



# Jaarverslag 2020

Ontwerp RvB februari 2021



**Dit is een nota van cavaría vzw**

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

# Inhoudstafel

|     |                                                  |    |
|-----|--------------------------------------------------|----|
| 1   | Leeswijzer.....                                  | 4  |
| 2   | Over çavaria.....                                | 8  |
| 2.1 | Korte geschiedenis en statutair doel.....        | 8  |
| 2.2 | Structuur.....                                   | 11 |
| 3   | Missie.....                                      | 14 |
| 4   | Strategische en operationele doelstellingen..... | 15 |
| 4.1 | Maatschappelijke actoren.....                    | 15 |
| 4.2 | Verhogen van fysiek en psychisch welzijn.....    | 26 |
| 4.3 | Omgaan met superdiversiteit.....                 | 36 |
| 4.4 | Opkomen voor rechten.....                        | 41 |
| 4.5 | Toonaangevende speler.....                       | 54 |
| 4.6 | Lokale en regionale impact.....                  | 59 |
| 4.7 | Kwaliteitsvolle organisatie.....                 | 65 |

# 1. Leeswijzer

## EEN INTEGRAAL BEELD VAN DE WERKING

Çavaria vzw is de enige Vlaamse koepel voor holebi's, transgender en intersekse personen. Dit wil zeggen dat een **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**. Lumi en KLIQ zijn ook daarom ondergebracht in een aparte vzw, maar wel volledig 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. Je kan 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 project-

matig semi-structureel gesubsidieerd. Training en begeleiding aangepast aan andere maatschappelijke actoren (welzijnsactoren, ngo's, bedrijven, ...) werd tot en met 2020 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 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, transgender en intersekse personen verwijzen we naar de doelgroep. Als we spreken over gender(identiteit) of seksuele oriëntatie verwijzen we naar de thematiek.

### *Doelgroep*

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Holebi</b> | <p>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:</p> <p><a href="https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-holebi">https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-holebi</a>,</p> |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Transgender</b> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Meer uitleg:<br/> <a href="https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-transgender">https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-transgender</a></p>                |
| <b>Intersekse</b>  | <p>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.</p> <p><a href="https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter">https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</a></p> |

### Thematiek

|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Seksuele oriëntatie</b> | <p>Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Van wie word 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.</p> <p>Meer uitleg: <a href="https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-seksuele-ori%C3%ABntatie">https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-seksuele-ori%C3%ABntatie</a></p>                                                                                             |
| <b>Genderexpressie</b>     | <p>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.</p> <p><a href="https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie">https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie</a></p> |
| <b>Genderidentiteit</b>    | <p>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.</p> <p><a href="https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit">https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit</a></p>                                        |

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sekse-kenmerken</b> | <p>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.</p> <p><a href="https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter">https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</a></p> |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### *Lijst van veelgebruikte afkortingen*

- ▶ CAW (zie ook: SAW); centrum algemeen welzijnswerk: [www.caw.be](http://www.caw.be)
- ▶ ECM: etnisch culturele minderheden
- ▶ LGBTI+: Engelstalige afkorting voor holebi's, transgender en intersekse personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex)
- ▶ Unia: voor gelijke kansen tegen discriminatie; [www.unia.be](http://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](http://www.ilga.org) (zie ook ILGA-Europe)
- ▶ ILGA-Europe: de Europese afdeling van ILGA; [www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)
- ▶ MSM: mannen die seks hebben met mannen; zie ook [www.mannenseks.be](http://www.mannenseks.be)
- ▶ NVR: Nederlandstalige vrouwenraad vzw; koepel van genderorganisaties; [www.vrouwenraad.be](http://www.vrouwenraad.be)
- ▶ SAW: steunpunt algemeen welzijnswerk; [www.steunpunt.be](http://www.steunpunt.be)
- ▶ SCW: sociaal-cultureel werk; [www.sociaalcultureel.be](http://www.sociaalcultureel.be)

## 2. Over çavaria

### 2.1 Korte geschiedenis en statutair doel Geschiedenis en evolutie van de organisatie<sup>1</sup>

#### VOLKSONTWIKKELING EN SOCIAAL-CULTUREEL WERK

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

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

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

#### GELIJKE KANSSEN EN WELZIJN

In 1999 werd FWH de officieel erkende vertegenwoordiger van het holebimiddenveld bij de Vlaamse minister van **Gelijke Kansen**. Het FWH veranderde in 2002 haar naam naar de Holebifederatie. In 2003 werden de twee 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 middenveldsorganisaties 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. Op die manier bepalen de regenbooghuizen mee het beleid en de financiering van çavaria.

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 vormen gegeven aan leerlingen in klassen en aan leerkrachten door middel van studiedagen. Hiernaast werd educatief materiaal ontwikkeld en infovragen beantwoord.

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

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



## 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](http://www.lumi.be)). In 2018 veranderde De Holebifoon van naam en werd Lumi. De



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

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

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

## UITBOUW INTERNATIONALE WERKING

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

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

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



## ENKELE CIJFERS

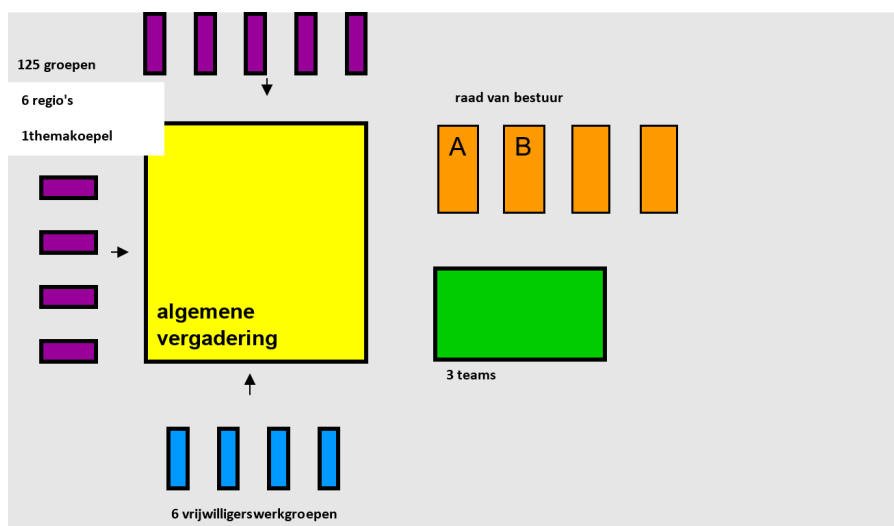
- ▶ 125 verenigingen
- ▶ 1500 vrijwilligers in de verenigingen
- ▶ 8500 deelnemers in de verenigingen
- ▶ 5 regenbooghuizen (zelfstandige vzw's)
- ▶ 2 miljoen euro jaarlijks budget
- ▶ 30 personeelsleden (25 VTE's)
- ▶ 24 bestuurders

## STATUTAIRE DOELSTELLING (AANPASSING AAN DE NIEUWE MISSIE VOLGT OP DE AV VAN 2022)

**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 transgender personen;
- ▶ het behartigen van belangen en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuelen en transgender personen;
- ▶ 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

In het huidige organigram is er een algemeen coördinator die de algemene leiding van de organisatie op zich neemt.

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

Momenteel zijn er hiernaast 7 teams actief binnen verschillende werkingsdomeinen

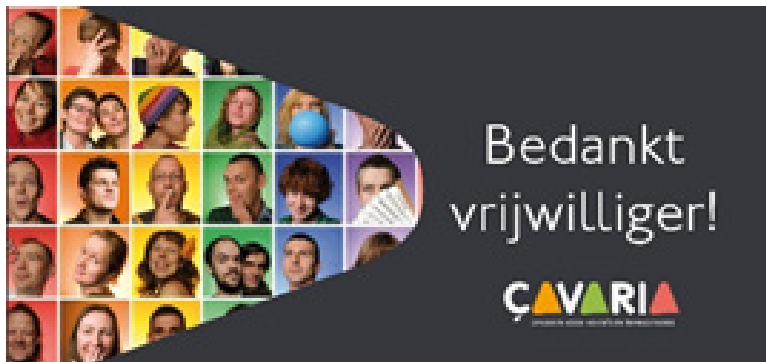
- ▶ Team beweging (verenigingsondersteuning, doelgroepen, ...)
- ▶ Team lokaal
- ▶ Team maatschappelijke vorming (KLIQ, projecten en onderwijs)
- ▶ Team welzijn (beleidswerk welzijn, Lumi)
- ▶ Team internationaal (beleidswerk internationaal, projecten)
- ▶ Team organisatie (IT, administratie, boekhouding, 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.

## VRIJWILLIGERS

De teams worden ondersteund door gespecialiseerde vrijwilligerswerkgroepen: çavaria-ambassadeurs (events en fundraising), redactie ZIZO (staat mee in voor de realisatie van het online ZIZO-magazine), werkgroep T-Day (organisatie van netwerkevent T-Day), werkgroep bi+ (sensibiliserende acties en netwerkevent BCurious), werkgroep armoede en sociale uitsluiting (inclusie in de beweging), werkgroep 'ça va' (werkt aan welbevinden in de beweging), en vrijwilligerspool van Lumi

(zorgt voor de invulling van de onthaal- en infolijn). 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 het bestuursorgaan (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.

*!OD1: CAVARIA 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 | <br>Eigen middelen | <br> |

### OVERZICHT ACTIES 2020

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

##### ~~INCLUSIEF INITIATIEF: WINNAARS 2020~~

**KLIQ**



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. Dit jaar werd er door Covid-19 geen ranking uitgevoerd, maar werden door KLIQ awards uitgereikt aan Ben & Jerry's en aan DIFT. (<https://www.cavaria.be/inclusief-initiatief-winnaars-2020>)

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

Open@work is een initiatief van Accenture, KLIQ, 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 gender en seksuele diversiteit in de maatschappij, moet dit dus ook gebeuren op de werkvloer.

Daarom startten we 'Pride Works', in een samenwerking tussen KLIQ, Arc-en-Ciel Wallonië en çavaria, onder de vleugels van The Belgian Pride. Het invullen van de inclusiecan is een voorwaarde om als bedrijf/politieke partij deel te kunnen nemen aan de Pride (parade, village, zichtbaarheid, ...)

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

We schreven de onderstaande visietekst bij de aanvraag van de nieuwe projectsubsidie voor onze onderwijswerking:

*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 drietal 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 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)

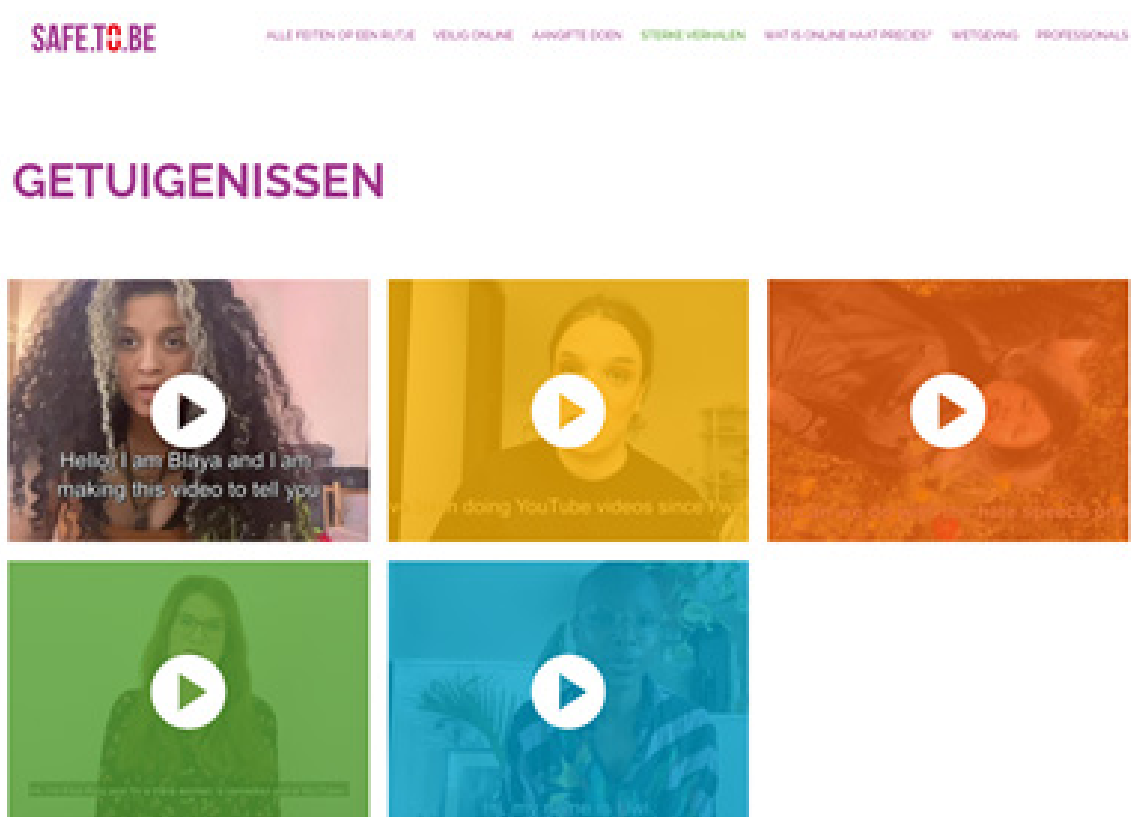
KLIQ Works is een aparte nieuwsbrief gericht op bedrijven en organisaties. Hiermee hebben we nieuwe initiatieven en campagnes actief naar buiten toe gecommuniceerd.

