

JAARPLAN 2020

ONTWERP GELIJKE KANSEN DEC 2019

Dit is een nota van çavaria 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	11
3	Missie	15
4	Strategische en operationele doelstellingen	16
4.1	Maatschappelijke actoren	16
4.2	Verhogen van fysiek en psychisch welzijn	27
4.3	Omgaan met superdiversiteit	33
4.4	Opkomen voor rechten	38
4.5	Toonaangevende speler	47
4.6	Lokale en regionale impact	50
4.7	Kwaliteitsvolle organisatie	64

1 Leeswijzer

Een integraal beeld van de werking

Çavaria vzw is de enige Vlaamse koepel voor holebi's, transgender en interseks personen. Dit wil zeggen dat een **ruime waaier van activiteiten** onder de werking vallen. Çavaria is actief op politiek gebied, op maatschappelijk gebied, in het onderwijs, op welzijnsgebied, op verenigingsvlak, ... Terwijl voor sommige thema's/doelgroepen verschillende verenigingen/koepels actief zijn, is dit hier niet het geval. Çavaria is dus zowel een koepel van verenigingen en regenbooghuizen, een beweging, een expertisecentrum voor de holebi- en (trans)genderthematiek, een belangenorganisatie, 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). Lumi en KliQ zijn ondergebracht in een aparte vzw, maar geïntegreerd in de dagelijkse werking. Recent werd çavaria office opgericht als kostendelende vereniging om op een transparante manier de dienstverlening aan de verschillende vzw's weer te geven.

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

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 voorsnog niet structureel gevaloriseerd door de overheid. Çavaria richtte hiertoe de vzw KliQ op om tegen correcte kostenvergoeding of via projectsubsidies samen met relevante maatschappelijke sectoren duurzame verandering te bewerkstelligen in de eigen sector.

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	Letterwoord voor homoseksueel, lesbisch en biseksueel. De term is ontstaan in België, en wordt gebruikt als verzamelnaam om verschillende seksuele oriëntaties aan te duiden. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-holebi ,
---------------	--

Transgender	Een term die beschrijft dat het geslacht dat je toegewezen krijgt bij de geboorte niet overeenkomt met je genderidentiteit. Als je bij de geboorte het vrouwelijk geslacht krijgt toegewezen maar je voelt je geen vrouw, dan ben je transgender. Als dit wel overeenkomt dan noemt men dit cisgender. Bij personen gebruiken we transgender als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender: in plaats van 'een transgender' zeg je een trans(gender) persoon. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-transgender
Intersekse	De term beschrijft mensen van wie de geslachtskenmerken (zie geslachtskenmerken) niet binnen de binaire opdeling van geslacht (M/V) vallen. Waar de term DSD een medische definitie geeft, gaat de term intersekse meer over de maatschappelijke en sociale gevolgen die kunnen ontstaan. De term legt de nadruk op het feit dat intersekse personen geen medische operaties nodig hebben om meer binnen de geslachtsbinariteit te vallen. Ze maken deel uit van het brede geslachtskenmerkenspectrum. https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter

Thematiek

Seksuele oriëntatie	Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwindning. Van wie wordt je opgewonden, met wie wil je vrijen? Seksuele oriëntatie kan veranderen van richting, intensiteit en doorheen de tijd. Naast seksuele oriëntatie is er ook romantische oriëntatie, die gaat over gevoelens van verliefdheid en romantiek. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-seksuele-ori%C3%ABntatie
Genderexpressie	Waar de genderidentiteit gaat over een innerlijk gevoel, gaat de genderexpressie over de manier waarop mensen zich uiten naar de buitenwereld toe. Dit kan in de vorm van kleding en make-up, maar ook door een bepaalde lichaamshouding, spraak of manier van bewegen. De manier waarop iemand zich identificeert hoeft niet overeen te komen met hoe die zich uit. Vele mensen uiten zich niet volgens de gendernorm. https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie
Genderidentiteit	De genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Dit kan mannelijk of vrouwelijk zijn, maar ook een variatie van beide of net geen van beide. De genderidentiteit hoeft niet samen te vallen met het geslacht. Het hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd. Sommige mensen ervaren geen genderidentiteit, dit noemen we agender. https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit
Seksekenmerken	Seksekenmerken of geslachtskenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het biologisch geslacht. Concreet gaat het om verschillende categorieën van kenmerken: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit. Wanneer deze kenmerken niet (volledig) vallen binnen de opdeling mannelijke of vrouwelijke geslachtskenmerken, wordt dit intersekse/DSD genoemd. https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter

Lijst van veelgebruikte afkortingen

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

2 Over Çavaria

2.1 Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie¹

Volksontwikkeling en sociaal-cultureel werk

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

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

Onvermijdelijk werd de afstand tussen de koepel en de lokale verenigingen daardoor groter. Om een betere ondersteuning van die verenigingen en een betere informatiedoorstroming van en naar die

verenigingen te realiseren, werd er ingezet op verregaande regionalisering. In 2000 ontstonden de eerste 'officiële' **regionale regenbooghuizen**, in Antwerpen, Gent en Brussel.

Gelijke kansen en welzijn

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

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

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

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



Uitbouw van een regionale werking

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

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

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

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

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



Uitbouw van maatschappelijke vorming en begeleiding (KliQ - onderwijs)

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

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

Uiteindelijk werd **KliQ** opgericht als aparte vzw om deze ambitie waar te maken en concreet aan maatschappelijke verandering te werken binnen verschillende sectoren.



Van Holebifoon naar Lumi

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

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

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



Uitbouw internationale werking

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

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

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



Enkele cijfers

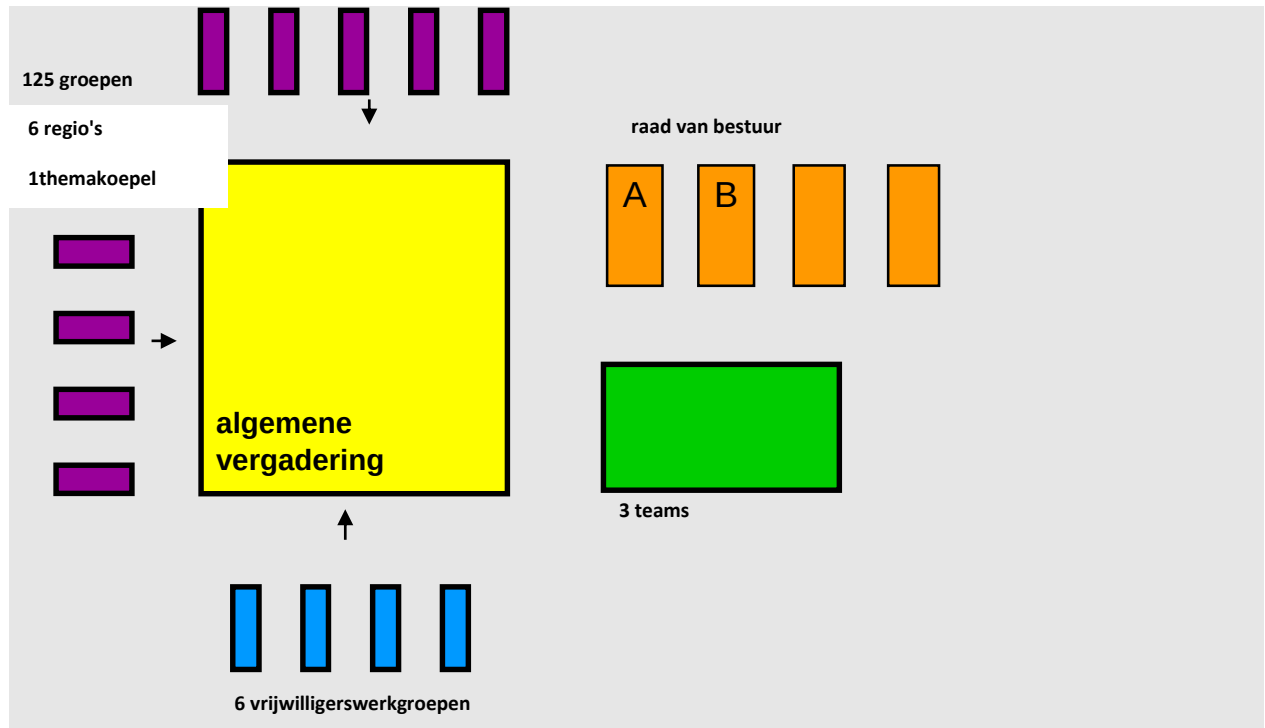
- 125 verenigingen
- 1500 vrijwilligers in de verenigingen
- 8500 deelnemers in de verenigingen
- 5 regenbooghuizen (zelfstandige vzw's)
- 2 miljoen euro jaarlijks budget
- 30 personeelsleden
- 24 bestuurders

Statutaire doelstelling (aanpassing aan de nieuwe missie volgt op de AV van 21 maart 2020)

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

- het ijveren voor gelijke rechten en gelijke kansen voor homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenderpersonen;
- het behartigen van belangen en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgenderpersonen;
- het verlenen van diensten, op vlak van holebi en gender, die de dienstverlening van het regionale en het lokale niveau aanvullen of overstijgen;
- het verzamelen en verspreiden van informatie over holebi en gender;
- het organiseren van sociaal-cultureel werk omtrent de thema's holebi en gender, en dit zowel naar de opdrachtgevende groepen, individuele personen, als derden;
- 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

Huidig organigram

In het huidige organigram is er algemeen coördinator en een intern coördinator die de leiding van de organisatie op zich nemen.

Hiernaast zijn er 3 teamcoördinatoren, die verschillende teams en werkingen coördineren en begeleiden: bewegingscoördinator, een inhoudelijk coördinator en een zakelijk coördinator.

Momenteel zijn er hiernaast 7 teams actief binnen verschillende werkingsdomeinen

- Team beweging (verenigingsondersteuning, doelgroepen, ...)
- Team lokaal (2 gelijkekansenmedewerkers van de regenbooghuizen staan momenteel op de loonlijst van çavaria)
- Team maatschappelijke vorming (KliQ, projecten en onderwijs)
- Team welzijn (beleidswerk welzijn, Lumi)
- Team internationaal (beleidswerk internationaal, projecten)
- Team organisatie (IT, administratie, boekhouding, subsidiedossiers, ...)
- Team communicatie (ZIZO, social media, websites, çavaria Magazine, fundraising, events, ...)

In het kader van het nieuwe beleidsplan 2021-2025 zal dit organigram aangepast worden. Een mogelijkheid is dat de sociaal-cultureel werkers en de internationale medewerkers aansluiten bij de inhoudelijke teams, om de band met de community te versterken. In 2020 lopen we samen met de medewerkers en de regenbooghuizen een traject om te kijken hoe we het beleidsplan verder concreet vertalen in rolverdeling met huizen en verenigingen, en in taakverdeling binnen het team.

COÖRDINATIE



YVES AERTS
Algemeen
coördinator
yves.aerts@cavaria.be



ANJA COULIER
Coördinator
beweging en lokaal
(80%)
anja.coulier@cavaria.be



LOZANO LAFERTIN
Coördinator
inhoudelijke
werking
lozano.lafertin@cavaria.be



JANA VAN ACKER
Zakelijk coördinator
jana.vanacker@cavaria.be



ELS PIERAERTS
Intern coördinator
(80%)
els.pieraerts@cavaria.be

TEAM BEWEGING



JÉRÔME VERLEENE
Bewegingsmedewerker
West- en Oost-
Vlaanderen en T-
Day
0484 96 14 87
jerome.verleene@cavaria.be



DAVIDE SECCI
Bewegingsmedewerker
Antwerpen, Brussel
& landelijke
verenigingen,
vrouwen, diversiteit
& toegankelijkheid
0474/211882
davide.secci@cavaria.be



CATHY HEYMAN
Bewegingsmedewerker



**MICHAEL VAN
ROOSBROECK**
Bewegingsmedewerker
Vlaams-Brabant en
Limburg, BCurious
& steuncampagnes
0473/755.231
michael.vanroosbroeck@cavaria.be

TEAM LOKAAL



ELLIS AUKEMA
Gelijkekansenmedewerker
REBUS (60%)
0483 32 97 74
ellis.aukema@cavaria.be



JANA MIAH
Regiocoördinator
Casa Rosa (50%)
0483 32 97 26
jana@casarosa.be



MARIAN COPPIETERS
Gelijkekansenmedewerker

TEAM WELZIJN



THOMAS JANS
Beleidsmedewerker
welzijn
0486/98 88 35
thomas.jans@cavaria.be



NICOLAS JANSSEN
Verantwoordelijke
Lumi (60%)
nicolas.janssen@cavaria.be



JAN DE LEEUW
Verantwoordelijke
Lumi (60%)
jan.deleeuw@cavaria.be



**MEDEWERKER
PROJECT GO FAR GO
TOGETHER**
gfgt@cavaria.be



EVA DECLERCK
Beleidsmedewerker
internationaal
international policy
officer +
projectmedewerker
bedrijven en de
inclusieve SDG's
eva.declerck@cavaria.be

TEAM MAATSCHAPPELIJKE FORMING



SVEN KIEBOOMS
Vormingsverantwoordelijke
(KliQ)
sven.kiebooms@kliqzw.be



MICHEL DUCATÉ
Accountmanager
(KliQ)
0484 030846
michel.ducate@kliqzw.be



KAJ POELMAN
Beleidsmedewerker
Onderwijs
kaj.poelman@cavaria.be



ALEXI DE GREEF
Project officer
gender-based
violence
alexi.degreef@cavaria.be



**JOLINE
VANSTEENBERGEN**
Projectmedewerker
gender en seksuele
diversiteit in het
onderwijs
joline.vansteenbergen@cavaria.be

TEAM ORGANISATIE



**HILDE
VANKRIEKINGEN**
Medewerker
Logistiek en
Administratie
hilde.vankriekingen@cavaria.be



SUNITA DE SMET
Medewerker
subsidiedossiers
(50%)
sunita.desmet@cavaria.be



NICOLE DE NEVE
Financieel
medewerker
nicole.deneve@cavaria.be



EVELINE URBAIN
Medewerker
personeelszaken en
administratie (80%)
eveline.urbain@cavaria.be

TEAM COMMUNICATIE



JEROEN BORGHES
Woordvoerder en
communicatiemedewerker
0475431641
jeroen.borghs@cavaria.be



VIRGINIE SOETAERT
Grafisch Vormgever
(80%)
virginie.soetaert@cavaria.be



OLIVIER DESCHODT
Medewerker
fundraising en ICT
olivier.deschodt@cavaria.be



STASA PAVLOVIC
Medewerker events
(50%)
stasa.pavlovic@cavaria.be



ANS OOMEN
Campagnemedewerker
Call it Hate (40%)
ans.oomen@cavaria.be



STIJN DEPOORTER
Hoofdredacteur
ZIZO
stijn.depoorter@cavaria.be

Vrijwilligers

De teams worden ondersteund door gespecialiseerde vrijwilligerswerkgroepen: 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 bi (sensibiliserende acties en netwerkevent BCurious), wg armoede en sociale uitsluiting (inclusie in de beweging) en Lumi (zorgt voor de invulling van de onthaal- en infolijn). Ook de evenementen Pride.Be 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.



