

Jaarverslag 2018

SD 1 - MAATSCHAPPIJ

1. Vlaggenactie IDAHOT 2018 met focus op lokaal beleid: min. 80% gemeenten

We doen een oproep naar alle Vlaamse en Brusselse steden en gemeenten om de regenboogvlag uit te hangen op IDAHOT (International Day Against Homophobia & Transphobia). We lanceren op IDAHOT ook de campagnesite stemmen2018.be rond de lokale verkiezingen en een memorandum. Dit doen we in nauwe samenwerking met de lokale regenbooghuizen (zie ook verder SD4 OD 3).

Çavaria en de provinciale regenbooghuizen riepen de Vlaamse en Brusselse gemeenten op de regenboogvlag uit te hangen op 17 mei, de Internationale Dag tegen Holebifobie en transfobie (IDAHOT). In 99 procent van de gemeenten wappert de regenboogvlag in solidariteit met holebi's en transgenders. Enkel Kraainem en Sint-Martens-Latem weigeren mee te werken.

De regenboogvlag is het symbool waarmee de holebi- en transgenderbeweging actie voert. De vlag dekt echter een veel grotere lading. Samen met de regenbooghuizen in elke provincie en vormingsorganisatie KliQ bekijkt çavaria wat lokale besturen kunnen doen om tot een holebi- en transgender-vriendelijk beleid te komen. Dat kan gaan van het vermelden van de Holebifoon in het gemeenteblad en het verspreiden van ZiZo in de lokale bibliotheek tot het opnemen van een



antidiscriminatieclausule in het gemeentelijk subsidiereglement en vormingen organiseren voor het lokale woonzorgcentrum, het gemeentepersoneel of de lokale scholen. Vorig jaar weigerden Kraainem en Drogenbos deel te nemen aan de actie. Kraainem volhardt maar Drogenbos is bijgedraaid. Dankzij de inspanningen van zeer geëngageerde burgers en het Holebihuis Vlaams-Brabant ziet het bestuur eindelijk in waarom deze actie zo waardevol is. Toch blijft het aantal weigeraars op 2 staan. Sint-Martens-Latem weigert ook een regenboogvlag uit te hangen. De vorige jaren lieten ze ons weten mee te doen aan de actie maar hingen ze er blijkbaar geen uit.

2. Open@work ondersteunen (KliQ): 5 open@works

Open@Work brengt LGBT-personeelsnetwerken van bedrijven en organisaties samen. KliQ was in 2018 partner in het Open@Workplatform, samen met Accenture en BNP Paribas Fortis. KliQ vzw organiseert zelf geen Open@Workevenementen, maar werkt samen met en ondersteunt bedrijven en organisaties die kandidaat zijn om een evenement te organiseren. KliQ vzw deelt expertise rond de organisatie van deze evenementen en beheert het uitnodiging- en registratiesysteem. Daarnaast ondersteunt KliQ het platform via het beheer van de website (www.openatwork.be) en de mailinglijst.

Volgende events vonden plaats in 2018:

- 6 maart 2018: Open@Work bij AXA
- 23 april 2018: Open@Work bij de Vlaamse Overheid
- 19 mei 2018: Open@Work nam als groep deel aan de Belgian Pride. Met deze deelname wou Open@Work expliciet de boodschap in de kijker zetten van een inclusieve werkvloer en niet de bedrijven en andere werkgevers centraal zetten. KliQ ondersteunde deze deelname onder meer door het ontwerp van een banner en regenboogpolsbandjes.
- 5 juni 2018: Open@Work bij .beproud! en de federale overheid.
- 18 oktober 2018: Open@Work bij Trainbow en de Belgische Spoorwegen (HR Rail, NMBS en Infrabel). Op deze Open@Work modereerde KliQ een gesprek over trans op de werkvloer met werknemers van de spoorwegen die transgender zijn
- 6 december 2018: Open@Work bij Linklaters



KliQ beantwoordt ook de inhoudelijke vragen van LGBT-personeelsnetwerken rond de opstart en uitwerking van een netwerk. Hiervoor werd in 2018 ook een toolkit ontwikkeld in het Nederlands en Engels.

Er waren gesprekken, informatievoorziening en begeleiding met (potentiële) netwerken bij onder meer EY (Unity), KBC, de Europese Raad, Parlement en Commissie (Egalité), GSK (Spectrum), de Vlaamse Overheid (Overuit), ACV (LGBT@Work), IKEA, ING (Gala), Michael Page (Pride@Page).

3. Inclusiviteit op de werkvloer bevorderen via charter en audit (KliQ): 10 ondertekenaars, 5 audits

In 2018 werkte KliQ het aanbod verder uit om bedrijven en organisaties meer inclusief te maken voor hun werknemers die holebi en/of transgender zijn. Het charter dat hiervoor werd ontwikkeld was in 2018 minimaal ondertekend.

Bij minimaal 5 bedrijven zal er een audit afgenomen zijn om te meten hoe inclusief het bedrijf/de organisatie is. Op basis van de resultaten van deze audit wordt samen met het bedrijf/de organisatie een traject op maat opgesteld dat de inclusiviteit moet versterken.

Extra actie: ontwikkeling aanbod KliQ Works

KliQ lanceerde in 2018 de deelwerking KliQ Works met bijhorende website www.kliqworks.be, een brochure met het aanbod en een nieuwsbrief.

4. Werkvloer symposium en ontbijtsessie: 100 deelnemers

Op 24 oktober 2018 vond de eerste editie plaats van de KliQ Works Workplace Conference. Tijdens een ontbijtsessie in samenwerking met Vlerick Business School stelde KliQ de resultaten voor van het ESF-project 'Focus op talent'. De resultaten werden besproken in een panel met enkele van de bedrijven en organisaties (Michael Page, IKEA en Procter & Gamble) die deelnamen aan de testfase van het project).

Na de ontbijtsessie volgde de conferentie die deel uitmaakt van het ESF-project TWIP (Transnational Workplace Inclusivity Project). Tijdens deze conferentie werden goede voorbeelden en beste praktijken voorgesteld aan de deelnemers met de focus op het meer inclusief maken van hun aanwervingsbeleid. Het programma bestond uit keynote speeches door prof. Jojanneke van der Toorn (professor LGBT Workplace Inclusion aan de Universiteit Leiden) en Gurchaten Sandhu (projectleider bij de ILO en VP van UN globe), de workshops 'Unconscious bias' en 'The importance of LGBTI+ inclusion in recruitment', discussietafels en een panel rond inclusief aanwerven met Stonewall UK, Steptoe&Johnson en Bilitis.