### 6. Campagne online hatespeech en hatecrime (1 campagne)

'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' ontwikkelde een bewustmakingswebsite voor iedereen die getroffen is door anti-LGBTI online haat. We hebben deze website, die ontwikkeld werd in het voorjaar van 2020, via een online promotiecampagne gepromoot. Deze campagne bestond 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 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 organiseerde safe.to.be by Speak Out haar eindconferentie online wegens covid-19. Deze conferentie gaf een overzicht van het werk dat gebeurde binnen het project Speak Out doorheen de voorbije twee jaar. We gaven een voorstelling geven van de toolkit en educatieve video's die ontwikkeld werden voor politionele diensten over de partnerlanden (België, het VK, Bulgarije, Portugal, Spanje, Letland, Estland, Lithouwen en Hongarije). Hiervoor nodigden we vertegenwoordigers uit van wetshandhaving uit verschillende partnerlanden. Ook lanceerden we hier het handboek rond herstelrecht en de toepassing ervan op anti-LGBTI-haatmisdrijven. We lieten hiervoor deelnemers aan succesvolle bemiddelingsprocedures aan het woord (zowel slachtoffer als ex-dader). Op deze manier wilden we het woord geven aan de betrokkenen. De bewustmakingswebsite rond online haat maakte eveneens een belangrijk onderdeel uit van onze conferentie. We zetten hiermee de toon rond hoe om te gaan met online haat, en op welke manier je deze boodschappen kan aangeven en bij wie.

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

| Indicatoren                                          | Mogelijke acties                                                        | Subsidie                                                                                                                                      | Wie                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aangepast aanbod voor minstens 5 sectoren tegen 2020 | Vb. brochure op maat van lokale ouderenverenigingen, aangepaste vorming | <br>Vlaanderen<br>is onderwijs & vorming<br>Eigen middelen | <br>ÇAVARIA<br>onderwijs<br> |

## OVERZICHT ACTIES 2020

### 8. Vormingen KLIQ (min. 70)

KLIQ vzw sensibiliseerde allerlei (maatschappelijke) actoren omtrent het thema seksuele en genderdiversiteit binnen allerlei domeinen: opvoeding, ouderenzorg, lokaal beleid, werkvloer... Tijdens deze momenten werden er niet enkel theoretische inzichten bijgebracht, maar probeerden we mensen ook een open houding te laten aannemen rond deze thema's en toonden we hoe ze de verworven kennis kunnen inzetten in de eigen (professionele) praktijk. In 2020 gaven we ondanks Covid-19 nog 44 vormingen (exclusief onderwijsvormingen). We digitaliseerden onze werking waardoor deze workshops alsnog online door konden gaan.



### 9. Webinars aanbieden (min. 1)

KLIQ sensibiliseerde nog meer mensen rond het thema seksuele en genderdiversiteit. Voor personen die wegens tal van redenen zich moeilijk of niet konden verplaatsen naar specifieke vormingsmomenten, en vanaf de lockdown in maart, werden er ook (eventueel in samenwerkingsverband) webinars aangeboden. Zo kon KLIQ nog meer mensen bereiken dan voorheen. Er werd geïnvesteerd in een webinar platform waardoor we trainingen en vormingen op afstand konden geven met voldoende ruimte tot interactie en live quizvragen. Aan het einde van het schooljaar testten we dit platform uit en gaven we zeer succesvolle webinars waar in totaal 152 leerkrachten aan deelnamen.

### 10. Trajectbegeleidingen (min. 5)

KLIQ 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. Wegens covid-19 vielen veel trajectaanvragen stil. Toch konden we nog duurzaam samenwerken met de politiezone Antwerpen en Brugge, maar ook met de Stad Antwerpen.

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

KLIQ werkte verder aan het onlineleerkanaal KLIQ Academy. Het kanaal werd verder uitgebouwd om zo op een kwaliteitsvolle wijze competenties aan te brengen omtrent het thema seksuele en genderdiversiteit. Hierbij werden nieuwe e-learnings ontworpen op basis van de meest gestelde vragen die binnen trainingen, vormingen, maar ook via andere infokanalen van çavaria en KLIQ

binnenkomen. Het nieuw platform kan je alvast hier terugvinden; <https://new.kliqacademy.be/>

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

In het kader van onderwijsvernieuwing en digitalisering gingen we in het schooljaar van 2019–2020 een samenwerking aan met Wezooz Academy. Wezooz Academy is gespecialiseerd in digitale lesmethodes door middel van digitale oefeningen en lesvideo's. Samen met Wezooz Academy ontwikkelden we een leerpad rond gender en seksuele diversiteit voor de eerste graad van het secundair onderwijs (conform de nieuwe eindtermen.) We namen vijf lesvideo's op (vier voor leerlingen en een voor leerkrachten) die scholen kunnen gebruiken om gender en seksuele diversiteit uit te leggen aan hun leerlingen. Eén filmpje is speciaal voor leerkrachten met een aantal tips en tricks. De lesvideo's en het educatief materiaal zullen (gratis) beschikbaar zijn op de Wezooz Academy in het schooljaar 2020-2021.

## **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). Dit spel bieden we nog steeds aan via onze webshop. <https://shop.cavaria.be/product/teamworks/>

## **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. Bedrijven zoals AXA en Sanofi gingen lidmaatschappen aan in 2020.

## **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. Bedrijven zoals bijvoorbeeld Rittal maakten hier reeds gebruik van.

## **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. Alle e-learnings die we aanbieden zijn vrij beschikbaar via het

e-learning platform.

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

Er werd in 2016 een raamcontract afgesloten tussen KLIQ en de Vlaamse Overheid. Hierbij maakte de Vlaamse Overheid een budget vrij voor vormingen, screenings, ... De verschillende afdelingen binnen de Vlaamse Overheid konden hier gebruik van maken om zo beroep te doen op de expertise van KLIQ. De Vlaamse overheid besliste om in 2021 niet meer verder te werken met een raamcontract.

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

KLIQ onderhoudt en sprak proactief haar contacten aan om hen zo op de hoogte te brengen van het aanbod en nieuwe campagnes en projecten. KLIQ sprak ook nieuwe contacten gedurende het jaar aan om de werking van KLIQ uit de doeken te doen. Dit ging zowel via mail, telefoongesprekken, Skypegesprekken en langs te gaan 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 organisaties te evalueren. De inclusiescan is zowel een zelfbeoordelingstool als een manier voor KLIQ Works om feedback te geven en individuele inclusieprogramma's 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 was het doorlopen van de inclusiescan een vereiste voor bedrijven die wensten deel te nemen aan de Belgian Pride. Dit geldt ook voor deelnemende politieke partijen.

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

KLIQ bood in 2020 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)

Het voorjaar is onder normale omstandigheden de drukste periode op het vlak van vormingsaanvragen. Veel scholen plannen hun pedagogische studiedagen rond onze thema's in het voorjaar. Ook de internationale dag tegen LGBTI-fobie, 17 mei, zorgt ook ieder jaar voor een boost. De covid-19 "lockdown" viel echter in diezelfde periode. Scholen moesten in een recordtempo overschakelen op pre-teaching en afstandsonderwijs en studiedagen/nascholingen waren op dat moment allesbehalve prioritair. Dit zorgt ervoor dat we minder vormingsaanvragen kregen. Van de vooropgestelde 60 vormingen hebben we er uiteindelijk nog 50 kunnen geven.

## 22. Trajectbegeleiding onderwijs (min. 10)

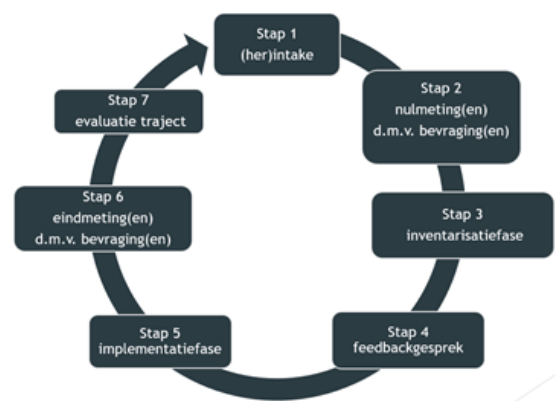
We hebben in het schooljaar 2019 – 2020 ingezet op een grondige hervorming van onze trajecten en kozen ervoor om de trajecten in drie pilootscholen uit te testen. Doordat deze manier van werken een grondige hervorming is van onze werking was het niet verstandig om dit in het schooljaar van 2019 – 2020 al uit te rollen. Dit is gepland voor het komende schooljaar. Op dit moment lopen de trajecten in de 3 pilootscholen (2 secundaire scholen en 1 basisschool) nog. We verwachten de resultaten van de trajecten in de pilootscholen in het schooljaar 2020 – 2021.

## 23. Trajecten onderwijs professionaliseren (1 package/plan)

We ontwikkelden in het schooljaar van 2019 – 2020 een compleet nieuwe manier van trajectbegeleiding dat uit een zevental stappen bestaat. Het inclusieve schooltraject is een planmatige manier van trajectbegeleiding dat naast het geven van vormingen en begeleidingsgesprekken ook een begin en eindmeting heeft (de inclusiescan). Deze inclusiescan is ontwikkeld om aan het begin van het traject leerkrachten en in het secundair onderwijs ook leerlingen te bevragen over tal van thema's omtrent identiteitsgericht pesten, schoolklimaat, bestaande initiatieven en noden. Op basis van deze scan krijgt de school een rapport met een aantal aanbevelingen die de basis vormingen voor de rest van het traject. Aan het einde van het traject doorloopt de school de scan opnieuw als eindmeting waarna het traject afgesloten kan worden of nieuwe doelstellingen bepaald worden. We ontwikkelden dit traject samen met Ella vzw en Sensoa zodat er op een intersectionele manier gewerkt kan worden rond verschillende thema's.

## 24. Ontwikkeling diversiteitsscan voor scholen (1 scan)

We ontwikkelden in het schooljaar van 2019 – 2020 een compleet nieuwe manier van trajectbegeleiding dat uit een zevental stappen bestaat. Het inclusieve schooltraject is een planmatige manier van trajectbegeleiding dat naast het geven van vormingen en begeleidingsgesprekken ook een begin en eindmeting heeft (de inclusiescan). Deze inclusiescan is ontwikkeld om aan het begin van de het traject leerkrachten en in het secundair onderwijs ook leerlingen te bevragen over een tal van thema's omtrent identiteitsgericht pesten, schoolklimaat, bestaande initiatieven en noden. Op basis van deze scan krijgt de school een rapport met een aantal aanbevelingen die de basis vormingen voor de rest van het traject. Aan het einde van het traject doorloopt de school de scan opnieuw als eindmeting waarna het traject afgesloten kan worden of nieuwe doelstellingen bepaald worden.



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

Schooluitdekast kreeg verschillende updates in het schooljaar van 2019 – 2020. De boekenlijsten werden up to date gehouden en er werden dossiers rond LGBTI-negatief taalgebruik toegevoegd.

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

We ontwikkelden 2 e-learning modules: een basis e-learning gender en LGBTI voor studenten le-  
rarenoopleiding en leerkrachten, en een e-learning voor CLB medewerkers over de begeleiding van  
transgender leerlingen.

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

We gaven vier keer advies en feedbackgesprekken bij externe organisaties voor educatief materiaal.

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

Samen met IDEWE, ILGA Portugal, Bilitis en GLAS Foundation hebben we via focusgroepen en  
interviews met werkgevers, preventieadviseurs, LGBTI-werknemers, ... de lokale context qua wetge-  
ving en preventie in kaart gebracht. Op basis van dit kwalitatief onderzoek hebben we verschillen-  
de tools ontwikkeld voor werkgevers met het oog op psychosociale preventie en discriminatie op  
het werk. De ontwikkelde tools werden aangeboden via KLIQ en werden voorgesteld 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 werd ontwikkeld  
binnen safe.to.be by Speak Out. Deze toolkit zal trainers bijstaan in het geven van vormingen aan  
politieagenten 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. Je kan de toolkit hier terugvinden;  
<https://kliqvzw.be/wat-doen-we/tools/politie/safe-to-be-toolkit>

## **30. Video haatboodschappen- en misdrijven (1 video)**

Om de inhoud van de toolkit te versterken, ontwikkelden 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 deel-  
nemers 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' ontwikkelde 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? Neem je contact op met politie of slachtofferhulp of meld je 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 werd eveneens een handboek 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 bestaat uit een verzameling van essays van experts rond het onderwerp, actief over heel Europa. Daarnaast onderzoeken landspecifieke hoofdstukken de toepassing van herstelrecht binnen hun wetgevende context. België maakt een van deze hoofdstukken uit.

### **33. Handbook DaC voor professionals (1 handboek)**

In 2020 werd er aan het DaC handboek voor professionals gewerkt. De deadline van 31 december om het handboek klaar te hebben werd door het project niet gehaald en zal 31 januari 2021 klaar zijn.

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

In 2020 werden voor DaC vijf trainingen ontwikkeld die in 2021 gegeven gaan worden binnen vijf sleutelsectoren in de maatschappij; onderwijs, familie, publieke ruimte, media, en gezondheid.

### **35. Seminars voor stakeholders (1 seminarie)**

Het interdisciplinair seminarie kon niet doorgaan wegens de COVID-19 maatregelen. Men kijkt naar een alternatief in 2021.