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

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	 CAVARIA onderwijs 

Overzicht acties 2020

1. Campagne werkvloer met ranking en awards (min. 15 werkgevers nemen deel)

De jaarlijkse KliQ campagne, meest inclusieve werkgever, heeft als doel een LGBTI-inclusief beleid te stimuleren. Screenings met tips en knelpunten zullen het bewustzijn vergroten en werkgevers inspireren om hun werkvloer duurzaam te veranderen.

2. Open@work participeren (min. 2 keer)

Open@work is een initiatief van Accenture, KliQ vzw, BNP Paribas Fortis, Beldefrac & .beproud!, ING, Axa, de Vlaamse Overheid, nmbs-sncb, Infrabel, hr-rail, Trainbow Belgium and Linklaters, met het

doel om LGBTI-personen samen te brengen en om ondersteuning te bieden aan LGBTI-netwerken binnen bedrijven.

3. Implementeren Pride Works (min. 5 leden)

Steeds meer bedrijven hebben interesse in deelname aan of sponsoring van Prides. We zien bedrijven als potentiële bondgenoten, maar verwachten dan wel dat ze inspanningen leveren om inhoudelijk aan de slag te gaan met onze thema's en doelgroepen. De werkvloer is nl. een groot deel van het leven van vele mensen. Om te werken aan seksuele en gender diversiteit in de maatschappij, moet dit dus ook gebeuren op de werkvloer.

Daarom starten we 'Pride Works', in een samenwerking tussen KliQ Works, Arc-en-Ciel Wallonie en çavaria, onder de vleugels van The Belgian Pride.

Deelname aan de Pride Works is een voorwaarde om als bedrijf deel te kunnen nemen aan de Pride (parade, village, zichtbaarheid, ...)

4. Veranderingen stimuleren binnen het Vlaamse onderwijs (1 visietekst)

Het onderwijsveld lijkt meer dan ooit bewust van het belang om te werken rond gender en seksuele diversiteit. We zien dit vooral terug in het hoge aantal scholen die de weg vinden naar çavaria voor vormingen en begeleiding. De tijd is daarom nu rijp om de focus niet enkel op vormingen te leggen maar ons meer op het onderwijsveld in het geheel te richten.

Visie

In onze visie schuiven we een 3-tal pijlers naar voren waaraan we willen werken in het Vlaamse onderwijs.

1. Çavaria werkt aan een veilig en genderinclusief onderwijs voor alle leerlingen waarin iedereen zichzelf kan zijn ongeacht de genderidentiteit/expressie en waar plaats is voor maximale talentontwikkeling.
2. Çavaria werkt aan een onderwijscultuur die niet gender en heteronormatief is en waar aandacht voor gender en seksuele diversiteit verweven zit in de leerplannen.
3. Çavaria werkt aan een onderwijsveld waarin er voldoende kennis en positieve attitudes zijn over gender en seksuele diversiteit en waarin leerkrachten deze kennis en attitudes kunnen implementeren in de lessen en schoolcultuur.

Strategie

1. De vormingen die we nu geven professionaliseren we verder door onze trajecten verder door te ontwikkelen en volop in te zetten op duurzame veranderingsprocessen in scholen.
2. De onderwijswerking legt de focus beleidswerk en samenwerkingen binnen de onderwijskoepels en partners om een genderinclusief schoolklimaat te verankeren in alle niveaus van het onderwijsveld.

5. KliQ works nieuwsbrief (min. 6 nieuwsbrieven)

KliQ Works is een apart nieuwsbrief gericht op bedrijven en organisaties. Hiermee willen we nieuwe initiatieven en campagnes actief naar buiten toe communiceren.

6. Campagne online hatespeech en hatecrime (1 campagne)

'Safe.to.be' is het eerste project over haatmisdrijven binnen CAVARIA dat zich specifiek richt op online haat. Met de vage scheiding tussen onze online en onze offline levens, zijn online haatincidenten evenzeer een onderdeel van ons 'echte leven' als andere haatincidenten. We gebruiken bewust de term 'haatincidenten' in plaats van 'haatmisdaden' omdat niet alle gevallen van online haat criminele handelingen zijn. Enkele voorbeelden zijn stigmatisering, intimidatie, beledigingen, of doxing. Deze incidenten kunnen zeer reële gevolgen hebben voor het leven van de mensen die ze treffen. 'Safe.to.be' ontwikkelt een bewustmakingswebsite voor iedereen die getroffen is door anti LGBTI-online haat. We zullen deze website, die zal ontwikkeld worden in het voorjaar van 2020, via een online promotiecampagne promoten. Deze campagne zal bestaan uit getuigenissen van YouTube persoonlijkheden uit de gemeenschap (uit alle partnerlanden) die getuigen over online haat die zij hebben meegemaakt, en hoe zij ermee omgingen. Door rolmodellen naar voor te schuiven, kunnen we de iedereen die online haat meemaakte een hart onder de riem en hen aantonen dat er een hele gemeenschap achter hen staat.

7. Conferentie speak Out (1 conferentie, min. 50 deelnemers)

In oktober 2020 organiseert safe.to.be by Speak Out haar eindconferentie in Sofia, Bulgarije. Deze conferentie zal een overzicht geven van het werk dat gebeurde binnen het project Speak Out doorheen de voorbije 2 jaar. We zullen hier een voorstelling geven van de toolkit en educatieve video's die ontwikkeld werden voor politievrije diensten over de partnerlanden (België, het VK, Bulgarije, Portugal, Spanje, Letland, Estland, Lithouwen en Hongarije). Hiervoor zullen we vertegenwoordigers uitnodigen van wetshandhaving uit verschillende partnerlanden. Ook lanceren we hier het handboek rond herstelrecht en de toepassing ervan op anti-LGBTI-haatmisdrijven. We laten hiervoor deelnemers aan succesvolle bemiddelingsprocedures aan het woord (zowel slachtoffer als ex-dader). Op deze manier willen we het woord geven aan de betrokkenen. De bewustmakingswebsite rond online haat zal eveneens een belangrijk onderdeel uitmaken van onze conferentie. We zetten hiermee de toon rond hoe omgaan met online haat, en op welke manier kan je deze boodschappen aangeven (en bij wie)? We zullen deze conferentie linken aan de ILGA Europe conferentie die eveneens plaatsvindt in Sofia in Oktober 2020. Op die manier willen we het laagdrempelig maken voor leden van de LGBTI-gemeenschap om aanwezig te zijn op onze conferentie. Justitionele diensten en slachtofferdiensten, alsook politiediensten, zullen eveneens worden uitgenodigd voor onze conferentie. We willen zo een interdisciplinaire insteek geven aan de conferentie.

! 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	<i>Vb. brochure op maat van lokale ouderenverenigingen, aangepaste vorming</i>	 Eigen middelen	 



Overzicht acties 2020

8. Vormingen KliQ (min. 70)

KliQ vzw sensibiliseert allerlei (maatschappelijke) actoren omtrent het thema seksuele en genderdiversiteit binnen allerlei domeinen: opvoeding, ouderenzorg, lokaal beleid, werkvloer... Tijdens deze momenten worden er niet enkel theoretische inzichten bijgebracht, maar trachten we mensen ook een open houding te laten aannemen rond deze thema's en hoe ze de verworven kennis kunnen inzetten in de eigen (professionele) praktijk. In 2020 wilt KliQ vzw 70 dergelijke trainingen en vormingen aanbieden aan organisaties en/ of bedrijven.

9. Webinars aanbieden (min. 1)

KliQ vzw sensibiliseert in de volgende periode nog meer mensen rond het thema seksuele en genderdiversiteit. Voor personen die wegens tal van redenen zich moeilijk of niet kunnen verplaatsen naar specifieke vormingsmomenten worden er ook (eventueel in samenwerkingsverband) webinars aangeboden. Zo kan KliQ vzw nog meer mensen bereiken dan voorheen.

10. Trajectbegeleidingen (min. 5)

KliQ vzw zet naast éénmalige vormingen, workshops en trainingen ook meer in op trajecten. Trajecten bieden de mogelijkheid om een agogisch proces van dichtbij op te volgen en indien nodig bij te sturen. Hierdoor wordt de kans op verandering en het bestendigen van de outcome op vlak van attitudes, kennis en vaardigheden vergroot en de kans op "terugval" verkleint.

11. KliQ academy verder uitwerken (min. 5 nieuwe e-modules)

KliQ vzw werkt in de volgende periode verder aan het online leerkanaal KliQ Academy. Het kanaal wordt verder uitgebouwd om zo op een kwaliteitsvolle wijze competenties aan te brengen omtrent het thema seksuele en genderdiversiteit. Hierbij worden 5 nieuwe e-learnings ontworpen op basis van de meest gestelde vragen die binnen trainingen, vormingen, maar ook via andere infokanalen van çavaria en KliQ vzw binnenkomen.

12. Ontwikkelen nieuw educatief materiaal voor vormingen (min. 1 ontwikkeling)

KliQ vzw ontwikkelt nieuw educatief materiaal die tijdens de vormingen gebruikt kunnen worden om de doelstellingen (sneller en makkelijker) te bereiken die binnen trainingen, vormingen en consultancy worden vooropgesteld.

13. Verspreiden Teamworks! Tool (min. 50 dozen verkocht)

TeamWorks is een discussiekaartspel over inclusief rekruteren en het belang van diversiteit op de werkplek. De spelers stappen in de schoenen van een selectieverantwoordelijke en moeten een

divers en capabel team samenstellen voor een project naar keuze. TeamWorks stelt seksuele oriëntatie en genderidentiteit centraal, maar gebruikt een intersectionele aanpak om zo ook (onzichtbare) beperkingen, leeftijd, etnische achtergrond, religie, enz. in rekening te brengen. De bedoeling van het spel is drievoudig: spelenderwijs te benadrukken dat iemands capaciteiten en talenten zwaarder doorwegen dan hun identiteitskenmerken, de meerwaarde benadrukken van een divers team, en bewustzijn te creëren rond stereotype ideeën die kunnen ontstaan rond iemands identiteitskenmerken (unconscious bias).

14. Aanbod werkvloer lidmaatschap (min. 3)

Bedrijven moeten actief inzetten op seksuele diversiteit en inclusie samen met KliQ. KliQ voorziet twee mogelijkheden naar bedrijven toe qua memberships. Een basis membership en een full membership.

Basic membership:

- Personalized recommendation report
- Customized inclusion program
- 1 day customized support (trainings, screening, ...): 1 werkdag bestaat uit 7,6 uur.
- Book trainings at – 10%
- Book event tickets at -15%
- Kost: € 3.250

Full membership:

- Personalized recommendation report
- Customized inclusion program
- 2 days customized support (trainings, screening, ...): 1 werkdag bestaat uit 7,6 uur.
- Access to e-learning platform: access for 5 users
- Access to webinars > 2 users for webinars
- Resilience training for LGBT+ staff: 5 personeelsleden mogen gratis deelnemen aan de training
- Book trainings at – 25%
- Book event tickets at -35%
- Kost: € 5.400

15. Aanbod werkvloer customized services (min. 3 diensten)

Bedrijven kunnen beroep doen op op-maat-gemaakte diensten bij KliQ. Dit kan gaan van screenings, surveys, tot interne e-learnings. Op deze manier wil KliQ aantonen de beste keuze te zijn om aan de noden en eisen te voldoen van bedrijven en organisaties.

16. Aanbod werkvloer e-learning (min. 200 links)

Omdat vormingen vaak heel tijdsintensief zijn voor bedrijven, kunnen deze bij KliQ beroep doen op e-learnings via de KliQ Academy. Deze kunnen op eigen tempo/plaats doorlopen worden door werknemers van het bedrijf. Er wordt gewerkt met links die aangekocht worden per stuk. Deze worden dan door de werkgever doorgestuurd naar de werknemer.

