen komen via chat/telefoon/mail	1 analyse rapport
50	Opleiding voor de nieuwe Lumi vrijwilligers	1 opleiding over chat en telefoon
51	Mailopleiding voor de nieuwe Lumi vrijwilligers	2 opleidingsmomenten
52	interviews voor de bestaande Lumi vrijwilligers	10 interviews
53	Vormingen voor de bestaande Lumi vrijwilligers	2 vormingen
54	Feedback aan Lumi vrijwilligers	minimaal 1 feedback verslag:vrijwilliger
55	Evaluatie en coaching Lumi vrijwilligers	1 evaluatiegesprek per vrijwilliger
56	Lumi als meldpunt voor discriminatie	1 analyse rapport
57	Opvolging discriminatiemeldingen UNI-Form app	1 analyse rapport
58	Updaten samenwerkingsovereenkomsten met UNIA, IGVM en Sensoa	3 geüpdatete samenwerkingsovereenkomsten
59		

EXTRA

= OD 5: Çavaria neemt initiatieven om de noden en behoeften van (specifieke deelgroepen van) holebi's en transgenders in de kijker te plaatsen.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Jaarlijks minstens 3 thema's onder de aandacht brengen	Vb. Bi Visibility Day, Coming Out Day, ...		

Overzicht acties 2019

60	Campagne Take Care rond welbevinden	min. 10 acties
	Welzijn onder de aandacht brengen op internationale 'days to remember'	
61		min. 3 communicatieve berichten

4.3 Omgaan met superdiversiteit



SD 3: Çavaria slaat bruggen met andere minderheden/groepen in de samenleving op basis van gedeelde waarden en levenservaringen, ook binnen de achterban.

@ OD 1: Çavaria realiseert tegen 2020 minstens drie samenwerkingsprojecten met andere minderheden of groepen in de samenleving.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 3 samenwerkingsprojecten realiseren	Vb. Vrij Spel Kinderen Kiezen Wel, Karavaan, ...		ÇAVARIA beleid

Overzicht acties 2019

Samenwerking Minderhedenforum en andere minderhedenorganisaties in kader van Vlaamse en Federale verkiezingen.	1 gezamenlijke platformtekst
62 Dialoog en samenwerking met etnisch-culturele organisaties en brugfiguren	min. 4 contacten
63 Gezamenlijke forumdag met Minderhedenforum	1 forumdag

! OD 2: Çavaria neemt minstens één initiatief per jaar om verbindingen tussen de verschillende deelgroepen in de LGBT+-community te maken.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 1 initiatief/jaar organiseren	Vb. Vorming of kennismaking met andere deelgroepen, ...		ÇAVARIA beweging

Overzicht acties 2019

65 De vorming over infighting geven binnen de verenigingen en huizen.	3 vormen
66 Sparkle wordt ingezet als community-buildend event.	organisatie Sparkle
67 Identificeren van noden en specifieke acties i.v.m. discriminatie en infighting.	1 analyserapport
68 Een nieuw kader voor de ondersteuningsreglementen ontwikkelen en uitrollen	Nieuw kader wordt toegepast

69	Acties ondernemen om de diversiteit binnen de beweging te vergroten, met aandacht voor interculturalisering	min. 2 acties
----	---	---------------

@ OD 3: Çavaria is bij minstens 3 andere belangenbehartigers aangesloten om het thema gender en seksuele identiteit op de agenda te plaatsen.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens met 3 belangenbehartigers afvaardiging in de structuren realiseren	Vb. aansluiting en afvaardiging bij Vluchtelingenwerk Vlaanderen, de Nederlandstalige Vrouwenraad, LGBT+-ouderenvereniging is aangesloten bij ouderenkoepel		ÇAVARIA beleid

Overzicht acties 2019

70	Structurele deelname platformen andere belangenbehartigers	min. 3
----	--	--------

! OD 4: Superdiversiteit is zichtbaar aanwezig in beeldmateriaal en in het communicatiebeleid van çavaria.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Superdiversiteit als frame in het communicatiebeleidsplan	Vb. beeldmateriaal in Zizo, op de site, inhoud persberichten,...		ÇAVARIA communicatie

Overzicht acties 2019

71	Toegankelijke communicatie en organisatie	rapport google analytics, anysurferlabel, checklist events
72	Intercultureel medewerkersbeleid	min. 3 acties uitvoeren

EXTRA

= OD 5: Çavaria versterkt specifieke deelgroepen binnen de LGBT+-community zodat ze bruggen kunnen slaan met andere groepen in de samenleving.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
-------------	------------------	----------	-----

Jaarlijks minstens 2 deelgroepen versterken	Vb. netwerkdag, specifieke informatie, community-building, ...	 	 
---	--	--	--

Overzicht acties 2019

Acties ondernemen die bijdragen tot de empowering van de doelgroep	
73 vrouwen binnen de beweging.	min. 2 acties
74 B curious organiseren	organisatie B Curious
75 T-day organiseren	organisatie T-Day
Organiseren van een verbindings- en communitybuildend moment voor de trans*verenigingen.	1 moment
76	3 bijeenkomsten Bi-werkgroep
77 Verderzetten van de bi-werking	

4.4 Opkomen voor rechten



SD 4: Çavaria komt op voor de rechten van holebi's en transgenders.

= OD 1: Çavaria zorgt voor verbetering van wetgeving en beleid en initieert nieuwe wetsvoorstellen door een up tot date eisenplatform onder de aandacht van de beleidsmakers te brengen.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Eisenplatform minstens 1x/jaar bijwerken	Vb. lobbywerk rond wet op transseksualiteit, ...		
Minstens 5 lobbycontacten			

Overzicht acties 2019

Verkiezingen 2019: Eisenplatform updaten met de focus op de thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs, intersectionaliteit en genderinclusiviteit) en met uitbreiding de 'critic thema's (asiel en migratie, trans*wet,	
78 interseks, ouderenzorg, rainbowfamilies, soa, ecm)	1 update
79 Afstemmen standpunten en aanpak met intersekse beweging	min. 2 contacten

80	Gesprekspartner zijn voor de overheid m.b.t. thema intersekse	vraaggestuurd
81	Standpunten opmaken en delen m.b.t. actuele vraagstukken	2 nieuwe of bijgewerkte standpunten online
82	Contacten onderhouden met andere middenveldorganisaties rond gemeenschappelijke belangen	min. 5 contacten
83	Lobbywerk in het kader van een genderinclusieve samenleving	min. 5 contacten met maatschappelijke actoren
84	Lobbywerk op vlak van welzijn en welbevinden	min. 5 contacten binnen welzijns- en gezondheidssector
85	Veranderingen stimuleren binnen het Vlaamse onderwijs	visietekst, voorstel eindtermen 2e graad, interesse VLOR
86	Opvolging implementatie transwet en uitspraak grondwettelijk hof	min. 1 persbericht
87	Opvolging evaluatie discriminatiewetgeving	min. 4 contacten met overheden en/of middenveld
88	Afstemmen aanpak met discriminatiemeldpunten	min. 3 contacten
89	Call it hate sensibiliseringscampagne rond haatmisdrijven	1 campagne
90	Lobby strategieën uitwerken voor de relevante thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs en genderinclusiviteit) met aandacht voor de rol van communicatie en team beweging.	5 lobby strategieën
91	Verkiezingen 2019: gedeelde verkiezingscampagne en acties met minderheidsgroepen	min. 4 bijeenkomsten
92	Verkiezingen 2019: beïnvloeding regeerakkoorden op basis van beloftes	min. 5 contacten
93	Verkiezingen 2019: analyse regeerakkoorden op basis van memorandum en met de focus op de thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs, intersectionaliteit en genderinclusiviteit)	1 analysenota
94	Verkiezingen 2019: gesprekken met de nieuwe kabinetten met de focus op de thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs, intersectionaliteit en genderinclusiviteit)	min. 5 gesprekken
95	Input voor Europese Rainbow index	1 inputnota
96	Internationale benchmarking en expertise-uitwisseling door deelname conferenties en board ILGA	min. 2 conferenties, min. 2 boardmeetings

! OD 2: Çavaria neemt jaarlijks minstens 3 initiatieven om administratieve en bureaucratische ongelijkheden weg te werken.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 3 initiatieven/jaar	Vb. formulieren aanpassen (genderneutraal maken), meldingsmogelijkheid uitwerken,...		

Overzicht acties 2019

97	Advies en tools online rond genderinclusieve taal	1 advies en 1 tool online
----	---	---------------------------

= OD 3: Çavaria voert of ondersteunt jaarlijks minstens 1 maatschappelijke actie die opkomt voor gelijke rechten van holebi's en transgenders.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 1 actie/jaar	Vb. meemoederactie		

Overzicht acties 2019

98	Verkiezingen 2019: stemwijzer samen met Sensoa en NVR	1 stemwijzer
99	Deelname Belgian Pride: thema solidariteit en intersectionaliteit met link naar verkiezingen 2019	1 campagne
100	Informeren en sensibiliseren op grote events	min. 3 infostanden en 2 praalwagens
101	Mars Ihsane Jarfi	partner in organisatie mars

= OD 4: Çavaria doet lobbywerk binnen België en Vlaanderen om een voortrekkersrol op te nemen m.b.t. holebi- en transgenderrechten in Europa en de wereld.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
10 lobbycontacten/jaar	Vb. Europese Roadmap ILGA-Europe, internationale richtlijnen implementeren in wetgeving, ...		

Overzicht acties 2019

102	Lobbywerk internationaal	min. 5 contacten
-----	--------------------------	------------------

4.5 Toonaangevende speler

SD 5: Çavaria speelt een toonaangevende rol in de communicatie over gender en seksuele identiteit en in de driehoek onderzoek, beleid, middenveld.

@ OD 1: Çavaria beïnvloedt het maatschappelijk debat en empowert de achterban door bewust framen van de communicatie en het lanceren van termen en ideeën in de media en communicatie naar achterban.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
20 persberichten/jaar 5 initiatieven m.b.t. framing	Vb. lanceren van pagina voor pers, persberichten, overleg of workshop rond framing van bepaalde dossiers (geweld, ...)		

Overzicht acties 2019

103	Verspreiden van persmededelingen	min. 20 persmedelingen
104	Toegankelijk maken van expertise	min. 3 nieuwe actuele thema's belichten op site
105	Dossiers opstellen voor een verbeterde interne kennis, visie en strategiedeling beginnende bij de thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs, intersectionaliteit en genderinclusiviteit)	5 dossiers of beleidsfiches
106	Sensibiliseren over het holebi- en transgenderthema via laagdrempelige media	min. 10 berichten per week, 2 ZiZo Magazines per jaar
107	Advies geven aan journalisten en programmamakers	vraaggestuurd
108	Samenwerken met intern diversiteitsorgaan VRT	2 vergaderingen cel diversiteit
109	Uitreiken çavaria Awards	aandacht in min. 2 reguliere media
110	Zichtbaarheid en bespreekbaarheid kwetsbare deelgroepen verhogen	min. 2 acties
111	Inhoudelijke input bezorgen aan de huizen over taalgebruik en framing binnen de media en bij externe communicatie	1 vorming of inhoudelijk rapport
112	Diversity checklist blijven toepassen en onder de aandacht brengen.	1 diversity checklist

= OD 2: Çavaria geeft input en feedback aan onderzoekers om te komen tot relevant en bruikbaar onderzoek.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minimum 4 acties/jaar	Vb. deelname stuurgroep onderzoek, oproepen verspreiden, ...		

Overzicht acties 2019

113	Deelname Vlaamse LGBT+-forum	vraaggestuurd
114	Actieve ondersteuning van en input voor wetenschappelijk onderzoek	lijst onderzoeksvragen, aantal meegenomen onderwerpen

= OD 3: Çavaria geeft input en feedback aan overheden en beleidsmakers om samen te komen tot effectieve maatschappelijke verandering.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minimum 2 acties/jaar	Vb. Input geven aan Gelijke Kansen Vlaanderen, brochure voor ambtenaren, ...		CAVARIA beleid

Overzicht acties 2019

115	Ondersteuning/input geven aan federaal departement Buitenlandse Zaken en federaal departement Ontwikkelingssamenwerking m.b.t communicatie over LGBT+ gerelateerde gebeurtenissen in het buitenland (consultatie gemeenschap ter plaatse/leden Amsterdam Network/ILGA)	min 3 adviezen
116	Feedback en input geven aan diverse overheden en administraties	vraaggestuurd
117	Advies en informatie aan overheden rond geweld en discriminatie	min. 4 contacten vijfhoekmodel, min. 2 deelnames platform praktijktesten, min. 50 brochures, min. 5 FAQ's en 2 tools online

4.6 Lokale en regionale impact



SD 6: Çavaria heeft een beter bereik door in te zetten op het lokale en regionale niveau.

@ OD 1: Çavaria biedt vorming en omkadering aan lokale LGBT+-verenigingen en initiatiefnemers om hun werking uit te bouwen.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
-------------	------------------	----------	-----

<i>Minstens 2 initiatieven/jaar</i>	<i>Vb. inspiratiedag, onthaaltraining, ...</i>		
-------------------------------------	--	---	---

Overzicht acties 2019

118	Vorming aanbieden in cocreatie met de regenbooghuizen.	10 vormingen
119	Een Inspiratie-AV organiseren	1 Inspiratie-AV
120	Versterking van de Raden Van Bestuur van de regenbooghuizen.	1 vormingsdag
121	Trainingsaanbod verenigingen proactiever communiceren	aanbod online, 1 promo-actie
122	Draaiboek verenigingsondersteuning herwerken	herwerkt draaiboek wordt toegepast
123	Ontwikkelen richtlijnen en acties om de functiemix bij verenigingen te stimuleren en registreren	1 visietekst, min. 1 actie
124	Regionale overleggen organiseren	min. 4 overlegmomenten per regio
125	Optimalisatie van de ondersteuning van landelijke verenigingen.	min. 1 actie

= OD 2: Çavaria zorgt minstens 2 keer per jaar voor inhoudelijke input op het lokale niveau.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
<i>2 thematische concepten/jaar</i>	<i>Vb. Pridefestival, Take Care, lokaal beleid, ...</i>		

Overzicht acties 2019

126	Lokale verkiezingen: ondersteunen van de lokale gelijke kansen medewerkers met de focus op memorandum lokale verkiezingen, de thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs, intersectionaliteit en genderinclusiviteit) en de link met de IDAHOT vlaggenactie	5 structurele adviezen
-----	--	------------------------

= OD 3: Çavaria maakt voor minstens 2 campagnes per jaar een lokale invulling van landelijke concepten mogelijk.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
<i>2 thematische concepten/jaar</i>	<i>Vb. Pridefestival, Take Care, lokaal beleid, ...</i>		

Overzicht acties 2019

127	Campagne rond verbinding (zie SD 3)
128	Campagne Take Care rond welbevinden (zie SD 2)

! OD 4: Çavaria zorgt voor minstens 5 ondersteunende tools om lokale nabijheid zichtbaar te maken.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
5 tools in beleidsperiode	Vb. overzichtspagina online, ...		 beweging

Overzicht acties 2019

129	Optimalisatie van de portaalsite voor de verenigingen	1 herwerking
-----	---	--------------

! OD 5: Çavaria neemt initiatieven om een gebiedsdekkend aanbod te voorzien tegen 2020.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
2 initiatieven in beleidsperiode	Vb. samenwerking met lokale actoren, ...		 beweging