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

Er werd een workshop georganiseerd op een basisschool in Limburg. De app is in ontwikkeling en zal in 2021 uitkomen.

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

Çavaria ontwikkelde samen met FOS ngo en het Zuid-Afrikaanse LGBT+ Forum de e-learning 'Bedrijven en de inclusieve SDGs – met SDG 8 naar waardig werk voor LGBT personen'. De e-learning geeft o.a. mee wat de SDGs en seksuele oriëntatie, genderidentiteit- en expressie zijn. De toolbox bevat instrumenten voor LGBT-inclusie op de werkvloer, good practices en een case study over Zuid-Afrika.



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

Çavaria stelde samen met FOS een communicatiestrategie op. Die bevat o.a. een social media campagne, een artikel in çavaria's online magazine ZIZO, gerichte e-mails aan bedrijven en de organisatie van inspiratieavonden in 2021.

*! 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         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
| <i>Minstens twee gemeenschappelijke projecten realiseren in de beleidsperiode</i> | <i>Vb. samenwerkingsproject met de vluchtelingensector</i> | Projectmatig | <b>KLIQ</b> |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

We werkten met Sensoa en ELLA VZW samen op twee verschillende scholen om de nieuwe trajecten uit te testen. Zo werkten vanuit de intersecties, gender, seksualiteit, seksuele diversiteit en etnisch culturele diversiteit in een 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 voegden een themapagina toe rond IDAHOT en/of seksuele identiteit op het digitale leermiddelenennetwerk voor het onderwijs, KlasCement. Meer info op <https://www.klascement.net/>.

### 41. Samenwerkingstrajecten binnen lerarenopleidingen (2 trajecten)

In het schooljaar 2019 – 2020 werkten we met de ODISEE lerarenopleiding samen om vormingen aan te bieden aan de drie jaren. De lerarenopleiders binnen de school volgden de trainingen mee. Na een evaluatie aan het einde van het academiejaar kwamen wij tot de conclusie dat de lerarenopleiders de thema's zelf integreren in de lessen waardoor onze vormingen dubbelop zijn. Hierdoor is besloten om voor het komende academiejaar geen vormingen te voorzien vanuit çavaria/KliQ, maar om de lectoren het zelf te laten doen. Çavaria is ook partner in een onderzoektraject genderproof van de lerarenopleiding lager onderwijs van Arteveldehogeschool over genderinclusief onderwijs.

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



In het schooljaar van 2019 – 2020 vonden er twee gesprekken plaats met de kabinetten van onderwijs en/of schepenen van onderwijs in Antwerpen en Gent over een LGBTI-inclusief schoolklimaat.

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

| Indicatoren                                   | Mogelijke acties                                                                     | Subsidie                                                                                              | Wie                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Jaarlijks ingaan op minstens 10 vragen</i> | <i>Vb. Transgender leerkracht op school; een bedrijf vraagt begeleidings-traject</i> | <br>Eigen middelen | <br> |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

Afgelopen schooljaar zijn er meer dan 150 adviesvragen gesteld door studenten. Het betreft vooral advies bij het ontwikkelen van lesmateriaal of ondersteuning bij het schrijven van een bachelor of masterproef. Er werd een FAQ ontwikkeld om de meest gestelde vragen te bundelen. We hopen op die manier de studenten sneller te kunnen helpen.

Leerkrachten, zorgleerkrachten en directies vragen dan weer vaker advies over leerlingbegeleiding. In meer de helft van de gevallen ging het over de begeleiding van een trans leerling op school. Andere onderwerpen gingen o.a. over een inclusief schoolbeleid, een diversiteitsdag en studentenbegeleiding (los van stage of eindwerk). Twee gesprekken gingen ook over geweld naar leerkrachten toe vanwege de seksuele oriëntatie door leerlingen. In totaal werden er 18 adviesgesprekken gegeven.

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

In 2020 beantwoorde KLIQ meer dan 50 consultancy en infovragen die binnenkwamen via allerlei kanalen: KLIQ, Lumi, ZIZO en/of çavaria. Deze vragen waren uiteenlopend van aard. 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...

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

| Indicatoren                                      | Mogelijke acties                                              | Subsidie       | Wie                                                                                   |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Een website met een gestructureerd aanbod</i> | <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 LGBTI-personen 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 LGBTI-personen als doelgroep expliciet en zichtbaar te laten opnemen binnen de welzijnssector.



| Indicatoren                            | Mogelijke acties                                                   | Subsidie                                                                                              | Wie                                                                                           |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jaarlijks minstens 3 initiatieven/jaar | Vb. input geven in het ouderenactieplan, Aidsreferentiecentra, ... | <br>Eigen middelen | <br>beleid |

### OVERZICHT ACTIES 2020

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

In het kader van IDAHOT 2020 voerde çavaria een campagne met de verspreiding van een digitaal pakket en een fysiek pakket naar zorg en hulp uit de eerste lijn, een campagne die gelinkt zou worden met de Pride.

De doelstellingen van de campagne waren:

1. de campagne verhoogt de sensitiviteit bij hulpverleners,
2. de campagne leidt organisaties en hulpverleners naar het KLIQ-aanbod,
3. de campagne leidt tot openingen naar structurele samenwerkingen en verankering.

De fysieke pakketten en de digitale pakketten werden verstuurd in de week van 19 oktober 2020. Deze latere datum is het gevolg van de eerdere beslissing om de Pride o.w.v. corona uit te stellen (uiteindelijk werd de Pride afgelast). In de week van IDAHOT (17 mei), het oorspronkelijke moment van de campagne, werd het digitaal materiaal wel reeds verspreid via de webpagina <https://cavaria.be/we-care> en via sociale media. Met de campagne konden we meer dan 150 netwerken uit de eerste lijn in Vlaanderen en Brussel bereiken (de eerstelijnszones, CAW's, CGG's, Logo's,...).

Voor het infopakket ontwikkelden we het volgende materiaal:

#### ► Materiaal voor zorgaanbieders:

- We maakten een checklist/self assessment met tips/vragen (in de vorm van een bladwijzer voor het fysieke pakket).
- We ontwikkelden een e-learning voor eerstelijns hulpverleners. Deze e-learning biedt hulpverleners een houvast over hoe ze drempels kunnen verlagen en een inclusieve hulpverlening kunnen bieden. De e-learning bespreekt verschillende cases vanuit een intersectionele bril. Ze is te vinden op het e-learningplatform van KLIQ.

- ▶ We ontwikkelden een folder rond genderinclusief sanitair met posters om inclusieve toiletten aan te duiden.
- ▶ Materiaal voor cliënten:
  - ▶ Om gezondheidsvaardigheden van cliënten te versterken, ontwikkelden we een laagdrempelige flyer die hen leidt naar doelgroepgerichte kanalen (Lumi, TIP, CAW).
- ▶ Magazine:
  - ▶ Om de campagne te ondersteunen werd een editie van het cavaría magazine in het teken gezet van welzijn van LGBTI-personen met aandacht voor preventie, veerkracht en zorg.

Op deze webpagina vinden zorg- en hulpverleners alle informatie en de tools digitaal:

<https://cavaría.be/we-care>

Ter ondersteuning van dit project dienden we een subsidieaanvraag in bij het Equal.Brussels dat werd goedgekeurd. Hiermee konden we een extra focus op Brussel leggen. Het campagneluik van de Pride kon, zoals hierboven aangehaald, niet doorgaan door het aflasten van de Pride. De campagne werd hierdoor aangepast.

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

Op 19 oktober 2020 organiseerde cavaría een rondetafelgesprek over het stimuleren van samenwerking rond welzijn van LGBTI-personen via het creëren van een netwerk. Er werd besproken hoe een netwerk kan bijdragen aan een beter welzijn: bv. via agendasetting, creëren van een sterk draagvlak, verzamelen van deskundigheid, geven van advies, uitwisseling van projecten en activiteiten, uitwisseling van expertise, ...; wat de noden zijn die vandaag bestaan die een netwerk kan aankaarten en of er andere methoden dan een netwerk te verkiezen zijn; en wie er deel zou kunnen uitmaken van dit netwerk.

De rondetafelconferentie werd gehouden samen met het Transgender Infopunt, CAW Oost-Vlaanderen, Sensoa, Wel Jong Niet Hetero en Lumi.

Uit het overleg kwamen een aantal conclusies waaronder het behoud van het bestaande welzijns-overleg tussen deze organisaties en het creëren van een LGBTI Health Day, die kan focussen op agendasetting door een brede groep van diverse LGBTI-initiatieven, en die interesse voor de thema's in de sector van welzijn en gezondheid zou kunnen opwekken. Hierbij is het belangrijk om ook rond intersecties organisaties uit te nodigen.

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

De parlementaire werkgroep kon niet worden opgestart door corona, gezien de activiteiten van de parlementen ofwel digitaal ofwel met beperkingen werden georganiseerd in 2020.

Als alternatief hebben we met verschillende fracties en parlementsleden overlegd rond parlementaire vragen aan de minister van Welzijn over het welzijn van LGBTI-personen en de engagementen van het Vlaamse regeerakkoord:

- ▶ 3/2/2020: Stephanie D'Hose: Belgian Pride 2020 - Thema 'We Care'
- ▶ 14/2/2020: Stephanie D'Hose: Welzijnsbeleid - Ondersteuning LGBTI-gemeenschap

► 25/5/2020: Stijn Bex: Welbevinden LGBT-personen en bestrijding discriminatie - Beleidsdomein Welzijn

► Daarnaast waren er contacten met verschillende politieke partijen (N-VA, Groen, CD&V, Open VLD, sp.a) die een wetsvoorstel willen indienen rond het verbieden van conversietherapie.

#### **48. Implementatie LGBTI-thema in bestaande structuren (CCG'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:

► Maart: Met Expoo, de organisatie voor gezinsondersteuning, werkten we samen om gezinsondersteuning meer inclusief te maken.

► Juni: We gaven input aan Logo Leieland rond onze thema's op hun website.

► Juni: Samen met het Transgender Infopunt en Domus Medica bespraken we om samen een e-learning uit te werken voor huisdokters.

► September: We bespraken met CM hoe hun dienstverlening meer trans inclusief gemaakt kan worden.

► September: Ook vanuit de CM bespraken we met Kazou hoe ze inclusiever kunnen werken.

► Oktober: Lumi en çavaria gaven input voor de website Checkjezelf.be van Instituut Gezond Leven, een website in opdracht van de Vlaamse Overheid voor de bevordering van geestelijke gezondheid.

► We overleggen regelmatig met CAW Oost-Vlaanderen dat het referentiecentrum is voor trans.

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

Çavaria onderzocht drie modellen om mensen toe te leiden naar inclusieve hulpverlening (Lumi-model, TIP-model en certificering). In de nota die we opstelden werd onderzocht of een certificaat/label voor inclusieve hulpverlening 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>).

Er blijkt hier voorlopig geen draagvlak voor te bestaan. In de nota doen we daarom een aantal andere aanbevelingen die bijdragen aan de doelstelling: *çavaria wil dat de welzijns- en zorgsector structureel toegankelijk, kwaliteitsvol en inclusief is en aan de welzijns- en zorgnoden van alle holebi's, transgender en intersekse personen tegemoetkomt.*

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

##### **COVID-rapport**

Door de COVID-19-pandemie vonden we het belangrijk om in 2020 deze actie te focussen op de impact die de pandemie heeft op LGBTI-personen. We gingen daarbij breder dan de noden die er zijn

rond welzijn en gezondheid. We keken ook naar thema's als onderwijs, geweld en internationaal.

De bijkomende druk door COVID-19 merkten we al bij onze opvang- en infolijn Lumi. Er was een grote stijging van het aantal oproepen. De gesprekken gingen ook vaker over zwaardere thema's zoals eenzaamheid, angst, depressie en suïcide. Het is duidelijk dat de overheid bij de aanpak van de coronacrisis rekening moet houden met de noden van LGBTI-personen. We schreven daarom het rapport 'De impact van COVID-19 op LGBTI-personen. Een oproep aan beleidsmakers'. Daarin lees je onze aanbevelingen voor de overheid.

<https://cavaria.be/covid19-lgbti>

## **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 wordt. Lumi doet een driemaandelijks, geanonimiseerde terugkoppeling naar de beleidsmedewerkers over de signalen rond verschillende thema's, zoals welzijn en discriminatie.

### **Rapport Welzijn in de beweging**

We maakten daarnaast een rapport dat zich focust op de noden en knelpunten rond welzijn van onze doelgroep, specifiek binnen de LGBTI-beweging. Het rapport bekeek het welzijn van personeel, vrijwilligers en verenigingen en hun leden.

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

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

Met het Transgender Infopunt, CAW Oost-Vlaanderen, Lumi, çavaria en Wel Jong Niet Hetero hebben we een structureel welzijnsoverleg. Deze vonden in 2020 plaats op: 27/2/2020, 13/7/2020 en 19/10/2020 (inclusief Sensoa).

Met Sensoa is het overleg rond welzijn vaker ad hoc, maar in 2021 zal Sensoa ook toetreden tot het structurele welzijnsoverleg. Met Sensoa werd specifiek over welzijn overlegd op: 27/1/2020 en 13/7/2020. Naast uitwisseling/kennisdeling en samenwerking, bespraken we ook de oprichting van een LGBTI-gezondheidshuis dat er in Brussel zou kunnen komen.