17. Aanbod werkvloer binnen raamcontract Vlaamse overheid (min. 3 dagdelen)

Er werd in 2016 een raamcontract afgesloten tussen KliQ en de Vlaamse Overheid. Hierbij maakt de Vlaamse Overheid een budget vrij voor vormingen/screeningen etc. De verschillende afdelingen binnen de Vlaamse Overheid kunnen hier gebruik van maken om zo beroep te doen op de expertise van KliQ. KliQ herinnert de Vlaamse Overheid hier regelmatig aan en probeert actief deze boodschap ook te verspreiden binnen de verschillende afdelingen binnen de Vlaamse Overheid.

18. Onderhouden bedrijfscontacten (min. 25 contactmomenten met klanten)

KliQ zal proactief haar contacten aanspreken en onderhouden om zo op de hoogte te brengen van het aanbod en nieuwe campagnes/projecten. KliQ zal ook nieuwe contacten gedurende het jaar aanspreken en de werking van KliQ uit de doeken doen. Dit kan zowel via mail, telefoongesprekken, skype gesprekken en langsgaan bij de bedrijven zelf.

19. Inclusiescan werkvloer en analyse uitvoeren (min. 10)

KliQ heeft een inclusiescan ontwikkeld die dient als een hulpmiddel om het inclusieniveau in uw organisatie te evalueren. De inclusiescan is zowel een zelfbeoordelingstool als een manier voor KliQ Works om feedback te geven en uw individuele inclusieprogramma met het KliQ aanbod uit te werken.

Met de scan beoordeelt KliQ bedrijven en organisaties op 7 gebieden:

Deel 1: Visie, strategie en beleid

Deel 2: Leiderschap

Deel 3: HR en medewerkers

Deel 4: Interne communicatie en zichtbaarheid

Deel 5: Werknemersdiversiteitsnetwerken

Deel 6: Kwaliteitsbeoordeling en monitoring

Deel 7: Externe betrokkenheid

De scan kan zowel dienen als nulmeting, alsook als opvolgingstool voor meerdere jaren op een rij. KliQ kan twee verschillende inclusiescans aanbieden. Een uitgebreide scan voor globale bedrijven en overheden, alsook een ingekorte scan voor KMO's en lokale overheden.

Vanaf 2020 zal het doorlopen van de inclusiescan een vereiste zijn voor bedrijven die wensen deel te nemen aan de Belgian Pride. Dit geldt ook voor deelnemende politieke partijen.

20. Aanbieden resilience training LGBTI-personeelsleden (min. 2)

KliQ vzw biedt in 2020 minstens twee keer een resilience training aan voor LGBTI- personeelsleden in Vlaanderen en/ of Brussel. Het gaat om een training waarbij de veerkracht van personen met een LGBTI-identiteit versterkt wordt. Dit kan gaan om een training binnen één bedrijf/ organisatie of een training die overkoepelend aan meerdere bedrijven/ organisaties wordt aangeboden.

21. Vormingen aan leerkrachten (min. 60)

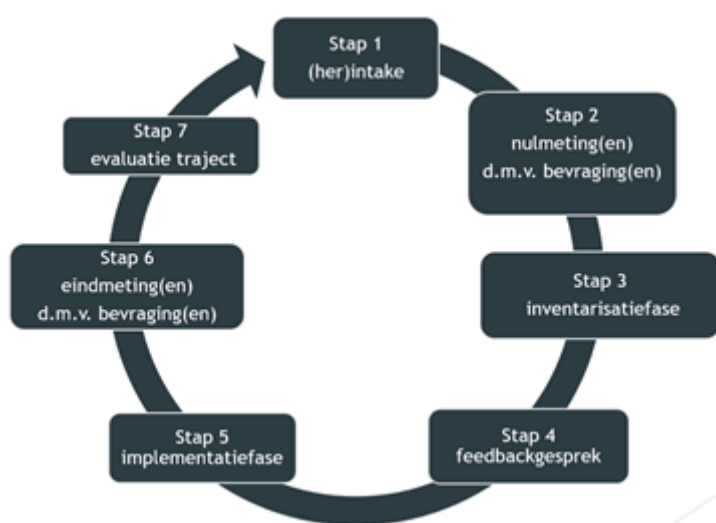
Çavaria zal 60 vormingen op maat verzorgen per schooljaar binnen het kleuteronderwijs, basisonderwijs, secundair onderwijs, CLB's, en hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers).

22. Trajectbegeleiding onderwijs (min. 10)

Om duurzame verandering in scholen nog meer te stimuleren en scholen hierbij nog beter te begeleiden focussen we op duurzame trajecten in scholen waarin we nauw samenwerken op verschillende niveaus en thema's.

23. Trajecten onderwijs professionaliseren (1 package/plan)

De onderwijstrajecten die çavaria geeft bestaan vooral uit meerdere vormen op vraag en maat van de school. Omdat er geen duidelijke lijn in zat en andere organisaties met een gelijkaardige vraag zitten werken çavaria, Sensoa en ELLA VZW samen om onderwijstrajecten in een nieuw jasje te steken met daarin een duidelijke visie, begin- en eindmetingen en compatibel met de gezonde school matrix van het Vlaams instituut voor gezond leven. In 2020 testen we het traject uit op 2 scholen in Vlaanderen.



24. Ontwikkeling diversiteitsscan voor scholen (1 scan)

Binnen de ontwikkeling van de nieuwe trajecten is ook een diversiteitsscan ontwikkeld voor scholen. Deze scan is een start- en eindmeting aan het begin en het einde van het traject. Leerkrachten worden bevraagd naar hun kennis, attitudes en handelingsvermogen op basis van gender, diversiteit en seksuele diversiteit. We peilen ook naar het diversiteitsbeleid binnen het lerarencorps zelf en welk beleid er aanwezig is. Een uitgekilde versie van deze vragenlijst kan ook aan een X-aantal leerlingen gegeven worden. Aan de hand van deze lijst zal er een adviesgesprek komen die de basis vormt voor het traject. Aan het einde van het traject kan men deze scan opnieuw invullen om te zien of er dingen veranderd zijn. (Zie figuur hierboven)

25. Up-to-date houden van de schooluitdekast.be website (2 updates per jaar)

Boekenlijsten worden elk jaar geüpdatet met nieuwe boeken en educatief materiaal zal toegevoegd worden waar nodig. Alle info op www.schooluitdekast.be.

26. Implementeren e-learning module onderwijs (1 e-module)

We ontwikkelen een e-learning voor leerkrachten kleuter, basis en secundair onderwijs, alsook voor studenten van de lerarenopleiding over het thema gender- en seksuele diversiteit in het onderwijs.

27. Expertise en ondersteuning bieden bij ontwikkeling nieuw educatief materiaal onderwijs (min. 3 contactmomenten)

We bieden expertise aan organisaties die educatief materiaal ontwikkelen voor het kleuter, lager en secundair onderwijs. We gaan na waar hiaten zitten in het materiaal en ontwikkelen op basis van die hiaten zelf nieuw materiaal. De onderwijswerking wil een partner zijn om samen met andere organisaties (lerarenopleidingen, educatieve vormingsorganisaties, theater, socio-culturele organisaties etc.) materiaal te ontwikkelen.

28. Aanbod PREVENTie op het werk (tools voor werkgevers)

Samen met IDEWE, ILGA Portugal, Bilitis en GLAS Foundation zullen we via focusgroepen en interviews met werkgevers, preventieadviseurs, LGBTI-werknemers, ... de lokale context qua wetgeving en preventie in kaart brengen. Op basis van dit kwalitatief onderzoek zullen er verschillende tools ontwikkeld worden voor werkgevers met het oog op psychosociale preventie en discriminatie op het werk. De ontwikkelde tools zullen aangeboden worden via KLIQ en voorgesteld worden op nationale seminars in verschillende Europese steden. De slotconferentie zal doorgaan in 2021.

29. Toolkit haatboodschappen- en misdrijven (1 toolkit)

De toolkit rond haatboodschappen en misdrijven naar de LGBTI-gemeenschap zal ontwikkeld worden binnen safe.to.be by Speak Out. Deze toolkit zal trainers bijstaan in het geven van vormingen aan politionele diensten over de partnerlanden van Speak Out (België, het VK, Bulgarije, Hongarije, Spanje, Portugal, Estland, Letland en Lithouwen). Aan de hand van deze toolkit kan iedereen, of ze nu sociaal werker zijn of politieagent, aan de slag met het thema. In het vorige project rond haatmisdrijven werd breed uitgeweid over de theoretische en wetgevende kant van anti-LGBT-haatmisdrijven. Deze toolkit wil daar een praktische tegenhanger voor maken. We leggen dan ook minder focus op beleid en wetgeving, maar gebruiken verhalen om empathie op te roepen bij de deelnemers. We verplaatsen ons hierbij in de schoenen van het slachtoffer en geven politieagenten hierdoor mee dat ze een groot verschil kunnen maken voor slachtoffers van een anti-LGBT-haatmisdrijf simpelweg door de juiste vragen te stellen, in de juiste setting. De toolkit geeft een checklist van good practices, enkele oefeningen (zoals rollenspel en statementoefeningen) alsook een handleiding over hoe omgaan met weerstand uit de groep.

30. Video haatboodschappen- en misdrijven (1 video)

Om de inhoud van de toolkit te versterken, ontwikkelen we binnen het project safe.to.be by Speak Out eveneens 2 educatieve video's. Deze video's (in illustraties) tonen beiden hetzelfde haatmisdrijf, gevolgd door de aangifteprocedure van het slachtoffer. De eerste video toont een slecht voorbeeld van het melden van een haatmisdrijf. Wat zeg je als agent zeker niet? Welke vragen mijd je best om het slachtoffer zich op hun gemak te doen voelen? Alle redenen die vorig onderzoek hebben aangetoond die aangiftebereidheid van de gemeenschap doen afnemen, worden in deze eerste video voorgesteld. De tweede video vervolgens toont net alle goede praktijken die een agent kan ondernemen zodat het slachtoffer zich op hun gemak voelt, en zodat het misdrijf op een juiste manier kan geregistreerd worden. De toolkit wordt tussen de twee videos geplaatst en zal de deelnemers van de vormingen tot de antwoorden leiden die ze vertoond zullen zien in video 2, de good practices.

31. Website online hatespeech en hatecrime (1 website)

'Safe.to.be' is het eerste project over haatmisdrijven binnen çavaria dat zich specifiek richt op online haat. Met de vage scheiding tussen onze online en onze offline levens, zijn online haatincidenten evenzeer een onderdeel van ons 'echte leven' als andere haatincidenten. We gebruiken bewust de term 'haatincidenten' in plaats van 'haatmisdaden' omdat niet alle gevallen van online haat criminele handelingen zijn. Enkele voorbeelden zijn stigmatisering, intimidatie, beledigingen, of doxing. Deze incidenten kunnen zeer reële gevolgen hebben voor het leven van de mensen die ze treffen. 'Safe.to.be' ontwikkelt een bewustmakingswebsite voor iedereen die getroffen is door anti-LGBTI-online haat. Wat doe je als jij of iemand bij jou in de buurt het slachtoffer is geworden van een online haatincident? Hoe onderscheid je een haatincident van een haatmisdrijf? Neemt u contact op met politie of slachtofferhulp of meldt u het incident aan het platform? En hoe rapporteer je? Hoe ga je verder met een online haatmisdrijf? Of als het jou niet is overkomen, hoe kun je dan een bondgenoot en markeerder zijn voor online haatmisdrijven?

32. Handboek herstelrecht (1 handboek)

Binnen safe.to.be by Speak Out zal eveneens een handboek worden ontwikkeld rond herstelrecht, en de toepassing van herstelrechtelijke praktijken (zoals bemiddeling en leertrajecten) voor anti-LGBTI-haatmisdrijven. Het handboek zal een gids zijn voor professionals over het gebruik van herstelrecht in gevallen van haatmisdrijf en/of haatdragende taal, zowel binnen het rechtssysteem als een toepassing van buitengerechtelijke maatregel (bijvoorbeeld wanneer een zaak wordt afgewezen, niet wettelijk strafbaar is, of wanneer het slachtoffer om welke reden dan ook geen aangifte wil doen). Het handboek identificeert de voor- en nadelen van herstelrecht en biedt een genuanceerd beeld van het onderwerp, evenals best practices en cases. Het merendeel van het handboek zal bestaan uit een verzameling van essays van experts rond het onderwerp, actief over heel Europa. Daarnaast zullen landspecifieke hoofdstukken de toepassing van herstelrecht onderzoeken binnen hun wetgevende context. België zal een van deze hoofdstukken uitmaken.

33. Handbook DaC voor professionals (1 handboek)

In het najaar van 2019 ging het project 'Diversity and Childhood - Changing social attitudes towards gender diversity in children across Europe' (DaC) van start in 9 Europese lidstaten, waaronder België vertegenwoordigd door çavaria. Dit project richt zich specifiek naar genderdiversiteit in de kindertijd en tijdens de adolescentie (van 6 tot 18 jaar). DaC zal in kaart brengen hoe kinderen en tieners staan tegenover genderdiversiteit/gendercreativiteit, zowel bij zichzelf als bij andere kinderen. Door met kinderen en jongeren in gesprek te gaan over genderexpressie en genderidentiteit (in de 9 verschillende partnerlanden) zal een handboek ontwikkeld worden voor professionals. Dit handboek zal als kapstok fungeren voor iedereen betrokken bij de ontwikkeling van kinderen en jongeren door tips te geven over hoe zij ervoor kunnen zorgen dat de ontwikkeling van het kind vrij is van gendernormatief hokjesdenken.