Overzicht acties 2019

130	Samen met de regenbooghuizen een analyse maken over de mate van gebiedsdekkendheid van ons aanbod en de acties die we ertoe willen ondernemen.	1 analyserapport
-----	--	------------------



EXTRA ! OD 6: uitbouw regionale gelijkkansenwerking (nieuw 2018)

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Samenwerkingsovereenkomsten met de 5 Vlaamse Regenbooghuizen in	Vb. in elke regio een regenbooghuis,		 beweging

uitvoering van de ad nominatim regionale gelijkheidskansenwerking	doelgroepgerichte acties in elke regio, ...		
---	---	--	--

Overzicht acties 2019

	<u>Inspanningsverbintenis</u> : alle Vlaamse gemeentes overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hissen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfoobie.	<u>Output</u> : 98% van de gemeentes neemt deel. Met de weigeraars wordt een gesprek aangegaan.
131		
132	Lokale besturen ondersteunen bij het voeren van een lokaal regenboogbeleid.	7 gemeentes (waarvan min. 1 per regio) die hetzij reeds maatregelen namen i.h.k.v. een regenboogbeleid, hetzij bezig zijn aan een concreet proces om dergelijke maatregelen te implementeren.
133	Omgevingsanalyse lokale en regionale instellingen	1 analyserapport
134	Lokale en regionale (culturele, educatieve, sociale,...) instellingen ondersteunen bij het realiseren van LGBT+ vriendelijke aanpassingen aan hun werking.	3 lokale of regionale instellingen die een LGBT+ vriendelijke aanpassing doorvoerden in hun werking.
135	Zichtbaarheid creëren door aanwezigheid van regionale huizen	5 regionale regenbooghuizen
136	Blijvend inzetten op de zichtbaarheid van lokale LGBT+ verenigingen	De regenbooghuizen garanderen een continue zichtbaarheid van de lokale LGBT+-verenigingen 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.
137	Lokale en regionale sensibiliserende acties organiseren	10 sensibiliserende acties in Vlaanderen. Dit zijn ofwel volledig lokale of regionale acties, ofwel Vlaamse acties die een lokale of regionale invulling krijgen.
138	Inzetten op ondersteuning en expertise-opbouw van de bestaande complementaire streekgebonden infopunten.	We gaan na waar kwaliteitsverbetering mogelijk is bij de bestaande infopunten, en binnen onze samenwerking met die infopunten, en ondernemen daar actie toe.
139	<u>Inspanningsverbintenis</u> : actief inspelen op de actualiteit via reacties die opgepikt worden door de media.	<u>Inspanningsverbintenis</u> : minstens 10 reacties op actualiteit die opgepikt worden door de media.
140	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.
141	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.
142	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.
143	De huizen zetten in op één thema en één doelgroep per regio per jaar.	Per regio is er een werking rond 1 thema en rond 1 doelgroep.
144	Kennisdeling huizen over doelgroepen en thema's	1 kennisdelingsmoment
145	Organiseren van ontmoeting met als doel empowerment van holebi's en transgenders.	Elk huis onderneemt hiertoe minimaal 1 actie.
146	De regionale huizen garanderen via de onthaalwerking een laagdrempelig eerstelijnscontact.	Elke regio garandeert een onthaalwerking.
147	Feedback en input leveren binnen de kanalen van çavaria	Op vraag van çavaria geven de huizen input.

148	Toegankelijkheid regionale sites verhogen	Realisatie plan van aanpak
149	Team Gelijke Kansen van de Vlaamse overheid informeren over de wijze waarop het publiek de website en het belangrijkste sociale medium in de regio raadpleegt	Een rapport per regio
150	Het publiek informeren over mate van toegankelijkheid van (activiteiten van) regionale huizen	De mate van toegankelijkheid communiceren + ingaan op bezorgdheden en vragen rond toegankelijkheid.
151	Elke regio voert een analyse uit om te bepalen op welke uitsluitingsgrond de regio zal werken	Verslag analyse per regio
152	Via concrete acties de drempels m.b.t. een uitsluitingsgrond verminderen.	Per regio een uitsluitingsgrond selecteren en hier min. 1 actie rond ondernemen.
153	Sensibiliseren rond genderdiversiteit door de regenbooghuizen	Elke regio onderneemt min. 1 actie om genderdiversiteit onder de aandacht te brengen.
154	<u>Inspanningsverbintenis</u> : bestaande contacten met regionale of lokale organisaties op een structurele manier uitbouwen.	<u>Inspanningsverbintenis</u> : In Vlaanderen gaan we met min. 3 regionale/lokale organisaties een structurele samenwerking aan.
155	Op regionaal of lokaal niveau nieuwe contacten opbouwen met andere (niet LGBT+) organisaties rond gemeenschappelijke belangen	Elke regio bouwt minstens 1 nieuw contact uit.
156	Verspreiden producten tot op het regionale en lokale niveau	De huizen verspreiden de producten op vraag van GKV.
157	Overleg tussen de regenbooghuizen (personeel en bestuurders)	Min. 6 overlegmomenten
158	Online uitwisseling en kennisdeling	1 platform (vb. Humhub)
159	Coördineren van de ad nominatim Gelijke Kansen van de huizen.	Behaalde doelstellingen

4.7 Kwaliteitsvolle organisatie



SD 7: Çavaria bouwt verder aan een kwaliteitsvolle organisatie

@ OD 1: Çavaria heeft tegen 2017 een nieuwe werkbare structuur waarin draagvlak en betrokkenheid een centrale rol spelen.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Hervormde structuur op AV	Vb. structureel huizenoverleg		

Overzicht acties 2019

160	Toewerken naar een meer optimale taakverdeling tussen çavaria / de huizen / de verenigingen.	Beslissing i.h.k.v. beleidsnota
161	Beleidsplan çavaria 2021-2025	1 beleidsplan goedgekeurd
162	Een beleid ontwikkelen over de lidgelden en aan- en uitsluitingsvoorwaarden van verenigingen.	beleid lidgelden
163	Beleid rond projectwerk	1 checklist en 1 flow projecten
164	Digitalisering boekhouding Casa Rosa en Rebus	digitale aankoopfacturen

= OD 2: Het communicatiebeleidsplan wordt tweejaarlijks herwerkt zodat het zowel extern als intern duidelijk is waar çavaria voor staat.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Een heldere website	Vb. promoflyer çavaria		
Communicatiebeleidsplan wordt 2-jaarlijks geactualiseerd	Vb. nieuws of portaal voor vrijwilligers		

Overzicht acties 2019

165	Herwerking externe communicatie	1 nieuw extern communicatieplan
166	Start opmaak fundraisingsplan 2021-2025	1 nieuw fundraisingsplan

= OD 3: Tijdens de beleidsperiode is er minstens 1 hervormingstraject om het vrijwilligersbeleid aan te passen aan de actuele noden.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 1 hervormingstraject in beleidsperiode	Vb. ad hoc werkgroepen		

Overzicht acties 2019

167	Onwikkelen visie op samenwerking met vrijwilligers bij KliQ en ZiZo	1 visietekst
168	Vrijwilligers netwerk- en verwenmoment	1 verwenmoment

! OD 4: CAVARIA integreert de principes van (zelf)reflectie en zelfzorg in haar werking.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 3 initiatieven in beleidsperiode	Vb. evaluatie van processen	 	

Overzicht acties 2019

169	Werken aan een zorgzame organisatiecultuur	min. 3 acties uitvoeren
170	Personeelsbeleid: herwerking arbeidsreglement	1 herwerkt arbeidsreglement

EXTRA

OD 5: CAVARIA werkt in het kader van het kwaliteitsbeleid minstens 2 tools uit om kennis- en informatiemanagement te verbeteren en brengt tegen 2020 de relatie met en impact op de samenleving in beeld.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 2 tools voor kennis- en informatiemanagement	Vb. kennisdelingsplatform, ...	 	
Een uitgewerkt & nageleefd beleid inzake MVO op minstens 5 gebieden	Vb. ecologische voetafdruk monitoren, visie op samenwerking met bedrijven, ...		

Overzicht acties 2019

171	Interne communicatie en kennisdeling	1 intern communicatiebeleid, min. 3 acties
172	Samen met de huizen een analyse maken van de sterktes en zwaktes op vlak van kennisdeling en actie nemen tot verbetering.	Analysrapport + min. 1 actie
173	Uitvoeren beleid Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in het samenwerken met bedrijven	1 praktische checklist

! OD 6: Çavaria neemt initiatieven om de gebouwen functioneler te maken.

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Positieve evaluatie in personeelsbevraging	Architect, inrichting verbeteren, bijkomende ruimte, ...	/	

Overzicht acties 2019

174	Brandoefening, signalisatie gebouw en burelen, evacuatieplannen op punt	Evacuatieplan en brandoefening
-----	---	--------------------------------

5 BIJLAGE: TOELICHTING ACTIES 2019

1. SD 1 – Maatschappelijke spelers

1. Maatschappelijke sleutelactoren prikkelen om te werken op kruispunt gender en seksuele identiteit door acties of campagnes gericht op een specifieke sector of thema

1. Disseminatieplan toeleiders werkvloer (indienen en uitvoeren o.v. goedkeuring)

Na het algemene verspreidingsplan voor KliQ Works in 2018, ontwikkelen we in 2019 een specifiek plan voor toeleiders zoals VDAB. Daarmee sporen we de toeleiders aan om meer inclusief te werken met werkzoekenden die tot de LGBT+ gemeenschap behoren. Hiervoor zetten we de tools in die binnen het TWIP-project (Transnational Workplace Inclusivity Project) ontwikkeld werden.

2. Symposium werkvloer met ranking en awards (min. 80 deelnemers)

KliQ Works organiseert een werkvloerconferentie in het najaar van 2019. De conferentie is gericht op hr- en diversiteitsmedewerkers en leidinggevenden. Het doel: de aanwezigen kennis laten maken met de tools van KliQ Works en netwerking.

Daarnaast pakt KliQ Works uit met de campagne 'Wie wordt de meest inclusieve werkgever van 2019', waarbij minimaal 20 bedrijven en organisaties deelnemen aan de inclusiescan tussen mei en september van dit jaar. Deelnemers krijgen een score en worden gerankt.

Tijdens het event worden voor de tweede keer de KliQ Works-awards uitgereikt aan de meest inclusieve werkgevers.

3. Infosessies werkvloer i.s.m. intermediaire dienstverleners (min. 25 deelnemers per sessie)

We organiseren 4 infosessies bij en met intermediaire dienstverleners. We mikken op een gemiddelde van 25 deelnemers per sessie.

4. Charter inclusieve werkvloer promoten (min. 15 bedrijven ondertekenen)

15 extra bedrijven en organisaties tekenen het charter.

5. Evaluatie en herwerking tools toeleiders (TWIP) (min. 5 afgewerkte tools)

In het kader van het Europese project Transnational Workplace Inclusivity Project testen dit jaar verschillende betrokken partners uit België en andere landen de tools die in 2018 ontwikkeld werden uit. . Op basis van de feedback stellen we de tools op punt.

6. Open@Work ondersteunen of participeren (min. 2 keer aanwezig)

In 2019 wordt Open@Work een vzw. We herbekijken onze rol en nemen aan minstens 2 verd zijn minstens 2 keer aanwezig.

7. Aanbod preventie op het werk (projectuitvoering o.v. van projectgoedkeuring)

Dit Europese project in samenwerking met Idewe, Ilga Portugal, Bilitis en Glas Foundation start, indien goedgekeurd, in 2019.

2. Maatschappelijke sleutelactoren krijgen informatie of training om hun kennis en expertise te vergroten

8. Ontwikkeling educatief materiaal (min. 5 nieuwe methodieken secundair, OKAN en kleuter)

In 2019 zal de onderwijswerking de vernieuwing van methodieken voor het secundair onderwijs voortzetten. Dit jaar plannen we 5 nieuwe methodieken met een intersectionele benadering voor het secundair onderwijs. Daarnaast ontwikkelen we materiaal voor OKAN-leerlingen. Ook voor het kleuteronderwijs zullen er nieuwe methodieken komen rond het 4e boek van de boekenreeks Lou in samenwerking met Katleen Amant.

9. Ontwikkeling testcase met e-learning-platform in lerarenopleiding (1 e-learning-module)

We ontwikkelen een e-learning-module voor de lerarenopleiding (of een gelijkaardige opleiding binnen het hoger onderwijs) zodat deelnemers de informatie op voorhand al kunnen doornemen. Zo kunnen we in de opleiding zelf interactiever werken en dieper ingaan op het onderwerp. Daarin komen de basisbegrippen rond gender en seksuele diversiteit aan bod. We testen de module uit en bij een positieve evaluatie onderzoeken we de verdere implementatie.

10. E-learning-aanbod van KliQ uitbreiden (min 3 nieuwe e-learning-modules)

Om verder te diversifiëren en een aanbod op maat van de gebruiker te garanderen, werken we voor bestaande vormingen ook een digitale variant uit. Naast de basismodule SOGI (Seksuele Oriëntatie en GenderIdentiteit), zetten we in op een module over LGBT+-asielzoekers, een lokaal regenboogbeleid voeren en genderinclusieve communicatie.

11. Ontwikkeling e-learning Noord-Zuid (min. 1 e-learning-module)

Ook binnen internationale projecten zet çavaria in op e-learnings. Enerzijds past dit in het kader van de *digital for development*-strategie van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. Anderzijds is het een manier met veel potentieel om de Noord-Zuidafstand te overbruggen dankzij de mogelijkheid om breed verspreid en gebruikt te worden. Zo ontwikkelen we een e-learning over de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen voor Vlaamse bedrijven die internationaal actief zijn. Die geeft zicht op de doelstellingen, het belang van een LGBT+ inclusieve interpretatie en de tools om ermee aan de slag te gaan. Tegelijk is de e-learning ook een *advocacy* tool voor

middenveldorganisaties in het Zuiden die zich inzetten voor het recht op waardig werk voor LGBT+ personen.

12. Project reach out: tools rond onderrapportering van geweld voor professionals (min. 3 tools)

Binnen Reach Out pakken we een oorzaak van de onderrapportering van geweld bij LGBT+ personen aan, namelijk de afstand tussen LGBT+ personen die slachtoffer werden en de relevante diensten waarbij ze terecht kunnen (slachtofferhulp, slachtofferonthaal en andere diensten in de ondersteuning, doorverwijzing en begeleiding van slachtoffers).

We zullen de afstand **van professionals** tot onze doelgroep verkleinen door:

- focusgroepen met professionals te organiseren,
- een webpagina uit te werken, gericht op professionals als onderdeel van www.lumi.be,
- een informatiepagina toe te voegen op www.cavaria.be over onderrapportering,
- een gratis e-learning op www.kliqvzw.be te ontwikkelen met meer info over inclusief werken en de specifieke behoeften van LGBT+ personen wanneer ze slachtoffer worden van geweld.

13. Project Speak out: TOOLKIT ON HATE CRIME AND HATE SPEECH TRAINING en Handbook on Restorative Justice and Rehabilitation Practices (toolkit en handboek)

In het kader van project Speak Out zal çavaria samen met partners uit andere EU-lidstaten enkele producten ontwikkelen om haatmisdrijven t.a.v. holebi's en transgenders aan te pakken.