Met de Europese LGBTI-koepel ILGA Europe was er afstemming rond verschillende thema's:

- ▶ Terugbetaling anticonceptie
- ▶ Thuisloosheid en dakloosheid
- ▶ De impact van COVID op het mentale welbevinden
- ▶ Welzijn in de LGBTI-beweging

Daarnaast stemmen we af met andere organisaties:

- ▶ Januari: overleg met LGBTI-opvanghuis in Brussel
- ▶ Januari: overleg met Utsopi rond sekswerk
- ▶ April: overleg met de genderkamer van de Vlaamse ombudsdienst

- Juli: overleg met de Vlaamse kinderrechtencommissaris
- Op verschillende momenten werd er rond concrete dossiers afgestemd met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (rond trans dossiers, zoals bv. bloeddonoratie).

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

| Indicatoren                                            | Mogelijke acties                                                 | Subsidie                                                                            | Wie                                                                                 |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Een ondersteuningsaanbod voor aangesloten verenigingen | Vb. draaiboek suicide-preventie, online overzichtspagina onthaal |  |  |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

We organiseerden samen met de regenbooghuizen onthaaltrainingen op maat, in de formule van cocreatie, wanneer hier vraag naar is bij onze vrijwilligers. In 2020 boden we deze mogelijkheid tot onthaaltrainingen aan onze vrijwilligers aan, samen met andere vormingsmogelijkheden.

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

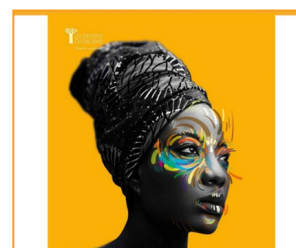
De werkgroep armoede heeft de afgelopen periode hard gewerkt aan het draaiboek, maar ook aan het uitwerken van workshops die gegeven werden aan aangesloten verenigingen die hierin interesse hebben. We hebben samen met de werkgroep de workshop 1 keer kunnen geven (22 februari in Het Roze Huis-çavaria Antwerpen), maar verdere workshops zijn helaas niet aan de orde gekomen omwille van de coronamaatregelen. De werkgroep bekijkt verder de mogelijkheid om de workshop ook digitaal te laten plaatsvinden in 2021.

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

De huizen hebben elk een inblikexemplaar gekregen van het draaiboek armoede. De verenigingen die deelnamen aan de workshop in Het Roze Huis, kregen ook een fysieke versie van het draaiboek. Het draaiboek werd alsook online (portaal) en via de nieuwsbrief 'çavaria beweegt' verspreid.

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

In het kader van het project 'Vlinterzaam' werkte çavaria mee aan het lerend netwerk, en sprak hiervoor de aangesloten verenigingen aan. Hiernaast werkte çavaria aan het eigen inclusief organisatiebeleid. We organiseerden in het kader van dit project minstens 4 overlegmomenten of acties samen met Massimadi en Les Identités Du Baobab. Het slotevent ging online door



op 10/12/2020.

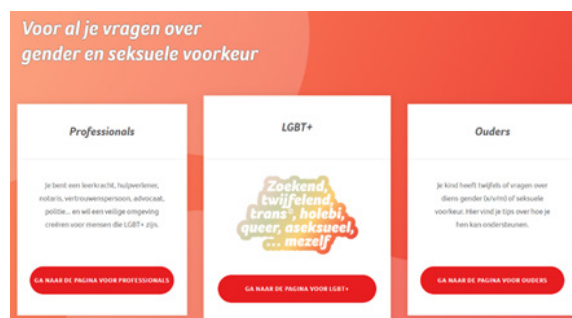
*! OD 3: Çavaria bouwt een kennisnetwerk uit in de welzijnssector m.b.t. minstens vijf frequent voorkomende hulpverleningsvragen.*

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

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

Lumi werkte verder aan een kennisnetwerk. Ze breidde haar bestaande netwerk van LGBTI+-vriendelijke hulpverleners uit. Daarnaast evalueerde Lumi haar lijst met holebivriendelijke notarissen en advocaten dat oorspronkelijk een gelijkaardig opzet en doel had als haar hulpverlenerslijst. In tegenstelling tot deze hulpverlenerslijst wordt de notaris- en advocatenlijst echter al enkele jaren zelden gebruikt. Ook is er geen sprake van spontane aanmeldingen van professionals ter opname in de lijst, eveneens in tegenstelling tot de hulpverlenerslijst. Na een evaluatie schatten we de lijst in als niet langer tegemoetkomend aan een reële vraag waarbij meerwaarde kan worden geleverd. Bovendien was de lijst intussen inhoudelijk verouderd en te schaars gevuld. De lijst werd offline gehaald, en wordt niet langer onderhouden. Verder investeerde Lumi afgelopen jaar in enkele thematische overzichten van contactpersonen en organisaties voor een vlottere en betere doorverwijzing.



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

| Indicatoren 2016-2020           | Mogelijke acties         | Subsidie                                                                                                                                                                                         | Wie                                                                                   |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Anonieme opvang- en luisterlijn | Vb. Lumi, Transfoon, ... | <br><br>Eigen middelen |  |

## OVERZICHT ACTIES 2020

### 58. Nieuwe info verstrekken via de website [www.lumi.be](http://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 (LGBTI+, ouders, professionals). In 2020 werden minimaal 2 nieuwe items aangemaakt, waaronder:

- ▶ <https://lumi.be/info/seks-gezondheid/andere/waar-vinden-sekswerkers-info-werk-tips-en-hulpverlening>
- ▶ <https://lumi.be/info/discriminatie-geweld/hulp-en-ondersteuning/waar-kan-een-slachtoffer-van-geweld-opvang-vinden>

### 59. Up-to-date houden van de info op de website [www.lumi.be](http://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 (LGBTI+, ouders, professionals). In 2020 werden minimaal 10 items aangepast, waaronder:

- ▶ <https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter>
- ▶ <https://lumi.be/info/asiel/asiel/waar-vind-je-specifieke-landeninformatie-over-lgbt>
- ▶ <https://lumi.be/info/asiel/asylum/where-can-you-find-country-specific-information-about-lgbt-people>
- ▶ <https://lumi.be/info/asiel/asylum/i-know-lgbt-person-feels-unsafe-their-country-can-i-help>
- ▶ <https://lumi.be/info/discriminatie-geweld/geweld/ik-maakte-geweld-mee-wat-het-eerste-dat-ik-doe>
- ▶ <https://lumi.be/info/discriminatie-geweld/hulp-en-ondersteuning/waar-kan-je-terecht-als-je-gediscrimineerd-werd>
- ▶ <https://lumi.be/info/gezin-ouderschap/kinderwens/hoe-kunnen-lgbters-ouders-worden>
- ▶ <https://lumi.be/info/ik-besloot-een-coming-out-te-doen-hoe-bereid-ik-mezelf-voor>
- ▶ <https://lumi.be/info/mijn-kind-deed-een-coming-out-hoe-reageer-ik-hierop>
- ▶ <https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/er-meer-dan-vrouw-man>

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

Lumi blijft met haar website inzetten op een zo laagdrempelig mogelijk antwoord bieden op heel wat infovragen. In 2020 haalde de website 131.486 gebruikers en 162.375 unieke paginaweergaves. Dat is een **stijging van 58,14% op vlak van unieke paginaweergaves** ten opzichte van het jaartotaal van 2019 (102.679 unieke paginaweergaves) en een **stijging van 120% op vlak van gebruikers** ten opzichte van het jaartotaal van 2019 (59.524 gebruikers). In de top 10 van meeste bezochte pagina's van 2020 staan opnieuw vooral infovragen.

Omdat elk verhaal zo individueel is, zijn informatievragen echter vaak veelzijdig. Dat maakt het niet vanzelfsprekend om ze van voldoende passende antwoorden te voorzien op een website. Nieuwe infovragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail.

Hoewel alle contactnames bij Lumi beknopt worden geregistreerd met enkele trefwoorden, waar-



onder de aard van het gesprek (o.a. info of opvang), is het vaak niet mogelijk om info- en hulpvragen van elkaar los te koppelen. Vrijwilligers bij Lumi worden aangeleerd om bij elke infovraag alert te zijn voor een mogelijke vraag naar opvang of hulp. Door bijkomende vragen te stellen aan de vraagsteller, kan een gesprek dat eerst leek op een aanvraag tot informatie, ook een opvanggesprek worden.

In 2020 werd **25,4%** van de telefoon-, chat- en mailcontacten geregistreerd als **pure infovragen**. Ongeveer **17,7%** werd geregistreerd als **zowel info- als opvangvraag**.

#### **61. Lumi registreert de hulpvragen die binnenkomen via chat/telefoon/mail (1 analyserapport)**

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2020 bleef Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen beantwoorden, en vervolgens registreren en analyseren in een rapport. In 2020 werd **56,4%** van het totale aantal contactnames bij Lumi geregistreerd als **pure hulp- of zogenaamde opvangvraag**. Ongeveer **17,7%** werd geregistreerd als **zowel info- als opvangvraag**.

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

Onder andere door de grote hoeveelheid aanvragen en de dringende nood aan meer chatvrijwilligers in drukke coronatijden waren er dit jaar niet één maar twee chat/telefoon opleidingen. Elke groep startte met een zevental vrijwilligers (doordat het rollenspel de basis is van de opleiding kan de groep niet groter zijn.) Uiteindelijk rondde negen vrijwilligers het traject af.

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

Los van de twee chat/telefoonopleidingen, was er dit jaar continu de mogelijkheid om een individuele mailopleiding op te starten. 8 mensen startten de opleiding, en 5 ervan rondde de opleiding af.

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

We hadden 9 intervisies (los van de vormingsmomenten) opgedeeld per medium (mail, telefoon, chat). Deze vonden plaats op 21/1, 18/2, 14/4, 12/5, 9/6, 20/7, 29/9, 13/10, 27/11 en 15/12.

Door Corona is de intervisie in maart weggefallen.

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

De vrijwilligers kregen 2 vormingen, op 13/7 over de nieuwe telefonie en op 22/9 over suïcide (gegeven door CPZ.)

#### **66. Feedback aan Lumi-vrijwilligers (minimaal 1 feedback verslag per vrijwilliger)**

Lumi gaf naast opleidingen en intervisie ook gerichte, inhoudelijke feedback aan de vrijwilligers ter verbetering van de dienstverlening. De coördinatoren van Lumi leverden hiermee ook een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en detecteerden mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers.

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

Jaarlijks vond er minstens 1 evaluatiegesprek plaats per vrijwilliger waarbij coaching op persoonlijk vlak een grotere rol kan spelen. Dit was dit jaar voor het eerst ook online of schriftelijk mogelijk, afhankelijk van de wensen en noden van de oproeper of waar de coördinator dit wenselijk vond.

## 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 (IGVM) en de Vlaamse Genderkamer om meldingen van discriminatie rechtstreeks door te sturen naar de desbetreffende instanties. Lumi kan voor deze meldingen 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 rechtstreeks door te sturen naar de desbetreffende instanties. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers. In 2020 was er minstens driemaandelijks contact (9/04, 10/07, 16/10, 26/11 en 11/12) tussen Lumi, Unia, IGVM en de Vlaamse Genderkamer. Daarbij werden overzichten van de relevante meldingen doorgegeven. Tussentijds werd er ad hoc afgestemd waar nodig.

## 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, ...). In OHUP wordt vooral de online hulp (chat, mail, website...) onder de loep genomen. Beide uitwisselingsplatformen verhogen door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen. In 2020 was Lumi aanwezig op de bijeenkomsten van OHUP op 02/03, 17/08, 30/11 en deze van OHIL op 11/2, 28/5, 24/9. Vanwege de coronamaatregelen gingen deze vooral online door en werd ook per email veel contact gehouden en afgestemd.

### EXTRA

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

| Indicatoren                                            | Mogelijke acties                           | Subsidie                                                                              | Wie                                                                                             |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jaarlijks minstens 3 thema's onder de aandacht brengen | Vb. Bi Visibility Day, Coming Out Day, ... |  | <br>beleid |

## 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. Door de uitzonderlijke omstandigheden van 2020 hebben we, in samenwerking met de verschillende regenbooghuizen en ter ondersteuning van onze verenigingen, sterk ingezet op het digitaliseren van de bestaande werkingen. Elk regenbooghuis ontving ook bijkomende financiële ondersteuning om het welzijn van LGBTI+-personen te vergroten. Zodoende was ook de regionale spreiding een feit.

### 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, zoals in 2020 des te meer bleek. Tijdens (online en fysieke, wanneer mogelijk) regionale overleggen en andere contactmomenten polsten onze bewegingsmedewerkers bij onze LGBTI-verenigingen of zij interesse hadden in een welzijnsactiviteit, en boden ze waar nodig ondersteuning om dit mogelijk te maken.

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

We brachten welzijn onder de aandacht op meerdere gelegenheden. Zo gaven we bijvoorbeeld speciale aandacht aan het thema op relevante internationale ‘days to remember’. Dat zijn dagen als Coming Out Day 11/10, op World Suicide Prevention Day... Tijdens de 10-daagse geestelijke gezondheid plaatsten we meerdere berichten rond veerkracht en welzijn.