34. Training modules voor trainers en professionelen (5 trainingen)

Naast het handboek dat ontwikkeld zal worden binnen DaC, zullen er eveneens workshops en seminars georganiseerd worden voor professionelen en maatschappelijke belanghebbenden. Dit betreft iedere maatschappelijke actor die een rol speelt in de ontwikkeling van kinderen. Specifiek gaat het hier om belanghebbenden uit 5 sleutelsectoren in de maatschappij; onderwijs, familie, publieke ruimte, media, en gezondheid. We zullen binnen elk van deze sectoren trainingen

organiseren om binnen dit vak specifieke kennis bij te brengen rond genderdiversiteit in de kindertijd.

35. Seminars voor stakeholders (1 seminarie)

Daarnaast zal er binnen Diversity and Childhood, later op het jaar, eveneens een interdisciplinair seminarie georganiseerd worden dat boven de sectoren heen zal uitwisselen rond genderdiversiteit in de kindertijd. Op die manier stellen we de ervaring van het kind centraal, niet de sector waarbinnen het kind zich bevindt. Het is namelijk cruciaal voor de ontwikkeling van het kind, dat het in ieder aspect van haar leven kan ontwikkelen binnen een omgeving die vrij is van gendernormatief hokjesdenken. Om dit te bewerkstelligen moeten alle sectoren/maatschappelijke belanghebbenden betrokken worden.

36. Workshops voor kinderen en interactieve app (1 interactieve app)

Diversity and Childhood zal ten slotte ook actief samenwerken met kinderen om percepties tegenover gendercreativiteit op te vangen en vervolgens uit die percepties materialen te ontwikkelen. Deze samenwerking zal zich uiten in de vorm van workshops en focusgroepen. Uit deze sessies zal oa. een interactieve app voor kinderen en tieners ontwikkeld worden (alook het handboek voor professionals, hierboven aangehaald in 33). Deze samenwerking met kinderen gebeurt op zeer bewuste wijze, waardoor DaC een voorbeeld wilt zijn naar anderen op vlak van consent in de kindertijd.

37. Ontwikkeling e-module bedrijven en SDG's (1 e-learningmodule)

We ontwikkelen een e-learning voor bedrijven om de SDGs op een LGBTI+-inclusieve manier te interpreteren en toe te passen.

38. Opstart disseminatiefase e-module bedrijven en SDG's (1 disseminatiestrategie)

We ontwikkelen een gepaste aanpak voor het verspreiden en promoten van de e-learning bij bedrijven en starten die op.

! OD 3: Çavaria 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 2020

39. Verschillende samenwerkingsverbanden met partnerorganisaties binnen scholen (min. 3)

We werken met Sensoa, ELLA VZW samen op 2 verschillende scholen om de nieuwe trajecten uit te testen. Zo werken vanuit de intersecties, gender, seksualiteit, seksuele diversiteit en etnisch culturele diversiteit in 1 school. Binnen het netwerk kies kleur tegen pesten werkt çavaria met een heel netwerk aan organisaties aan de pesten kan niet prijs.

40. Samenwerking klascement ter promotie van materiaal (min. 1 samenwerkingsovereenkomst)

We voegen een themapagina toe rond IDAHOT en/of seksuele identiteit op het digitale leermiddelennetwerk voor het onderwijs, KlasCement. Meer info op <https://www.klascement.net/>.

41. Samenwerkingstrajecten binnen lerarenopleidingen (2 trajecten)

We werken samen met ODISEE lerarenopleiding kleuter en lager in Aalst om vormingen te bieden aan de eerste- en tweedejaars studenten die daarin een traject volgen. Op de lerarenopleiding kleuter van HOWest in Brugge doen we een gelijkaardig traject maar dan in 1 academiejaar. Verder komt çavaria jaarlijks terug op heel wat lerarenopleidingen waardoor er nauwere samenwerkingen ontstaan.

42. Zoeken van partnerschappen met steden en gemeentes rond een LGBTI-inclusief onderwijs (1 samenwerkingsverband)

In 2020 zullen er gesprekken plaatsvinden met een aantal centrumsteden/gemeentes met als doel om tot een samenwerking te komen.

! 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	

Overzicht acties 2020

43. Informatievragen en adviesgesprekken (100 en 15 per schooljaar)

Onderwijsprofessionals (in spe) vinden gemakkelijk hun weg naar çavaria. Het aantal informatievragen en adviesgesprekken zal in 2020 hoogstwaarschijnlijk weer overschreden worden

44. Consultancy en beantwoorden infovragen door KliQ (50 per jaar)

In 2020 beantwoordt KliQ vzw 50 consultancy en infovragen die binnenkomen via allerlei KliQ, Lumi, ZIZO en/ of çavaria kanalen. Deze vragen kunnen uitéénlopend van aard zijn. Enkele voorbeelden uit de praktijk: wat zegt de wetgever in verband met de fouillering van trans personen, hoe pak je de indeling en de uitbouw aan van genderinclusieve toiletten... Zo helpt KliQ mee met het informeren van allerlei organisaties, bedrijven, individuen en groepen mensen.

! 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	

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	<i>Vb. input geven in het ouderenactieplan, Aidsreferentiecentra, ...</i>	 Eigen middelen	

Overzicht acties 2020

45. IDAHOT-campagne met sensibiliserende tool gericht op welzijnssector (1 campagne, 1 tool)

In het kader van Idahot 2020 doet çavaria een campagne naar zorg en hulp uit de eerste lijn. Een onderdeel van deze campagne is een self assessment/checklist waarmee professionals uit de eerste lijn drempelverlagend kunnen werken.

46. Bijeenkomst organiseren ad hoc netwerk welzijn/National LGBTI health alliance (min. 1 bijeenkomst)

In 2020 organiseren we een bijeenkomst met professionals uit de welzijns- en gezondheidssector, partnerorganisaties zoals Sensoa en TIP en andere geïnteresseerden. In eerste instantie brengen we in kaart wat het doel van het netwerk moet zijn en wie betrokken wil/moet zijn.

47. Opstart parlementaire werkgroep LGBTI rond welzijn (+onderwijs, internationaal,...) (1 werkgroep)

We leggen contacten met de verschillende parlementsleden in het kader van de opstart van een parlementaire werkgroep.

48. Implementatie LGBTI-thema in bestaande structuren (CGG's, buddysystemen,...) (min. 5 contacten)

Çavaria werkt samen en overlegt met actoren uit de welzijns- en gezondheidssector zodat zij structureel gaan werken rond genderdiversiteit en seksuele diversiteit.

49. Onderzoek naar certificaat/label voor plaatsen waar mensen terecht kunnen voor inclusieve aanpak hulpverlening (1 nota)

Çavaria onderzoekt of een certificaat/label zou kunnen werken en onder welke voorwaarden. Het certificaat/label toont waar mensen terecht kunnen voor een inclusieve aanpak/goed opgeleide professionals rond LGBTI-thema's. Gelijkaardige initiatieven bestaan in Nederland <https://www.rozezorg.nl> en Zweden <https://www.rfsl.se/certifiering-och-utbildning/certifierade-verksamheter>.

50. Onderzoek naar doelgroepgerichte zorg, hulp en diensten voor groepen binnen LGBTI (1 nota)

Çavaria brengt in kaart welke doelgroepgerichte noden binnen welzijn en gezondheid niet of te weinig opgenomen worden. Hieruit volgen aanbevelingen naar meer onderzoek (waar er blinde vlekken zijn) of (versterking van) doelgroepgerichte initiatieven.

51. Verzamelen signalen via verenigingen en Lumi (1 knelpuntennota)

Çavaria verzamelt naast input uit kwalitatief en kwantitatief onderzoek ook input die via Lumi en via de verenigingen gemeld worden. Deze input wordt verzameld in een knelpuntennota.

52. Afstemming met relevante actoren zoals TIP, WJNH en Sensoa (min. 1 contact per partner)

Çavaria en Lumi overleggen regelmatig met partnerorganisaties over welzijns- en gezondheidsthema's.

= 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	<i>Vb. draaiboek suïcidepreventie, online overzichtspagina onthaal</i>		

Overzicht acties 2020

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

We organiseren samen met de regenbooghuizen onthaaltrainingen op maat, in de formule van cocreatie, wanneer hier vraag naar is bij onze vrijwilligers.

54. Een workshop over armoede aanbieden aan de aangesloten verenigingen (min. 3 keer gegeven)

De WG armoede heeft de afgelopen periode hard gewerkt aan het draaiboek, maar ook uit uitwerken van workshops die gegeven worden aan aangesloten verenigingen die hierin interesse hebben. Dit kan gaan over groepsworkshops of individuele begeleiding. De basisworkshop is verplicht, de andere zijn vrij te kiezen.

55. Verdere verspreiding en promotie van draaiboek armoede (min. 5 exemplaren)

De huizen hebben elk een inblikexemplaar gekregen. Indien een vereniging een workshop aanvraagt, krijgt deze ook een fysieke versie van het draaiboek. Het draaiboek staat online (portaal) en is verspreid via de çavaria beweegt.

56. Verenigingen en çavaria stimuleren om te werken aan toegankelijkheid naar Zwart-Afrikaanse LGBT's (min. 4 overlegmomenten of acties)

In het kader van het project 'Vlinterzaam' werkt çavaria mee aan het lerend netwerk, en spreekt hiervoor de aangesloten verenigingen aan. Hiernaast werkt çavaria aan het eigen inclusief organisatiebeleid. We organiseren in het kader van dit project minstens 4 overlegmomenten of acties.

! 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, ...)	<i>Vb. een lijst van aanspreekpunten binnen CAW's, kwaliteitscriteria uitwerken, ...</i>		 

Overzicht acties 2020

57. Kennisnetwerk uitbreiden en updaten (min. 3 thema's)

Lumi werkt verder aan een kennisnetwerk. Ze breidt haar bestaande netwerk van LGBTI+-vriendelijke therapeuten, advocaten en notarissen uit. Verder investeert Lumi ook in een vlottere en betere doorverwijzing via een overzicht van contactpersonen in verschillende externe organisaties (bv. JAC's en CAW's) en relevante privépersonen. Het is immers niet steeds duidelijk welke doorverwijzing het meest geschikt is. We willen meer zicht krijgen op LGBTI+-kennis in externe organisaties en zo cirkeldoorverwijzingen (doordat zij opnieuw doorverwijzen naar Lumi) voorkomen.



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

Indicatoren 2016-2020	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Anonieme opvang- en luisterlijn	Vb. Lumi, Transfoon, ...	 GK VL Eigen middelen	 0800 69 533 HOLIEFOON.BE emg@protektor.be

Overzicht acties 2020

58. Nieuwe info verstrekken via de website www.lumi.be (min. 2 nieuwe FAQ's)

Lumi zet permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+, ouders, professionals). In 2020 worden minimaal 2 nieuwe items aangemaakt.

59. Up-to-date houden van de info op de website www.lumi.be (min. 10 aangepaste FAQ's)

Lumi zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+, ouders, professionals). In 2020 worden minimaal 10 items aangepast.

60. Lumi registreert de infovragen die binnen komen via chat/telefoon/mail (1 analyserapport)

Lumi blijft met haar website inzetten op zo laagdrempelig mogelijk antwoord bieden op heel wat infovragen. Omdat elk verhaal zo individueel is, zijn informatievragen echter vaak veelzijdig. Dat maakt het niet vanzelfsprekend om ze van voldoende passende antwoorden te voorzien op een website. Nieuwe infovragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Het is vaak ook niet mogelijk om info- en opvangvragen van elkaar los te koppelen. 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. Ook in 2020 zal Lumi via de chat-, telefoon- en maildiensten infovragen blijven beantwoorden, en vervolgens registreren en analyseren in een rapport.

61. Lumi registreert de hulpvragen die binnen komen via chat/telefoon/mail (1 analyserapport)

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2020 zal Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen blijven beantwoorden, en vervolgens geregistreerd en geanalyseerd in een rapport.

62. Opleiding voor de nieuwe Lumi vrijwilligers (1 opleidingstraject over chat en telefoon, min. 5 vrijwilligers)

Op vlak van telefoon en chat zetten we in op 2 opleidingstrajecten voor nieuwe kandidaten, een voor chat en een voor telefoon

63. Mailopleiding voor de nieuwe Lumi vrijwilligers (1 opleidingstraject over mail, min. 5 vrijwilligers)

Minstens 2x per jaar wordt er een mailopleiding georganiseerd voor nieuwe kandidaten.

64. Intervisies voor de bestaande vrijwilligers (min. 10 intervisies)

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

65. Vormingen voor de bestaande Lumi vrijwilligers (min. 2 thema's)

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

66. Feedback aan Lumi vrijwilligers (minimaal 1 feedback verslag 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 een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en detecteren mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers.

67. Evaluatie en coaching Lumi vrijwilligers (1 evaluatiegesprek per vrijwilliger)

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

68. 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.

69. Samenwerking met discriminatiemeldpunten (minstens 3 contacten)

Lumi is naast een info- en hulplijn tevens 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 rechtsreeks door te sturen naar de desbetreffende instanties. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers.