In totaal namen 81 deelnemers deel aan de ontbijtsessie en conferentie. Hieronder zie je een overzicht van de sectoren waar de deelnemers werken.

In which sector do you work?



Extra actie: ranking en uitreiking awards

Op het einde van de dag werden tijdens een *award*-ceremonie de prijzen uitgereikt voor:

The KliQ Works 2018 Most Inclusive Employers – top 3

1. Procter & Gamble
2. Politiezone Antwerpen
3. Agentschap Overheidspersoneel – Vlaamse Overheid

KliQ Works Most Inclusive Initiative of 2018 Award – Winner: Trainbow Belgium

De Index van meest inclusieve werkgevers werd gebaseerd op de Inclusiescan van KliQ Works. Van juli tot september 2018 doorliepen verschillende bedrijven en organisaties de inclusiescan. Ze maakten kans op de award en kregen elk een kwantitatieve analyse van hun resultaten.

5. Studievoormiddag voor residentiële ouderenzorg en studenten: 200 deelnemers

Op 19 april 2018 vond de tweede 'Tachtig tinten' studievoormiddag over genderidentiteit en seksuele diversiteit in woonzorgcentra plaats in het Virginie Lovelinggebouw in Gent. De zes winnende woonzorgcentra van de 'Tachtigtintprijs' hebben op deze dag hun ervaringen gedeeld. Ook de instrumenten, de handleiding en het platform tachtigtinten.be werden voorgesteld aan de aanwezigen. Daarnaast stonden er drie interessante keynote sprekers op het programma en afrondend was er een netwerklunch om verder met elkaar in gesprek te gaan. In totaal waren er 106 personen aanwezig.



Programma

8u30 - 9u30	Onthaal met koffie en licht ontbijt
9.30	Verwelkoming en inleiding studievoormiddag Prof. dr. Petra De Sutter
	"How do community-dwelling LGBT people perceive sexuality in residential aged care? A systematic literature review" Lieslot Mahieu
9u30 - 9u50	Presentatie van de recente literatuurstudie over onderzoek naar de percepties van holebi- en transgender ouderen inzake seksualiteit en seksuele expressie in woonzorgcentra. Lieslot Mahieu heeft een doctoraat in de biomedische ethiek. Haar onderzoek zoomt in op allerlei topics en vraagstukken gerelateerd aan ouderensexualiteit in woonzorgcentra. Na 6 jaar van onderzoek, zette ze in 2016 de stap naar de praktijk als directeur van senioren campus De Ravestein. Een jaar later werd zij door het OCMW Tienen aangesteld als directeur ouderenzorg.
	Stemmen van een onzichtbare groep Eveline van de Putte
10u10 - 10u30	De verhalen van holebi- en transgender ouderen zijn heel belangrijk. De herinneringen van deze generatie die voor heel wat vrijheden heeft moeten vechten, vormen niet alleen een stukje geschiedenis, maar zijn ook van groot belang voor jongere generaties holebi's en transgenders en medewerkers in de zorg. Te vaak horen we nog: "Roze ouderen, die kennen we niet!"

6. Educatief materiaal secundair onderwijs ontwikkelen: educatief materiaal online

Het afgelopen jaar is er heel wat materiaal voor het kleuteronderwijs en het lager onderwijs ontwikkeld. In het schooljaar 2017-2018 ontwikkelde çavaria in samenwerking met Clavis, Bos+ en Katleen Amant 'Lou in het Herfstbos'. Dit is het 3e boek in de Lou reeks. Bij dit boek is ook een educatief pakket ontwikkeld door çavaria met 10 nieuwe Lou activiteiten. Dit materiaal is gratis te downloaden op schooluitdekast.be

Dit schooljaar ontstond onverwacht de mogelijkheid om een didactische speelset te ontwikkelen. Die kans heeft het ontwikkelingsteam van Lou niet laten liggen. Het resultaat is het 'Huis van Lou': een set met 70 houten elementen, waarvan een dertigtal personages uit de Lou-boeken. Diversiteit en intersectioneel denken zijn hierbij het fundament geweest. Bij het 'Huis van Lou' ontwikkelde çavaria een begeleidende bundel met achtergrondinfo en ideeën om met het materiaal in de klas aan de slag te gaan. De bundel wordt gratis aangeboden via schooluitdekast.be, de speelset kan aangekocht worden via www.hethuisvanlou.be. Dit materiaal haalde, net zoals eerder met andere Lou-materialen, de pers op verschillende manieren.

In het schooljaar 2017-2018 startte ook de vernieuwing van het educatief materiaal voor het secundair onderwijs. Er werden 4 nieuwe methodieken op schooluitdekast.be geplaatst. Deze

methodieken vertrekken allemaal vanuit een intersectioneel perspectief en houden rekening met de superdiverse klascontext.

7. Gender en heteronormativiteit in het onderwijs aankaarten door vormingen en trajecten: min. 60 vormingen en 15 trajecten

Çavaria geeft vormingen in alle onderwijsniveaus: Kleuter, Lager, Secundair en de Lerarenopleidingen.

In deze vormingen benaderen we diversiteit vooral vanuit de invalshoeken gender (man/vrouw-rollenpatronen) en seksuele identiteit (hetero/holebi), maar leggen voortdurend links naar het brede diversiteitsverhaal, met thema's zoals huidskleur, beperking en vele andere. We stimuleren scholen om te opteren voor een traject waarbij we meerdere keren terug kunnen komen om zo een veranderingsproces binnen een school te begeleiden. Dit is altijd op maat van de school.

In het schooljaar van 2017-2018 gaf çavaria 135 vormingen aan leerkrachten, toekomstige leerkrachten en ondersteunend personeel.

8 basisscholen kozen voor een traject en 7 secundaire scholen kozen voor een traject.

Eindresultaat schooljaar 2017 - 2018:

- 135 vormingen

- 15 trajecten

8. Lid van Kies Kleur tegen Pesten

Çavaria is actief lid van het samenwerkingsverband Kies Kleur tegen Pesten. Het samenwerkingsverband wisselt expertise uit en organiseert een jaarlijkse campagne in het kader van de Week tegen Pesten. Verder zorgt çavaria door haar aanwezigheid dat gender en seksuele diversiteit niet vergeten worden binnen de anti-pestaanpak.

In het schooljaar 2017-2018 çavaria werkte binnen het netwerk aan een campagne 'een jaar lang tegen pesten'. Deze campagne is erop gericht scholen een heel jaar rond pesten te laten werken via een schoolkalender.

9. Lid van forum Jeugd en Seksualiteit Sensoa en partner in de week van de lentekriebels

Çavaria is actief lid van het forum Jeugd en Seksualiteit van Sensoa, en geeft input omtrent seksuele oriëntatie en genderidentiteit in het kader van RSV-vormingen (Relationele en Seksuele Vorming).