Via ons online magazine ZIZO lieten we onze beleidsmedewerker welzijn aan het woord over het welzijnsbeleid in Vlaanderen en het gevolg voor LGBTI+-personen. Daarnaast lanceerden we in samenwerking voor The Belgian Pride de slogan #wecare, om aandacht te vragen voor de mentale en fysieke gezondheid van LGBTI+-personen. Bovendien communiceerden we dit jaar ook over onze nieuwe missie, waar een grotere focus op welzijn ligt. Ook onze info- en hulplijn Lumi zette we meermaals in de kijker. We maakten het duidelijk dat het een plek is waar je terecht kan voor een goed gesprek en steun.

Daarnaast hielpen we ook bij het verspreiden van campagnes of belangrijk nieuws rond welzijn van partnerorganisaties. Zo communiceerden we bijvoorbeeld over de app #houvast van Het Rode Kruis, #donkeregedachten van WATWAT, #hopebeats van 1813, #diverseideas van Vice Belgium, #moeilijkinuwbok van Awel...

### 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 hebben we in de periode van 1 tot 10 oktober speciale aandacht besteed aan mentale veerkracht in onze diverse media en de campagne #samenveerkrachtig versterkt. Zo zette we de vorming rond veerkracht die KLIQ gaf in de kijker, lieten we onze ambassadeur van Lumi Fleur Pierets een quote geven over #samenveerkrachtig en zetten we Lumi en de pagina ‘goed in je vel’ extra in de kijker.

### 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, ... | Vlaanderen is gelijke kansen | ÇAVARIA beleid |

### 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' werkte çavaria mee aan het lerend netwerk, en sprak hiervoor de aangesloten verenigingen aan. Hiernaast werkte çavaria aan het eigen inclusief organisatiebeleid. We organiseerden in het kader van dit project minstens 4 overlegmomenten of acties. Het slotevent vond plaats op 10/12/2020, weliswaar online omwille van Covid-19.

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

Vanuit het project Vlinterzaam implementeerden we de leerpunten in ons beleidsplan en in de werking met andere etnisch-culturele deelgroepen. 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 delen, diverse representatie op podia...

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

| Indicatoren                            | Mogelijke acties                                         | Subsidie               | Wie              |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------|------------------|
| Minstens 1 initiatief/jaar organiseren | Vb. Vorming of kennis-making met andere deelgroepen, ... | Sociaal Cultureel Werk | ÇAVARIA beweging |

## 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. Omwille van de uitzonderlijke omstandigheden van 2020 waardoor de geplande vorming rond infighting niet kon doorgaan op de (noodgedwongen geannuleerde) Inspiratiedag-AV, en vond er geen vorming rond infighting plaats in 2020. Wel werd er een rapport rond infighting en safe(r) space opgesteld, waarna ook een overdrachtmoment plaatsvond voor kandidaat-trainers binnen de Werkgroep ça va van çavaria. Deze vrijwilligers bekijken hoe ze deze vorming online kunnen geven in de loop van 2021.

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

We onderzochten de noden van de aangesloten verenigingen met betrekking tot infighting en interne discriminatie, en stemden ons aanbod hierop af. Er werd een rapport opgesteld rond infighting & safe(r) space.

### 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. Om ervoor te zorgen dat mensen ook in tijden van *social distancing* met elkaar in contact konden blijven, zetten we snel in op digitalisering van de verenigingsinitiatieven en evenementen. Een concreet overzicht met tips en mogelijkheden verzamelden we op [www.cavaria.be/corona](http://www.cavaria.be/corona).

In Vlaams-Brabant en Limburg vonden de verschillende bestuursoverleggen en regionale overleggen, waarbinnen de vrijwilligers van het regenbooghuis en de lokale verenigingen vertegenwoordigd zijn, online plaats vanaf maart tot en met december. Helaas konden de voorziene vrijwilligersbedankingen en –verwenmomenten niet fysiek doorgaan.

Binnen het ‘Traject 2020’ kregen de regenbooghuizen en alle aangesloten verenigingen de kans om hun noden, wensen en verwachtingen kenbaar te maken. Er vonden inspraakmomenten plaats in elke Vlaamse regio in de eerste helft van het jaar; eens deze input verwerkt was door de trajectbegeleider, organiseerden we drie inspraakmomenten met een thematische focus:

- 29/10 Landelijke werking als dwarsbalk door alle regio's: Wat verbindt in thema's en specialisaties?
- 12/11 Regionale werking lokaal inbedden en ontmoeten: Hoe leren we van elkaar over de regio's heen?
- 26/11 Interne werking: Hoe functioneren we als (netwerk)organisatie die zowel naar de leden als naar de overheid opdrachten heeft te vervullen?

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

| Indicatoren                                                                 | Mogelijke acties                                                                                                                                            | Subsidie                                                                            | Wie                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Minstens met 3 belangenbehartigers afvaardiging in de structuren realiseren | Vb. aansluiting en afvaardiging bij Vluchtelingenwerk Vlaanderen, de Nederlandstalige Vrouwenraad, LGBTI-ouderenvereniging is aangesloten bij ouderenkoepel |  | <br>beleid |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

Onze thema's werden 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                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Superdiversiteit als frame in het communicatiebeleidsplan | Vb. beeldmateriaal in ZIZO, op de site, inhoud persberichten... |  | <br>communicatie |

## 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 hanteerden begrijpelijke taal in onze externe communicatie en namen de tijd om complexe materies uit te leggen. Waar nodig voorzagen we ook een verklarende woordenlijst met vakjargon. Dat gebeurde bijvoorbeeld bij de enquête voor DaC: <https://cavaria.be/dac>.

Ook dit jaar streefden we naar een correcte weergave van de diversiteit binnen onze doelgroepen in onze communicatie. We onderhielden hiervoor onze eigen beeldbank, die we aanvulden met zowel stockbeelden als 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, ...

## 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.

In 2020 werd het sjabloon voor de vacatures aangepast. We vermeldde explicieter dat relevant vrijwilligerswerk ook mee in rekening genomen wordt en dat een diploma geen vereiste is. Bovendien werd de diversiteitsclausule explicieter opgesteld. Verder werd in de sollicitatievragen ook gepolst naar waarden zoals zelfzorg en een open houding voor diversiteit.

### EXTRA

= OD 5: Çavaria versterkt specifieke deelgroepen binnen de LGBTI-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, ... | <br> | <br>beweging<br><br>beleid |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

We wilden L-day en andere initiatieven ondersteunen die in 2019 al zijn ondersteund, maar door corona zijn die evenementen verplaatst naar 2021. We hebben de eerste aanzet gemaakt van wat een Living Library moet worden, in samenwerking met de huizen en de verenigingen die hierrond willen werken.

### 84. B Curious organiseren (organisatie B Curious)

In 2020 organiseerden we voor de vierde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bi+. Een brede waaier aan werkwinkels zorgde ervoor dat er voor elk wat wils was, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Deze trefdag zou voor het eerst doorgaan in Antwerpen, na twee edities in Leuven en de meest recente editie in Gent.

Omwille van de pandemie besloten we deze volledig online te laten doorgaan, op zaterdag 19 september: [www.cavaria.be/bcurious2020](http://www.cavaria.be/bcurious2020). Naast praatgroepen rond persoonlijke onderwerpen als coming-in, coming-out en relaties, boden we ook sessies aan rond activisme en zichtbaarheid, bi+ empowerment en een bi+ book club sessie. Ook organiseerden we voor het eerst een online panelgesprek met als centrale vraag 'bi+ in onderzoek: wat weten we (niet)?'



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

De vorige editie van de T-Day, dé jaarlijkse trefdag voor transgender personen en hun omgeving, vond plaats op zaterdag 28 november 2020. Deze editie vond volledig online plaats: <https://cavaria.be/Tday2020>. Naast de workshops was er ook een plenaire opening met de nodige technische uitleg en een plenair slot met panelgesprek over 'Trans op de werkvloer'. Tot slot was er een algemene online lobby waar personen terecht konden voor juridische vragen of voor een gesprek met TIP (Transgender Infopunt). Ook werd de volledige standenmarkt online tentoongesteld en blijft deze ter beschikking van de bezoekers.

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

Uit feedback bleek dat het transgendergroepenoverleg aan vernieuwing toe was. In 2020 hebben we enkele gesprekken verdergezet om een nieuw concept uit te bouwen. Dit concept moet dan een alternatief verbindings- en communitybuildend moment voor de transverenigingen worden. Helaas zijn de prioriteiten dit jaar verschoven en zal het overleg dus overgeplaatst worden naar volgend jaar. Er vond echter wel een gesprek plaats samen TIP om te bekijken welke mogelijkheden er zijn om de transgender verenigingen in de toekomst beter te kunnen ondersteunen.

## **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 bi+. Onze Werkgroep Bisexualiteit wijzigde in de loop van 2020 de werknaam naar Werkgroep Bi+. Samen met de bi+-verenigingen Ertussenin, Dubbelzinnig en All Bi, zette deze werkgroep zich in voor het zichtbaar en beter aanvaard maken van bi+ binnen onze beweging.

Hiertoe organiseerden we in de week van Valentijn (14/02) de 'Bi My Valentine' actie in samenwerking met de Vlaamse regenbooghuizen. Gezien de uitzonderlijke omstandigheden vanaf maart, was de voorziene infostand op de Belgian Pride geen mogelijkheid meer, en kon de bi+ trefdag B Curious niet fysiek doorgaan. In plaats daarvan organiseerde de Werkgroep Bi+ samen met de bi+ verenigingen maar liefst 3 online Bi+ Babbels via Zoom: op zaterdag 23/05, 31/10 en 19/12. Ook haalden we de banden aan met onze collega-activisten van Bi+ Nederland, zodat we onze werking verder konden uitbouwen en om elkaar te kunnen inspireren. Op zaterdag 19/09 vond B Curious als trefdag met verschillende informatieve sessies rond bi+ volledig online plaats.

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

We stemden af met initiatiefnemers van doelgroepenevents (zoals L-Day, L-festival, B Curious, T-day, ...) om de spreiding van events doorheen het jaar te bekijken. We bekeken ook waar we elkaar konden 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 to date eisenplatform onder de aandacht van de beleidsmakers te brengen.



| Indicatoren                                                                             | Mogelijke acties                                        | Subsidie                                                                            | Wie                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Eisenplatform minstens 1x/jaar bijwerken</i><br><br><i>Minstens 5 lobbycontacten</i> | <i>Vb. lobbywerk rond wet op transseksualiteit, ...</i> |  | <br>beleid |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

In het kader van de beleidsdossiers internationaal, welzijn en onderwijs werd er een contextanalyse gedaan. Per prioritair dossier voorzagen de beleidsmedewerkers een strategische nota. De beleidsfiches zijn ook terug te vinden op onze website [www.cavaria.be](http://www.cavaria.be)

### 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.

Samen met het volledige team werd er op verschillende momenten nagedacht over de te volgen strategie en konden we extra projectmiddelen binnenhalen om samen met andere bondgenoten te komen tot een gemeenschappelijk beleid en narratief rond bepaalde topics. In 2021 zullen we focussen op het verhogen van het draagvlak bij de algemene bevolking.

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

Çavaria stelde beleidsfiches op met betrekking tot een aantal prioritaire dossiers. Dit moet zorgen voor een betere externe kennisdeling gericht op bezoekers van de website, partnerorganisaties, stu-

denten die info zoeken enz. Tegelijk zorgt dit ook voor een betere interne kennisdeling binnen het team en binnen de beweging. Deze dossiers werden publiek gemaakt via de website voor alle prioritaire beleidsdossiers van 2020. Je kan ze allemaal terugvinden via volgende link; <https://cavaria.be/wat-doen-we/lobbywerk/dossiers>



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

We delen niet alleen standpunten, maar focussen ook op de ontwikkeling van nieuwe standpunten. Het jaar 2020 stond in het teken van Covid-19, hiervoor maakten we een uitgebreid rapport op. ( <https://cavaria.be/covid19-lgbti> )

## **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 werkten we bijvoorbeeld op regelmatige basis samen met de Vrouwenraad, Minderhedenforum, ELLA, Furia, etc. In 2020 volgden we de Vlaamse en federale verkiezingen verder op, en formuleerden gezamenlijke bezorgdheden en standpunten aan de politieke partijen in het kader van de nieuwe (federale) regering.

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

We maakten LGBTI-specifieke bezorgdheden en standpunten over aan politieke partijen in het kader van de nieuwe (federale) regering. Het regeerakkoord bevatte zo goed als alle prioritaire thema's; hiermee kunnen we de hele regeerperiode wegen op het beleid. We screenden ook de beleidsnota's van de verschillende ministers en gaven input en advies. We maakten hiervoor een adviesnota.

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

In 2020 legden 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 werkten hiervoor een strategisch plan uit. We verrichten in dit kader lobbywerk met relevante maatschappelijke actoren zoals overheden en maatschappelijke dienstverleners.

Concreet hadden we, wat het thema werkvloer betreft, verschillende contacten met;

- ▶ IDEWE
- ▶ Kabinet Crevits
- ▶ Gesprekken met federaal minister van werk Muylle
- ▶ Vakbonden
- ▶ Voka
- ▶ VDAB
- ▶ ...

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

Om het fysiek en psychisch welbevinden te verhogen, wil çavaria dat de welzijns- en gezondheidssector inclusief werkt. We wijzen de sector en haar beleidsverantwoordelijken op het belang van specifieke aandacht en expertiseverhoging met betrekking tot LGBTI-personen.

We hadden contacten met de sector:

- ▶ Maart: We zetten onze gesprekken verder met het steunpunt Geestelijke Gezondheid over gezamenlijke initiatieven, zoals buddysystemen.
- ▶ Maart: We hadden contacten met de VVKP (beroepsvereniging voor klinisch psychologen)
- ▶ September: Met de Gezinsbond werd de mogelijkheid besproken om een project op te starten rond inclusief werken.