70. Uitwisseling tussen Vlaamse hulp- en luisterlijnen (min. 2 contacten binnen de overlegplatformen OHIL en OHUP)

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

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	<i>Vb. Bi Visibility Day, Coming Out Day, ...</i>		

Overzicht acties 2020

71. Stimuleren van een betere regionale spreiding van de deelnames aan Take Care (betere regionale spreiding)

We streven naar een zo toegankelijk mogelijk aanbod van activiteiten die het fysiek en/of psychologisch welzijn van LGBTI+-personen bevorderen. Hiertoe promoten we op onze regionale overleggen en andere contactmomenten met onze verenigingen concrete mogelijkheden rond acties, activiteiten en vormingen.

72. Uitrollen nieuw concept Take Care (1 campagne)

Onze Take Care campagne, die het fysiek en psychologisch welzijn van LGBTI+-personen centraal plaatst, hebben we sinds 2019 toegankelijker gemaakt: verenigingen en individuele initiatiefnemers kunnen doorheen het jaar welzijnsactiviteiten en –acties organiseren. Voordien focusten we op november als 'welzijnsmaand', en dienden welzijnsactiviteiten tussen 1/11 en 1/12 plaats te vinden. Welzijn is immers doorheen het jaar belangrijk. Tijdens regionale overleggen en andere

contactmomenten polsen onze bewegingsmedewerkers bij onze LGBTI+-verenigingen of zij interesse hebben in een welzijnsactiviteit, en bieden ze waar nodig ondersteuning om dit mogelijk te maken.

73. Communicatie rond welzijn doorheen het jaar (min. 3)

We brengen welzijn onder de aandacht op internationale 'days to remember', bijvoorbeeld in het kader van Coming Out Day 11/10, op World Suicide Prevention Day enz.

74. Specifieke actie/campagne tijdens 10-daagse van de geestelijke gezondheidszorg (1 actie of campagne)

In het kader van de 10-daagse van de geestelijke gezondheidszorg besteden we in de periode van 1-10 oktober aandacht aan mentale veerkracht in onze diverse media.

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, ...		

Overzicht acties 2020

75. Samenwerking met Les identités du baobab i.h.k.v. Vlinterzaam (zie ook S2/O2) (min. 4 bijeenkomsten of gezamenlijke acties)

In het kader van het project 'Vlinterzaam' werkt çavaria mee aan het lerend netwerk, en spreekt hiervoor de aangesloten verenigingen aan. Hiernaast werkt çavaria aan het eigen inclusief organisatiebeleid. We organiseren in het kader van dit project minstens 4 overlegmomenten of acties.

76. Uitwerken plan van aanpak om diverse etnisch-culturele groepen te betrekken (1 plan van aanpak)

Vanuit het project Vlinterzaam implementeren we de leerpunten in ons beleidsplan en in de werking met andere etnisch-culturele deelgroepen. Mogelijk initiatieven die hieruit voortvloeien in 2021: een aftoetsgroep met mensen uit verschillende intersecties; safe space/brave space voor bepaalde deelgroep of bepaalde periode; met een paar brugfiguren een stuurgroep of denktank oprichten; brugfiguren een forum geven om initiatief te ontplooiën; projecten om bruggen te slaan; cultuur als manier van communiceren; culturele producten als onrechtstreekse benadering; getuigenissen en verhalen delgend; diverse representatie op podia; ...

! 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, ...		

Overzicht acties 2020

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

De vormingen over infighting zorgen ervoor dat de aangesloten verenigingen en huizen bewust zijn van het thema, wat infighting net doet in en met een vereniging en wat de gevolgen hiervan zijn. We bekijken infighting vanuit een intersectioneel perspectief.

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

We onderzoeken de noden van de aangesloten verenigingen met betrekking tot infighting en interne discriminatie, en stemmen ons aanbod hierop af.

79. Per regio een actie ondernemen om de verbinding (hetzij binnen de regio; hetzij met andere doelgroepen) te bevorderen (min. 5 acties)

Om (de kans op) infighting tegen te gaan, en begrip en solidariteit te vergroten, zetten we extra in op verbinding. Dit doen we door per regio mensen samen te brengen: binnen de LGBTI+-beweging zelf, en/of door onze achterban in contact te brengen met andere doelgroepen.

@ 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
<i>Minstens met 3 belangenbehartigers afvaardiging in de structuren realiseren</i>	<i>Vb. aansluiting en afvaardiging bij Vluchtelingenwerk Vlaanderen, de Nederlandstalige Vrouwenraad, LGBT+-ouderenvereniging is aangesloten bij ouderenkoepel</i>		

Overzicht acties 2020

80. Structurele deelname platformen andere belangenbehartigers (min. 2 platformen)

Onze thema's worden vertegenwoordigd bij verschillende belangenbehartigers door onder meer het zetelen in de raad van bestuur van de Vrouwenraad, lid van 11.11.11 te zijn, deel te nemen aan adviesraden zoals ARGO,...

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
<i>Superdiversiteit als frame in het communicatiebeleidsplan</i>	<i>Vb. beeldmateriaal in ZiZo, op de site, inhoud persberichten,...</i>		

Overzicht acties 2020

81. Toegankelijke communicatie en werking (anysurferlabel, 1 checklist events)

We zorgen dat al onze websites het Anysurfer label halen en zowel visueel, tekstueel en structureel zo toegankelijk mogelijk zijn. We hanteren begrijpelijke taal in onze externe communicatie en nemen de tijd om complexe materies uit te leggen. We voorzien ook een verklarende woordenlijst met vakjargon.

We streven ook naar een correcte weergave van de diversiteit binnen onze doelgroepen in onze communicatie. We leggen hiervoor een eigen beeldbank aan, zowel uit stockbeelden als uit eigen beelden gemaakt op onze events.

Bij het organiseren van events maken we gebruik van checklist om doorheen het hele organisatieproces toegankelijkheid in het achterhoofd te houden. Dat kan gaan om assistentie verlenen aan mensen die dat nodig hebben, gebarentolken voorzien, uitzonderingsmaatregelen voor mensen die in financiële moeilijkheden zitten, enzovoort.

82. Divers medewerkersbeleid (min. 2 acties)

Diversiteit is de core business van onze organisatie. Het is dan ook belangrijk dat we dit uitdragen in alle onderdelen van de organisatie, ook in ons medewerkersbeleid. We kijken hierbij naar volgende identiteitskenmerken: gender, socio-economisch, beperking, etniciteit en leeftijd. Uiteraard zijn hier nog andere keuzes mogelijk (vb. religie, familievorm, ...). In 2019 werd een eerste plan opgemaakt, gebaseerd op de diversiteitschecklist van HRWijs. We kregen hiervoor de nodige coaching en feedback via het project 'Breng meer kleur in je medewerkersploeg' van Socius. Hieruit komen een aantal acties die in 2020 verder uitgevoerd worden. We denken hierbij aan toegankelijke vacatures, gerichtere werving enz.

EXTRA

= OD 5: Cavarria 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 2020

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

Een mogelijkheid tot de ondersteuning van L-day of/andere initiatieven die in 2019 al zijn ondersteunt, daarnaast vragen bij de beweging wat de concrete nood is en de mogelijkheid bieden tot een living library in de huizen samen met verenigingen die hierrond willen werken.

84. B Curious organiseren (organisatie B Curious)

In 2020 organiseren we voor de vierde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bisexualiteit. Een brede waaier aan werkwinkels zorgt ervoor dat er voor elk wat wils is, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Deze trefdag gaat voor het eerst door in Antwerpen, na twee edities in Leuven en de meest recente editie in Gent.

85. T-day organiseren (organisatie T-Day)

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

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

Uit feedback bleek dat het transgendergroepenoverleg aan vernieuwing toe was. In 2020 willen we de gevoerde gesprekken verder zetten om een nieuw concept uit te bouwen. Dit concept moet dan een alternatief verbindings- en communitybuildend moment voor de trans*verenigingen worden.

87. Inzetten op de zichtbaarheid en aanvaarding van bisexualiteit binnen onze beweging (min. 2 acties)

Bi+ personen zijn helaas nog steeds relatief onzichtbaar. Ook bestaan er binnen de beweging nog heel wat misverstanden rond, en vooroordelen over bisexualiteit. Onze Werkgroep Bisexualiteit zet zich in 2020, samen met de bi+-verenigingen Ertussenin, Dubbelzinnig en All Bi, in voor het zichtbaar en beter aanvaard maken van bisexualiteit binnen onze beweging. Hiertoe organiseren we minstens twee acties.

88. Onderzoeken mogelijkheden voor een betere spreiding van (doelgroep)evenementen doorheen het jaar (gesprek met initiatiefnemers evenementen)

We stemmen af met initiatiefnemers van doelgroepen (zoals L-Day, L-festival, BCurious, T-day, ...) om de spreiding van events doorheen het jaar te bekijken. We bekijken ook waar we elkaar kunnen versterken.

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 Minstens 5 lobbycontacten	Vb. lobbywerk rond wet op transseksualiteit, ...		

Overzicht acties 2020

89. Lobbystrategieën updaten prioritaire beleidsdossiers (min. 1 update per dossier)

In het kader van de beleidsdossiers internationaal, welzijn en onderwijs wordt er een contextanalyse gedaan. Per prioritair dossier voorzien de beleidsmedewerkers een strategische nota.

90. Strategie ontwikkelen rond de opkomende anti-LGBTI-beweging (1 strategie)

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

Hiervoor is een meer proactieve benadering nodig om data te verzamelen en te analyseren. Maar ook om op een gecoördineerde en gepaste manier te reageren.

91. Beleidsfiches opstellen voor een verbeterde interne en externe kennisdeling, visie- en strategiedeling (min. 2 fiches)

Çavaria stelt beleidsfiches op met betrekking tot een aantal prioritaire dossiers. Dit moet zorgen voor een betere externe kennisdeling gericht op bezoekers van de website, partnerorganisaties, studenten die info zoeken enz. Tegelijk zorgt dit ook voor een betere interne kennisdeling binnen het team en binnen de beweging. Deze dossiers worden publiek gemaakt via de website.

92. Standpunten opmaken en delen m.b.t. actuele vraagstukken (1 nieuw standpunt)

We delen niet alleen standpunten en de strategie hieromtrent, maar focussen ook op de ontwikkeling van nieuwe standpunten. Zo bekijken we in 2020 bijvoorbeeld ons standpunt rond sekswerk.

93. Contacten onderhouden met andere middenveldorganisaties rond gemeenschappelijke belangen (min. 5 contacten, min. 2 bijeenkomst gelijkekansenorganisaties)

Samenwerken is in de huidige context meer dan nodig. Daarom is het noodzakelijk contacten te blijven onderhouden met organisaties die werken op een intersectie met LGBTI-zijn of een ander gemeenschappelijk belang verdedigen. Zo werken we bijvoorbeeld op regelmatige basis samen met de Vrouwenraad, Minderhedenforum, ELLA, Furia, etc. In 2020 volgen we de Vlaamse en federale verkiezingen verder op, en formuleren gezamenlijke bezorgdheden en standpunten aan de politieke partijen in het kader van de nieuwe regering.

94. Opvolging verkiezingen 2019 (min. 4 overlegmomenten met ministers; 1 adviesnota beleidsplannen)

We maken LGBTI-specifieke bezorgdheden en standpunten over aan politieke partijen in het kader van de nieuwe regering. We screenen de beleidsnota's van de verschillende ministers en geven input en advies. We maken hiervoor een adviesnota.

95. Lobbywerk in het kader van een genderinclusieve samenleving (min. 5 contacten met maatschappelijke actoren, min. 2 sensibiliserende acties)

In 2020 leggen we een uitdrukkelijke focus op het werken aan een genderinclusieve samenleving om de grondoorzaken van (on)welzijn aan te pakken. Deze zullen een sterke focus hebben op de sleuteldomeinen onderwijs, werkvloer en directe sociale omgeving.

We werken hiervoor een strategisch plan uit. We verrichten in dit kader lobbywerk met relevante maatschappelijke actoren zoals overheden en maatschappelijke dienstverleners (VDAB, VVSG, ...).

In 2019 bevestigde het Grondwettelijk Hof çavaria in het oordeel dat delen van de transgenderwet in strijd zijn met het recht op zelfbeschikking. Ook non-binaire en genderfluïde mensen moeten hun geboorteakte in overeenstemming kunnen brengen met hun genderidentiteit. Over op welke manier dit moet gebeuren, spreekt het Hof zich niet uit. Hierover moet een maatschappelijk debat gevoerd worden. In 2020 werken we een strategie uit om te komen tot een gedragen voorstel. Deze uitspraak heeft bovendien een impact op Vlaamse bevoegdheden zoals sport, onderwijs, welzijn, ... We gaan in gesprek met de verschillende sleutelsectoren over de implementatie.

96. Lobbywerk op vlak van welzijn en welbevinden (min. 5 contacten)

Uit onderzoek blijkt dat holebi's en transgenders een lager welzijn hebben, kwetsbaarder zijn voor depressie en een groter risico hebben tot het ondernemen van een suïcidepoging. 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. vindplaatgericht werken, specifieke communicatie, opleiding van welzijnswerkers, ...).

97. Sensibiliseren rond genderinclusieve communicatie (jaarlijkse update woordenlijst op website, 1 online beleidsfiche)

Çavaria doet een jaarlijkse update van de woordenlijst op de website, zodat er een genuanceerde referentiewoordenlijst wordt ontwikkeld. Hiernaast sensibiliseert çavaria rond het belang van genderinclusieve communicatie.