Een eerste is een handboek over Restorative Justice (herstelrecht). Hierbij brengen çavaria en de andere partners in kaart welke initiatieven er hierrond al bestaan in de verschillende landen. We onderzoeken ook hoe zinvol zaken als bemiddeling zijn bij haatmisdrijven t.a.v. holebi's of transgenders. Een tweede is een multimedia toolkit voor gebruik tijdens trainingen aan professionals die met slachtoffers werken. Professionals kunnen beide aankopen via onze webshop en via de projectwebsite.

14. Aanbod werkvloer inclusiescan en update inclusiescan (min. 20 deelnemende bedrijven aan ranking)

De inclusiescan voor het personeelsbeleid van bedrijven en organisaties krijgt een update op basis van de feedback van de deelnemers uit 2018. We stellen de scan tussen mei en augustus gratis open. Om zoveel mogelijk werkgevers te bereiken, lanceren we een campagne (zie nr.2). De deelnemende bedrijven en organisaties worden opgenomen in de KliQ Works Index 2019 en krijgen een score.

15. Aanbod werkvloer lidmaatschap (min. 5 lid-bedrijven/organisaties)

We bieden het lidmaatschap van KliQ Works aan en engageren minimaal 5 werkgevers om lid te worden. Binnen het lidmaatschap maken we een kwalitatieve analyse en stellen we een aanbevelingsrapport op maat op, op basis van de inclusiescan.

16. Aanbod werkvloer e-learning, vormingen, begeleiding, charter ...
(min. 10 bedrijven die binnen en buiten lidmaatschap gebruik maken
van ons aanbod)

Werkgevers kunnen een beroep doen op de diverse tools van KliQ Works . Wie lid is, kan (beperkt) vormingen en begeleiding krijgen of kan die tegen een voordelig tarief aankopen. Ook zonder lidmaatschap kunnen bedrijven en organisaties gebruik maken van ons aanbod van vormingen, begeleiding en het e-learningplatform.

17. Resilience training LGBT+ personeelsleden (min. 2 trainingen)

Daarnaast biedt KliQ Works 2 keer een resilience training aan voor LGBT+personeelsleden. Werkgevers kunnen hun personeelsleden hier (anoniem) aan laten deelnemen.

18. Vormingsaanbod onderwijs (min. 60 vormingen)

We verzorgen vormingen in het basis- en secundair onderwijs. Daarnaast zetten we sterk in op training binnen de lerarenopleidingen zodat toekomstige leraren van meet af aan de nodige kennis en vaardigheden hebben op het vlak van 'gender en (seksuele) diversiteit'. Tot slot zullen we enkele vormingen aanbieden aan de pedagogische begeleidingsdiensten, CLB's, het Departement Onderwijs en Vorming ...

Door de jarenlang opgebouwde expertise zal çavaria heel uiteenlopende vormingen aanbieden binnen de thema's gender, seksuele en genderdiversiteit: algemene introductievormingen, 'aan de slag met Lou' (het didactisch materiaal dat çavaria ontwikkelt voor het kleuteronderwijs), interactie met kinderen en jongeren over diversiteit, gender- en diversiteitsbewuste klasinrichting (kleuteronderwijs), omgaan met transgenderleerlingen, gender- en diversiteitsbewust leesonderwijs ...

19. Aanbod trajectbegeleiding onderwijs (min. 10 trajecten)

De afgelopen 5 jaar boekten we heel wat successen. Meer en meer scholen zijn bereid, zowel op leerkrachten- als leerlingenniveau, te werken rond gender en seksuele diversiteit. Dat zorgt voor een jaarlijkse toename van de vraag naar begeleiding door het onderwijsteam van çavaria. Steeds meer scholen wensen niet één vorming, maar begeleiding over langere termijn (trajectbegeleiding) om maximaal in te zetten op duurzame verandering.

20. Aanbod trajectbegeleiding KliQ (min. 5 trajecten)

We blijven organisaties stimuleren om duurzaam en op langere termijn te werken aan LGBT+-inclusie door trajectbegeleiding aan te bieden. Dit doen we op het kruispunt van verschillende thema's;

- Werkvloer
- Welzijn
- Lokaal beleid
- Ouderenzorg
- Asiel
- Discriminatie en geweld
- Gezondheid

- SDG's
- Sport
- Opvoeding

21. Vormingsaanbod KliQ (min. 50 vormingen)

Op vraag blijven we ook workshops/lezingen/vormingen aanbieden over;

- SOGI
- Intersectionaliteit
- Genderinclusieve communicatie
- Privilege walk
- Expo hoekstenen/love beats violence
- Weerbaarheidstraining voor LGBTQ+-werknemers
- De inclusieve werkvloer (kader en hr-managers)
- Trans op de werkvloer
- Suïcidepreventie
- Gezondheid
- Oog voor diversiteit voor hulpverleners
- Lokaal LGBTQ+-beleid voeren
- SDG's en LGBTQ+-inclusie
- 80 tinten SOGI
- In gesprek met WZC-bewoners
- LGBTQ+'s en de asielprocedure
- Geweld en discriminatie
- Opvallen en rechtslaan (slachtoffers geweld weerbaar maken)
- LGBTQ+-haatmisdrijven
- Diversiteitstrainingen voor politie
- Trans in de sport
- Sports4every1
- Opvoeden met oog voor diversiteit (kinderdagverblijven en opvang)
- Workshop 'Lou'

22. Actueel houden van de info op de website schooluitdekast (min. 3 nieuwe items)

We onderhouden continu - en vernieuwen als dat nodig is - de basisinformatie over gender en seksuele diversiteit op de website van het onderwijsproject www.schooluitdekast.be

3. Gemeenschappelijke projecten met maatschappelijke actoren om een breder draagvlak te creëren

23. Samenwerkingstraject lerarenopleiding (min. 1 samenwerkingstraject)

De lerarenopleiding lager en kleuter van Odisee-hogeschool Aalst zet het samenwerkingstraject voort. In 2019 gaat het traject het derde jaar in. In het eerste jaar kregen de studenten een basistraining rond gender en hun persoonlijke ontwikkeling. In het tweede jaar kregen de studenten een diepgaande training rond gender,

seksuele diversiteit en hun rol als leerkracht hierin. In het derde jaar zullen studenten coaching en begeleiding aangeboden krijgen op individueel niveau door spreken van çavaria in de school.

24. Samenwerking met lokale overheden (op vraag)

Lokale overheden spelen een belangrijke rol in het accepteren van LGBT+ personen en de evolutie naar een meer genderinclusieve maatschappij. Tijdens de lokale verkiezingen in 2018 maakte çavaria haar aanbod bekend en startten enkele trajecten op Mechelse scholen met het gemeentebestuur. In 2019 zetten we de huidige samenwerkingen voort (Mechelen, Brugge) en anticiperen we op vragen van andere steden en gemeenten.

4. Ingaan op advies- en begeleidingsvragen van maatschappelijke actoren

25. Info- en adviesvragen beantwoorden: onderwijs, werkvloer, KliQ, beleid ... (min. 100 infovragen en 15 adviesgesprekken)

Çavaria krijgt jaarlijks heel wat vragen om informatie en advies van leerkrachten en studenten van diverse lerarenopleidingen. We beantwoorden gemiddeld 100 vragen naar informatie en geven 15 adviesgesprekken. Ook op andere domeinen worden info- en adviesvragen beantwoord, en waar nuttig in online FAQ's verwerkt.

26. Input leveren aan adviesraden en netwerken (Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO), Be-cause Health, Perspective 2030 ...) (min. 3 adviezen)

Çavaria zet zich in voor een LGBT+ inclusieve Belgische ontwikkelingssamenwerking en doet dit onder meer met advies en input aan daarin actieve actoren. Als lid van de Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking werkt çavaria mee aan adviezen over de integratie van gender in het Belgische ontwikkelingsbeleid. Dit doet çavaria ook via het platform Be-Cause Health, dat via overleg, coördinatie en activiteiten de doeltreffendheid van de actoren van de Belgische ontwikkelingssamenwerking versterkt inzake de universele toegang tot kwalitatieve gezondheidszorg. Binnen het samenwerkingsverband Perspective 2030 monitort çavaria de vooruitgang die de verschillende overheden in België maken met betrekking tot de realisatie van de SDG's in België.

27. 'LGBT+ check' van beleidsdocumenten, campagnes, communicatie 11.11.11 (min. 2 LGBT+-checks)

Als lid van 11.11.11 zorgt çavaria ervoor dat de koepel van de Vlaamse Noord-Zuidbeweging zoveel mogelijk aandacht besteedt aan de noden en gevoeligheden van LGBT+ personen. Dit gebeurt enerzijds via een inhoudelijke 'LGBT+ check' waarbij çavaria er via het ledenoverleg of rechtstreeks contact over waakt dat LGBT+ personen of thema's aan bod komen in campagnes en beleidsdocumenten. Anderzijds voert çavaria een check uit op beleidsdocumenten, campagnes en andere communicatie opdat die LGBT+ inclusief geformuleerd zijn.

5. Uitbouw van KliQ vzw als expertise-organisatie

28. Nota over hoe stimuleren van trajecten binnen team MV (1 nota)

Om LGBT+-inclusie binnen organisaties en de brede maatschappij te stimuleren en te verankeren, blijventrajectbegeleidingen op lange termijn nodig. In 2019 zetten we dit dan ook verder in de kijker op verschillende manieren en via diverse kanalen.

We vatten de manier waarop we bedrijven proactief op de hoogte brengen van het aanbod lidmaatschappen bin een marketingplan en nemen inclusiescans af. Het doel is om te komen tot een op maat gemaakte en relevante trajectbegeleiding. Daarnaast zetten we in op een intenser klantbeheer om goede opvolging te garanderen. Het aanbod qua lidmaatschappen trekken we verder door naar andere non-profitorganisaties.

Verder maken we nog meer werk van promotie van best practices en ervaringen van bestaande klanten in traject om bij andere spelers de relevantie van duurzame verankering aan te tonen. Bij elke vorming, zowel digitaal als live, onderstrepen we het belang van duurzame verankering en doen we ons aanbod uit de doeken.

Daarnaast spelen we in op (project)opportuniteiten om eventuele financiële drempels bij organisaties/instanties weg te halen zodat ook zij kunnen intekenen op trajecten. Maar ook inhoudelijk zijn er aanknopingspunten om trajecten te stimuleren, zoals de nieuwe eindtermen voor de eerste graad secundair onderwijs. Deze opportuniteiten dragen we ook proactief uit naar de relevante sectoren/spelers.

We zetten verder in op blended learning, om ook de drempel van tijdsinvestering te beperken. Zo zullen we online sessies aanbieden die elke gebruiker op eigen tempo kan doorlopen, gecombineerd met face-to-face contactmomenten.

29. Marketingplan KliQ: aanbod bedrijven, structurele samenwerkingen enz. (1 marketingplan)

We zetten verder in op de financiële verzelfstandiging van KliQ vzw waardoor de afhankelijkheid van subsidies daalt. We stellen daarvoor een marketingplan op (correcte prijszetting, identificatie primaire doelgroepen, etc.).

30. Updaten en actualiseren van de KliQ-website (2 updates per jaar)

2 keer per jaar krijgt de homepage van KliQ vzw een update met de nieuwe workshops en materialen. De websites www.kliqacademy.be en www.kliqworks.be worden hieraan gekoppeld.

31. Impactmeting vormingen en trajecten (tool outcome meting)

KliQ start met het meten van de impact van vormingen en trajecten om een zicht te krijgen op effectiviteit en relevantie. Hiervoor wordt een eerste tool ontwikkeld en getest bij een bestaande workshop(LGBT+-haatmisdrijven voor politie). We zullen de resultaten grondig analyseren en na positieve evaluatie toepassen op andere workshops en thema's.

2. SD 2 - Welbevinden

1. Jaarlijks minstens 3 initiatieven om LGBT+'s als doelgroep expliciet en zichtbaar te laten opnemen binnen welzijnssector

32. Lancering tools suïcidepreventieproject (5 tools)

We zullen alle tools ontwikkeld in het kader van het Project Suïcidepreventie ('18-'19) in juni '19 lanceren. Deze tools houden in:

Voor ouders:

- Getuigenissen van ouders van LGBT+ jongeren
- Onderdelen over opvoeding, ondersteuning van het kind en zelfzorg

Voor LGBT+ personen:

- Getuigenissen van LGBT+ personen over psychische moeilijkheden
- Onderdelen over geweld, zelfaanvaarding en coping, steunnetwerk opbouwen, hulpverlening en suïcidaliteit.

Voor professionals:

- Overzicht ontwikkelde materialen voor professionals

De lancering naar de LGBT+ personen en hun ouders gebeurt via de eigen kanalen, verenigingen, sociale media en kanalen van partners.

33. Studiedag welzijnswerkers suïcidepreventieproject (1 studiedag)

We maken de tools die ontwikkeld werden in het kader van het project suïcidepreventie ('18-'19) bekend aan hulpverleners tijdens een studiedag in juni '19. Het doel is dat hulpverleners basiskennis verwerven over de thema's gender- en seksuele diversiteit in de begeleiding van cliënten met psychische problematiek. Dit zullen we doen via workshops en lezingen.

34. Project reach out: tools rond onderrapportering voor (potentiële) slachtoffers van geweld (1 webpagina met tools)

Binnen Reach Out pakken we een oorzaak van de onderrapportering van geweld bij LGBT+ personen aan, namelijk de afstand tussen LGBT+ personen die slachtoffer werden en de relevante diensten waarbij ze terecht kunnen (slachtofferhulp, slachtofferonthaal en andere diensten in de ondersteuning, doorverwijzing en begeleiding van slachtoffers).

Dit zullen we doen door:

- focusgroepen te organiseren
- een webpagina uit te werken, gericht op **LGBT+ slachtoffers van geweld** als onderdeel van www.lumi.be om hen te informeren over hun rechten en mogelijkheden, over het aanbod van professionele diensten en om te proberen het vertrouwen in de overheid en het middenveld te herstellen.

2. Ondersteuningsaanbod voor een kwalitatieve onthaal- en opvangwerking van lokale verenigingen

35. Draaiboek suicide postventie uitrollen (1 vorming en online informatie)

Als iemand uit één van de verenigingen zelfmoord pleegt, heeft dit een grote impact op de omgeving, de rest van de vereniging en op onze medewerkers. Daarom rollen we een draaiboek suicide uit, dat 2 luiken bevat: het eerste biedt informatie en houvast voor de vereniging in kwestie, het tweede luik dat de medewerkers van çavaria de nodige info geeft over wat moet gebeuren. Hierbij gaat het niet enkel over praktische tips, maar ook emotionele ondersteuning en contactinfo. Met dit uitgewerkte kader willen we zowel de vereniging in kwestie als de medewerkers zo goed mogelijk ondersteunen.

36. Onthaaltrainingen aanbieden (aanbod bekend gemaakt aan regio's)

We organiseren samen met de regio's onthaaltrainingen, in de formule van cocreatie.

37. Ondersteuningsaanbod gestructureerd in kaart brengen en communiceren (aanbod op website)

We zetten in op een duidelijke oplijsting en communicatie over voor welke soort(en) ondersteuning verenigingen bij çavaria terecht kunnen.