Çavaria neemt ook deel aan verschillende overlegplatformen

- ▶ Juni: Deelname aan de Vlaamse werkgroep suïcidepreventie. Doorgaans komt dit overleg vaker samen maar zowel de vergadering van 2/4 en van 8/10 werden afgelast.
- ▶ Juli en oktober: SOA-overleg, georganiseerd door Sensoa
- ▶ September: chemsex-overleg, georganiseerd door Sensoa
- ▶ De Vlaamse werkgroep prostitutie volgt çavaria op via verslag.

Çavaria zat in het kader van welzijn samen met beleidsmakers:

- ▶ In januari met de kabinetten van Brusselse ministers Gatz (onderwijs), Smet (werk) en Van den Brandt (welzijn)

- In maart met het kabinet van Vlaams minister van welzijn Beke
- In mei werd het COVID-rapport van çavaria verspreid naar parlementsleden, administraties en kabinetten.
- In september met het kabinet van Vlaams minister-president Jambon

## **Dossier Geestelijke gezondheidsbevordering**

Çavaria diende een projectvoorstel in voor de oproep beheersovereenkomst Geestelijke Gezondheidsbevordering die gelanceerd werd door Vlaams minister van welzijn Wouter Beke. Naast het indienen van ons eigen voorstel nam één van de twee andere kandidaten, The Human Link, çavaria mee op in hun voorstel. Aangezien slechts een voorstel de beheersovereenkomst haalt en er moet zijn voor alle Vlamingen, maakt het dossier van çavaria (enkel gericht op LGBTI-personen) weinig kans. De doelstelling is wel dat een aantal van de ingediende acties uiteindelijk opgenomen worden in de beheersovereenkomst en er dus een structurele samenwerking van de uiteindelijke begunstigde met çavaria mogelijk is.

### **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.

Om te sensibiliseren rond genderinclusieve communicatie, hebben we in 2020 als onderdeel van onze campagnes volgende acties ondernomen naar:

- werkgevers, bv. rond het gebruik van voornaamwoorden. We ontwikkelden:

<https://www.kliqvzw.be/hang-de-regenboogvlag-uit-en-toon-je-een-inclusieve-werkgever>

- welzijns- en gezondheidssector, bv. door in de We Care-campagne te wijzen op het belang van inclusief taalgebruik en door te verwijzen naar onze e-learning. Deze e-learning voor hulpverleners uit de eerste lijn maakten we in 2020 en bevat o.a. tips over genderinclusieve communicatie en is te vinden op het e-learningplatform van KLIQ. Zie voor de campagne:

<https://cavaria.be/sites/default/files/bijlagen/zelfchecklijst-definitief.pdf>

### **98. Sensibiliseren rond een inclusieve werkomgeving (campagne Inclusief Initiatief; min. 5 lobbycontacten)**

In 2020 sensibiliseerden en informeerden we werkgevers rond een genderinclusieve werkomgeving.

We werkten 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. (Zie ook bij punt 95.)

We reikten de prijs 'inclusief initiatief' uit aan twee bedrijven die zich de afgelopen jaren inzetten voor meer diversiteit op vlak van gender en seksuele oriëntatie. Het doel van de award is om bedrijven en werkgevers aan te zetten om actief bezig te zijn met LGBTI-inclusie op de werkvloer. We communiceerden over de uitreiking hiervan op onze sociale media en publiceerden met ZIZO een diepte-interview met de winnaars.

Daarnaast lanceerden we de campagne 'maak de KLIQ en word een inclusieve werkgever in vijf stappen'.

## **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 verschillende 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 vroegen we om geslachtskenmerken op te nemen als discriminatiegrond in alle antidiscriminatiewetgeving zodat ook intersekse personen beter beschermd worden. De federale wetgeving (Genderwet) werd in die zin uitgebreid.

Er zijn verschillende contacten geweest met onder andere;

- ▶ UNIA
- ▶ IGVM
- ▶ Vlaamse ombudsdienst
- ▶ Politieke partijen
- ▶ Politie- en slachtofferdiensten
- ▶ ...

## **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 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 werkten we een strategie uit om te komen tot een gedragen voorstel. Deze uitspraak heeft bovendien een impact op Vlaamse bevoegdheden zoals sport, onderwijs, welzijn...

In het kader van de federale regeringsvorming was er contact en overleg met de onderhandelende partijen, waarbij deze wetswijziging als prioriteit naar voor werd geschoven. In het regeerakkoord wordt expliciet opgenomen dat de noodzakelijke wetswijziging zal uitgaan van zelfidentificatie. Na de vorming van de regering was er veelvuldig overleg met de bevoegde regeringsleden. De minister van justitie (Van Quickenborne) en de staatssecretaris voor gelijke kansen (Schlitz) kondigden in hun beleidsnota's aan hiervan werk te zullen maken.

#### **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 transgender personen. 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 aangiftebereidheid is niet uniek is voor LBGTI+-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:

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

We ondernamen hierrond dan ook verschillende acties zoals bijvoorbeeld;

- ▶ Çavaria gaf input voor het Vlaams actieplan ter bestrijding van seksueel geweld van minister Zuhal Demir, dat in oktober werd gelanceerd.
- ▶ Çavaria gaf input voor het beleidsplan van de nieuw opgerichte Punt vzw, Advies- en informatiecentrum seksueel grensoverschrijdend gedrag. In mei deed çavaria mee met hun actie #bloomforchange.
- ▶ We hadden contact met Amnesty International voor de ondersteuning van hun campagne-spots rond seksueel geweld.
- ▶ In oktober namen we deel aan het Online seminarie "Een voorstelling van het Belgisch model van de Zorgcentra na Seksueel Geweld" van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- ▶ Gaven we verschillende trainingen aan politiediensten over SOGIESC en geweld.

#### **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 transgender personen 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)regeling en (-)voorzieningen. We adviseren het middenveld en beleidsmakers bij acties ter preventie en bestrijding van holebifoob en transfoob 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 zorgden 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...). Alle informatie kan je terugvinden via <https://cavaria.be/praktijktesten-op-de-huurmarkt>

### **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 intersekse lichamen. 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. Cavaría neemt een informerende rol op, en verwijst waar nodig door. We stemden standpunten en aanpak af met de intersekse beweging in binnen- en buitenland. Hiernaast ontwikkelden we een strategie rond het intersekse thema voor de Vlaamse overheid.

In het algemeen is er een belangrijke maatschappelijke uitdaging waar de Vlaamse overheid haar schouders kan onderzetten:

- Er is nood aan informeren, sensibiliseren en beeldvorming om de maatschappelijke aanvaarding van de variatie van lichamen te vergroten. Zo begrijpen mensen dat elk lichaam anders is en dat we niet allemaal dezelfde kenmerken delen.
- Er is nood aan het versterken van de steun in de directe sociale omgeving.
- Er is nood aan respectvol en inclusief taalgebruik, waarbij mensen niet vertrekken vanuit assumpties uit hun eerste visuele indruk.

Belangrijk is dat hierbij altijd vertrokken wordt vanuit een intersectionele visie. Intersekse personen kunnen cisgender of transgender zijn, kunnen diverse seksuele oriëntaties hebben en diverse sociale achtergronden,...

Daarnaast waren er ook verschillende berichtgevingen;

- <https://cavaria.be/intersekse>
- <https://cavaria.be/nieuwe-missie-cavaria>
- <https://zizomag.be/getuigenissen/de-i-lgbti-laait-iedereen-zichzelf-zijn-steek-ons-niet-hokjes>

In oktober werden er nog berichten gepost via de social media n.a.v. intersex visibility week.

### **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. De nota 2020 met knelpunten uit 2019 werd in februari 2020 besproken met het IGVM (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen), en wordt gebruikt in lobbywerk. De knelpunten van 2020 verwerken we in de knelpuntennota 2021 die met het IGVM besproken zal worden in het voorjaar van 2021.

#### **105. Overlegmomenten met onderwijskoepels (min. 2)**

Door corona is het geplande overleg met de VLOR en de onderwijskoepels niet doorgegaan.

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

Samen met onze Waalse en Brusselse collega's hebben we onze eisen ingebracht 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. Ook aan de onderhandelende (federale) partijen werd deze informatie bezorgd.

#### **107. Afstemmen discriminatiemeldpunten (min. 3 contacten)**

We stemden 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 om discriminatie te kunnen bewijzen. Hiervoor zetelen we in het platform praktijktesten en werken we samen met andere partners. Het platform volgt dit op voor zowel het lokale, het Vlaamse als het federale niveau op.

Het platform ijverde bv. bij de Vlaamse overheid om niet enkel "academische monitoring" te doen maar ook juridische praktijktesten. Wat de nieuwe federale regering betreft, werd er geijverd om de in het regeerakkoord voorgestelde "discriminatietoetsen" ook proactief in te zetten.

Contacten met het platform verlopen maandelijks via mail en via regelmatig (digitaal) overleg. Het overleg wordt door çavaria doorgaans opgevolgd via het verslag.

#### **109. Opvolgen hervorming strafwet**

In 2019 werd een wetsvoorstel (Parlementair Document 54K3651 - Wetsvoorstel tot invoering van een nieuw Strafwetboek - Boek 1 en Boek 2) neergelegd in het parlement. Het CD&V-wetsvoorstel Terwingen –Becq houdende het nieuwe Wetboek van Strafrecht had de bedoeling om de strafwet coherenter en transparanter te maken, lacunes op te vullen en overbodige en gedateerde zaken te schrappen of te herbekijken. Hier en daar zaten er ook verstrengingen in.

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. 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.

In 2020 was het lang wachten op een nieuwe federale regering. Het regeerakkoord schetst nog geen volledige duidelijkheid over de hervorming die de nieuwe regering zal doen: *Het strafrecht*,



het strafprocesrecht, en het strafuitvoeringsrecht worden hervormd en gemoderniseerd met respect voor de rechten van de verdediging en van de slachtoffers. De voorstellen van de expertencommissies voor de hervorming van het strafrecht en het strafprocesrecht zullen daartoe als uitgangspunt voor de discussie worden genomen om tot een eenvoudigere, meer coherente en meer accurate wetgeving te komen.

#### 110. Bijeenkomsten op onderwijsnetwerken (min. 8)

Çavaria is lid van het Netwerk Kies Kleur Tegen Pesten en zette zich in 2020 blijvend in 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 bleef 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 zochten op nationaal niveau en internationaal niveau naar relevante projectmiddelen. Projectoproepen die ervoor konden zorgen dat we een GSA-werking kunnen uitbouwen kregen prioriteit. We schreven een project naar aanleiding van een oproep van de Europese commissie onder de naam "school's out". Dit project werd goedgekeurd en ging van start in november 2020. Tijdens het project van school's out gaan we samen met een aantal partnerlanden een inclusive school cycle uitwerken die gericht is op duurzame LGBTI-inclusie in scholen. Binnen deze projectoproep was geen ruimte voor een GSA project. We gaven input aan een projectaanvraag ivm GSA's aan onze collega's van Wel Jong Niet Hetero.

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

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

### OVERZICHT ACTIES 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.

## GENDERINCLUSIEVE TOILETTEN



Samen met KLIQ ontwikkelden we richtlijnen 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.

Doordat we overschakelden naar een digitalere werking door covid-19 én een nieuw e-learning platform konden we deze specifieke module nog niet uitwerken. Deze staat wel op de planning van KLIQ in 2021 en zal terug te vinden zijn op het e-platform. ( <https://new.kliqacademy.be/> )

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

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

## OVERZICHT ACTIES 2020

### 113. SPARKLE (1 event)

Om het jaar goed in te zetten, kwamen we met de Vlaamse holebi, transgender en intersekse beweging samen op SPARKLE. We stonden er stil bij de verwezenlijkingen van het afgelopen jaar en we vierden onze bloeiende beweging.



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

Het fysieke evenement werd afgelast door covid-19. Het thema ('we care') kreeg wel de nodige aandacht via social media campagnes.

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

Het fysieke evenement werd afgelast door covid-19.

## 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. Voor de editie van 2020 zouden de regenbooghuizen van Antwerpen en Vlaams-Brabant de trekkende rol opnemen.

Omwille van de coronamaatregelen werd de geplande Mars (in Mechelen) eerst uitgesteld, dan omgevormd tot een 'statische betoging' en uiteindelijk uitgesteld naar 2021.

= 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.

Çavaria volgde verschillende educatieve momenten, zoals 'Anti-gender and corona' (mei 2020, Sensoa International) en een sessie van ILGA Europe over oppositie door anti-trans bewegingen in Europese landen (december 2020). We inventariseerden LGBTI+-fobe uitlatingen en activiteiten, zoals de oproep tot geweld tegen LGBTI-personen in een gesloten facebookgroep.

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

Çavaria werkte o.a. mee aan het 'Advies van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling over prioriteiten in ontwikkelingssamenwerking voor gendergelijkheid'.

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

Çavaria gaf op eigen initiatief en tijdens overlegmomenten (Raad van Bestuur, ledenoverleg beleid, projectgroep 11.11.11-strategie) input voor het beleid en de strategie van 11.11.11.

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

Çavaria werkte mee aan de update van Body&Rights, de e-learning over seksuele en reproductieve gezondheid en rechten voor actoren in het Belgisch buitenlands beleid. Deze update wordt gelanceerd in 2021.