(zie ook actie 110)

98. Sensibiliseren rond een inclusieve werkomgeving (campagne Most Inclusive Employer Award; min. 5 lobbycontacten)

In 2020 sensibiliseren en informeren we werkgevers rond een genderinclusieve werkomgeving. We werken hiervoor een strategisch plan uit, en verrichten in dit kader lobbywerk bij relevante maatschappelijke actoren zoals overheden, maatschappelijke dienstverleners (IDEWE, werkgeversfederaties, ...) en de werkgevers zelf. Hiernaast ontwikkelt çavaria via diverse (Europese) projecten de nodige tools en expertise.

99. Opvolgen antidiscriminatiewetgeving (min. 4 contacten; advies aan GK Vlaanderen)

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 vijf 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 vijf 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.

We blijven monitoren welke aanbevelingen worden opgenomen (meer bepaald zekere uitbreidingen van de wetten, oprichting van een NHRI, praktijktesten, uitvoering col13 en art 150 GW) en hebben minimaal 4 contacten met overheden en/of middenveld in dit kader. Deze wetgeving heeft immers een directe impact op Vlaamse bevoegdheden.

Hiernaast volgen we de evaluatie van het Vlaamse Gelijkekansendecreet op, en formuleren hiervoor een advies aan de administratie en het kabinet Gelijke Kansen.

Op interfederaal vlak vragen we om geslachtskenmerken op te nemen als discriminatiegrond in alle antidiscriminatiewetgeving zodat ook intersekse personen beter beschermd worden.

100. Opvolgen discriminatie non-binaire personen in nieuwe transgenderwet (1 strategisch document m.b.t. een wetswijziging)

In 2018 trok çavaria samen met Genres Pluriels en Rainbowhouse Brussels naar het Grondwettelijk Hof om een discriminatie 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 klaagden dan ook de discriminatie van non-binaire personen hierin aan. In 2019 bevestigde het Grondwettelijk Hof çavaria in het oordeel dat delen van de transgenderwet in strijd zijn met het recht op zelfbeschikking. Ook non-binaire en genderfluïde mensen moeten hun geboorteakte in overeenstemming kunnen brengen met hun genderidentiteit. Over op welke manier dit moet gebeuren, spreekt het Hof zich niet uit. Hierover moet een maatschappelijk debat gevoerd worden. In 2020 werken we een strategie uit om te komen tot een gedragen voorstel. Deze uitspraak heeft bovendien een impact op Vlaamse bevoegdheden zoals sport, onderwijs, welzijn, ...

101. Beleidswerk rond gendergerelateerd geweld en grensoverschrijdend gedrag (min. 5 contacten)

De afgelopen jaren zijn er twee belangrijke onderzoeken geweest van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid om te peilen naar discriminatoire geweldervaringen van holebi's en transgenders. Vooral verbaal en psychisch geweld lijkt nog veel voor te komen. Voor alle vormen van geweld geldt dat een groot deel nooit wordt aangegeven. Het is daardoor ook moeilijk om te zeggen hoe frequent holebifoob en transfoob geweld voorkomt. (Holebi- en transfoob geweld is gendergerelateerd geweld.) Veel gevallen worden namelijk niet gerapporteerd. Dat komt omdat slachtoffers niet altijd bereid zijn om aangifte te doen bij de politie. Die lage aangiftelust is niet uniek voor LGBT+-personen, maar er zijn wel specifieke redenen waarom holebi's en transgender personen minder snel naar de politie stappen. Daarom is er een focus nodig qua beleid op onderstaande punten;

- LGBT+-inclusieve hulp aan slachtoffers van geweld.
- Effectieve toegang tot de rechtsbedeling voor slachtoffers van LGBT+-fobe haatmisdrijven, haatboodschappen en discriminatie, met oog voor hun rechten.
- Alternatieve sancties en herstelgerichte interventies bij LGBT+-fobe haatmisdrijven, haatboodschappen en discriminatie.
- Effectieve wetgeving voor de bestrijding van LGBT+-fobe discriminatie, haatmisdrijven en haatboodschappen.

102. Advies en informatie rond geweld en discriminatie (min. 2 deelnames aan platform praktijktesten op de woningmarkt, min. 1 update online informatie, min. 2 bekendmakingsacties online informatie, min. 2 tools online voor professionals)

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" (niet gerapporteerde 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 hoolbifootbal en transbifootbal geweld.

Hiernaast zorgen we voor het bundelen en verspreiden van informatie aan betrokken professionals en (potentiële) slachtoffers en omgeving. In 2019 werd via een project informatie gebundeld en online beschikbaar gemaakt. In 2020 zorgen we voor updates waar nodig, en het blijvend bekend maken van het bestaan van deze informatie via verschillende kanalen (vb. Via social media, via ZIZO, via partners, ...).

103. Informeren en sensibiliseren over intersekse (min. 3 berichtgevingen, partner in organisatie studiedag-ov, min. 3 gesprekken met intersekse beweging, 1 strategienota Vlaamse overheid)

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 interseksualiteit. Sommige intersekse personen ervaren de gendernormen als beperkend voor hun individueel welzijn. Intersekse personen zien zich niet per se als onderdeel van de LGBTI-gemeenschap, maar worden wel soms geconfronteerd met gelijkaardige vormen van discriminatie en ongelijkheid. Çavaria neemt een informerende rol op, en verwijst waar nodig door naar het kennisplatform www.ideminfo.be. Er zijn gesprekken gaande om in 2020 een studiedag te organiseren omtrent dit thema samen met intersekse Vlaanderen. We stemmen standpunten en aanpak af met de intersekse beweging in binnen- en buitenland. Hiernaast ontwikkelen we een strategie rond het intersekse thema voor de Vlaamse overheid.

104. Knelpuntennota opmaken m.b.t. transgender (1 knelpuntennota)

Çavaria maakt jaarlijks een knelpuntennota op waarin de noden van transgender personen verzameld en gemonitord worden. Deze nota wordt besproken met IGVM (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen), en gebruikt in lobbywerk.

105. Overlegmomenten met onderwijskoepels (min. 2)

We blijven contact zoeken met de onderwijskoepels en willen 2 overleggen plannen om de banden te versterken rond de thema's gender en seksuele diversiteit.

106. Opvolging en evaluatie ADW (min. 4 contacten)

Onze eisen vertegenwoordigen samen met de drie koepels bij de evaluatiecommissie. Hierbij willen we een toevoeging van discriminatiegrond geslachtskenmerken, uitbreiding van basismisdrijven voor strafverzwaring, correctionalisering van bepaalde persmisdrijven en dat er rekening gehouden wordt met meervoudige discriminatie.

107. Afstemmen discriminatiemeldpunten (min. 3 contacten)

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

108. Platform praktijktesten opvolgen (min. 2 contacten)

We ijveren voor de toepassing van praktijktesten bewijslast ihkv discriminatie te kunnen bewijzen. Hiervoor zetelen we in het platform praktijktesten en werken we samen met andere partners.

109. Opvolgen hervorming strafwet

Zie Parlementair Document 54K3651 - Wetsvoorstel tot invoering van een nieuw Strafwetboek - Boek 1 en Boek 2. Het wetsvoorstel heeft in de eerste plaats de bedoeling om de strafwet coherenter en transparanter te maken. Er moeten lacunes worden opgevuld en overbodige en gedateerde zaken moeten worden geschrapt of herbekeken. Hier en daar zitten er ook wat verstrengingen in.

Het CD&V-wetsvoorstel Terwingen –Becq houdende het nieuwe Wetboek van Strafrecht werd in maart 2019 neergelegd in het Parlement. Een volledige behandeling in de commissie Justitie van zo'n omvangrijke en diepgaande hervorming was binnen het tijdsbestek en in lopende zaken niet meer mogelijk. Toenmalig minister van Justitie Koen Geens had erin toegestemd om het nieuwe strafwetboek bij wetsvoorstel neer te leggen, om het hervormingswerk te vergemakkelijken in de nieuwe legislatuur.

110. Bijeenkomsten op onderwijsnetwerken (min. 8)

Çavaria is lid van het netwerk kies kleur tegen pesten en zal zich in 2020 blijven inzetten in de algemene stuurgroep en in een beleidsgroep van het netwerk.

çavaria is ook lid van het forum jeugd en seksualiteit waarin verschillende organisaties samenkomen die binnen het onderwijs actief zijn en vorming geven rond seksualiteit.

çavaria blijft ook in 2020 aansturen bij de VLOR om lid te worden van de werkgroep welbevinden ter preventie van pesten op school.

111. Actief op zoek naar nieuwe subsidie en financieringsmogelijkheden onderwijs (min. 2 contacten /min. 2 projectvoorstellen)

We zoeken op nationaal niveau en internationaal niveau naar relevante projectmiddelen.

Projectoproepen die er voor kunnen zorgen dat we een GSA werking kunnen uitbouwen krijgen prioriteit.

! 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	<i>Vb. formulieren aanpassen (genderneutraal maken), meldingsmogelijkheid uitwerken,...</i>		

Overzicht acties 2020

112. Genderinclusieve taal (1 e-module, aanbod op maat, 1 toolkit)

Individueel, organisaties en bedrijven die genderneutraal taalgebruik hanteren dragen actief bij tot een inclusievere maatschappij. Bepaalde personen/identiteiten worden taalkundig onzichtbaar gemaakt, wat maatschappelijke onzichtbaarheid wederom versterkt. Door de taal meer inclusief te

maken, kunnen LGBTI+ personen zich maatschappelijk meer erkend en meer aanvaard voelen. Zo kan taal de emancipatie van mensen ondersteunen.

Samen met KliQ vzw ontwikkelen we een e-module om maatschappelijke actoren aan te zetten/hun expertise te verhogen en hun administratie genderinclusief te maken. Daarnaast voorzien we ook een op maat gemaakt aanbod voor organisaties en een toolkit om inclusieve faciliteiten te kunnen aanbieden. KliQ geeft ook specifiek advies op vragen.

= 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
<i>Minstens 1 actie/jaar</i>	<i>Vb. meemoederactie</i>		

Overzicht acties 2020

113. SPARKLE (1 event)

Om het jaar goed in te zetten, komen we met de Vlaamse holebi, transgender en intersekse beweging 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.

114. Deelname Belgian Pride (1 campagne met wagen en stand)

Zoals elk jaar zal çavaria ook in 2020 deelnemen aan de Belgian Pride in Brussel. We zullen een sterk campagne uitwerken en prominent aanwezig zijn zowel in de Village als in de Parade. Zo kunnen we onze boodschap verspreiden tussen de talrijke aanwezigen op de Pride.

115. Deelname Antwerp Pride (1 campagne met wagen en stand)

In 2020 wil çavaria en gezamenlijke campagne voeren met AECW en Rainbow House Brussels om zo de visibiliteit van de drie koepel te verhogen.

116. Mars Ihsane Jarfi (1 partnership)

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 worden hierin betrokken: Stichting Ihsane Jarfi, Arc- en Ciel Wallonie, Rainbowhouse Brussel, UNIA, en een aantal lokale partners.

= 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 2020

117. Monitoring oppositie SOGIESC (min. 1 overleg)

Ondanks positieve evoluties, merken we zowel in Vlaanderen als daarbuiten groeiende oppositie tegen onze thema's. We willen deze evoluties opvolgen om een gepast antwoord te kunnen bieden.

118. Advies aan ministerie OS via ARGO (min. 1 advies)

Çavaria zet haar expertise in om adviezen vanuit de ARGO LGBTI+-inclusief te maken en in te spelen op de specifieke noden van de doelgroep.

119. Input beleidsrapporten en aanbevelingen 11 11 11 (min. 2 adviezen)

We informeren en adviseren het beleid van de koepel van noord-zuidorganisaties via de verschillende ledenvergaderingen of op eigen initiatief.

120. Advies Belgisch buitenlands beleid over SRHR van LGBTI-personen via Be-cause health (min. 1 advies)

We nemen opnieuw een actieve rol op binnen de werkgroep SRHR van Be-cause Health door input aan te leveren voor adviezen, conferenties, ...

121. Promotie LGBTI-inclusieve interpretatie van SDG's via perspective 2030 (min. 1 advies)

We leveren op eigen initiatief en via fora input aan de coalitie om de vooruitgang van de SDG's in België op te volgen en een LGBTI+ -inclusieve interpretatie te stimuleren.

122. Rechtstreeks advies aan federale kabinetten BuZa en dep. OS (min. 1 advies)

We adviseren het ministerie OS over gewenste maatregelen, responsen op crisissen of interventies op internationale fora/in bilaterale gesprekken

123. Uitbreiding netwerk voor lobbywerk internationaal (min. 5 nieuwe contacten)

Çavaria gaat steeds op zoek naar relevante contacten om haar expertise en lobbywerk te versterken.

124. Organisatie Amsterdam Network meeting 2020 (1 Network Meeting)

Çavaria ontvangt in november 2020 de leden van het Amsterdam Network voor de jaarlijkse, meerdaagse bijeenkomst. Het netwerk is een informele coalitie van LGBTI+ organisaties met een

internationale werking. Naast het uitwisselen van expertise en ervaringen, worden binnen het netwerksamenwerkingen opgezet en strategieën bekeken voor steun aan buitenlandse LGBTI+ verenigingen, activisten en gemeenschappen.