38. Draaiboek armoede verspreiden binnen de beweging (draaiboek gepromoot en op portaalsite)

Werkgroep armoede werkte aan een draaiboek op maat van de verenigingen. In 2109 werken we dit af en promoten we het zowel online als via live contacten met de verenigingen.

39. Workshop over armoede ontwikkelen en aanbieden aan de aangesloten verenigingen (min. 3 keer gegeven)

Bovenop het draaiboek, werkt werkgroep armoede ook aan een workshop. Die wordt in 2019 min. 3 keer gegeven.

3. Kennisnetwerk uitbouwen in de welzijnssector

40. Kennisnetwerk uitbreiden en updaten (min. 3 thema's met lijst van personen en organisaties)

Lumi werkt aan een kennisnetwerk. Niet alleen breidt Lumi het bestaande netwerk van holebi- en trans*vriendelijke therapeuten, advocaten en notarissen uit, maar wil het voor een vlottere en betere doorverwijzing ook contactpersonen in verschillende instanties en organisaties (JAC's en CAW's,) en relevante privépersonen met expertise oplijsten. Het is immers niet steeds duidelijk welke doorverwijzing het meest geschikt is. We willen weten of er iemand in die externe organisatie weet hoe om te gaan met LGBT+ en/of specifieke issues en willen cirkeldoorverwijzingen (doordat zij opnieuw doorverwijzen naar Lumi) voorkomen.

4. Çavaria biedt een anonieme opvang- en infolijn aan

41. Nieuwe info verstrekken via de website www.Lumi.be (minstens 2 nieuwe FAQ's)

In 2017 ontwikkelde Lumi een nieuwe informatieve website om bepaalde infovragen te beantwoorden. Enerzijds is er op een laagdrempelige manier informatie beschikbaar over specifieke, veel voorkomende onderwerpen. Anderzijds kunnen hierdoor de chat-, telefoon- en maildiensten van Lumi meer ingezet worden voor opvangvragen. In 2019 wordt deze site verder vernieuwd met het oog op vlotte integratie van e-tools en audiovisueel materiaal.

42. Up-to-date houden van de info op de website www.Lumi.be (minstens 10 aangepaste FAQ's)

Naast de vernieuwing van de website, zorgen we ervoor dat de informatie up-to-date is door minstens 10 FAQ's te actualiseren.

43. Team Gelijke Kansen van de Vlaamse overheid informeren over de wijze waarop het publiek de website(s) raadpleegt (1 Google Analytics-rapport)

Toegankelijkheid en leesbaarheid is een belangrijk criterium voor de dienstverlening. Voor de site www.Lumi.be werd in 2017 een anysurferlabel verkregen dat geldig is tot en met 2019.

Het aantal unieke paginaweergaves van onze website klonk van 19.701 in 2016 naar 37.394 in 2017. Dit jaar, 2018, was dat op 15 oktober al 49.294. In de top 10 van meeste bezochte pagina's van 2018 staan op dit moment vooral infovragen, met name:

- Is er een verschil tussen een melding, klacht en aangifte? (2.434 unieke weergaven)
- Wat moet ik doen om met mijn buitenlandse partner te kunnen trouwen in België? (1.901 unieke weergaven)
- Wat is het verschil tussen therapeut, psycholoog, psychotherapeut ...? (1481 unieke weergaven)
- Kan ik een kindje krijgen via een draagmoeder? (1.156 unieke weergaven)
- Welke soorten geweld bestaan er? (978 unieke weergaven)

44. Uitwisseling tussen Vlaamse hulp- en luisterlijnen (min. 2 contacten)

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. Dit zijn thema's zoals privacy, burn-out bij vrijwilligers, de juridische aanpak van veel- en seksoproepen enz. In OHUP ligt de focus vooral op de online hulp (chat, mail, website...) verbeteren. Zo gaat er veel tijd en energie naar de zoektocht naar betere chatsoftware. Beide uitwisselingsplatformen verhogen door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen.

45. Afstemming met relevante actoren (TIP en Vlaamse genderkamer)
(min. 2 contacten)

Lumi zet in op nauwe communicatie met het Transgender Infopunt en de Vlaamse Genderkamer (TIP). Lumi krijgt steeds meer vragen rond het transthema (de verscheidenheid in de aard van de oproepen was trouwens de reden voor onze naamsverandering) en het is dan ook logisch dat we afstemmen met het TIP. Veel mensen die ons contacteren, bevinden zich nog eerder in het zoekende stadium, zijn nog niet zeker wat ze zijn, willen steun en een luisterend oor bij de verdere ontdekking. Ze zijn (nog) niet toe aan actieve stappen (contact psycholoog of genderteam, medische ingrepen enz.) en dat is een mooie aanvulling op de dienstverlening van het TIP. Aangezien een deel van onze werking parallel loopt, is het handig om tijdens een overleg te kijken hoe we bepaalde informatie delen, eventuele doorverwijzingen naar elkaar toe beter afstemmen, op elkaars vorming aanwezig zijn, nieuwe ontwikkelingen signaleren enz.

46. Vorming over de nieuwe chatfuncties voor de vrijwilligers (1
vorming + 1 infobundel)

Voor de actieve chatvrijwilligers organiseren we een opleiding rond de nieuwe functionaliteiten en voorzien we in een bijbehorende infobundel om op terug te vallen.

47. Bekendmaking van het merk Lumi verderzetten (min. 2 acties)

In 2018 werd de nieuwe naam van de Holebifoon gelanceerd, Lumi. De lanceringscampagne werd gebruikt om de feitelijke uitbreiding van de doelgroep te benadrukken. Ook in 2019 gaan we op dat elan verder. Lumi is er in de eerste plaats voor iedereen die vragen heeft over gender en seksuele voorkeur. In de praktijk krijgt Lumi ook heel wat vragen van mensen die niet alleen zoekende zijn op het vlak van hun seksuele oriëntatie, maar ook twijfelen of met vragen zitten over genderidentiteit, asexualiteit, polyamorie, interseks enz. Lumi beklemtoont dat ze er ook is voor iedereen die meent een negatief effect te ondervinden op vlak van gelijke kansen en algemeen welzijn, omwille van de heersende normen op vlak van seksualiteit, gender, romantische relaties enz.

In 2019 plannen we minstens 2 acties die het aanbod van Lumi onder de aandacht brengen, zonder de oorspronkelijke doelgroep uit het oog te verliezen.

48. Vernieuwde site Lumi/ team individuele hulpverlening (1
vernieuwde site)

In 2017 ontwikkelde Lumi een nieuwe informatieve website om bepaalde infovragen te beantwoorden. Enerzijds is er op een laagdrempelige manier informatie beschikbaar over specifieke, veel voorkomende onderwerpen. Anderzijds kunnen hierdoor de chat-, telefoon- en maildiensten van Lumi meer ingezet worden voor opvangvragen.

In 2019 ontwikkelen we een nieuwe website. Deze wordt uitgewerkt met het oog op vlotte integratie van tools en audiovisueel materiaal. Concreet wordt de info die nu te vinden is in de categorieën (ontdekking, gender, gezondheid, welzijn, relaties, gezin & ouderschap, discriminatie, asiel) op onze huidige website, verrijkt met tools die specifiek werden ontwikkeld in het kader van

individuele hulpverlening. De vernieuwde website zal worden gelanceerd met al geïntegreerde e-tools met suïcidepreventie als insteek. Ook na de lancering blijven we kijken naar tools die relevant zijn om toe te voegen. De intentie is om ook tools op te nemen die voortkomen uit toekomstige Gelijke Kansenprojecten rond relevante thema's, zoals LGBT+ discriminatie en geweld, en met een toon die past bij de aanpak en toon van Lumi.

Verder herwerken we de structuur zodat die aansluit bij de drie subgroepen binnen onze erg brede doelgroep (iedereen die vragen heeft over holebiseksualiteit en gender; m.a.w. holebi en transgenders, mensen die twijfelen over hun seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit, maar ook hun familie, leerkrachten, zorgverstrekkers, brede omgeving). We zullen in aparte pagina's met aangepaste inhoud voorzien voor 1) LGBT+ personen; 2) omgeving van; 3) hulpverleners. Door deze nieuwe structuur kunnen we beter rekening houden met de significante verschillen die deze deelgroepen hebben op vlak van verwachting van & vragen aan Lumi.

49. Lumi registreert de infovragen die binnenkomen via chat/telefoon/mail (1 analyserapport)

Lumi blijft met haar website inzetten op zo laagdrempelig mogelijk antwoord bieden op heel wat infovragen. Het aantal unieke paginaweergaves in 2018 stond op 15 oktober al op 49.294. Dat is een stijging van bijna 32% ten opzichte van het jaartotaal van 2017. In de top 10 van meeste bezochte pagina's van 2018 staan vooral 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 niet mogelijk om info- en hulpvragen van elkaar los te koppelen. Vrijwilligers bij Lumi worden aangeleerd om bij elke infovraag alert te zijn voor een mogelijke vraag naar opvang of hulp. Door bijkomende vragen te stellen aan de vraagsteller, kan een gesprek dat eerst leek op een aanvraag tot informatie, ook een opvanggesprek worden.

In 2017 werden 26,4% van de telefoon-, chat- en mailcontacten geregistreerd als pure infovragen. Dat was nog 19% in 2016. Ongeveer 10% werd geregistreerd als info- en opvangvraag. In 2016 was dat nog 7%. Ook in 2019 zal Lumi via de chat-, telefoon- en maildiensten infovragen blijven beantwoorden.

50. Lumi registreert de hulpvragen die binnen komen via chat/telefoon/mail (1 analyse rapport)

Infovragen en hulpvragen zijn vaak moeilijk van elkaar te onderscheiden. Een opvangvraag kan schuilgaan achter een infovraag. Op een gelijkaardige manier kan een opvanggesprek leiden tot een doorverwijzing, en zo ook een infoaspect krijgen. In 2017 werden 64% van het totale aantal contactnames bij Lumi geregistreerd als hulp- of zogenaamde opvangvraag. In 2016 was dat 73%. Ook in 2019 zal Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen blijven beantwoorden en registreren.

51. Opleiding voor de nieuwe Lumi-vrijwilligers (1 opleiding over chat en telefoon)

Op vlak van telefoon en chat zetten we opnieuw in op minimaal 1 opleidingstraject voor nieuwe kandidaten.

52. Mailopleiding voor de nieuwe Lumi-vrijwilligers (2 opleidingsmomenten)

Lumi zette in 2016 de eerste stappen om een aparte mailopleiding op te starten en uit te bouwen. Het doel hiervan is om mail frequenter en efficiënter te beantwoorden. Bijkomend voordeel: vrijwilligers die omwille van persoonlijke redenen of door een te beperkte beschikbaarheid geen telefoon- of chatpermanenties kunnen invullen, krijgen nu toch de kans om mee te (blijven) werken. Na het nodige aftasten in 2016 en 2017, kreeg de mailopleiding in 2018 vaste vorm. Dankzij de ontwikkeling van deze vaste opleidingsdocumenten krijgen nieuwe kandidaten bij aanvang van de opleiding een helder zicht op het af te leggen traject en de inhoud. Bijkomend is het nu mogelijk om kandidaten op eender welk moment te laten starten met het traject, dat volledig op afstand gebeurt. Vaste instapmomenten kunnen nog in functie van vrijwilligerswerving op de geijkte tijdstippen, maar kandidaten die zich op een ander moment aandienen kunnen nu ook sneller instromen. Deze toegenomen flexibiliteit maakt het mogelijk om efficiënter permanent vrijwilligers te werven om te ondersteunen met het beantwoorden van mails. In 2019 organiseren we 2 instapmomenten voor mailopleidingen.

53. Intervisies voor de bestaande Lumi-vrijwilligers (10 intervisies)

Minimaal 10 maal per jaar organiseren we voor alle (mail, telefoon, chat) actieve vrijwilligers intervisie.

54. Vormingen voor de bestaande Lumi-vrijwilligers (min. 2 vormingen)

Over minimaal 2 thema's bieden we vorming aan de reeds actieve Lumi-vrijwilligers.

55. Feedback aan Lumi-vrijwilligers (minimaal 1 feedbackverslag per vrijwilliger)

Lumi geeft naast opleidingen en intervisie ook gerichte, inhoudelijke feedback aan de vrijwilligers ter verbetering van de dienstverlening. De coördinatoren van Lumi leveren hiermee ook meteen een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en detecteren mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers.

56. Evaluatie en coaching Lumi-vrijwilligers (1 evaluatiegesprek per vrijwilliger per jaar)

Jaarlijks vindt er minstens 1 evaluatiegesprek plaats per vrijwilliger waarbij coaching op persoonlijk vlak een grotere rol kan spelen.

57. Lumi als meldpunt voor discriminatie (1 analyserapport)

Lumi is naast een info- en hulplijn een discriminatiemeldpunt. Er werd in het verleden een samenwerking opgestart met UNIA, het Instituut voor Gelijkheid

van Vrouwen en Mannen en de Vlaamse Genderkamer om meldingen van discriminatie rechtstreeks door te sturen naar de desbetreffende instanties. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers.

58. Opvolging discriminatiemeldingen UNI-Form app (1 analyserapport)

Uni-form is het allereerste online platform dat LGBT+-NGO's en politiediensten in EU-landen verbindt om samen te werken aan het rapporteren en aanpakken van LGBT+-haatcriminaliteit en online haatspraak. Deze app werd in 2017 ontwikkeld door çavaria met Europese middelen en is reeds actief in 9 Europese landen. Ook in 2019 zal Lumi meldingen uit Vlaanderen ontvangen, slachtoffers informeren en opvangen. Indien nodig en gewenst zal Lumi meldingen doorsturen naar de bevoegde diensten. Het gebruik en de opvolging van de app wordt geëvalueerd begin 2019.

59. Updaten van de bestaande samenwerkingsovereenkomsten tussen Lumi en UNIA, IGVM en Sensoa (3 geüpdatete samenwerkingsovereenkomsten)

Lumi werkt nauw samen met UNIA, IGVM (zie ook 'discriminatiemeldpunt') en Sensoa. Deze samenwerkingen worden bestendigd in een samenwerkingsovereenkomst die jaarlijks een update krijgt.

5. Çavaria neemt initiatieven om de noden en behoeften van (specifieke deelgroepen van) holebi's en transgenders in de kijker te plaatsen.

60. Campagne Take Care rond welbevinden (min. 10 acties)

We nemen ook zelf initiatief op vlak van welzijn en welbevinden: we organiseren een campagne om onze verenigingen actie te laten ondernemen met betrekking tot welzijn (Take Care).

61. Welzijn onder de aandacht brengen op internationale 'days to remember' (min. 3 communicatieve berichten)

We brengen welzijn onder de aandacht op internationale 'days to remember' (Coming Out Day 11/10, World Suicide Prevention Day ...)