Çavaria is partner en mede organisator van de week van de lentekriebels. Met deze campagne roepen Sensoa en de organiserende partners scholen op om meer en betere relationele en seksuele vorming te geven.

10. Vormingsaanbod: basis, welzijn, geweld en discriminatie, Sport en asiel (OV), ouderenzorg, lokaal beleid, opvoedingsondersteuning en werkvloer: 2 vormingen per thema, 60 totaal

KliQ vzw zette verder in op het ontwikkelen van vormingen op maat rondom specifieke thema's in verschillende sectoren. Bestaande vormingen werden geactualiseerd en verder uitgewerkt om een uitgebreid en gepast antwoord te kunnen bieden. Daarnaast zette KliQ vzw extra in op communicatie en de bekendmaking van het aanbod. Dit door het vormingsaanbod proactief en

gericht naar de specifieke belanghebbenden en sectoren te communiceren via diverse kanalen. (www.kliqvzw.be, www.kliqworks.be, www.kliqacademy.be)

De vormingen werden samen met 7 vormingsvrijwilligers gegeven. Deze werden bijgestaan door een persoonlijk coachingstraject. Daarnaast werden er 4 intervisiemomenten voorzien per jaar. In 2018 gaven we voor 73 dagdelen vorming.

Het aanbod werd verder gediversifieerd door in te zetten op digitaal leren en het ontwikkelen van een E-learning platform. (www.kliqacademy.be)

11. Trajectbegeleiding: ouderenzorg, sport, lokaal beleid, opvoedingsondersteuning en werkvloer: 3 trajecten

Naast het informierend en sensibiliserend vormingsaanbod boden we intensievere trajectbegeleidingen aan rond specifieke thema's. Dit met het oog op een duurzame verankering van onze thema's binnen een organisatie. Deze trajectbegeleidingen gebeurden steeds in meerdere sessies, op maat en zijn afhankelijk van de aanvrager en diens noden. Door de trajectbegeleidingen proactief te communiceren en aan te bieden bieden we een antwoord op de nood aan verankering en inclusiviteit.

In 2018 werden er 5 trajectbegeleidingen aangevraagd door politiezone Antwerpen, Vlaamse overheid, Stad Gent, PACE en woonzorgcentrum Ter Leenen.

12. Laagdrempelig educatief aanbod via expo's: min 5 boekingen

Door de tentoonstellingen 'love beats violence' en 'hoekstenen' proactief aan te bieden aan relevante sectoren voorzagen we in een laagdrempelig aanbod om een hoger bereik te bewerkstelligen. Deze tentoonstellingen kunnen geboekt worden via www.kliqvzw.be en eventueel uitgebreid worden met een vorming, workshop of begeleiding op maat. Deze expo's werden in totaal 5 keer geboekt.

13. Ontwikkeling tools voor holebi- en transgenderinclusief beleid in residentiële ouderenvoorzieningen: 5 tools

Naast het bestaande vormingsaanbod werden 5 concrete tools ontwikkeld specifiek voor de ouderensector.

- Checklist: de regenboogbarometer omvat 20 vragen die inspiratie geven aan woonzorgcentra om te werken rond genderidentiteit en seksuele diversiteit.
- Wegwijzer: de wegwijzer hieronder biedt een overzicht van materialen en andere organisaties die je kunnen helpen om aan de slag te gaan rond genderidentiteit en seksuele diversiteit bij ouderen.
- Gespreksmethodiek: om genderidentiteit en seksuele diversiteit bespreekbaar te maken binnen het woonzorgcentrum. Deze methodiek bestaat uit 16 tekeningen waar alledaagse situaties op zijn afgebeeld. Ze zijn onderverdeeld in vier thema's: gender, seksualiteit, relaties en omgeving. De doos bevat ook een handleiding met tips om met de tekeningen aan de slag te gaan en basisinformatie over genderidentiteit en seksuele diversiteit.
- Magazine: dit magazine bevat vijf interviews en achtergrondinformatie rond genderidentiteit en seksuele diversiteit. Het magazine is online raadpleegbaar en kan worden besteld bij KliQ

vzw. De interviews zullen ook verschijnen op de website van ZiZo, Vlaanderens grootste magazine voor holebi's en transgenders.

- Good practices: deze werden verzameld en gedeeld ter inspiratie.

Al deze tools werden verspreid onder de aanwezigen van de studievoormiddag en op aanvraag. Het aanbod kan ook teruggevonden worden via www.kliqvzw.be en besteld worden via Politea.

14. Ontwikkeling tools voor bedrijven: 7 tools

In 2018 vervulde KliQ de ontwikkeling van een toolbox in het kader van het ESF-project Focus op talent. De tools zijn gericht op het creëren van een meer inclusieve werkplek voor holebi- en transgenderpersonen, maar ook discriminatie op de werkvloer tegengaan en alle betrokkenen aanzetten tot normkritisch denken. Deze toolbox is gericht naar het organisatieniveau, teamniveau en individuele niveau.

Concreet bestaat de toolbox uit:

- *Charter De Inclusieve Organisatiecultuur (organisatieniveau)*

Met de ondertekening van het charter tonen bedrijven en organisaties hun engagement om werk te maken van een inclusieve cultuur. Het charter bestaat in het Nederlands, Frans en Engels.

- *Inclusiescan (organisatieniveau)*

Deze scan bestaat uit een vragenlijst die een organisatie online kan invullen en waarvan de resultaten achteraf door ons in een gesprek worden toegelicht. Op basis van het resultaat van de audit kunnen we met het bedrijf/de organisatie een traject uittekenen om te komen tot een meer inclusieve organisatie.

- *Vorming rond auto-discriminatie (individueel niveau)*

Deze vorming aan een groep personeelsleden die LGBTI+ zijn, maakt hen bewust van de normen rond seksuele diversiteit en genderdiversiteit en vergroot het zelfbewustzijn. De vorming heeft tot doelstelling om de verschillende aspecten van de eigen identiteit meer te waarderen, jezelf te kunnen zijn op de werkvloer en meer weerbaar te zijn in bepaalde situaties. Zo kunnen de werknemers hun talenten volop inzetten, hebben ze een groter welbevinden en zijn ze meer betrokken en gemotiveerd in hun job.