125. Input landenrapport Rainbow Europe en Global State-Sponsored Homophobia report (1 country rapport Rainbow Europe; 1 fiche ILGA World)

Jaarlijks stelt ILGA Europe een rapport voor dat de stand van zaken heeft van de globale situatie van LGBTI's in Europe, 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'. <https://rainbow-europe.org/>

Çavaria werkt hiernaast ook mee aan het jaarlijkse State-Sponsored Homophobia report van ILGA World. Dit rapport geeft een overzicht van wetgeving wereldwijd. <https://ilga.org/state-sponsored-homophobia-report>

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 nemen interessante voorbeelden en aanbevelingen mee terug voor de werking in Vlaanderen. We zetelen sinds 2019 in het bestuur van ILGA Europe en ILGA World, waardoor we nauw betrokken zijn bij de strategische planning op dit niveau.

4.5 Toonaangevende speler



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

@ OD 1: Cavarria 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, ...)		 communi catie

Overzicht acties 2020

126. Verspreiden persmededelingen (minimum 20 persinterventies)

We nemen actief deel aan het maatschappelijk debat over onze thema's. We reageren op vragen van journalisten en sturen proactief persberichten uit om onze thema's in het nieuws te krijgen.

127. Advies aan journalisten en programmamakers (minimum 10 contacten)

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

128. Uitreiken çavaria Awards (uitreiken 3 awards)

We reiken drie çavaria Awards uit: Media, Campaign en Lifetime Achievement. De Awards zijn een middel om andere maatschappelijke actoren die zich op een positieve manier inzetten voor onze thema's een duwtje in de rug te geven, te bedanken voor wat ze doen en hen als voorbeeld uit te lichten voor anderen. De Media Award reiken we uit aan het brede medialandschap, van boek tot televisie. De genomineerden hebben een grote impact op beeldvorming van onze doelgroepen en brengen onze thema's binnen bij duizenden Vlamingen. De Campaign Award reiken we uit aan organisaties die zich in hun veld lieten opmerken met campagnes rond seksuele diversiteit en genderdiversiteit. De Lifetime Achievement is een bekroning voor de jarenlange inzet van een persoon of organisatie. De uitreikingsshow vindt plaats tijdens ons jaarlijks event SPARKLE.

129. ZIZO zorgt voor inhoudelijke artikels.

- Maandelijks vier sterke columns en/of opiniestukken
- Maandelijks drie kwalitatieve interviews
- Maandelijks vier tips voor de lezers uit de culturele sector (boek, film, voorstelling)
- Maandelijks twee getuigenissen van LGBTI-personen die niet vaak aan het woord komen in de media
- Maandelijks een artikel die de werking van çavaria (beleid, verenigingen), Lumi, KliQ in de kijker zet
- Aandacht voor belangrijke evenementen (Belgian Pride, Antwerp Pride, IDAHOT, T-day, L-day, B Curious) en belangrijke dagen.

130. Website çavaria verder optimaliseren voor zowel lezers als gebruikers (min. 3 verbeteringen)

We screenen de website op verouderde en ontbrekende informatie en bevragen de collega's hierover. We stellen een handleiding op voor de nieuwe website. We bouwen het Engelstalige deel van de website.

131. Sterkere aanwezigheid op sociale media voor alle merken: çavaria, Lumi, KliQ, ZIZO

- Facebook çavaria
 - Dagelijks minstens één post gelinkt aan werking of actualiteit
 - Reageren op reacties
 - Proberen de kaap van de 8000 volgers te halen
- Instagram çavaria
 - Wekelijks één post gelinkt aan werking of actualiteit
 - Meer inzetten op Stories bij evenementen / korte samenvatting artikels op een visueel aantrekkelijke manier
 - Proberen de kaap van 2000 volgers te halen
- Instagram ZIZO
 - Dagelijks minstens één post gelinkt aan artikel of actualiteit
 - Meer inzetten op Stories bij evenementen / korte samenvatting artikels op een visueel aantrekkelijke manier
 - Proberen de kaap van 3500 volgers te halen
- Facebook ZIZO
 - Dagelijks minstens één post gelinkt aan artikel of actualiteit
 - Reageren op reacties

- Proberen de kaap van de 6000 volgers te halen
- Facebook Lumi
 - Dagelijks minstens één post gelinkt aan werking
 - Reageren op reacties
 - Proberen de kaap van de 2000 volgers te halen
- Facebook KliQ
 - Dagelijks minstens één post gelinkt aan werking
 - Reageren op reacties
 - Proberen de kaap van de 1000 volgers te halen
- Onderhoud LinkedIn-pagina's çavaria en KliQ

= 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 2020

132. Actieve ondersteuning van en input voor wetenschappelijk onderzoek (lijst onderzoeksvragen, deelname LGBT-forum)

We werken aan een overzicht met relevant onderzoek per thema. Hierbij stellen we onderzoeksvragen op voor de prioritaire beleidsdossiers. (onderwijs/welzijn en internationaal) Deze communiceren we naar onderzoeksinstanties en maken we publiek via de website van çavaria. Hiernaast nemen we deel aan het Vlaams LGBT-forum (op vraag).

133. Onderzoek onderwijs opvolgen en stimuleren (deelname internationaal onderzoek)

Çavaria werkt in 2020 mee aan een internationaal onderzoek waarin in een aantal Europese landen LGBTI+-leerlingen in het secundair onderwijs bevraagd worden. Çavaria is hierin 1 van de lokale partners. Het onderzoek zal plaatsvinden door de UGENT.

We blijven ook lobbyen om de schoolklimaat enquête in het schooljaar 2021 – 2022 af te nemen. Op die manier kunnen we de ervaringen van LGBTI-jongeren blijven monitoren.

134. Onderzoek welzijn opvolgen en stimuleren (min. 2 onderzoeken)

We nemen deel aan verschillende adviesraden van onderzoek naar welzijn van LGBTI+-personen.

= 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, ...		

Overzicht acties 2020

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

Çavaria geeft feedback en input aan diverse vakministers op Vlaams niveau in kader van een horizontaal gelijkekansenbeleid. Hiernaast is er ook overleg met de afdeling Gelijke Kansen van het Agentschap Binnenlands bestuur. Hiernaast geeft çavaria feedback en input aan vakministers op het federale niveau.

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
Minstens 2 initiatieven/jaar	Vb. inspiratiedag, onthaaltraining, ...		

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

De bewegingsmedewerkers van cavaría organiseren samen met de regenbooghuizen vormingen, in de formule van cocreatie. Dit doen ze door gezamenlijk de concrete vormingsnaden per regio na te gaan en hier een gepast antwoord op te voorzien. We organiseren minstens 1 vorming per jaar per regio, en streven naar minstens 10 vormingen op jaarbasis.

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

Op zaterdag 21 maart 2020 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, en bekijken we de realisaties van het voorbije en de plannen voor het komende jaar.

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

De bewegingsmedewerkers volgen nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. Al naargelang de situatie, kunnen we verenigingen ondersteunen dan wel schrappen. Zo hebben we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging anno 2020, en kunnen we accurate info aanbieden aan al wie aansluiting zoekt bij een van onze aangesloten verenigingen.

139. Evolueren naar een evenwichtiger verdeling van de 4 sociaal-culturele functies (min. 5 acties)

In 2020 werken we aan stimulansen voor de verenigingen om de 4 sociaal-culturele functies evenwichtiger op te nemen.

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

In 2020 organiseren we een ontmoetingsmoment om samen te komen met landelijke verenigingen. We organiseren vorming en uitwisseling, een plenaire zitting en luisteren naar de noden van de landelijke verenigingen. We sluiten af met een receptie die zal dienen als netwerkmoment.

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

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

142. Uitbouw online informatieve portaalsite (1 vernieuwde portaalsite)

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

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

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

144. Organiseren van regionale overleggen (min. 4 overlegmomenten/regio)

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

EXTRA: INTERNATIONAAL NIVEAU

145. Capacity building & coalition strengthening (1 exchange and training visit)

Samen met 11.11.11 en twee centraal-Afrikaanse LGBT+ organisaties voert çavaria een tweejarig project uit om de capaciteiten van 12 LGBT+ organisaties en hun coalitie te versterken. Çavaria voert minstens 1 trainingsbezoek uit ter plaatse.

146. Coalition strenghtening (1 exchange and visit training)

Samen met 11.11.11 en twee centraal-Afrikaanse LGBT+ organisaties voert çavaria een tweejarig project uit om de capaciteiten van 12 LGBT+ organisaties en hun coalitie te versterken. Voor de tussentijdse evaluatie van het project voert çavaria 1 evaluatiebezoek uit ter plaatse.

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

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

Overzicht acties 2020

147. Inhoudelijke input geven aan de huizen (min. 3 contactmomenten)

Inhoudelijke input wordt gegeven op vraag van de gelijke kansen medewerkers die werkzaam zijn in de regio's. Daarnaast zal er ook representatie zijn op het huizenoverleg om thematische zaken aan te kaarten. Beleidsmedewerkers zullen de banden ook nauwer aanhalen met de regenbooghuizen om de expertise optimaler te kunnen delen met elkaar.

148. Werken aan uitwisseling met de regionale regenbooghuizen rond onderwijsthema's (min. 2 overlegmomenten)

We plannen uitwisselingsmomenten met de regenbooghuizen die rond onderwijs werken of willen werken.

149. Mobilisering/ondersteuning eigen achterban i.f.v. de internationale werking (min. 2 acties)

Çavaria onderzoekt op welke manier solidariteit voor buitenlandse LGBTI+-activisten en –verenigingen versterkt kan worden en initiatieven van de eigen achterban rond internationale solidariteit gelinkt kunnen worden aan çavaria’s internationale werking.

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

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

Overzicht acties 2020

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

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

! 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, ...		

Overzicht acties 2020

151. Uitrollen intern registratie- en communicatiesysteem (Go Digit!) (onder voorbehoud projectgoedkeuring)

In 2019 dienden we een project in om een beter intern registratie- en communicatiesysteem te voorzien voor de aangesloten verenigingen en huizen. Indien goedgekeurd rollen we dit uit. Indien niet goedgekeurd, bekijken we of en hoe we toch een aantal aanpassingen kunnen doorvoeren.

! 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, ...		

Overzicht acties 2020

152. Organisatie van streekgebonden informatiepunten (informatiepunten staan online op de websites van de regenbooghuizen)

Binnen de regionale gelijke kansendoelstellingen bouwden we in 2018 aan een betere gebiedsdekkendheid met complementaire streekgebonden informatiepunten. In 2019 optimaliseerden we het aanbod van deze informatiepunten. In 2020 willen we dit werk verderzetten door de verdere oprichting van dergelijke informatiepunten met een kwalitatief aanbod. Hiervoor werken we samen met partnerorganisaties.



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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Samenwerkingsovereenkomsten met de 5 Vlaamse Regenbooghuizen in uitvoering van de ad nominatim regionale gelijkekansenwerking	Vb. in elke regio een regenbooghuis, doelgroepgerichte acties in elke regio, ...		

Overzicht acties 2020

153. Gemeentelijk regenboogbeleid

Het implementeren van een gemeentelijk regenboogbeleid is een structurele manier om de gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen te stimuleren. De regionale huizen streven naar een dergelijk beleid op 2 manieren: enerzijds sensibiliseren ze via de IDAHOT²-campagne alle gemeentebesturen om stil te staan bij hun regenboogbeleid en de uitstraling die ze hebben naar hun burgers. Anderzijds zorgen ze voor extra overleg met en ondersteuning van die gemeentebesturen die zich engageren voor het realiseren van een meer inclusief beleid binnen hun gemeente (vb. implementeren van genderneutrale taal en het wegwerken van administratieve ongelijkheid, opleidingen voor gemeente- en OCMW-personeel,...). Dat doen ze, vertrekkende vanuit het

inhoudelijk werk dat variërend realiseert i.v.m. lokale besturen. Voor meer specifieke vorming en begeleiding wordt doorverwezen naar het aanbod van KliQ.

In 2020 analyseren we de data die in 2019 opgevraagd werden bij de gemeenten. We maken een indeling van de gemeenten op basis van de mate waarin ze bezig zijn met een gemeentelijk regenboogbeleid (zie ook <https://www.stemmen2018.be/>). Op basis hiervan ontwikkelen we per regio een strategie op maat om gemeenten gericht te bereiken en ondersteunen in hun beleid (vb. investeren in een regenboognetwerk, eerder richten op centrumgemeenten, eerder richten op 'startende' gemeenten, ...).

Doelstelling	Indicator	Concreet
Inspanningsverbintenis: we gaan in gesprek met alle Vlaamse gemeentes om hen te overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hissen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfobie.	<u>Inspanningsverbintenis:</u> de maanden voorafgaand aan de IDAHOT-campagne gaan we in gesprek met alle Vlaamse gemeentes om hen te overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hissen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfobie. <u>Output:</u> 98% van de gemeentes neemt deel. Met de weigeraars wordt een gesprek aangegaan.	Overzicht van de gemeentes, data van contactname, mate van deelname aan de actie + bij weigering datum en verslag van het gesprek.
Strategie ontwikkelen om lokale besturen te ondersteunen bij het voeren van een lokaal regenboogbeleid.	1 analyse en screening van alle gemeenten per regio en ontwikkelen van een strategie om gemeenten gericht te bereiken	1 strategisch document per regio

154. Lokale en regionale instellingen ondersteunen bij het realiseren van een genderinclusieve werking

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

Bovendien beogen we hier een effect mee op 2 domeinen: het bevordert niet enkel het algemeen welbevinden van holebi's, transgender 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. In 2019 werd een omgevingsanalyse gemaakt. In 2020 werken we hier op verder.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Lokale en regionale (culturele, educatieve, sociale,...) instellingen ondersteunen bij het realiseren van een genderinclusieve werking	Minstens 1 lokale of regionale instellingen per regio voert een aanpassing door in hun werking.	Overzicht van de instellingen en doorgevoerde aanpassingen.