3. SD 3 - Superdiversiteit

1. Minstens 3 samenwerkingsprojecten met andere minderheden

62. Samenwerking Minderhedenforum en andere minderhedenorganisaties in kader van Vlaamse en Federale verkiezingen

In het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen geeft çavaria input aan kandidaten, partijen en stemgerechtigden. Hiernaast sensibiliseren we de publieke opinie over de standpunten van Vlaamse politieke partijen over gendergelijkheid, seksualiteit, seksuele gezondheid en holebi- en transgenderthema's aan de hand van een Stemwijzer. Dit in samenwerking met Sensoa en de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR). Na de verkiezingen screenen we de regeerakkoorden op basis van de memoranda en geven advies aan de

betrokken partijen. We werken samen met andere minderheidsorganisaties en stemmen af waar nuttig en nodig.

63. Dialogoog en samenwerking met etnisch-culturele organisaties en brugfiguren (min. 4 contacten)

Zowel de toenemende individualisering als de internationale mobiliteit hebben ertoe bijgedragen dat onze samenleving "superdivers" is. Binnen de samenleving is er een grote heterogeniteit van individuen met bijhorende verschillen in gedrag, attitude, waarden en normen. Deze heterogeniteit zal in de toekomst nog toenemen. Dit brengt een grote uitdaging met zich mee in termen van sociale cohesie. In de keuze van de methodiek én een samenwerkingsmodel met maatschappelijke actoren wil çavaria maatwerk bieden en actief ingaan op de heterogeniteit aan waarden, normen en attitudes. Vertrekpunt hierbij zijn de gedeelde levenservaringen. In die zin gaan we ook de dialoog aan met diverse etnisch-culturele gemeenschappen, als deel van de samenleving, door het zoeken van brugfiguren en samenwerkingen.

64. Gezamenlijke forumdag met Minderhedenforum (1 forumdag)

We organiseren samen met het Minderhedenforum een forumdag voor de leden van beide organisaties vanuit intersectioneel perspectief.

2. Verbinding tussen deelgroepen in de LGBT+-community

65. De vorming over infighting geven binnen de verenigingen en huizen (3 vormingen)

Infighting (onderlinge strijd die eigen is aan identiteitsgebonden organisaties) komt soms voor binnen onze beweging. Dit gaan we tegen door het geven van vormingen die het besef over infighting doen groeien. In 2019 geven we min. 3 vormingen.

66. Sparkle wordt ingezet als community-buildend event (organisatie Sparkle)

Om het jaar goed in te zetten, komen we met de Vlaamse holebi- en transgenderbeweging samen op SPARKLE. We staan er stil bij de verwezenlijkingen van afgelopen jaar en we vieren onze bloeiende beweging. De bedoeling is om iedereen uit de verenigingen, de huizen en de beweging samen te krijgen.

67. Identificeren van noden en specifieke acties i.v.m. discriminatie en infighting (1 analyserapport)

Naast het geven van een vorming over infighting gaan we welke noden er nog zijn rond dit thema. Na de analyse ontwikkelen we een plan met concrete acties om infighting tegen te gaan.

68. Een nieuw kader voor de ondersteuningscampagnes ontwikkelen en uitrollen (nieuw kader wordt toegepast)

Vanaf 2019 veranderen we onze steuncampagnes en de bijbehorende voorwaarden. In plaats van 'PrideFestival' rond zichtbaarheid in de brede samenleving in de maand mei en 'Take Care' rond fysiek en psychologisch welzijn van holebi's en trans* personen in de maand november, voorzien we een 'verbindingsbudget' per regio - op maat van de noden - en is het voortaan mogelijk om doorheen

het jaar (in plaats van enkel tussen 1 november en 1 december) welzijnsactiviteiten te organiseren en hiervoor financiële ondersteuning te krijgen vanuit çavaria. Binnen dit nieuwe kader kunnen we meer ondersteuning op maat bieden.

69. Acties ondernemen om de diversiteit binnen de beweging te vergroten met aandacht voor interculturalisering (min. 2 acties)

Inzetten op diversiteit blijft een speerpunt van ons bewegingswerk. We gaan na welke uitdagingen en kansen er zijn in 2019, en ondernemen 2 acties (hetzij samen met partners, hetzij alleen om zo blinde vlekken op te vullen) om de diversiteit te vergroten.

3. Minstens bij 3 andere belangenbehartigers aansluiten

70. Structurele deelname en aansluiting bij andere belangenbehartigers (min. 3)

Çavaria is aangesloten bij een aantal andere minderheidsorganisaties en belangenbehartigers, zoals de Nederlandstalige Vrouwenraad, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en 11.11.11. We volgen het beleid van deze organisaties mee op, en geven input rond onze thema's waar relevant.

4. Superdiversiteit is zichtbaar aanwezig in communicatiemateriaal en organisatiebeleid

71. Toegankelijkheid communicatie en organisatie (rapport Google Analytics, anysurfer, checklist events)

Toegankelijkheid en leesbaarheid is een belangrijk criterium in onze belangrijkste publieke media, ZIZO Voor de sites <https://zizomag.be/> en <https://cavaria.be/> wordt een anysurferlabel voorzien. AnySurfer wil de digitale wereld toegankelijker maken voor mensen met een handicap door aandacht voor kleurgebruik, ondertitels bij beeldmateriaal, ...

72. Intercultureel medewerkersbeleid uitvoeren (min. 3 acties uitvoeren)

In 2018 volgden we een coachingstraject bij Socius rond 'meer kleur in je medewerkersploeg'. Hierbij werd een beleid uitgestippeld. In 2019 voeren we hiervan een aantal acties uit zoals het aanpassen van de vacatures, het beter registreren en analyseren van aanmeldingen zowel van vrijwilligers als professionals ...

5. Specifieke deelgroepen binnen LGBT+-community versterken zodat ze bruggen kunnen slaan met andere deelgroepen

73. Acties ondernemen die bijdragen tot de empowerment van de doelgroep vrouwen binnen de beweging (min. 2 acties)

Omwille van de lagere welzijnscijfers bij de doelgroep vrouwen, is dit één van de groepen voor wie we gerichte initiatieven nemen om hen te *empoweren*.

De acties zijn ter ondersteuning van de vrouwenverenigingen, en de individuele vrouwen in onze achterban. Ze vertrekken vanuit de noden die er bij hen leven.

74. B curious organiseren (organisatie B Curious)

In 2019 organiseren we voor de derde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluïditeit en biseksualiteit. Een brede waaier aan werkwinkels zorgt ervoor dat er voor elk wat wils is, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

75. T-day organiseren (organisatie T-day)

T-day is een succesformule waarop we blijven inzetten. Ook in 2019 organiseren we deze dag, waarbij vorming en ontmoeting centraal staan.

76. Organiseren van een verbindings- en communitybuildend moment voor de trans*verenigingen (1 moment)

Tot voor kort was er het transgendergroepenoverleg. Uit feedback bleek echter dat deze formule aan vernieuwing toe was. Daarom organiseren we als alternatief een verbindings- en communitybuildend moment voor de trans*verenigingen.

77. Verder zetten van de bi-werking (3 bijeenkomsten Bi-werkgroep)

In 2019 zal de Werkgroep Biseksualiteit van çavaria minstens 3 keer bijeenkomen, ter voorbereiding en opvolging van zichtbaarheidsacties en B Curious.

4. SD 4 – Opkomen voor rechten

1. Verbeteren van wetgeving en beleid door up to date eisenplatform onder de aandacht te brengen

78. Verkiezingen 2019: Eisenplatform updaten met de focus op de thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs, intersectionaliteit en genderinclusiviteit) en met uitbreiding van de 'critic thema's (asiel en migratie, trans*wet, interseks, ouderenzorg, rainbowfamilies, soa, etnisch-culturele minderheden ...) (1 update)

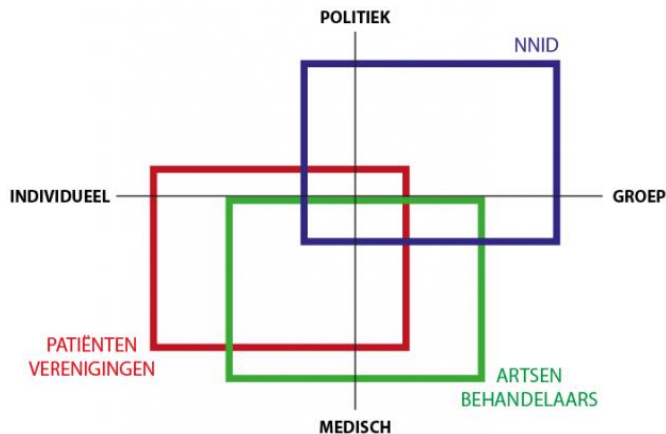
In het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen geeft çavaria input aan kandidaten, partijen en stemgerechtigden. Dit doen we onder meer door een up-to-date eisenplatform op te stellen en verspreiden.

79. Afstemmen standpunten en aanpak met intersekse beweging

Intersekse personen worden geboren met lichamelijke, hormonale of genetische kenmerken die noch (geheel) vrouwelijk noch (geheel) mannelijk zijn, of een combinatie van vrouwelijke en mannelijke kenmerken zijn. Er bestaan veel vormen van intersekse. Sommige intersekse personen ervaren de gendernormen als beperkend voor hun individueel welzijn. Intersekse personen zien zich niet per se als onderdeel van de LGBT+ gemeenschap, maar worden wel soms geconfronteerd met gelijkaardige vormen van discriminatie en ongelijkheid (zie schema). Sinds kort is er een Vlaamse intersekse vereniging in oprichting, waar çavaria ook contact mee houdt.

80. Gesprekspartner zijn voor de overheid m.b.t. het thema
intersekse (vraaggestuurd)

Çavaria is gesprekspartner voor de overheid vanuit een specifieke positie en rol (zie tekening hieronder). Çavaria neemt hierin een gelijkaardige positie in als NNID.



81. Standpunten opmaken en delen m.b.t. actuele vraagstukken (2
nieuwe of bijgewerkte standpunten online)

Çavaria ijvert ervoor het welbevinden van LGBT+ personen in Vlaanderen te bevorderen. De uitdagingen zijn legio: er is dringend nood aan een volwaardig en doelgericht gezondheids- en welzijnsbeleid (hoge suïcidegedachte-cijfers, hoog aantal hiv-besmettingen ...), beleid rond geweld en discriminatie... De standpunten van çavaria worden helder weergegeven op de nieuwe website. In de verkiezingsjaren wordt ook een eisenplatform of memorandum opgemaakt. Standpuntbepaling in nieuwe dossiers of thema's wordt gemaakt in samenspraak met experts en ervaringsdeskundigen, zodat de meest recente inzichten en pistes meegenomen worden. Standpunten zijn geen statisch gegeven, maar kunnen veranderen door nieuwe inzichten doorheen de tijd.

82. Contacten onderhouden met andere middenveldorganisaties rond
gemeenschappelijke belangen (Min. 5 contacten)

Çavaria houdt contacten met tal van middenveldorganisaties. Zo zijn we lid van de Verenigde Verenigingen, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en de Nederlandstalige Vrouwenraad, ILGA / Ilga-Europe en Transgender-Europe en werken we samen met Sensoa, Transgenderinfopunt, Vonx, Jong&VanZin, GRIP ... Çavaria vindt het belangrijk om de banden nog sterker aan te halen en aansluiting te zoeken bij andere minderheidsgroepen en emancipatiebewegingen. In 2019 werken we specifiek samen in het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen.

83. Lobbywerk in het kader van een genderinclusievere samenleving
(min. 5 contacten met maatschappelijke actoren)

In 2019 leggen we een uitdrukkelijke focus op het werken aan een genderinclusieve samenleving. We werken hiervoor een strategisch plan uit.

We lobbyen daarvoor bij relevante maatschappelijke actoren zoals overheden en maatschappelijke dienstverleners (VDAB, VVSG ...).

84. Lobbywerk op vlak van welzijn en welbevinden (min. 5 contacten binnen welzijns-en gezondheidssector)

Uit onderzoek blijkt dat het welzijn bij holebi's en transgenders lager ligt, ze kwetsbaarder zijn voor depressie en een groter risico lopen op zelfmoordneigingen. Problemen op vlak van mentaal welbevinden zijn geassocieerd met minderheidsstressoren zoals geïnternaliseerde homonegativiteit, genderidentiteit, sociale identiteit en stigmabewustzijn. Jonge lesbische en bi-meisjes, oudere holebi's, en transgenders zijn kwetsbare groepen.

Om het fysiek en psychisch welbevinden te verhogen, wil çavaria in de eerste plaats dat de welzijnssector inclusief werkt. We wijzen de welzijnssector en haar beleidsverantwoordelijken op het belang van specifieke aandacht en expertiseverhoging met betrekking tot holebi- en transgendergerelateerde problemen (vb. vindplaatsgericht werken, specifieke communicatie, opleiding van welzijnswerkers ...).

85. Veranderingen stimuleren binnen het Vlaamse onderwijs (visietekst, voorstel eindtermen 2e graad, interesse VLOR)

Çavaria zet niet enkel in op veranderingsprocessen binnen scholen door te werken met leerkrachten, ook op het beleidsniveau werkt çavaria aan een LGBT+ inclusief schoolsysteem. Çavaria werkt in 2019 een visietekst uit met daarin de accenten die we willen leggen in het onderwijs. Deze tekst zal de leidraad vormen voor de komende jaren.

Eindtermen 2e graad secundair onderwijs:

We werken samen met partners om gender en seksuele diversiteit een plek te geven in de nieuwe eindtermen 2e graad. We werken hiervoor samen met Sensoa door gezamenlijke voorstellen te schrijven.

VLOR:

Çavaria zet ook stappen om nauwer samen te werken met de VLOR (Vlaamse Onderwijsraad). De minister van Onderwijs schreef al een aanbeveling om çavaria toe te laten in de VLOR. In 2019 zetten we dit proces verder om uiteindelijk binnen de VLOR onze expertise te kunnen delen.

86. Opvolging implementatie transwet en uitspraak Grondwettelijk Hof (min. 1 persbericht)

In 2018 trok çavaria samen met Genres Pluriels en RainbowHouse Brussels naar het Grondwettelijk Hof om een aantal discriminaties in de nieuwe transgenderwet aan te klagen, en de wet verder te optimaliseren. De nieuwe transgenderwet maakt het makkelijker om de M/V op de identiteitskaart aan te passen, maar blijft uitgaan van een binaire visie op genderidentiteit. We klagen dan ook de discriminatie van non-binaire personen hierin aan. De uitspraak wordt in 2019 verwacht. We volgen de uitspraak op en communiceren hierover in de media.

87. Opvolging evaluatie discriminatiewetgeving (min. 4 contacten)

We volgen de ontwikkelingen op n.a.v. de evaluatie van de antidiscriminatiewetgeving, in samenwerking met Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (antidiscriminatiewet) en de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (genderwet) moeten om de 5 jaar worden geëvalueerd. Een evaluatiecommissie werd uiteindelijk pas opgericht bij een Koninklijk Besluit van 18 november 2015. Een eerste rapport werd in februari 2017 voorgelegd aan de Kamer. De commissie heeft een mandaat van 5 jaar en zal tegen het einde van dat mandaat een nieuw verslag opstellen. De Cel Gelijke Kansen, opgericht in 2016 en toegevoegd aan de FOD Justitie, werd ondertussen aangesteld als secretariaat voor deze commissie. In maart 2018 was er nog een hoorzitting in het parlement waarop Unia en het IGVM gehoord werden. Wij werden niet gehoord, ondanks onze herhaaldelijk gestelde vraag.