- *Management awareness interventie (teamniveau)*

Deze awareness training brengt de personen die een leidinggevende rol hebben in het bedrijf of de organisatie bewustzijn bij over de manier waarop seksuele diversiteit en genderdiversiteit een rol spelen op de werkvloer. Dit gebeurt onder de vorm van regelmatige kleine boodschappen via e-mail die aanzetten tot reflectie. In deze boodschap worden telkens één of enkele specifieke cases voorgelegd met voorbeelden uit de dagelijkse praktijk op de werkvloer voor leidinggevendenden. De leidinggevende kan over deze cases reflecteren en krijgt een aantal tools aangereikt om inclusie in het team te versterken.

- *E-learning module voor HR en teamleaders rond normen en onbewuste vooroordelen (teamniveau en organisatieniveau)*

Deze module op een e-learningplatform (individueel) gaat in op de normen die in onze maatschappij bestaan rond seksualiteit en gender. Door bewustzijn en een kritische kijk op deze normen bij te brengen, wordt het mogelijk om onbewuste vooroordelen rond seksuele diversiteit en gender(diversiteit) aan te pakken in het personeelsbeleid.

- *Toolkit opstarten LGBT+ netwerk (organisatieniveau)*

Deze toolkit geeft een antwoord op de vraag waarom je als organisatie een netwerk zou oprichten (er zijn heel wat redenen) en hoe je het dan precies aanpakt. Met tips en voorbeelden uit andere bedrijven en organisaties kom je te weten hoe je er een duurzaam verhaal van maakt.

- *Toolkit opstarten vrouwennetwerk (organisatieniveau)*

Deze toolkit geeft een antwoord op de vraag waarom je als organisatie een netwerk zou oprichten (er zijn heel wat redenen) en hoe je het dan precies aanpakt. Met tips en voorbeelden uit andere bedrijven en organisaties kom je te weten hoe je er een duurzaam verhaal van maakt.

Het 2^{de} projectjaar werd benut om langs te gaan bij de 7 organisaties en bedrijven die als piloot deelnamen aan de inclusiescan. Deze 7 organisaties werden begeleid door het analyseren van de resultaten van de scan, door het aanleveren van een rapport met aanbevelingen, en in een opvolgmeting interventies/tools aan te reiken die passen bij de fase van inclusie waarin de organisatie zich bevindt en bij de noden van de organisatie in kwestie. De verschillende interventies werden bij deze bedrijven en organisaties getest en geëvalueerd.

De 7 pilootorganisaties, 2 uit de overheid en 5 privébedrijven, die tijdens de testfase de inclusiescan hebben doorlopen, de resultaten ervan hebben doorlopen tijdens een opvolgmeting, ons rapport met aanbevelingen hebben ontvangen, en interventies kregen aangereikt zijn: Agentschap Overheidspersoneel, Coca-Cola, Ikea, KBVB, Michael Page, Proctor&Gamble en Stad Gent.

15. Rapport bestaande good practices bedrijven en toeleiders: 1 rapport

In samenwerking met de transnationale partners publiceerde KliQ eind maart 2018 een rapport dat de bestaande good practices rond integratie op de werkvloer voor holebi- en transgenderpersonen in kaart brengt. Dit gaf een zicht op de tools die reeds ontwikkeld werden en op de nog ontbrekende tools en methodieken waarop in een latere fase kon ingezet worden. Elke tool werd gecheckt aan de randvoorwaarden die de internationale partners en de expertengroep in het project hebben opgesteld, waaronder (transnationale) inzetbaarheid, mogelijke tekortkomingen en level of commitment die gevraagd wordt van het bedrijf, de organisatie of de toeleider.

16. Ontwikkeling tools voor toeleiders tot de arbeidsmarkt: 6 tools

Naast de toolbox die ontwikkeld werd voor bedrijven en organisaties, startte KliQ in 2018 ook met de ontwikkeling van tools die zich in het bijzonder richten naar toeleiders. Door haar unieke inzet op de recruteringsfase en de initiële integratiefase, adresseren deze tools een vaak vergeten maar cruciale periode in de tewerkstelling van een individu. Bij het ontwikkelen van deze tools werd een sterke nadruk gelegd op het wegwerken van het stereotype denken en de *unconscious bias* in aanwervingsprocessen.

- LGBTI 101

Een introductievideo met een korte quiz over de basisterminologie rond LGBTI en links en contactgegevens over LGBTI en de werkvloer in Europa.

- Two-tiered checklist

Dit is een concrete checklist in de vorm van een recto-verso poster. Eén zijde van de poster is gericht op de werkzoekende die LGBT is. Er worden tips gegeven waarmee je te weten kan

komen of de werkgever waar je bij solliciteert inclusief is, of waar je terecht kan in het geval van discriminatie. De andere zijde is gericht op hr-werknemers met tips om te weten of het aanwervingsproces inclusief is. De twee zijden vullen elkaar aan en wijzen op de wederzijdse rol die werkgever en werknemer kunnen spelen om een inclusieve werkvloer te bereiken.

- LGBTI-network toolkit

Dit is de Engelse vertaling van de KliQ-toolkit die een antwoord biedt op de vraag waarom je als organisatie een netwerk zou oprichten (er zijn heel wat redenen) en hoe je het dan precies aanpakt.

- Reverse mentoring guide: nog te ontwikkelen
- TeamWorks

Dit innovatieve kaartspel kan gebruikt worden als een informele teambuilding tool of een tool voor hr-medewerkers. Dit spel vraagt aan de spelers om een elkaar aanvullend en divers team samen te stellen. Elke kaart bevat een personage met eigen kwaliteiten, sterktes en zwaktes, gebaseerd op de 'Belbin Team Role Inventory', met 9 verschillende types van teamleden. In deze versie van het spel krijgen de personages ook heel diverse identiteitskenmerken (seksuele oriëntatie, gender, etniciteit, leeftijd,...). Het doel is om de spelers te sensibiliseren rond diversiteit in een team en dit als een onmisbare meerwaarde te zien.

- Digital simulation game (working title)

Dit is een online interactief spel waar de spelers in de schoenen stappen van 3 LGBT-personages die zich klaarmaken om naar een sollicitatiegesprek te gaan. De drie personages hebben elk een andere achtergrond. Het spel start thuis en de speler moet allerlei keuzes maken (kleding, make-up, hoe voelen ze zich,...) die elk hun gevolg hebben, bijvoorbeeld op het zelfvertrouwen van het personage. Ook tijdens het gesprek maken de spelers keuzes (spreken ze bv. over het LGBT zijn of niet) die zullen bepalen of het personage de job al dan niet krijgt. Op deze manier leren de spelers (managers, recruiters,...) de ervaring, stress,... kennen die iemand die LGBT is kan hebben tijdens een sollicitatie.