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

Çavaria deed in oktober 2020 een workshop op het SDG Forum, mee georganiseerd door Perspective 2030 over een LGBT-inclusieve toepassing van SDG 8.

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

We hadden een gesprek met kabinetsmedewerker Ontwikkelingssamenwerking in mei 2020 en verdere uitwisseling via mail.

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

Nieuwe contacten via Amsterdam Network, Ilga-Europe en activiteiten met ambassades (o.a. Belgische ambassade in de Filipijnen en Polen, Vlaamse Vertegenwoordiging in Pretoria en Warschau).

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

Çavaria hostte in november een driedaagse online conferentie met de leden van het Amsterdam Network. Dit ter vervanging van de jaarlijkse, fysieke 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-persoonen in Europa, met telkens specifieke aanbevelingen per land. De resultaten worden visueel weergegeven op een kaart van Europa, de Rainbow Map en via een ranking per land, de Rainbow Index. Çavaria werkt hieraan mee als 'country expert'. <https://rainbow-europe.org/>

Input werd aangeleverd;

► <https://zizomag.be/opiniestukken/leven-met-een-zeven>

► <https://www.ilga-europe.org/rainboweurope/2020>

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 het kader van internationale benchmarking en expertise-uitwisseling neemt çavaria met een aantal personeelsleden en vrijwilligers deel aan internationale conferenties. Çavaria geeft hierbij inhoudelijke input of workshops waar relevant, en nam 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: Çavaria speelt een toonaangevende rol in de communicatie over gender en seksuele identiteit en in de driehoek onderzoek, beleid, middenveld.**

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



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

### OVERZICHT ACTIES 2020

#### 126. Verspreiden persmededelingen (minimum 20 persinterventies)

We namen actief deel aan het maatschappelijk debat over onze thema's. We reageerden op enkele tientallen vragen van journalisten en stuurden proactief 13 persberichten en 3 opiniestukken uit om onze thema's in het nieuws te krijgen.

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

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

#### 128. Uitreiken çavaria Awards (uitreiken 3 awards)

We reikten 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. Dit jaar won Boekhandel Kartonnen Dozen, de enige Nederlandstalige LGBTI+-boekhandel in De Benelux, deze award. De Campaign Award reiken we uit aan organisaties die zich in hun veld lieten opmerken met campagnes rond seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Dit jaar won de protestactie tegen de situatie van LGBTI+-personen in Polen de award. De Lifetime Achievement is een bekroning voor de jarenlange inzet van een persoon of organisatie. Paul Rademakers, boegbeeld van de LGBTI+-verenigingen, won dit jaar deze award. De uitreikingsshow vindt plaats tijdens ons jaarlijks event SPARKLE.

### 129. ZIZO zorgt voor inhoudelijke artikels.

ZIZO schreef in 2020 in totaal 238 artikels. Er werd aandacht besteed aan belangrijke evenementen, diverse getuigenissen en er was plaats voor uiteenlopende opiniestukken.

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

We screenen de website cavaría.be op verouderde en ontbrekende informatie en bevragen de collega's hierover. We stelden een handleiding op voor de nieuwe website.

In 2020 werd o.a.:

- ▶ de portaalpagina van het thema welzijn op punt gezet. (<https://cavaría.be/welzijn>)
- ▶ het overzicht van ons projectwerk en de individuele projectpagina's regelmatig geüpdatet. (<https://cavaría.be/wat-doen-we/projectwerk>)
- ▶ een luik aangemaakt met info voor en antwoorden op de veelgestelde vragen van studenten (<https://cavaría.be/informatie-faqs-voor-studenten>)
- ▶ er een doelgroeppagina voor intersekse personen aangemaakt. (<https://cavaría.be/intersekse>)

Verder werd ook de website gescreend op up-to-date woordgebruik en in het bijzonder intersekse-inclusie. Deze zijn beide een continue work-in-progress.

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

- ▶ Facebook çavaria
  - ▶ Er werd ongeveer dagelijks één post gelinkt aan de werking of de actualiteit.
  - ▶ De kaap van 8000 volgers werd gehaald.
- ▶ Instagram çavaria
  - ▶ Er was wekelijks één post gelinkt aan werking of actualiteit.
  - ▶ Er werd meer ingezet op stories bij evenementen en korte samenvatting van artikels werden visueel aantrekkelijker gemaakt.
  - ▶ De huisstijl van çavaria werd doorgetrokken naar Instagram.
  - ▶ De kaap van 2000 volgers werd gehaald.
- ▶ Instagram ZIZO
  - ▶ Er werd wekelijks minstens één post gelinkt aan artikel of actualiteit gepost.
  - ▶ De korte samenvatting van artikels werd op een visueel aantrekkelijke manier gepubliceerd.
  - ▶ De kaap van 3500 volgers werd bijna gehaald.
- ▶ Facebook ZIZO

- ▶ Dagelijks minstens één post gelinkt aan artikel of actualiteit
- ▶ De kaap van 6500 volgers werd gehaald.
- ▶ Facebook Lumi
  - ▶ Wekelijks werd er minstens één post gelinkt aan de werking.
  - ▶ De kaap van 1200 volgers werd gehaald.
- ▶ Facebook KLIQ
  - ▶ Wekelijks werd er minstens één post gelinkt aan de werking.
  - ▶ Er werd bijna de kaap van 1000 volgers gehaald.
- ▶ 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 stuur-groep 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).

Het laatste LGBT-forum vond plaats in december 2019. In 2020 zijn er geen bijeenkomsten doorgegaan.

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

Çavaria werkte in 2020 mee aan een internationaal onderzoek waarin in een aantal Europese landen LGBTI+-leerlingen in het secundair onderwijs bevroegd werden. Çavaria was hierin een van de lokale partners. De UGent stuurde het onderzoek.

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 en deden ook eigen onderzoek:

► In 2020 deed çavaria zelf onderzoek naar de impact van covid-19 op LGBTI-personen. Er lag daarbij een grote nadruk op welzijn, maar we keken ook naar bv. onderwijs, geweld en internationaal. Het rapport geeft aanbevelingen aan beleidsmakers. Zie: <https://cavaria.be/covid19-lgbti>.

► Daarnaast ondersteunde çavaria het onderzoek van het Instituut voor Tropische Geneeskunde en Sensoa over de impact van COVID-19 op LGBTQI. <https://www.itg.be/N/Artikel/bi--en-homomannen-hebben-minder-losse-seksuele-contacten-tijdens-coronacrisis>.

► Çavaria maakt deel uit van de adviesraad van het Promise-project van het Instituut voor Tropische Geneeskunde en de Universiteit Antwerpen dat onderzoek doet naar PrEP. De adviesraad kwam samen in mei en oktober en çavaria gaf input voor de enquête van het project. <https://promise-prep.be/nl/partners-2/>

► Çavaria is betrokken bij het project Chemified van het Instituut voor Tropische Geneeskunde, de Universiteit Antwerpen en Free Clinic dat een tool ontwikkelt rond chemseks. Çavaria gaf onder meer input bij de aanbevelingen uit de eerste onderzoeksresultaten van het project.

► Çavaria gaf input voor het onderzoek naar seksueel geweld bij o.a. LGBTQIA+-personen van het ICRH (International Centre for Reproductive Health België van de UGent).

► Çavaria gaf input voor een onderzoek naar hiv-zorg van Geneeskunde UGent.

► Hoewel we niet op alle studentenvragen kunnen ingaan, hebben we voor een aantal onderzoeken, die interessant zijn voor çavaria, input gegeven:

- Homoseksualiteit en druggebruik
- Chemseks
- PrEP
- Transzorg
- Partnergeweld
- Seksuele gezondheid bij personen boven 45
- Meemoeders
- Fertiliteit trans personen

► Çavaria begeleidde in 2020 4 stagiairs die werken rond welzijn bij LGBTI-personen. Zij werkten rond:

- Tools voor professionals
- Verhogen gezondheidsvaardigheden
- Welzijn in de beweging
- Gezinsondersteuning

= 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 LGBTI+-verenigingen en initiatiefnemers om hun werking uit te bouwen.



| Indicatoren                  | Mogelijke acties                         | Subsidie                                                                            | Wie                                                                                             |
|------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Minstens 2 initiatieven/jaar | Vb. inspiratiedag, ont-haaltraining, ... |  | <br>beweging |

### OVERZICHT ACTIES 2020

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

De bewegingsmedewerkers van çavaria organiseren normaal gezien samen met de regenbooghuizen vormingen, in de formule van cocreatie. Dit doen ze door gezamenlijk de concrete vormingsnoden per regio na te gaan en hier een gepast antwoord op te voorzien. In 2020 was de mogelijkheid echter beperkt en kon niet iedere regio vormingen aanbieden omwille van de online en offline beperking. Gezien de plotse pandemie, lockdown en noodzaak tot omschakeling naar een digitale werking, hebben de bewegingsmedewerkers van çavaria en de besturen van de regenbooghuizen zich gefocust op de noodzakelijke basisondersteuning rond digitalisering en online verenigen.

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

Op zaterdag 21 maart 2020 wilden we een gratis Inspiratiedag organiseren voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen, samen met onze jaarlijkse 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 traditioneel de nieuwe verenigingen, en bekijken we de realisaties van het voorbije en de plannen voor het komende jaar. Omwille van de pandemie waren we genooddaakt om de beoogde Inspiratiedag-vormingen te schrappen en de Algemene Vergadering online te laten doorgaan op zaterdag 20 juni 2020.

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

De bewegingsmedewerkers volgden nauwgezet op of de aangesloten verenigingen aan de aansluitingsvoorwaarden bleven voldoen. Bijna alle verenigingen blijven we ondersteunen, sommige zijn uit zichzelf gestopt, al dan niet door corona. We moesten nergens tot schrapping overgaan. Zo hielden we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging anno 2020 en konden we accurate informatie aanbieden aan wie aansluiting zocht bij een van onze aangesloten verenigingen.

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

In 2020 wilden we actief werken aan stimulansen voor de verenigingen om de vier sociaal-culturele functies evenwichtiger op te nemen. Gezien de uitzonderlijke omstandigheden vanaf maart, hebben we ingezet op digitalisering van onze werking en ondersteuning van onze lidverenigingen om hun werking – wanneer mogelijk en haalbaar – online op te zetten. Een overzicht van alle tips maakten we op [www.cavaria.be/corona](http://www.cavaria.be/corona) toegankelijk. Daarnaast boden we ook een-op-een ondersteuning bij specifieke vragen, op regionale overlegmomenten, en via de regenbooghuizen. De traditionele verdeling van de 4 sociaal-culturele functies was in 2020 quasi onmogelijk vanaf maart tot en met december, gezien de meeste (socio-)culturele activiteiten niet mochten doorgaan zoals eerder gepland. Wel hielden we, in de mate van het mogelijke en haalbare, rekening met de 4 functies bij de ondersteuning die we boden en bij de organisatie van onze eigen (online) evenementen, zoals B Curious en de T-Day.

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

Door de maatregelen hebben we in 2020 geen ontmoetingsmoment georganiseerd voor landelijke verenigingen. Enkele verenigingen kregen echter wel de vraag om hun noden en vraag in kaart te stellen. Op basis daarvan kunnen we in 2021 of 2022 een dag organiseren met vorming en uitwisseling, een plenaire zitting en luisteren om alle noden van de landelijke verenigingen in kaart te brengen en hierop in te spelen. Binnen het 'traject 2020' kregen ook verschillende landelijke verenigingen de kans om hun noden door te geven.

- ▶ 29/10 Landelijke werking als dwarsbalk door alle regio's: Wat verbindt in thema's en specialisaties?
- ▶ 12/11 Regionale werking lokaal inbedden en ontmoeten. Hoe leren we van elkaar over de regio's heen?
- ▶ 26/11 Interne werking: Hoe functioneren we als (netwerk)organisatie die zowel naar de leden als naar de overheid opdrachten heeft te vervullen?

Tijdens deze sessies hebben we ook verschillende noden in kaart kunnen brengen die interessant zijn om mee te nemen naar de toekomst om een ontmoetingsmoment te organiseren.

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

Er is met alle aangesloten verenigingen minimum een 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. Deze verenigingscontacten doorheen het jaar hielden we bij in een chronologisch overzicht per regio, zodat opvolging en ondersteuning van de verschillende verenigingen makkelijker was.

### **142. Uitbouw online informatieve portaalsite (1 vernieuwde portaalsite)**

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

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

We analyseerden alle bestaande tools en draaiboeken voor bewegingsmedewerkers op actualiteit en werkten deze bij waar nodig. De grootste update vond plaats in de periode januari-april, ter voorbereiding van de komst van de nieuwe bewegingsmedewerker. Nadien vulden we deze info aan van zodra we als team nieuwe kennis en vaardigheden vergaarden, onder andere rond digitale tools voor het organiseren van overlegmomenten, vormingen, trefdagen, evenementen, acties, ...

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

In **Antwerpen** worden de regionale overlegmomenten iedere eerste dinsdag van de even maanden georganiseerd, uitzonderlijk is die van augustus een week vroeger omwille van Antwerp Pride. Zo was er een Regionaal Overleg op 4 februari, 7 april (online), 2 juni (online), 28 juli (online), 6 oktober en 1 december (online). De invulling van de agenda gebeurt steeds met de input van de verenigingen/werkgroepen. Er zijn elk jaar:

- ▶ 2 workshops die plaatsvinden (deel 2 van een RO),
- ▶ 2 keer per jaar wordt er steeds een projectatelier georganiseerd waarbij verenigingen aanspraak kunnen maken om een mogelijk project te laten financieren,
- ▶ 2 grotere netwerkmomenten (deel 2 van een RO). Tot slot kregen de verenigingen hier ook de kans om aan uitwisseling te doen over de gang van zaken.