In 2019 blijven we deze werkzaamheden verder opvolgen. We monitoren welke aanbevelingen worden opgenomen (meer bepaald zekere uitbreidingen van de wetten, oprichting van een NHRI, praktijktesten, uitvoering coll3 en art 150 GW) en hebben minimaal 4 contacten met overheden en/of het middenveld in dit kader. Ook in de aanloop naar de verkiezingen nemen we dit thema op.

88. Afstemming aanpak met discriminatiemeldpunten (min. 3 contacten)

We stemmen af met de verschillende meldpunten voor discriminatie (UNIA, IGVM en Genderkamer) rond de aanpak van onderrapportering, binnengekomen meldingen, vormingen aan professionals, outreach naar slachtoffers...

89. Call it hate sensibiliseringscampagne rond haatmisdrijven (1 campagne)

We doen een sensibiliseringscampagne gericht op het brede publiek en de LGBT+-gemeenschap over de impact van haatmisdrijven. Dit kadert in de uitvoering van het project 'Call it Hate'.

Het Europese Call It Hate-project heeft tot doel om de ruimere samenleving te sensibiliseren over holebi- en transfobe haatmisdrijven.

Doelstellingen:

- Meten in hoeverre de samenleving kennis heeft van holebi- en transfobe haatmisdrijven.
- Campagnes en outreach strategieën ontwikkelen.
- Sensibiliseren omtrent holebi- en transfobe haatmisdrijven.
- Slachtoffers empoweren en aanmoedigen om te melden.
- Best practices uitwisselen.
- Samenwerking tussen Europese lidstaten verbeteren.

90. Lobby strategieën uitwerken voor de relevante thematische prioriteiten (Welzijn, geweld, internationale solidariteit, onderwijs, intersectionaliteit en genderinclusiviteit) met aandacht voor de rol van communicatie en team beweging (5 lobbystrategieën)

We maken werk van een doordachte strategie op prioritaire thema's om de impact te vergroten. We nemen hierin de rol van en de afstemming met communicatie en de beweging (huizen en verenigingen) mee.

91. Verkiezingen 2019: gedeelde verkiezingscampagne en acties met minderheidsgroepen (min. 4 bijeenkomsten)

In het kader van de regionale, federale en Europese verkiezingen geeft çavaria input aan kandidaten, partijen en stemgerechtigden.

Hiernaast sensibiliseren we de publieke opinie over de standpunten van Vlaamse politieke partijen over gendergelijkheid, seksualiteit, seksuele gezondheid en holebi- en transgenderthema's aan de hand van een Stemwijzer. Dit in samenwerking met Sensoa en de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR). Na de verkiezingen screenen we de regeerakkoorden op basis van de memoranda en geven advies aan de betrokken partijen.

92. Verkiezingen 2019: wegen op regeerakkoorden op basis van beloftes (min. 5 contacten)

In het kader van de regionale, federale en Europese verkiezingen geeft çavaria input aan kandidaten, partijen en stemgerechtigden. Zodra het verkiezingsstof is neergedwarreld, proberen we te wegen op de regeerakkoorden op basis van ons memorandum en de programma's en beloftes van de nieuw-verkozenen.

93. Verkiezingen 2019: analyse regeerakkoorden op basis van memorandum en met de focus op de thematische prioriteiten (1 analysenota)

Na de verkiezingen screenen we de regeerakkoorden op basis van de memoranda en geven advies en feedback aan de betrokken partijen en beleidsverantwoordelijken, zodat de later te presenteren beleidsnota's onze input verder/beter/uitgebreider kunnen meenemen.

94. Verkiezingen 2019: gesprekken met de nieuwe kabinetten met focus op de thematische prioriteiten (min. 5 gesprekken)

Zodra de beleidsverantwoordelijken en hun medewerkers gekend zijn, worden er gesprekken gevraagd om onze prioriteiten te duiden.

95. Input voor Rainbow index (1 inputnota)

Jaarlijks stelt ILGA-Europe een rapport voor met daarin een stand van zaken van de situatie van LGBT+'s in Europa, met telkens specifieke aanbevelingen per land. De resultaten worden visueel weergegeven op een kaart van Europa, de Rainbow Map en via een ranking per land, de Rainbow Index. Çavaria werkt hieraan mee als 'country expert'.

In 2019 worden 'country report' en 'rainbow index' op verscheidene data bekendgemaakt, respectievelijk januari en mei.

96. Internationale benchmarking en expertise-uitwisseling door deelname aan conferenties en de Board van ILGA (min 2 conferenties, min. 2 boardmeetings)

In 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 neemt interessante voorbeelden en aanbevelingen mee terug voor de werking in Vlaanderen.

Hiernaast zetelen we in 2019 in de board van ILGA Europe, waardoor we nauw betrokken zijn bij de strategische planning op dit niveau.

2. Jaarlijks 3 initiatieven om administratieve en bureaucratische ongelijkheid weg te werken

97. Advies en tools rond genderinclusief taalgebruik (min. 1 advies en 1 tool)

In 2019 maken we werk van een webpagina met advies rond genderinclusief taalgebruik. We maken hier ook tools bij (zoals een woordenlijst, een filmpje of een e-learningtool).

3. Jaarlijks minstens 1 maatschappelijke actie voor gelijke rechten

98. Verkiezingen 2019: stemwijzer samen met Sensoa en NVR

In het kader van de regionale, federale en Europese verkiezingen geeft çavaria input aan kandidaten, partijen en stemgerechtigden. Hiernaast sensibiliseren we de publieke opinie over de standpunten van Vlaamse politieke partijen over gendergelijkheid, seksualiteit, seksuele gezondheid en holebi- en transgenderthema's aan de hand van een Stemwijzer. Dit in samenwerking met Sensoa en de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR). Na de verkiezingen screenen we de regeerakkoorden op basis van de memoranda en geven advies aan de betrokken partijen.

99. Deelname Belgian Pride: thema solidariteit en intersectionaliteit met link naar verkiezingen 2019

In 2019 zal het exact 50 jaar geleden zijn dat de 'Stonewall Riots' het startschot gaven van de moderne holebi- en transgenderbeweging. Sindsdien komen wereldwijd activisten en hun bondgenoten de straat op om gelijke rechten te eisen en diversiteit te vieren. Ook de Belgian Pride is hiervan een kind.

In 2019 zal de Belgian Pride daarom aandacht besteden aan solidariteit met de minst gehoorde of meest onzichtbare groepen binnen de LGBT+-communities. En dit vanzelfsprekend vanuit een intersectioneel perspectief.

Dat de Belgian Pride plaatsvindt op zaterdag 18 mei is mooi meegenomen: amper één week later zijn er regionale, federale en Europese verkiezingen. Ook dit krijgt natuurlijk de nodige aandacht.

100. Informeren en sensibiliseren op grote events (min. 3 infostanden en 2 praalwagens)

Çavaria is zichtbaar aanwezig op grote events, zoals Antwerp Pride, Belgian Pride, Vrouwendag ... met informatie en/of sensibiliserende campagnes. Hiernaast organiseren we zelf een aantal sensibiliserende acties en geven we een overzicht van realisaties van het voorbije jaar op SPARKLE.

101. Mars Ihsane Jarfi (partner in organisatie Mars)

Çavaria is partner in de organisatie in de Mars Ihsane Jarfi. Deze Mars tegen holebi- en transfobie wordt jaarlijks georganiseerd in een andere stad, ter herinnering van de moord op Ihsane Jarfi. Volgende partners zijn hierin betrokken: Stichting Ihsane Jarfi, Arc- en Ciel Wallonie, RainbowHouse Brussels, UNIA, en een aantal lokale partners (stad Mechelen, Het Roze Huis - çavaria Antwerpen, HLWM ...)

4. Lobbywerk binnen België en Vlaanderen om een voortrekkersrol op te nemen m.b.t. LGBT+-rechten in Europa en de wereld

102. Lobbywerk internationaal (min. 5 contacten)

Binnen het reguliere lobbywerk wordt uitdrukkelijk aandacht gegeven aan beleidsmakers die op Europese en internationale fora het standpunt van België bepalen. Çavaria dringt daarbij aan om een zeer actieve voortrekkersrol op te nemen, gezien de bijzonder goed (en steeds beter) georganiseerde tegenbeweging wat betreft gender, seksuele en reproductieve rechten, en (in het bijzonder) LGBT+-rechten.

5. SD 5 – Toonaangevende speler in communicatie, beleid en onderzoek

1. Beïnvloeding maatschappelijk debat en empoweren achterban door framen communicatie en lancering ideeën in media en communicatie naar achterban

103. Verspreiden van persmededelingen (min. 20 persmededelingen)

Çavaria heeft een woordvoerder die contact houdt met de diverse media van ons land, zowel geschreven, audiovisueel als online. In het kader van het mediabeleid worden inhoudelijke dossiers rond uiteenlopende thema's voorbereid en persberichten verstuurd. Dit gebeurt telkens in nauw overleg met diverse actoren uit het holebi- en transgendermiddenveld. De woordvoerder stemt af met partners waar mogelijk of relevant. Hij is het centrale aanspreekpunt bij acties en interpellaties van de pers, en fungeert als het gezicht van de holebi- en transgenderbeweging in Vlaanderen.

104. Toegankelijk maken van expertise (min. 3 nieuwe actuele thema's belichten op de website)

Çavaria verspreidt relevant nieuws over LGBT+ via eigen media: 2 uitgebouwde websites (cavaria.be en zizomag.be), social media (diverse Facebookpagina's, Twitter, Instagram...) en een tijdschrift (ZiZo). We reageren ook in andere media op thema's uit de actualiteit waarbij we inzetten op een goede relatie met de pers. We staan hen ook bij met informatie (vb. taalgebruik transgender). In 2019 gaan we verder op de ingeslagen weg: een goede mediamix, inspelen op actualiteit én het toegankelijk maken van expertise op de thema's waar we in dat jaar rond werken.

105. Sensibiliseren over het holebi- en transgenderthema via laagdrempelige media (min. 10 berichten per week, 2 ZiZo-magazines per jaar)

Çavaria verspreidt relevant nieuws over LGBT+ via eigen media: 2 uitgebouwde websites (cavaria.be en zizomag.be), social media (diverse Facebookpagina's, Twitter, Instagram...) en een tijdschrift (ZiZo). We reageren ook in andere media op thema's uit de actualiteit waarbij we inzetten op een goede relatie met de pers. We staan hen ook bij met informatie (vb. taalgebruik transgender). In 2019 gaan we verder op de ingeslagen weg: een goede mediamix, inspelen op actualiteit én het toegankelijk maken van expertise op de thema's waar we in dat jaar rond werken.

106. Inhoudelijke dossiers voor een breed publiek over LGBT+-issues (min. 2 themadossiers verspreiden)

Çavaria maakt enkele uitgebreide inhoudelijke themadossiers die context en nieuwe inzichten bieden voor een ruim publiek. In 2019 stellen we 2 dossiers op rond verschillende thema's, uiteraard steeds vanuit een holebi- en/of transgender invalshoek én met meerdere inhoudelijke lagen. Deze dossiers worden verspreid via de nieuwe website, en gericht verspreid naar stakeholders. Op die manier werkt çavaria aan de ontsluiting van haar inhoudelijke expertise met betrekking tot actuele holebi- en transgenderthema's.

107. Advies geven aan journalisten en programmamakers (vraaggestuurd)

Çavaria streeft naar een correcte en gediversifieerde weergave van LGBT+ mensen in de reguliere media. We geven advies over inhoud, beeldvorming, representatie, taalgebruik... aan journalisten en programmamakers in verschillende fasen van het (nieuws)productieproces, leveren informatie aan en zoeken mee naar getuigen indien gewenst. Feedback is steeds opbouwend en afgestemd op het medium of productiehuis.

108. Samenwerken met intern diversiteitsorgaan van VRT (2 vergaderingen cel diversiteit)

Waar mogelijk werken we samen met interne diversiteitsorganen om een cultuurverandering binnen media-instituties te bewerkstelligen en te bewaken (Vb.: Cel diversiteit VRT)

109. Uitreiken Çavaria Awards (aandacht in min. 2 reguliere media)

Op SPARKLE reiken we de jaarlijkse Çavaria Awards uit. De Campaign Award reiken we uit aan de beste LGBT+ gerelateerde campagne. Dit kan een protestactie zijn, een postercampagne, een fundraisingevent, enzovoort. De Media Award wordt uitgereikt aan tijdschriften, auteurs, krantenredacties, uitgeverijen, productiehuizen, enzovoort, die het afgelopen jaar het LGBT+ thema's op een positieve manier onder de aandacht brachten. Ook wordt er een Lifetime Achievement voorzien voor iemand die zich jarenlang inzette voor de LGBT+ beweging in binnen- of buitenland. Met deze Awards willen we positieve campagnes en acties in de verf zetten en de nodige aandacht genereren in de media en bij beleidsmakers.

110. Zichtbaarheid en bespreekbaarheid van kwetsbare deelgroepen verhogen (min. 2 acties)

Er vallen heel wat verschillende deelgroepen onder de regenboogparaplu. Die krijgen niet allemaal evenveel aandacht en zijn niet altijd even bekend bij het grote publiek. Die onzichtbaarheid kan leiden tot onbegrip, discriminatie en lager welbevinden. Cavarria zet zich in om bi's, transgenders, interseksuele personen, vrouwen, ouderen, mensen met een beperking, mensen die leven in armoede, vluchtelingen en andere kwetsbare groepen zichtbaarheid te geven en hun thema's onder de aandacht te brengen, zowel binnen als buiten de LGBTQ+ beweging.

111. Inhoudelijke input bezorgen aan de huizen over taalgebruik en framing binnen de media en bij externe communicatie (1 vorming of inhoudelijk rapport)

De huizen hebben sinds begin 2018 een Gelijke Kansenwerking, waardoor ze allen vaker in de media komen, en actiever naar de ruime samenleving toe communiceren. Om hen hierbij te ondersteunen, bezorgen we informatie over taalgebruik en framing binnen de media en bij externe communicatie. Dit kan in de vorm van een vorming en/of brochure.

112. Diversity checklist blijven toepassen en onder de aandacht brengen (1 diversity checklist)

Om diversiteit in alle aspecten van onze beweging te stimuleren, werken we aan een diversity checklist om werkingen en evenementen inclusiever en diverser te maken. Daarvoor ontwikkelden we een diversity checklist. Deze krijgt een update en wordt opnieuw onder de aandacht geplaatst, en blijvend zelf toegepast.

2. Input en feedback aan onderzoekers

113. Deelname aan het Vlaamse LGBTQ+-forum (vraaggestuurd)

Actieve ondersteuning aan en betrokkenheid in wetenschappelijk onderzoek over holebi's en transgenders. We nemen deel aan het Vlaams LGBTQ+-forum en aan stuurgroepen van onderzoek m.b.t. seksuele diversiteit en genderdiversiteit. We ondersteunen onderzoekers die rond deze thema's werken door overleg, aanreiken van informatie en inzichten, de verspreiding van oproepen tot deelname aan onderzoek in onze media, enz. We stimuleren onderzoek door een lijst met relevante onderzoeksvragen op te maken en proactief deze onderwerpen in de kijker te plaatsen.