155. Zichtbare lokale en regionale aanwezigheid

Regenbooghuizen

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

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

Zichtbaarheid lokale holebi-, transgender en intersekse verenigingen

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

Doelstelling	Indicator	Concreet
Blijvend inzetten op de zichtbaarheid van lokale holebi-, transgender en intersekse verenigingen	De regenbooghuizen garanderen een continue zichtbaarheid van de lokale holebi-, transgender en intersekse 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.	Webpagina, folder, oplijsting van gelegenheden waar de folder beschikbaar is/was.

Lokale en regionale sensibiliserende acties organiseren

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

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

Samen met partners complementaire streekgebonden infopunten realiseren

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

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

156. Zichtbaarheid in de reguliere media

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

Doelstelling	Indicator	Concreet
Inspanningsverbintenis: de regenbooghuizen zijn zichtbaar aanwezig in de reguliere media.	<u>Inspanningsverbintenis:</u> minstens 10 keer in de reguliere media vermeld	• Overzicht van onderwerp, datum en medium

	worden met eigen acties of reacties op de actualiteit	• Indien mogelijk een kopie van / link naar het medium.
--	---	---

157. Laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum in elke regio

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

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

Profileren als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum

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

Kwalitatieve informatie en doorverwijzing

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

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

Doelstelling	Indicator	Concreet
De regionale huizen garanderen een mogelijkheid	In elke regio is er een werking waarbij men (min. op afspraak)	Per regio een omschrijving van deze werking.

tot advies, informatie en/of doorverwijzing op maat.	terecht kan voor informatie, advies of doorverwijzing.	
Elk regionaal huis voorziet een basisaanbod aan informatief materiaal dat op regelmatige basis toegankelijk is.	In elk regionaal huis is informatief materiaal (folders, brochures, ev. boeken,...) beschikbaar (minimaal ter inzage), dat op regelmatige basis toegankelijk is.	Per huis een overzicht van het informatief materiaal + momenten van beschikbaarheid.

158. Thema's en doelgroepen

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

Doelstelling	Indicator	Concreet
De huizen zetten in op één thema of één doelgroep per regio per jaar.	Per regio is er een werking rond 1 thema of rond 1 doelgroep.	Per regio: • Naam doelgroep of thema + omschrijving werking + bereikte resultaten.
Huizen die rond hetzelfde thema of dezelfde doelgroep werken, stemmen in het begin van het jaar af over kennisdeling en samenwerking.	Organisatie van uitwisselingsmoment begin 2020 en minstens 2 concrete samenwerkingen	• 1 uitwisselingsmoment begin 2020 • Minstens 2 concrete samenwerkingen tussen huizen

159. Versterken van de doelgroep

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 holebi's, transgender en interseks personen. Dit doen we door het creëren van mogelijkheden tot ontmoeting, zodat men in een veilige en informele sfeer aan zelfontplooiing en versterking van de identiteit doet. Dit zijn sleutelementen in het opkomen voor de rechten van zichzelf en de anderen.

Die ontmoeting realiseren we via 2 sporen: elk huis organiseert initiatieven waarbij holebi's 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.

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

160. Feedback en input leveren over lokale en regionale bekommernissen

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

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

161. Toegankelijkheid

Toegankelijkheid regionale sites

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

Doelstelling	Indicator	Concreet
Toegankelijkheid regionale sites verhogen	Uitvoering plan van aanpak	• Aanpak website UniQue • Uitvoeren plan van aanpak websites Casa Rosa en Regenbooghuis Limburg

Informerend over publieksgebruik sociale media

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

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

Toegankelijkheid van de activiteiten van het huis

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

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

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

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

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

In 2019 werd een analyse uitgevoerd. In 2020 werken we verder op basis van deze analyse.

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

162. Sensibiliseren rond gender

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.

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

163. Netwerking en samenwerking

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

In 2020 willen we met minstens 5 bestaande of nieuwe regionale/lokale organisaties een structurele samenwerking aangaan.

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

164. Verspreiding materiaal op lokaal niveau

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

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

165. Interne werking

Deze samenwerking in het kader van de ad nominatim startte in 2018. Om op een goede manier samen te werken, organiseren we regelmatig overleggen, en is er online communicatie en uitwisseling. In 2020 organiseren we een evaluatie van de samenwerking.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Er zijn min. 6 overleggen per jaar	Er zijn min. 6 overleggen per jaar, waarvan een aantal met de personeelsleden en een aantal met de bestuurders.	Overzicht van de locaties en thema's van de overleggen.
Er is online uitwisseling en kennisdeling	We gebruiken humhub of een ander platform om aan online uitwisseling en kennisdeling te doen.	Uitleg over het gebruikte platform en de manier waarop die ingezet wordt.
Evaluatie van de samenwerking	Organiseren van een evaluatietraject met aanbevelingen	Uitgetekend evaluatietraject met timing en beslissingsmomenten

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 2020

166. Toewerken naar een meer optimale structuur van onze beweging (1 participatietraject 2020 en een gedragen beslissing)

In aanloop naar het nieuwe beleidsplan 2021-2025 nemen we de rollen van de verschillende geledingen onder de loep om tot een goede en efficiënte uitvoering te komen (wie doet wat best op welk niveau). We doen dit in een participatief traject, waarbij zowel de 'gelijkekansenrol' als de 'bewegingsrol' bekeken worden.

167. Integreren beleid over de lidgelden en aan- en uitsluitingsvoorwaarden van verenigingen in ruimere structuur van de beweging.

We ontwikkelden in 2019 een analyse en voorstel wat betreft de lidgelden en aan- en uitsluitingsvoorwaarden. Dit kan echter niet los gezien worden van de evolutie die we de komende jaren in onze beweging zullen doen. Van zodra er duidelijkheid is over hoe we dit vormgeven, nemen we beslissingen over de lidgelden en aan- en uitsluitingsvoorwaarden, en implementeren we dit.

= 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 2020

168. Optimaliseren communicatie binnen de beweging (1 rapport; min. 2 acties)

We zorgen voor een betere betrokkenheid en wisselwerking tussen teams beweging en communicatie vooral wat betreft doorstroming van content. Bij elk artikel op ZIZO worden bijvoorbeeld de verenigingen vermeld die relevant zijn bij het thema (bv. Artikel rond biseksualiteit > bi-verenigingen vermelden). Team beweging zorgt voor contentdoorstroming vanuit de beweging naar team communicatie.

169. Vergroten kennisdeling binnen personeelsteam over (ervaringen met) de beweging (min. 3 contactmomenten)

We maken tijd en ruimte om kennisdeling te doen intern rond focusgesprekken in kader van verschillende projecten, rond vormingen gegeven aan de verenigingen, rond bespreking van knelpunten enz. in functie van een betere doorstroming en dienstverlening.

170. Uitrol nieuw communicatieplan (1 meerjarenplanning communicatie)

In aanloop naar de nieuwe beleidsperiode 2021-2025 werken we verder aan het communicatieplan 2021-2025. We vertalen de strategische en operationele doelstellingen in concrete acties en stellen een meerjarenplanning op.

171. Communicatiestrategie over internationale werking t.o.v. de eigen achterban (1 strategisch plan)

Çavaria werkt een strategie uit om over haar internationale werking te communiceren naar de achterban toe die zowel het principe van transparantie als de veiligheid van haar buitenlandse partners respecteert.

172. Verder aanvullen cavaria.be (1 bevraging personeel)

De nieuwe website staat online en wordt verder aangevuld met actualiteit. We identificeren eventuele hiaten door het personeel te bevragen, prioriteren de resultaten en vullen aan.

173. Gegevens/data sharing met de huizen (1 project)

In 2019 dienden we een project in om een beter intern registratie- en communicatiesysteem te voorzien voor de aangesloten verenigingen en huizen. Indien goedgekeurd rollen we dit uit. Indien niet goedgekeurd, bekijken we of en hoe we toch een aantal aanpassingen kunnen doorvoeren.

174. Çavaria magazine (4 çavaria magazines per jaar)

Het çavaria magazine communiceert wat çavaria doet aan de eigen achterban, de donateurs, de vrijwilligers, de aangesloten verenigingen en iedereen die meer wil weten over ons werk. De invulling van het magazine kan variëren maar gaat altijd over werk dat çavaria, KliQ, Lumi, ZIZO al dan niet in samenwerking met externe partners doen. We vertalen ons werk naar een menselijk niveau en leggen uit wat het belang en de implicaties zijn.

175. Jaarverslagen çavaria en Lumi (1 jaarverslag Lumi specifiek voor donateurs van Lumi, 1 çavaria magazine gewijd aan jaarverslag çavaria, KliQ, ZIZO)

Het eerste çavaria magazine van het jaar fungeert als jaarverslag van çavaria. We geven een overzicht van alle projecten van çavaria, KliQ en ZIZO en de dagelijkse werking van het afgelopen jaar. We doet dit op een toegankelijke manier en vertalen alles naar een menselijk niveau. Het jaarverslag van Lumi steken we in een overzichtelijk jasje. We maken een duidelijk overzicht van de werking van onze opvang- en infolijn en delen dit met de donateurs en vrijwilligers.

176. Afstemmen merken Lumi - KliQ – çavaria - ZIZO (4 gedefinieerde merkidentiteiten)

We definiëren de merkidentiteit van çavaria, Lumi, KliQ en ZIZO en stemmen deze onderling op elkaar af. Het resultaat van deze oefening wordt opgenomen in onze communicatieonderbouw die de basis vormt van onze communicatiestrategie en communicatieplanning.

= 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
<i>Minstens 1 hervormingstraject in beleidsperiode</i>	<i>Vb. ad hoc werkgroepen</i>		

Overzicht acties 2020

177. Bijsturing vrijwilligersbeleid in kader van beleidsplan 2021-2025

Onze structuur en doelstellingen veranderen, wat invloed heeft op ons vrijwilligersbeleid. We vertrekken van de veranderde noden op vlak van vrijwilligersbeleid, en doorlopen minstens 1 traject om hier een antwoord op te bieden.

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
<i>Minstens 3 initiatieven in beleidsperiode</i>	<i>Vb. evaluatie van processen</i>	 	

Overzicht acties 2020

178. Aanbod aan de beweging rond zelfzorg (min. 3 mogelijkheden)

De werkgroep çavaria lijst het aanbod voor aangesloten verenigingen en huizen op met betrekking tot zelfzorg, en stemt af met het aanbod van team beweging.

179. Aanpak werkdruk en preventie burnout (1 traject)

In 2019 dienden we een project in bij VIVO rond burnoutpreventie en omgaan met werkdruk en verandering. We willen dit structureel aanpakken en bovendien het team ondersteunen bij de komende veranderingen in het kader van het nieuwe beleidsplan. Indien dit project niet goedgekeurd is, kijken we naar andere ondersteuningsmogelijkheden rond deze thematiek (vb. Via IDEWE).

EXTRA

OD 5: Çavaria 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
<i>Minstens 2 tools voor kennis- en informatiemanagement</i>	<i>Vb. kennisdelingsplatform, ...</i>		
<i>Een uitgewerkt & nageleefd beleid inzake MVO op minstens 5 gebieden</i>	<i>Vb. ecologische voetafdruk monitoren, visie op samenwerking met bedrijven, ...</i>		

Overzicht acties 2020

180. Digitalisering en automatisering (min. 5 initiatieven)

In 2020 zetten we extra in op digitalisering en automatisering. Enerzijds om efficiënter te werken en meer tijd te kunnen vrijmaken voor andere noden. En anderzijds om een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen bieden.

- Vanaf 2020 voeren we een digitale boekhouding voor vzw çavaria, KliQ en Lumi.
- We zetten in op de verdere automatisering van de financiële administratie.
- In juni 2020 organiseren we de jaarlijkse opruimdag.
- We zetten het serverkot in orde.
- In augustus 2020 verloopt het contract van ons huidig telefoniesysteem. We schakelen over op een nieuw systeem.
- In 2020 schakelen we over op werktijd.be, een online uurregistratiesysteem van Sociare.
- We zetten stappen op vlak van digitale veiligheid, intern en extern:
 - Two Factor Authentication bij civi-crm en outlook;

- We onderzoeken digitale veiligheid in het kader van onze internationale werking in de Grote Meren-regio en Zuid-Afrika.
- We zoeken een ander systeem voor het huidige aanwezigheidsrooster en streven daarbij naar integratie van interne communicatiesystemen.
- We gebruiken de outlook-agenda.
- We organiseren een outlook-vorming voor het team.

181. 100.000 euro giften voor çavaria en Holebifoon samen (1 fundraisingsplan 2020-2025)

We zetten verder in op fondsenwerving in de organisatie. En we mikken op 100.000 euro inkomsten uit éénmalige en recurrente giften voor Lumi en çavaria.

! 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 2020

182. Overdracht beheer gebouw kantoren Gent

Vanaf 2020 geeft çavaria terug het beheer van het gebouw te Kammerstraat 22 terug over aan Casa Rosa vzw. We zorgen voor een goede overdracht.

183. Beheer gebouw kantoren Antwerpen

We beheren verder de kantoren te Draakplaats 2, in samenwerking met Het Roze Huis-çavaria Antwerpen.