17. Train the Trainer voor buitenlandse LGBT organisaties: min. 4 deelnemende organisaties

Op het Internationale Symposium dat eind oktober 2018, gelinkt aan de ILGA Europe conferentie georganiseerd werd, voorzag KliQ een luik exclusief voor de transnationale partners van het Transnational Workplace Inclusivity Project (TWIP). Binnen dit Train the Trainer luik stelde KliQ de ontwikkelde tools voor aan de deelnemende partnerorganisaties (Workplace Pride, Proud at Work, Bilitis Foundation, Prague Pride en RFSL Sweden). De partners namen deel aan de workshops en de test- en evaluatiesessies. Hierdoor kan KliQ het duurzaam karakter van de ontwikkelde tools verzekeren.

(18. Sharing Values: rapport, e-learning, studiedag, module/traject (OV - AMIF): uitvoeren project NIET GOEDGEKEURD

In de opvangstructuren, maar ook wanneer zij zich vestigen, komen LGBT vluchtelingen vaak in contact met de gemeenschappen voor wie zij op de vlucht zijn gegaan. Voor begeleiders is het niet altijd eenvoudig om homoseksualiteit of transgenderisme bespreekbaar te maken. Voor LGBT vluchtelingen is dergelijke situatie nadelig. Zij zijn zich erg bewust van het stigma en houden vaak hun identiteit verborgen om discriminatie of geweld te vermijden. Indien dit project

wordt goedgekeurd, zal çavaria opvangstructuren en andere relevante partners ondersteunen in het bespreekbaar maken van waarden en normen die de maatschappelijke opvattingen m.b.t. gender en SOGI vormen. Dit o.a. door het opstellen van een rapport, het opzetten van een Train the Trainer traject en e-learning.)

19. Come Forward: handboek voor slachtofferbejegening, -onthaal en -hulp, Train the Trainer traject vormingen: uitvoeren project

Het Europese Come Forward project richt zich op holebi- en transfobe haatmisdrijven. Om dit te probleem te bestrijden is er nood aan een efficiënt en dienstoverschrijdend antwoord dat zowel onderraportering als slachtofferzorg ter harte neemt. In 2018 werd het project beëindigd. In dit jaar werd een internationale train-the-trainer georganiseerd waarop KliQ, Unia en het IGVM aanwezig waren. Op basis daarvan werd een training ontwikkeld en drie vormingen gegeven aan politie/parket en aan diensten voor slachtofferhulp/bejegening/onthaal. Er werd ook een handboek ontwikkeld voor professionals, dat tijdens deze vormingen werd verspreid. Daarnaast werd een infopack ontwikkeld voor slachtoffers.

20. Verduurzaming van het KliQ-aanbod voor de residentiële ouderenzorg: 1 verduurzamingsplan

KliQ werkte een verduurzamingsplan uit om het aanbod dat werd ontwikkeld in verschillende projecten structureel in de werking te verankeren. Met het 'Tachtig Tinten' project wil KliQ ervoor zorgen dat voorzieningen voor residentiële ouderenzorg meer holebi- en transgender sensitief werken. Naast het beantwoorden van vragen van woonzorgcentra die interesse toonden in de werking van KliQ werden na afloop van het project de ontwikkelde tools beschikbaar gesteld op de KliQ-website. Het uitgewerkte vormingsaanbod en de begeleidingstrajecten werden eveneens mee opgenomen binnen het aanbod van KliQ.

21. Verduurzamingsplan van het aanbod voor bedrijven: verduurzamingsplan in uitvoering

KliQ werkte een verduurzamingsplan/business plan uit om het aanbod dat werd ontwikkeld in verschillende projecten structureel in de werking te verankeren. Met dit aanbod wil KliQ ervoor zorgen dat bedrijven en organisaties meer inclusief worden voor hun werknemers die holebi en/of transgender zijn. Naast het beantwoorden van vragen van bedrijven/organisaties die interesse tonen in de werking van KliQ zullen bedrijven en organisaties ook actief benaderd worden om deze werking voor te stellen en hen aan te sporen om deel te nemen aan de inclusiescan. Op basis van deze scan wordt een index opgesteld met de best scorende bedrijven en organisaties. Met de deelnemers zal een traject worden opgesteld dat een samenwerking vormt met KliQ. Binnen dit traject begeleidt KliQ de bedrijven en organisaties om meer inclusief te worden, onder meer via vormingen, toolkits, webinars,... Van het aanbod kan gebruik gemaakt worden via een 'basic membership' een 'full membership' of op maat. Dit aanbod werd voorgesteld in oktober 2018 tijdens de werkvloerconferentie.

22. Verduurzamingsplan van het aanbod voor toeleiders tot de arbeidsmarkt: 1 verduurzamingsplan

KliQ werkt een verduurzamingsplan uit om het aanbod dat wordt ontwikkeld in verschillende projecten structureel in de werking te verankeren. Met dit aanbod wil KliQ ervoor zorgen dat toeleiders tot de arbeidsmarkt meer inclusief werken. Dit wordt verder uitgewerkt in 2019.

23. Lid van Vrij Spel Kinderen Kiezen Wel

Çavaria is lid van het samenwerkingsverband Vrij Spel Kinderen Kiezen Wel. Met deze gezamenlijke actie van het VOK, de Vrouwenraad, Femma, ella, Viva-SVV en RoSa documentatiecentrum, willen we de gender-stereotypering in de speelgoedsector aankaarten en positieve voorbeelden in de kijker plaatsen.



24. Adviesvragen beantwoorden: min 10 vragen

Çavaria beantwoordt minimaal 10 adviesvragen van externen. Dit omhelst niet de adviesvragen van individuen: deze worden beantwoord door Lumi.

In 2018 hebben we zeer veel adviesvragen beantwoord. In het bijzonder rond asiel en migratie, sport, ouderenzorg, werkvloer, gevolgen nieuwe transwet enz... Deze adviesvragen kwamen van verschillende actoren: de overheid, privé organisaties, middenveld, onderzoekers, studenten ... We hebben dit jaar extra ingezet op het doorgeven van individuele vragen naar Lumi, en vragen tot vorming en begeleiding naar KliQ vzw. Dit heeft gezorgd dat antwoord en doorverwijzing meer op maat waren, wat zorgt voor een vaak meer duurzame begeleiding van deze externe actoren die met vragen zitten.

25. Begeleidingsvragen beantwoorden en correct doorverwijzen: min 10 vragen

KliQ beantwoordde meer dan 10 begeleidingsvragen van externe professionals of organisaties. Een gedetailleerd overzicht van begeleidingsvragen is er niet. Deze vragen gingen wel verder dan adviesvragen en daardoor vielen deze niet meer binnen de reguliere werking van çavaria met betrekking tot informeren, sensibiliseren en opiniëren. Wel werd er opgemerkt dat de meeste (specifieke) vragen gingen over het voeren van lokaal beleid, inclusie op de werkvloer en genderinclusieve communicatie/faciliteiten.