114. Actieve ondersteuning van en input voor wetenschappelijk onderzoek (Lijst van onderzoeksvragen, aantal meegenomen onderwerpen)

Actieve ondersteuning aan en betrokkenheid in wetenschappelijk onderzoek over holebi's en transgenders. We nemen deel aan het Vlaams LGBTQ+-forum en aan stuurgroepen van onderzoek m.b.t. seksuele diversiteit en genderdiversiteit. We ondersteunen onderzoekers die rond deze thema's werken door overleg, aanreiken van informatie en inzichten, de verspreiding van oproepen tot deelname aan onderzoek in onze media, enz. We stimuleren onderzoek door een lijst met relevante onderzoeksvragen op te maken en proactief deze onderwerpen in de kijker te plaatsen.

3. Input en feedback aan overheden en beleidsmakers

115. Ondersteuning/input geven aan federale overheidsdienst Buitenlandse Zaken en federale overheidsdienst Ontwikkelingssamenwerking m.b.t communicatie over LGBT+ gerelateerde gebeurtenissen in het buitenland (consultatie gemeenschap ter plaatse/leden Amsterdam Network/ILGA)

Wanneer zich in het buitenland mensenrechtenschendingen voordoen ten aanzien van LGBT+ personen die internationaal onder de aandacht komen, of op vraag van de betreffende departementen, consulteert çavaria haar netwerk over de gepaste crisisrespons. Ze gaat hierbij te rade bij lokale actoren, ILGA World - de internationale koepel van LGBT+ organisaties- en het Amsterdam network - het netwerk van LGBT+ organisaties met een internationale werking. Op basis van deze input geeft çavaria advies over het al dan niet communiceren over de betreffende situatie en op welke manier.

116. Feedback en input geven aan diverse overheden en administraties (vraaggestuurd)

We ondersteunen volop de OCM (Open Coördinatiemethode) die gevoerd wordt in het Vlaamse Gelijke Kansenbeleid. Dit betekent dat het gelijkekansenperspectief meegenomen wordt in elk Vlaams bevoegdheidsdomein. De Vlaamse vakministers krijgen indien gewenst inhoudelijke input en feedback over de acties uit het doelstellingenkader (vb. deelname aan de werkgroep suïcidepreventie in het kader van het nieuwe suïcidepreventieplan van de Vlaams minister van Welzijn).

Çavaria ondersteunt Gelijke Kansen in Vlaanderen met inhoudelijke input en feedback over de thema's genderdiversiteit en genderidentiteit. We houden de vinger aan de pols van de LGBT+ gemeenschap, signaleren eventuele problemen op het werkveld en stellen eventuele oplossingen of alternatieve pistes voor. Ten slotte nemen we deel aan overleg georganiseerd door de afdeling Gelijke Kansen.

117. Advies en informatie rond geweld en discriminatie (min. 4 contacten over vijfhoeksmodel, min. 2 deelnames platform praktijktesten, min. 5 brochures verspreiden, min. 5 FAQ's en 2 tools online)

Holebi's en transgenders zijn volgens onderzoek nog erg vaak het slachtoffer van verbaal of fysiek geweld omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie. We doen inspanningen om het "dark number" (ongerapporteerde incidenten) te doen dalen. We zorgen voor een beter inzicht in het fenomeen en voor kennis van de relevante (antidiscriminatie)regelgeving en (-)voorzieningen. We adviseren het middenveld en beleidsmakers bij acties ter preventie en bestrijding van holebifoob en transfoob geweld. Zo volgen we in Gent het vijfhoeksoverleg op met de stad Gent, Unia, referentieambtenaren van de Gentse politie en referentiemagistraten van het parket. Het zou wenselijk zijn dit op termijn in verschillende steden te realiseren. We nemen dit mee in de contacten met diverse overheden.

Çavaria neemt deel aan het platform praktijktesten op de woningmarkt, samen met andere minderheidsorganisaties.

Hiernaast zorgen we voor bundeling en verspreiding van informatie aan betrokken professionals en (potentiële) slachtoffers en omgeving. We verspreiden de brochure 'opvallen en rechtslaan' en leveren FAQ's aan voor de website van Lumi. We stellen tools voor professionals ter beschikking en verspreiden tools uit projecten (o.a. handboeken uit projecten come forward en speak out).

6. SD 6 – Lokale nabijheid

1. Vorming en omkadering LGBT+-verenigingen en initiatiefnemers

118. Vorming aanbieden in cocreatie met de regenbooghuizen (10 vormingen)

De bewegingsmedewerkers van cavarria en de regenbooghuizen organiseren samen vormingen, in de formule van cocreatie. Dit doen ze door samen de vormingsnoden na te gaan en hier een gepast antwoord op te voorzien. We organiseren minstens 1 vorming per jaar per regio.

119. Een Inspiratie-AV organiseren (1 inspiratie-AV)

Op zaterdag 23 maart 2019 organiseren we een gratis Inspiratiedag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen, samen met onze Algemene Vergadering. Op de Inspiratiedag kunnen onze vrijwilligers ideeën opdoen, netwerken en informatie krijgen die de werking van hun vereniging en hun eigen rol hierin ondersteunt. Daarnaast verwelkomen we op de Algemene Vergadering de nieuwe verenigingen, bekijken we de realisaties van het voorbije jaar en de plannen voor het komende jaar.

120. Versterking van de Raden Van Bestuur van de regenbooghuizen (1 vormingsdag)

Door de specificiteit van de regenbooghuizen, hebben ze ook deels andere noden. Om hier aan tegemoet te komen, zetten we in op versterking van de Raden Van Bestuur van de huizen. Dit doen we op een manier die afgesproken is met de verschillende regenbooghuizen.

121. Trainingsaanbod proactiever communiceren (aanbod online, 1 promo-actie)

Team Beweging stelt een overzicht op van relevante trainingen en vormingen die onze verenigingen kunnen aanvragen. We voegen dit overzicht toe aan onze info voor verenigingen op www.cavarria.be/portaal en promoten het in onze communicatie en verenigingscontacten.

122. Draaiboek verenigingsondersteuning herwerken (herwerkt draaiboek wordt toegepast)

Team Beweging herwerkt het draaiboek voor verenigingsondersteuning. Naast een praktisch stappenplan en concrete afspraken voor verenigingsondersteuning, zal er ook een inhoudelijk luik zijn dat een houvast biedt voor bewegingsmedewerkers, en gelijkwaardige ondersteuning van verenigingen bevordert.

123. Ontwikkelen van richtlijnen en acties om de functiemix bij verenigingen te stimuleren en registreren (1 visietekst, min. 1 actie)

Naar aanleiding van het nieuwe decreet sociaal-cultureel werk en de visitatie, willen we onze visie en de manier waarop we deze uitdragen naar verenigingen onder de loep nemen. We bekijken onze keuze van functiemix in het kader van het beleidsplan en ondernemen actie wat betreft het stimuleren van de verenigingen om educatieve, activerende en culturele activiteiten te doen, en het beter registreren van deze activiteiten.

124. Regionale overleggen organiseren (4 overlegmomenten per regio)

De bewegingsmedewerker organiseert in zijn/haar/hun regio regionale overlegmomenten, in functie van de specifieke noden van de verenigingen en de regio. In Vlaams-Brabant en Limburg gaat het om een 4-tal overlegmomenten per jaar, in samenspraak met de verenigingen en het regionale regenbooghuis.

125. Optimalisatie van de ondersteuning van landelijke verenigingen (min. 1 actie)

Doordat het aandeel landelijke verenigingen blijft groeien, en zij specifieke noden hebben in vergelijking met lokale of regionale verenigingen, vragen ze ook een andere aanpak bij de ondersteuning. We bekijken hoe dit geoptimaliseerd kan worden, en ondernemen hier min. 1 actie toe.

2. Inhoudelijke input lokale niveau

126. Lokale verkiezingen: ondersteunen van de lokale gelijkekansenmedewerkers met de focus op memorandum lokale verkiezingen, de thematische prioriteiten en de link met de IDAHOT vlaggenactie

In het kader van de nieuwe rol van de regenbooghuizen in de lokale gelijkekansenwerking, wil cavarria inhoudelijke expertise ter beschikking stellen en een aantal structurele adviezen rond prioritaire thema's aanleveren (geweld en discriminatie, welzijn, genderinclusieve samenleving...).

3. Min. 2 campagnes per jaar met mogelijkheid lokale invulling

127. Zie SD 3: campagne rond verbinding
128. Zie SD 2: campagne rond mentaal welbevinden

4. Ondersteunende tools om lokale nabijheid zichtbaar te maken

129. Optimalisatie van de portaalsite voor de verenigingen (1 herwerking)

We herwerken en actualiseren de informatie, bereikbaar via www.cavarria.be/portaal, die we ter beschikking stellen van de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen.

5. Initiatieven om een gebiedsdekkend aanbod te voorzien tegen 2020

130. Samen met de regenbooghuizen een analyse maken over de mate van gebiedsdekkendheid van ons aanbod en de acties die we ertoe willen ondernemen (1 analyserapport)

We werken verder op de analyse die in 2018 gemaakt werd over de mate van gebiedsdekkendheid van ons aanbod, en spreken samen af hoe we hier op in wensen te spelen.

6. Uitbouw regionale gelijkekansenwerking (nieuw 2018)

131. Inspanningsverbintenis: alle Vlaamse gemeentes overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hijsen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfobie.
Inspanningsverbintenis: alle gemeentes proberen te overtuigen (output: 98% van de gemeentes neemt deel. Met de weigeraars wordt een gesprek aangegaan)

Het implementeren van een gemeentelijk regenboogbeleid is een structurele manier om de gelijke kansen van LGBT+ personen te stimuleren. De regionale huizen streven naar een dergelijk beleid op 2 manieren: enerzijds sensibiliseren ze via de IDAHOT[1]-campagne alle gemeentebesturen om stil te staan bij hun regenboogbeleid en de uitstraling die ze hebben op vlak van LGBT+ vriendelijkheid. 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. Dat doen ze, vertrekkende vanuit het inhoudelijk werk dat çavaria realiseert i.v.m. lokale besturen, en op maat van de gemeente in kwestie.

Dit kan gaan over de implementatie van genderneutrale taal en het wegwerken van administratieve ongelijkheid, een traject lopen met gemeentescholen naar LGBT+ inclusiviteit toe, opleidingen voor gemeente- en OCMW-personeel, streven naar inclusieve toiletten...

132. Lokale besturen ondersteunen bij de uitvoering van een lokaal regenboogbeleid. (In Vlaanderen zijn er 7 gemeentes (waarvan min. 1 per regio) die hetzij al maatregelen namen i.h.k.v. een regenboogbeleid, hetzij bezig zijn aan een concreet proces om dergelijke maatregelen te implementeren.)

Het implementeren van een gemeentelijk regenboogbeleid is een structurele manier om de gelijke kansen van LGBT+ personen te stimuleren. De regionale huizen streven naar een dergelijk beleid op 2 manieren: enerzijds sensibiliseren ze via de IDAHOT[2]-campagne alle gemeentebesturen om stil te staan bij hun regenboogbeleid en de uitstraling die ze hebben op vlak van LGBT+ vriendelijkheid. 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. Dat doen ze, vertrekkende vanuit het inhoudelijk werk dat çavaria realiseert i.v.m. lokale besturen, en op maat van de gemeente in kwestie.

Dit kan gaan over de implementatie van genderneutrale taal en het wegwerken van administratieve ongelijkheid, een traject lopen met gemeentescholen naar

LGBT+ inclusiviteit toe, opleidingen voor gemeente- en OCMW-personeel, streven naar inclusieve toiletten...

133. Omgevingsanalyse lokale en regionale instellingen (1 analyserapport)

Niet enkel de lokale besturen zijn partners waarmee we willen samenwerken om in Vlaanderen een regenboogvriendelijk klimaat te installeren. Ook met culturele, sociale, educatieve... instellingen willen we zorgen voor veranderingen ten voordele van de LGBT+ 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 LGBT+'ers, maar heeft ook een sensibiliserende rol naar anderen toe, zoals bv. een ticketing-service waar de keuzes niet enkel beperkt zijn tot 'meneer' en 'mevrouw', of een genderneutraal toilet in een museum.

134. Lokale en regionale (culturele, educatieve, sociale...) instellingen ondersteunen bij het realiseren van LGBT+ vriendelijke aanpassingen aan hun werking. (In Vlaanderen zijn er 3 lokale of regionale instellingen die een LGBT+ vriendelijke aanpassing doorvoerden in hun werking.)

Niet enkel de lokale besturen zijn partners waarmee we willen samenwerken om in Vlaanderen een regenboogvriendelijk klimaat te installeren. Ook met culturele, sociale, educatieve... instellingen willen we zorgen voor veranderingen ten voordele van de LGBT+ 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 LGBT+'ers, maar heeft ook een sensibiliserende rol naar anderen toe, zoals bv. een ticketing-service waar de keuzes niet enkel beperkt zijn tot 'meneer' en 'mevrouw', of een genderneutraal toilet in een museum.

135. Zichtbaarheid creëren door aanwezigheid van regionale huizen (5 regionale 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 je 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.

136. Blijvend inzetten op de zichtbaarheid van lokale LGBT+ verenigingen (de regenbooghuizen garanderen een continue zichtbaarheid van de lokale LGBT+-verenigingen 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)

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 in een

zichtbare plek op hun website voor informatie over en contactgegevens van de verenigingen.

137. 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.

We zetten in op sensibiliserende acties om de huizen en de thema's waar we rond werken onder de aandacht te brengen. In 2018 ervoerden we groei in het aantal acties betreft. Daarom gaan we in 2019 voor een verdubbeling: 10 acties. Dit zijn ofwel volledig lokale of regionale acties, ofwel deelnames aan Vlaamse acties die een lokale of regionale invulling krijgen.

138. Inzetten op ondersteuning en expertise-opbouw van de bestaande complementaire streekgebonden infopunten. (We gaan na waar kwaliteitsverbetering mogelijk is bij de bestaande infopunten, en binnen onze samenwerking met die infopunten, en ondernemen daar actie toe)

In 2018 realiseerden we een aantal complementaire streekgebonden infopunten. In 2019 willen we op proactief niveau vooral focussen op een versterking van die bestaande infopunten door ondersteuning en expertise-opbouw. Het opstarten van nieuwe infopunten zal eerder reactief gebeuren, hoewel we nagaan in welke mate een overeenkomst met de Huizen van de Mens op Vlaams niveau een optie is.

De focus op die kwaliteitsverhoging zal zich uiteten in een aantal tools, tips, aandachtspunten... waarmee we in 2020 verder aan de slag gaan. Dan zullen we opnieuw de focus leggen op uitbreiding van het aantal complementaire streekgebonden infopunten, en integreren we de opgedane kennis en vaardigheden uit het voorafgaande traject.

139. Inspanningsverbintenis: actief inspelen op de actualiteit via reacties die opgepikt worden door de media. (Inspanningsverbintenis: we streven in Vlaanderen naar minstens 10 reacties op actualiteit die opgepikt worden door de media)

Er is regelmatig iets in de actualiteit dat betrekking heeft op LGBT+ en gelijke kansen. Daar wensen we op te reageren om zo de publieke opinie mee vorm te geven. Een reactie kan gebeuren in de vorm van een persmededeling, maar ook bv. van een mediagenieke actie.