De workshops werden vervangen door een Q&A over de maatregelen binnen SCW.

In **Vlaams-Brabant** werden de regionale overlegmomenten 'on hold' gezet om digitale overbevraging van de vrijwilligers te voorkomen. In plaats daarvan zetten we extra in op het ontsluiten van de nodige informatie via [www.cavaria.be/corona](http://www.cavaria.be/corona) en het bieden van individuele ondersteuning bij vragen. Ook op de verschillende bestuursvergaderingen, waarop de aangesloten verenigingen vertegenwoordigd zijn, was er steeds de mogelijkheid tot het stellen van vragen en het maken van een individuele afspraak indien nodig. Er vond een fysiek overleg plaats op 20 januari en op 9 maart, gevolgd door online overlegmomenten op 6 juli, 21 september en 7 november. Daarnaast was er een aanvullend regionaal holebitraoverleg online op donderdag 10 december 2020.

In **Limburg** werd een soortgelijke logica en werkwijze gehanteerd als in Vlaams-Brabant; deze bestuursvergaderingen vonden online plaats op 4 mei, 25 mei, 22 september en 16 december 2020.

In **Oost-Vlaanderen** werd net voor de zomer een planning opgemaakt voor het komende werkjaar met 6 Regionale Overleggen per jaar. Er is ondanks corona een goede vibe te merken. Inhoudelijk ging het uiteraard vaak over corona en hoe daar als vereniging mee om te gaan. Er was al langer vraag naar vorming op het overleg en dat staat ingepland voor het kalenderjaar 2021. De bijeenkomsten gingen zowel fysiek door (toen het kon en mocht) als online (tijdens de tweede lockdown).

In **West-Vlaanderen** was er in 2020 nog maar één Regionaal Overleg gepland om de angel uit de heersende spanningen te proberen halen. Door de tweede lockdown zou die online moeten doorgaan, maar het leek ons niet opportuun om dit soort van gesprek in een online context te laten plaatsvinden.

### EXTRA ACTIES: INTERNATIONAAL NIVEAU

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

Samen met 11.11.11 en twee centraal-Afrikaanse LGBTI-organisaties voerde çavaria het tweejarig project uit om de capaciteiten van 12 LGBTI-organisaties en hun coalitie te versterken, verder uit. Çavaria ondernam 1 trainingsbezoek in februari 2020. Door de coronamaatregelen werden de 2 andere

bezoeken uitgesteld. De workshops werden vervangen door online workshops en uitwisselingen. Daarnaast werd ter plaatse wel een capaciteitsversterkings workshop van 1 week gegeven voor lokale organisaties, door de lokale coalitie.

#### 146. Coalition strengthening (1 exchange and visit training)

Samen met 11.11.11 en twee centraal-Afrikaanse LGBTI-organisaties voerde çavaria het tweejarig project uit om de capaciteiten van 12 LGBTI-organisaties en hun coalitie te versterken. De tussentijdse evaluatie van het project kon omwille van de coronamaatregelen niet via een evaluatiebezoek ter plaatse worden uitgevoerd. Ter vervanging werden online interviews afgenomen.

= 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 werd gegeven op vraag van de gelijkekansen-medewerkers die werkzaam zijn in de regio's. Daarnaast was er ook representatie zijn op het huizenoverleg om thematische zaken aan te kaarten. Beleidsmedewerkers hebben de banden ook nauwer aangehaald 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)

Deze uitwisselingsmomenten zijn niet doorgegaan wegens de COVID-19 maatregelen.

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

Çavaria informeerde haar achterban over haar internationale werking en concrete projecten via een interview in ZIZO en informatie op de website. Çavaria adviseerde UniQue (voorheen Regenbooghuis Vlaams-Brabant) over een individueel hulpverzoek van een buitenlandse LGBTI+ activiste en richtte verschillende calls to action aan de achterban, bijvoorbeeld het steunen van de socialmediacampagne van 2 Turkse LGBTI+-organisaties voor de vrijlating van deelnemers aan een pride event op de campus van de Turkse METU universiteit. Ondertussen maakten we o.b.v. de lessons learned een update van de communicatiestrategie çavaria internationaal van 2019.

= 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, ... |  | <br>ÇAVARIA<br>beweging |

## 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.

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. Door de uitzonderlijke omstandigheden van 2020 hebben we, in samenwerking met de verschillende regenbooghuizen en ter ondersteuning van onze verenigingen, sterk ingezet op het digitaliseren van de bestaande werkingen. Elk regenbooghuis ontving ook bijkomende financiële ondersteuning om het welzijn van LGBTI+-personen te vergroten. Zodoende was ook de regionale spreiding een feit.

! 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... |  | <br>ÇAVARIA<br>beweging |

## 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. Het project is helaas niet goedgekeurd, en bijgevolg is de intentie om onze Civi te delen met en open te stellen voor de regenbooghuizen niet mogelijk geweest.

! 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 (infopunten 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 wilden we dit werk verderzetten door de verdere oprichting van dergelijke informatiepunten met een kwalitatief aanbod. Hiervoor werkten we samen met onderstaande partnerorganisaties.



## EXTRA

! OD 6: uitbouw regionale gelijkekansenwerking (nieuw sinds 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, ... |  |  |

Het eindverslag i.h.k.v. de uitbouw van de regionale gelijkekansenwerking van de regenbooghuizen (punten 153 t.e.m. 165) zal worden weergegeven in een afzonderlijk jaarverslag.



## 4.7 Kwaliteitsvolle organisatie

### SD 7: Çavaria bouwt verder aan een kwaliteitsvolle organisatie

@ OD 1: Çavaria heeft tegen 2022 een nieuwe werkbare structuur waarin draagvlak en betrokkenheid een centrale rol spelen.



| Indicatoren               | Mogelijke acties               | Subsidie                                                                            | Wie                                                                                                |
|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hervormde structuur op AV | Vb. structureel huizen-overleg |  | <br>coördinatie |

### OVERZICHT ACTIES 2020

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

In de aanloop naar het nieuwe beleidsplan 2021-2025 namen 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 deden dit in een participatief traject, waarbij zowel de 'gelijkekansenrol' als de 'bewegingsrol' bekeken werden.

#### 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<br><br>Communicatiebeleidsplan wordt tweejaarlijks geactualiseerd | Vb. promoflyer çavaria<br><br>Vb. nieuws of portaal voor vrijwilligers | <br> | <br>communicatie |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

We zorgden voor een betere betrokkenheid en wisselwerking tussen team beweging en team communicatie, vooral wat betreft doorstroming van content. Bij elk artikel op ZIZO werden bijvoorbeeld de verenigingen vermeld die relevant zijn bij het thema (bv. Bij een artikel rond bisexualiteit worden biverenigingen vermeld). Team beweging zorgde voor contentdoorstroming vanuit de beweging naar team communicatie. Door de veranderende omstandigheden was een rapport niet aan de orde.

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

We maakten tijd en ruimte om intern aan kennisdeling te doen rond focusgesprekken in het kader van verschillende projecten, rond vormingen gegeven aan de verenigingen, rond bespreking van knelpunten, ... in functie van een betere doorstroming en dienstverlening. Er waren ad hoc overleggen tussen verschillende personeelsleden, waaronder tussen de bewegingsmedewerkers en Lumi, met het communicatieteam en team organisatie.

### 170. Uitrol nieuw communicatieplan (1 meerjarenplanning communicatie)

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

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

Çavaria werkte in 2019 een strategie uit om over haar internationale werking te communiceren naar de achterban en voerde die in 2020 uit. Op basis van de lessons learned, werd deze strategie eind 2020 geüpdatet.

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

Onze nieuwe website werd verder aangevuld met onze actuele bezigheden (nieuws, projecten, etc.). We identificeerden hiaten door het personeel te bevragen, prioriteerden de resultaten en vulden 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. Helaas werd dit project niet goedgekeurd. Er werden hier nog geen verdere stappen voor ondernomen. Om dit zelf te organiseren zal er tijd en budget nodig zijn om enerzijds uit te denken, en anderzijds op te laten zetten en op te volgen met externe hulp.

### 174. Çavaria magazine (4 çavaria magazines per jaar)

Het çavaria magazine communiceerde in 2020 in vier edities 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 varieerde, maar ging altijd over werk dat çavaria, KLIQ, Lumi, ZIZO al dan niet in samenwerking met externe partners deden. We vertaalden ons werk naar een menselijk niveau en legden uit wat het belang en de implicaties zijn. Het eerste magazine was het jaarverslag van 2019, het tweede was in Sparkle thema, het derde legde de nadruk op solidariteit en het vierde focuste op welzijn.

#### 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 fungeerde als jaarverslag van çavaria. We gaven een overzicht van alle projecten van çavaria, KLIQ en ZIZO en de dagelijkse werking van 2019. We deden dat op een toegankelijke manier en vertaalden alles naar een menselijk niveau. Het jaarverslag van Lumi staken we in een overzichtelijk jasje. We maakten een duidelijk overzicht van de werking van onze opvang- en infolijn en deelden dit met de donateurs en vrijwilligers.

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

We definieerden de merkidentiteit van çavaria, Lumi, KLIQ en ZIZO en stemden deze onderling op elkaar af. Het resultaat van deze oefening werd opgenomen in onze communicatieonderbouw die de basis vormde van onze communicatiestrategie en communicatieplanning. We maakten de link tussen onze verschillende merken duidelijker, bijvoorbeeld zoals op onze websites.



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

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

## OVERZICHT ACTIES 2020

### 177. Bijsturing vrijwilligersbeleid in kader van beleidsplan 2021-2025

Onze structuur en doelstellingen veranderden, wat invloed had op ons vrijwilligersbeleid. We vertrokken van de veranderde noden op vlak van vrijwilligersbeleid en wilden minstens een traject doorlopen om hier een antwoord op te bieden.

Omwille van de impact van corona was het niet mogelijk deze bijsturing op basis van een traject te doen. De vrijwilligerswerkingen lagen grotendeels stil. Op voorstel van de vrijwilligersverantwoordelijken werd dit uitgesteld naar post-coronatijden.

| Indicatoren                               | Mogelijke acties            | Subsidie                                                                                                                                                                   | Wie                                                                                                |
|-------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Minstens 3 initiatieven in beleidsperiode | Vb. evaluatie van processen | <br> | <br>coördinatie |

## OVERZICHT ACTIES 2020

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

De werkgroep ça va lijstte in de loop van 2020 het aanbod voor de aangesloten verenigingen en de regenbooghuizen op met betrekking tot zelfzorg, en stemde deze af met het aanbod van team beweging.

De werkgroep ça va werkte in 2020 een aanbod uit rond het werken aan welzijn en verbinding in verenigingen. Verenigingen kunnen een beroep doen op vorming en begeleiding rond topics zoals infighting, zelfzorg, ... Alle info staat op <https://cavaria.be/welzijn-en-verbinding-in-je-vereniging>

### 179. Aanpak werkdruk en preventie burn-out (1 traject)

In 2019 dienden we een project in bij VIVO rond burn-outpreventie 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.

Het project werd goedgekeurd, we kregen externe begeleiding via The Jobcoach Academy. We kregen coaching in het omgaan met verandering en begeleiding in duidelijkere rollen, mandaten en beslissingsprocedures. Hiernaast was er ook een individuele coachingsmogelijkheid voorzien.

Ook IDEWE ging als externe preventiedienst aan de slag, en werkte aan een psycho-sociale risico-analyse. Dit rapport zal afgewerkt worden in 2021.



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

## OVERZICHT ACTIES 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, anderzijds om een kwaliteitsvolle dienstverlening te kunnen bieden.

- ▶ Vanaf 2020 voerden we een digitale boekhouding voor vzw çavaria, KLIQ en Lumi.
- ▶ We zetten in op de verdere automatisering van de financiële administratie.
- ▶ In juni 2020 organiseerden we de jaarlijkse opruimdag.
- ▶ We zetten het serverkot in orde.
- ▶ In augustus 2020 verliep het contract van ons huidig telefoniesysteem. We schakelden over op een nieuw systeem.
- ▶ In 2020 schakelden 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 CiviCrm en Outlook;
  - ▶ We onderzochten digitale veiligheid in het kader van onze internationale werking in de Grote Merenregio en Zuid-Afrika.
- ▶ We zochten een ander systeem voor het aanwezigheidsrooster en streefden daarbij naar integratie van interne communicatiesystemen.
- ▶ We startten met de Outlook-agenda te gebruiken.
- ▶ We organiseerden een Outlook-vorming voor het team.

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

We zetten verder in op fondsenwerving in de organisatie. We mikten 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     |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|---------|
| <i>Positieve evaluatie in personeelsbe-<br/>vraging</i> | <i>Architect, inrichting ver-<br/>beteren, bijkomende<br/>ruimte, ...</i> | /        | ÇAVARIA |

## OVERZICHT ACTIES 2020

### 182. Overdracht beheer gebouw kantoren Gent

Op 1 januari droeg çavaria het beheer van het gebouw (Kammerstraat 22) terug over aan Casa Rosa vzw.

### 183. Beheer gebouw kantoren Antwerpen

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