26. Informatievragen leerkrachten: 100 infovragen en 10 adviesgesprekken

Jaarlijks vragen heel wat studenten en leerkrachten bijkomende informatie over hoe ze LGBT inclusief kunnen werken binnen het onderwijs. Het laatste jaar zien we vooral een stijging in vragen van jongere studenten die een LGBT gerelateerde opdracht maken in het secundair onderwijs. Deze stijging valt deels te verklaren omdat scholen het thema breder behandelen. Soms zijn vragen te complex om via mail te beantwoorden en volgt er een adviesgesprek.

27. Verdere uitbouw KliQ als professionele organisatie: MVO, innovatie en diversiteit, vrijwilligersbeleid, impactmeting onderzoeken: 5 KliQ overleggen

KliQ werkte in 2018 verder aan een verdere professionalisering van de organisatie en dit op 3 domeinen:

- KliQ werkt aan een MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) - beleid met betrekking tot het werken met bedrijven;
- KliQ werkt aan een diversifiëring en innovering van het aanbod;
- KliQ evalueert en actualiseert het huidige vrijwilligersbeleid.

Het KliQ-overleg werd in 2018 omgevormd naar een Team Maatschappelijke Vorming. Dit team omhelst zowel de KliQ medewerkers als de medewerkers van de onderwijswerking van çavaria. Er waren overlegmomenten op 29/01, 26/02, 7/05, 21/08 en 8/11.

In 2018 werd er een MVO-beleid uitgewerkt voor KliQ vzw. Dit beleid zal verder uitgebreid en geïmplementeerd worden binnen de werking van çavaria. Verder uitleg vind je onder actie 152.

Het aanbod van KliQ werd in 2018 sterk gediversifieerd. Zo werd er in 2018 KliQ-academy gelanceerd. Dit is het online platform waar e-learning modules worden aangeboden. Dit kan op zichzelf staan of kan worden aangewend voor blended learning in combinatie met een vorming of begeleidingstraject.

De verschillende thema's werden uitgebreid met nieuwe vormen zoals LGBT's en gezondheid, diversiteitstrainingen voor politiezones, intersectionaliteit, genderinclusieve communicatie, SDG's en LGBT-inclusie en LGBT's en de asielpprocedure. Ook werd er in 2018 een simulatiespel gelanceerd gericht op recrutering.

In 2018 besliste KliQ om niet langer in de huidige vorm te werken met vrijwilligers. Het inzetten van vrijwilligers met specifieke kennis (vanuit hun privé en/of professioneel leven) en met een sterk verhaal (om inhoud aan op te hangen) blijft echter relevant om thema's aan te kaarten. Vanaf 1 januari 2019 gaan we meer vanuit dit criterium op deze manier vrijwilligers inzetten. Dit met als doel om de werking van KliQ kwaliteitsvol en efficiënt te houden.

In het kader van innovatie zijn er ook nieuwe presentatietechnieken gebruikt die interactie met het publiek verhogen. Naast powerpoint gebruiken we nu ook mentimeter.

(www.mentimeter.com)

In 2018 zijn we ook gestart met het onderzoeken van impactmeting en de toepassingsmogelijkheden voor KliQ vzw. In eerste instantie worden alle gegeven vormen heel beperkt geëvalueerd en peilen we voornamelijk naar relevantie. Daarnaast werd specifiek de opleiding voor politiezones dieper geëvalueerd. Hierbij bekeken we ook de leerresultaten door pre -en postbevragingen. Evaluatie en update van deze metingen moet nog gebeuren in 2019.

SD 2 - WELZIJN

28. Uitvoeren suïcidepreventieproject: uitvoeren project

Çavaria ontwikkelt in nauwe samenwerking met Lumi, het TIP en het VLESP (Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie) een website en webtools die ingrijpen op concrete risicofactoren op het ontwikkelen van suïcidegedachten en –pogingen bij holebi's en transgenderpersonen, en meer specifiek op copingsmechanismen, ervaringen met holebifoon en transfoon geweld en reactie van omgeving (met expliciete aandacht voor de rol van ouders). In 2018 werden hiervoor de websitestructuur en de eerste teksten opgesteld, in nauw overleg met collega's en de stuurgroep (bestaande uit TIP, Berdache, WJNH, Lumi, VIGL, EXPOO en VLESP - 2 bijeenkomsten). Daarnaast werd er een klankbordgroep opgericht van LGBT personen met psychische moeilijkheden, die ook hun input deden voor de websitestructuur en inhoud. Verder werden er 12 filmpjes opgenomen met getuigenissen van 14 LGBT personen en/of ouders. Ten slotte werden de voorbereidingen getroffen voor een evaluatie- en effectiviteitsstudie door het VLESP.

29. Call it Hate: sensibiliseringscampagne brede publiek en LGBT gemeenschap over impact van haatmisdrijven: uitvoering project

Het Europese Call It Hate project werd opgestart in het voorjaar van 2018. Dit project heeft tot doel om de ruimere samenleving te sensibiliseren over holebi- en transfobe haatmisdrijven. In het eerste jaar van dit project werd onderzoek gedaan naar attitudes over holebi- en transfobe haatmisdrijven. Er is een bevraging gebeurd bij 1000 Belgen, er werden 2 focusgroepen gehouden en er heeft een expertenmeeting plaatsgevonden. Het volledige onderzoeksrapport verschijnt in het najaar van 2019. Ook werden de eerste strategieën uitgewerkt voor de campagnes die in het tweede jaar worden uitgerold.

30. Speak Out: uitvoeren project

Het Europese Speak Out project heeft tot doel een groter bewustzijn te creëren bij slachtoffers van LGBT hate speech over hun rechten, vrijheden en beschermende mogelijkheden. Het project streeft het verzamelen van gegevens na, waaruit kennis en expertise zal worden gedestilleerd voor de ontwikkeling van een aantal tools. We ontwikkelen een toolkit voor rechtshandavings personeel, een handboek over herstelrecht en een bewustwordingswebsite. Speak Out werd goedgekeurd en is gestart in november 2018.