140. 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)

De regionale huizen zijn een laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum, waar LGBT+ 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.

141. 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)

De huizen zorgen in de eerste plaats voor een basisaanbod aan up-to-date informatief materiaal voor en over zowel LGBT+ in het algemeen als de meer kwetsbare deeldoelgroepen (bi, trans*, vrouwen...). Omdat die informatie op regelmatige basis toegankelijk en zichtbaar aanwezig is in het huis, is het erg laagdrempelig: een bezoeker hoeft zelfs niemand aan te spreken om toegang te krijgen tot deze informatie.

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

142. 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)

De huizen zorgen in de eerste plaats voor een basisaanbod aan up-to-date informatief materiaal voor en over zowel LGBT+ in het algemeen als de meer kwetsbare deeldoelgroepen (bi, trans*, vrouwen...). Omdat die informatie op regelmatige basis toegankelijk en zichtbaar aanwezig is in het huis, is het erg laagdrempelig: een bezoeker hoeft zelfs niemand aan te spreken om toegang te krijgen tot deze informatie.

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

143. De huizen zetten in op één thema en één doelgroep per regio per jaar (per regio is er een werking rond 1 thema en rond 1 doelgroep)

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 zowel een thema (zoals geweld, superdiversiteit, seksuele gezondheid...) als een doelgroep (hetzij een deeldoelgroep van LGBT+, hetzij een andere doelgroep waarmee verbinding gemaakt wordt), waarrond ze werken. Om de sterktes en mogelijkheden van de diverse huizen en hun contexten te benutten, bepaalt elk huis op regionaal niveau op welk thema en welke doelgroep het wil inzetten. Tegelijk kiezen we als lerende organisatie ervoor elkaar te 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.

144. Kennisdeling huizen over doelgroepen en thema's (1 kennisdelingsmoment)

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 zowel een thema (zoals

geweld, superdiversiteit, seksuele gezondheid...) als een doelgroep (hetzij een deeldoelgroep van LGBT+, hetzij een andere doelgroep waarmee verbinding gemaakt wordt), waarrond ze werken. Om de sterktes en mogelijkheden van de diverse huizen en hun contexten te benutten, bepaalt elk huis op regionaal niveau op welk thema en welke doelgroep het wil inzetten. Tegelijk kiezen we als lerende organisatie ervoor elkaar te 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.

145. Organiseren van ontmoeting met als doel empowerment van holebi's en transgenders (elk huis onderneemt hiertoe minimaal 1 actie)

Het werken aan gelijke kansen wordt versterkt en mee uitgedragen door onze achterban, de LGBT+ 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 LGBT+'ers. Dit doen we met ontmoetingsmomenten, waar iedereen in een veilige en informele sfeer zichzelf verder kan ontplooien en zijn/haar/hun identiteit kan versterken. 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 en transgenders elkaar kunnen ontmoeten. Voor sommige personen is dit echter hoogdrempelig. 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.

146. De regionale huizen garanderen via de onthaalwerking een laagdrempelig eerstelijnscontact (elke regio garandeert een onthaalwerking)

Het werken aan gelijke kansen wordt versterkt en mee uitgedragen door onze achterban, de LGBT+ 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 LGBT+'ers. Dit doen we met ontmoetingsmomenten, waar iedereen in een veilige en informele sfeer zichzelf verder kan ontplooien en zijn/haar/hun identiteit kan versterken. 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 en transgenders elkaar kunnen ontmoeten. Voor sommige personen is dit echter hoogdrempelig. 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.

147. Feedback en input leveren binnen de kanalen van çavaria (op vraag van çavaria geven de huizen input)

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 LGBT+ gemeenschap, signaleren eventuele problemen op het werkveld en suggereren eventuele oplossingen of denkpistes.

148. Toegankelijkheid regionale sites verhogen (realisatie plan van aanpak)

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 een plan op te stellen. In 2019 gaan we over tot de realisatie ervan.

149. Team Gelijke Kansen informeren over de wijze waarop het publiek de website en het belangrijkste sociale medium in de regio raadpleegt (een rapport per regio)

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.

150. Het publiek informeren over mate van toegankelijkheid van (activiteiten van) regionale huizen (de mate van toegankelijkheid communiceren + ingaan op bezorgdheden en vragen rond toegankelijkheid)

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

151. Elke regio voert een analyse uit om te bepalen op welke uitsluitingsgrond de regio zal werken (verslag analyse per regio)

De regionale huizen willen verder gaan dan werken rond fysieke toegankelijkheid. Elke regio definieert 1 bepaalde uitsluitingsgrond waarrond het actie wil ondernemen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te stimuleren. Dit kan een bepaald kenmerk zijn (zoals etniciteit of gender) maar het huis 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 het wil werken. Uiteraard is het mogelijk om met meerdere huizen samen rond 1 thema te werken en de krachten te bundelen.

152. Via concrete acties de drempels m.b.t. een uitsluitingsgrond verminderen (per regio een uitsluitingsgrond selecteren en hier min. 1 actie rond ondernemen)

De regionale huizen willen verder gaan dan werken rond fysieke toegankelijkheid. Elke regio definieert 1 bepaalde uitsluitingsgrond waarrond het actie wil ondernemen om discriminatie tegen te gaan en gelijke kansen te stimuleren. Dit kan een bepaald kenmerk zijn (zoals etniciteit of gender) maar het huis 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 waar rond het wil werken. Uiteraard is het mogelijk om met meerdere huizen samen rond 1 thema te werken en de krachten te bundelen.

153. Sensibiliseren rond genderdiversiteit door de regenbooghuizen (elke regio onderneemt min. 1 actie om genderdiversiteit onder de aandacht te brengen)

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 genderneutrale toiletten, gendervariante communicatie, diverse beeldvorming op flyers ... Op die manier nemen ze een voorbeeldfunctie op.

154. Inspanningsverbintenis: bestaande contacten met regionale of lokale organisaties op een structurele manier uitbouwen (inspanningsverbintenis: in Vlaanderen gaan we met min. 3 regionale/lokale organisaties een structurele samenwerking aan)

Om een grotere impact te realiseren zetten we in op samenwerking 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 ...

In 2018 bouwden we contacten op. In 2019 willen we dit voortzetten op 2 manieren: zowel de bestaande contacten bestendigen als nieuwe contacten leggen.

155. Op regionaal of lokaal niveau nieuwe contacten opbouwen met andere (niet LGBT+) organisaties rond gemeenschappelijke belangen (elke regio bouwt minstens 1 nieuw contact uit)

Om een grotere impact te realiseren zetten we in op samenwerking 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 ...

In 2018 bouwden we contacten op. In 2019 willen we dit voortzetten op 2 manieren: zowel de bestaande contacten bestendigen als nieuwe contacten leggen.

156. Verspreiden producten tot op het regionale en lokale niveau (de huizen verspreiden de producten op vraag van team Gelijke Kansen)

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.

157. Overleg tussen de regenbooghuizen (personeel en bestuurders) (min. 6 overlegmomenten)

Deze samenwerking in het kader van de ad nominatim startte in 2018. We zetten in 2019 verder in op de uitbouw ervan. Daarvoor organiseren we regelmatig overleggen, en is er online communicatie.

158. Online uitwisseling en kennisdeling (1 platform vb. Humhub)

Deze samenwerking in het kader van de ad nominatim startte in 2018. We zetten in 2019 verder in op de uitbouw ervan. Daarvoor organiseren we regelmatig overleggen, en is er online communicatie.

159. Coördineren van de ad nominatim Gelijke Kansen van de huizen (aantal behaalde doelstellingen)

De regenbooghuizen hebben een ad nominatim overeenkomst met Team Gelijke Kansen. Çavaria coördineert de realisatie van deze doelstellingen.

7. SD 7 – Kwaliteitsvolle organisatie

1. Werkbare structuur

160. Toewerken naar een meer optimale taakverdeling tussen çavaria / de huizen / de verenigingen (beslissing i.h.k.v. beleidsnota)

I.h.k.v. het beleidsplan 2021-2025 nemen we de rollen van en de taakverdeling tussen çavaria, de regenbooghuizen en de verenigingen onder de loep. We merken dat die op sommige vlakken voor verbetering vatbaar is. Daarom gaan we in een tijdelijke werkgroep en met een discussienota samen op zoek naar een optimalisere verdeling en werken we een stappenplan uit om die te implementeren vanaf 2021.

161. Beleidsplan (min. 4 inhoudelijke discussieteksten)

Dialogoog en debat LGBT+ in 2025

In het kader van beleidsplanning gaan we in dialoog met de achterban en stakeholders over beleidsuitdagingen op vlak van LGBT+. We doen dit aan de hand van discussieteksten. De thema's van de beleidsuitdagingen en discussieteksten worden bepaald op basis van een bevraging in 2018 van interne en externe stakeholders en een omgevingsanalyse met betrekking tot maatschappelijk trends en resultaten uit LGBT+ onderzoek.

162. Een beleid ontwikkelen over de lidgelden en aan- en uitsluitingsvoorwaarden van verenigingen (1 beleidsvisie)

Op dit moment gelden er bepaalde aansluitingsvoorwaarden voor verenigingen, en betalen ze lidgeld. We willen de lidgelden echter onder de loep nemen, en kijken of dat nog het beste aansluit bij de verlangens van çavaria, en van de verenigingen. Ook willen we een beleid ontwikkelen m.b.t uitsluitingsvoorwaarden.

163. Beleid rond projectwerk (1 checklist en 1 flow projecten)

Çavaria werkt meer en meer projectmatig, wat een impact heeft op de organisatie. De vorige jaren werden reeds een aantal aanpassingen doorgevoerd (overhead berekenen, extra administratieve ondersteuning voor

subsidiedossiers...). Hiernaast heeft dit ook een impact op personeelsbeleid (meer tijdelijke werknemers) en bijgevolg op de organisatiecultuur. Om die reden kiezen we er dit jaar voor om enkel structurelere projecten die gelinkt zijn aan de prioritaire thema's in te dienen. We maken hiervoor criteria op om een project al dan niet in te dienen, en een flow voor indiening, uitvoering en evaluatie.

164. Digitalisering boekhouding

Aankoopfacturen voor Casa Rosa en Rebus worden digitaal doorgestuurd, wat klantvriendelijker is en zorgt voor tijdsbesparing.

2. Communicatiebeleidsplan extern en intern

165. Herwerken externe communicatie (1 nieuw communicatieplan)

In 2019 gaan we de externe communicatie van çavaria herwerken. Naast minstens 4 gedrukte brochures, zetten we in op digitalisering en video. We stellen een nieuw communicatieplan op voor de periode 2021-2025.

166. Start opmaak fundraisingsplan 2021-2025 (nieuw fundraisingsplan)

Met het oog op het nieuwe beleidsplan 2021-2025, maken we in 2019 een nieuw fundraisingsplan voor de komende jaren. We starten daarbij van een analyse van het huidige fundraisingsplan. Op basis daarvan leggen we nieuwe doelstellingen vast voor de komende 5 jaar.

3. Vrijwilligersbeleid

167. Ontwikkelen visie op samenwerking met vrijwilligers bij KliQ en ZiZo

We evalueren de huidige manier van werken en ontwikkelen een visie op welke manier we voor wat samenwerken met vrijwilligers bij KliQ en ZiZo.

168. Organisatie netwerk- en verwenmoment voor vrijwilligers

In november willen aan de extra Algemene Vergadering een netwerk- en verwenmoment organiseren voor onze vrijwilligers, met een hapje en een drankje.

4. Principes van (zelf)reflectie en zelfzorg integreren in werking

169. Werken aan een zorgzame organisatiecultuur (min. 3 acties)

We willen werken aan een cultuur waarin zorg voor elkaar en aandacht voor zelfzorg aanwezig is. We willen als organisatie en als medewerker meer 'neen' zeggen in kader van werkdrukbeheersing. Een aantal concrete acties die we hiervoor willen uitvoeren: 2-maandelijkse intervisies met team, een XYZ van çavaria voor nieuwe personeelsleden, de haalbaarheid van een externe zelfzorgcoach bekijken, herbekijken van interne mobiliteit en coachingsbeleid ...

170. Herwerking arbeidsreglement (1 herwerkt arbeidsreglement)

In 2019 maken we verder werk van een herwerking van het arbeidsreglement, met aandacht voor omgaan met ziekteverlof en internationaal werken.

5. Kennis- en informatiemanagement verbeter en relatie met en impact op samenleving in kaart brengen in kader van kwaliteitszorg

171. Interne communicatie en kennisdeling (1 intern communicatiebeleidsplan, min. 3 acties)

In 2019 maken we een nieuw intern communicatiebeleidsplan. Welke soorten informatie willen we delen met welke doelgroepen via welke kanalen? We starten hiernaast met een aantal nieuwe initiatieven voor de interne communicatie binnen het professionele team. We zorgen bijvoorbeeld voor een whiteboard met een overzicht van de huidige projecten en acties. We zorgen voor kennisdelingsmomenten in het team (voorstellen werking of projecten aan elkaar). We lijsten gebruikte projectmanagementtools op en kijken of we deze op elkaar kunnen afstemmen.

172. Samen met de huizen een analyse maken van de sterktes en zwaktes op vlak van kennisdeling en actie nemen tot verbetering (analyserapport + min. 1 actie)

Op dit moment zit er tamelijk wat kennis bij çavaria, die onvoldoende tot bij de regenbooghuizen komt, en omgekeerd. Daarom analyseren we in 2019 wat er goed loopt en waar de kennisdeling beter kan, en zetten we de eerste stappen in de realisatie van die verbetering.

173. Uitvoeren beleid Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) in het samenwerken met bedrijven (1 praktische checklist)

Çavaria, KliQ en Holebifoon krijgen steeds meer giften, sponsoring en andere financiële of materiële steun van organisaties en bedrijven. Ook werken we samen met zeer veel organisaties en bedrijven om onze organisatie-doelstellingen te verwezenlijken.

Deze zaken werpen vragen op rond de maatschappelijke verantwoordelijkheid die wij, als organisatie, moeten opnemen rond bijvoorbeeld LGBT+-rechten, maar ook rond andere thema's (mensenrechten, ecologie...). Met wie werken we samen en met wie niet? Is een samenwerking voorwaardelijk of niet? Brengen bepaalde samenwerkingen schade toe aan de organisatie of onze doelstellingen?

In 2018 ontwikkelden we een beleid hierrond. Een doordachte visie biedt immers een leidraad in contacten met potentiële werkgevers en bedrijven. Het helpt ons om toekomstige vragen en mogelijke kritiek te beantwoorden. Het zorgt ervoor dat we zelf bewuster omgaan met de maatschappelijke verantwoordelijkheid die we als organisatie wensen op te nemen. In 2019 werken we de praktische checklist uit en passen we het MVO-beleid toe in advertentiewerving, communicatie, diensten, enz.

6. Initiatieven om gebouwen functioneler te maken

174. Brandoefening, signalisatie gebouw en burelen, evacuatieplannen op punt (1 evacuatieplan, 1 brandoefening)

In 2019 worden de signalisatie en de evacuatieplannen van het gebouw en de burelen te Kammerstraat 22, 9000 Gent geüpdatet en op punt gezet.