(31. Safe Havens (OV goedkeuring) NIET GOEDGEKEURD

Met dit project zetten we in op meer LGBT-sensitieve vertalers en tolken. Homoseksualiteit en transgenderisme zijn in vele gemeenschappen immers nog een taboe-onderwerp, en dat geldt ook voor de vertalers en tolken die uit dergelijke gemeenschappen komen. Daarnaast vergroten we de kennis in het opvangnetwerk over transgenders. Uit ons eigen onderzoek en ervaring blijkt immers dat begeleiders vaak op zoek moeten naar specifieke informatie en die vaak niet weten te vinden. Tot slot willen we inzetten op de instroom van LGBT vluchtelingen in het reguliere LGBT-verenigingsleven in Vlaanderen.)

32. Contacten met welzijns- en gezondheidssector: min. 5 contacten

Çavaria is lid van de Vlaamse Werkgroep Actieplan Suicidepreventie. In dit kader kunnen we de vergaderingen bijwonen en leggen we contacten met de betrokken partners. We streven naar het uitbouwen van samenwerkingsverbanden en uitwisseling van informatie en vormingen. Deze werkgroep komt onder leiding van het Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheid een 4-tal keer samen. In september 2018 hadden we overleg met deze groep. Daarnaast houden we contact met CAW's, CGG's, de regenbooghuizen, morele consultants bij de Huizen van de Mens, ... en bouwen we samenwerkingsverbanden uit. Binnen het project Suicidepreventie werd er nauw samengewerkt met vormingsmedewerkers suicidepreventie uit CGG's, met Tele Onthaal, Similis vzw, Te Gek,...

33. Onthaaltraining in minstens 2 regio's: organisatie training in 2 regio's

Antwerpen: op zaterdag 2 juni werd een basistraining rond onthaal georganiseerd voor de Antwerpse verenigingen en de vrijwilligers van de onthaalwerking van het Roze Huis. Deze dag werd begeleid door Karen Terlinck. De dag werd positief onthaald door de deelnemers en in 2019 zou een vervolgtraining georganiseerd worden.

Oostende: op zaterdag 8 september organiseerden çavaria en REBUS, het West-Vlaamse regenbooghuis, samen een basistraining rond onthaal en gesprekstechnieken voor de vrijwilligers van de lokale verenigingen en REBUS zelf. Deze werd eveneens begeleid door Karen Terlinck.

Limburg: op zaterdag 20 oktober vond er een basistraining rond onthaal plaats in Hasselt, georganiseerd voor de Limburgse verenigingen en de vrijwilligers van de werkgroep onthaal en welzijn van Regenbooghuis Limburg. Karen Terlinck gaf deze vorming. Op deze manier werden de kennis en vaardigheden van de Limburgse vrijwilligers bijgeschaafd en garanderen we een kwalitatief onthaal.

34. Pilootproject onthaal Casa Rosa: samenwerking huis en Holebifoon: 1 bevraging, 1 training

Lumi startte een pilootproject met Casa Rosa om een samenwerking in te richten met de regenbooghuizen rond onthaal. Door op een gelijkaardige manier te werken (intensievere opleiding van vrijwilligers, verhogen van kwaliteit door feedback en opvolging, delen van sociale kaart en informatie, ...) kunnen we beter en gericht doorverwijzen naar elkaar. Hiernaast bracht Lumi het onthaalaanbod van de aangesloten verenigingen in Oost-Vlaanderen in kaart. Vanuit de verenigingen kwam geen vraag voor verdere onthaaltraining.

Lumi en Casa Rosa bekeken samen hoe er beter samengewerkt en uitgewisseld kan worden. Een aantal concrete punten:

- Infodeling: de onthaalverantwoordelijke van Casa Rosa kreeg toegang tot de interne info van Lumi
- Opleiding: Er was een open aanbod om deel te nemen aan onze opleiding (voor de onthaalverantwoordelijke of een kernvrijwilliger, met als bedoeling op deze manier de

kennis in het onthaalteam van Casa Rosa verder door te geven), maar daar werd nog geen gebruik van gemaakt.

- Bijkomende vorming: Er werd afgesproken dat de onthaalverantwoordelijke zou worden uitgenodigd voor relevante vormingen die Lumi organiseert voor haar vrijwilligersteam.

35. Onderzoeken pistes doorstroming Ventana-principes naar beweging : 1 aanbevelingsrapport

Alle bewegingsmedewerkers volgden het Train the Trainer-traject van Ventana. Dit wilden we verder verspreiden binnen de beweging. Daartoe ondernamen we al enkele concrete acties:

- Vormingen verbindende communicatie
- Vormingen Infighting aan vrijwilligers en personeelsleden
- Vorming Deep Democracy aan de personeelsleden van çavaria
- Een 'Ventana-insteek' bij het begeleiden van verenigingen
- ...

Naast deze concrete acties willen we ook inzetten op een meer globale, structureel ingebouwde aanpak, waarvan bovenstaande acties de basis vormen.

Hierbij formuleerden we enkele aanbevelingen:

- Infighting tegengaan door:
 - Expertiseopbouw hierover
 - Verbinding binnen de beweging vergroten
- Aandacht voor zowel groep als individu
- Omgaan met de druk die ontstaat door de toenemende polarisering
- Rekening houdend met de verschillende noden en kansen binnen de 5 regio's.

Dit vertaalt zich concreet in:

- Het tegengaan van Infighting door het blijvend inzetten op verbinding, en dit via een structurele, meer langdurige aanpak, want op die manier kan er het sterkst aan verbinding gewerkt worden.
- Daarom beslisten we om de steunmaatregel Pride Festival in een nieuw jasje te gieten, en per regio (en op maat van de regio) acties te ondernemen die de verbinding binnen die regio stimuleren. Dit kan zowel tussen de verenigingen, tussen deeldoelgroepen, of tussen de verenigingen en een externe groep zijn.
- Ook beslisten we om vanaf 2019 personeelstijd (10%) vrij te maken om de expertise over Infighting te vergroten, en die te vertalen naar de totaalorganisatie.
- Het blijvend inzetten op verbindende communicatie.
- Het toepassen van Deep Democracy, in de eerste plaats binnen het team van çavaria.
- Onze expertise vergroten over polarisering, om ons er op een verbindende manier toe te kunnen verhouden.

36. Kennisnetwerk uitbreiden: min. 20 contacten

Lumi werkt verder aan een kennisnetwerk. Niet alleen breidt het zijn bestaande netwerk van halebivriendelijke therapeuten, advocaten en notarissen uit, maar wil het voor een vlottere en betere doorverwijzing ook contactpersonen in verschillende instanties en organisaties (JAC's en

CAW's,) en relevante privépersonen. In 2018 werd nagedacht over de registratie en ontsluiting van de relevante contactpersonen intern op 18/10.

37. Kwaliteitsverhoging hulpverlenerslijst: min 10 gevormde hulpverleners

Lumi stelt op haar website een lijst met hulpverleners beschikbaar voor haar oproepers die bv. nood hebben aan psychologische ondersteuning. Lumi is daarbij steeds op zoek naar mensen die niet enkel vanuit een open blik met hun cliënten omgaan, maar zich ook willen engageren om eventuele blinde vlekken in hun kennis over en openheid naar seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, romantische relaties, enz... weg te werken. Ook in 2018 moedigde Lumi de hulpverleners op haar lijst aan om actief hun blinde vlekken op te sporen en te verkleinen. Minstens 8 hulpverleners van onze lijst kozen ervoor om dat te doen via het volgen van een vorming van KliQ vzw.

38. Toegankelijker maken van de info op de Lumi website voor extra kwetsbare personen:

FAQ's met betrekking tot asiel en migratie worden aangeboden in het Frans en Engels

Voor de site www.Lumi.be (toen nog www.holebifoon.be) werd in 2017 een Anysurferlabel verkregen dat geldig is tot en met 2019. In 2018 zette Lumi verder in op het toegankelijker maken van de informatie op de website, en in het bijzonder op de informatie omtrent asiel en migratie. In het kader daarvan verscheen er een Franse en Engelse versie van 4 FAQ's in verband met asiel. Er werden ook 5 FAQ's in verband met huwelijk of wettelijk samenwonen met een buitenlandse partner vertaald van het Nederlands naar het Engels.

Werden vertaald:

- [Hoe werkt de asielpcedure in België?](#)
- [Welke organisaties begeleiden holebi of transgender asielzoekers?](#)
- [Waar kan ik terecht met juridische vragen over mijn asielaanvraag?](#)
- [Ik ken iemand die zich als holebi of transgender onveilig voelt in hun land. Kan ik helpen?](#)
- [Kan ik trouwen met een buitenlandse partner van hetzelfde geslacht in België?](#)
- [Wat moet ik doen om met mijn buitenlandse partner te kunnen trouwen in België?](#)
- [Wordt mijn buitenlandse partner Belg door het huwelijk?](#)
- [Kan ik in België wettelijk samenwonen met mijn buitenlandse partner van hetzelfde geslacht?](#)
- [Kan je als niet-Belgisch koppel van hetzelfde geslacht trouwen in België?](#)

39. Informatie uitwisselen met politie, CAW's en justitiehuizen m.b.t. de meldingen van de UNI-Form app: min. 2 overlegmomenten

Uni-form is het allereerste online platform dat LGBTI-NGO's en politiediensten in EU-landen verbindt om samen te werken aan het rapporteren en aanpakken van LGBTI-haatcriminaliteit en online haatspraak. Deze app werd in 2017 ontwikkeld door Çavaria met Europese middelen en is reeds actief in 9 Europese landen. In 2018 ontving Lumi de meldingen vanuit Vlaanderen, informeerde de slachtoffers en ving hen op via mail. Indien nodig en gewenst stuurde Lumi de meldingen naar de bevoegde diensten. Via de app worden gemiddeld 1 à 2 meldingen per maand verzonden. De meldingen die binnenkomen via de UNI-Form app worden opgevolgd en

indien er bepaalde trends in bepaalde politiezones zijn, worden deze gemeld aan de betrokken referentieambtenaren. Zo werd in april tijdens het vijfhoeksoverleg met de politie van Gent, stad Gent en andere betrokkenen een stand van zaken gegeven. In november was er een gelijkaardig overleg met de lokale politie van Brugge en de stad Brugge.

40. Nieuwe info verstrekken via de website www.lumi.be: minstens 2 nieuwe FAQ's

In 2017 ontwikkelde Lumi (toen nog Holebifoon) een nieuwe informatieve website om bepaalde infovragen via de website op te kunnen vangen. Enerzijds kan hierdoor op een laagdrempelige manier een groter aantal mensen geïnformeerd worden over specifieke, veel voorkomende infovragen. Anderzijds kunnen hierdoor de chat/telefoon/mail diensten van Lumi meer ingezet worden voor hulpvragen. Lumi zette in 2018 verder in op het uitbouwen van de informatie op de website. 87 FAQ's werden aangepast of nieuw aangemaakt. Daarnaast verscheen er een Franse en Engelse versie van 4 Nederlandstalige FAQ's in verband met asiel. Er werden ook 5 FAQ's in verband met huwelijk of wettelijk samenwonen met een buitenlandse partner vertaald van het Nederlands naar het Engels.

41. Up-to-date houden van de info op de website www.lumi.be: minstens 2 aangepaste FAQ's

Lumi zet permanent in op het up-to-date houden van de bestaande FAQ's op de website. In 2018 werden 87 Nederlandstalige FAQ's nieuw aangemaakt of aangepast.

42. GKV informeren over de wijze waarop het publiek de website(s) raadpleegt: 1 rapport

Op het einde van 2018 bezorgden we Gelijke Kansen Vlaanderen een Google Analyticsrapport met een analyse van het aantal gebruikers.

Het aantal unieke paginaweergaves van onze website klom van 19.701 in 2016 naar 37.394 in 2017. Afgelopen jaar, 2018, was dat 69.590. 22.999 van die unieke paginaweergaves gebeurden via mobiel gebruik, 3.643 verliepen via tablet. Op 30 oktober, de dag van onze naamswijziging naar Lumi, piekte het bezoek met 1.565 unieke paginaweergaves.

In de top 10 van meeste bezochte pagina's van 2018 staan vooral informatievragen, met name:

- Is er een verschil tussen een melding, klacht en aangifte? (3.794 unieke weergaven)
- Wat moet ik doen om met mijn buitenlandse partner te kunnen trouwen in België (2.447 unieke weergaven)
- Wat is cisgender? (2.330 unieke weergaven)
- Wat is het verschil tussen therapeut, psycholoog, psychotherapeut ...? (1.975 unieke weergaven)
- Kan ik een kindje krijgen via een draagmoeder? (1.439 unieke weergaven)
- Welke soorten geweld bestaan er? (1.254 unieke weergaven)

43. Updaten van de bestaande samenwerkingsovereenkomsten tussen Holebifoon en UNIA, IGVM en Sensoa: 3 geüpdatete samenwerkingsovereenkomsten

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. Ook met Sensoa bestaat er een samenwerkingsovereenkomst. In 2018 waren er gesprekken met UNIA, IGVM en Sensoa rond de samenwerking, en strategisch overleg. De samenwerkingsovereenkomst met IGVM werd bijgewerkt. De samenwerkingsovereenkomst met UNIA werd uitgebreid besproken in 2018, en gefinaliseerd in januari 2019.

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

Lumi is aangesloten bij OHIL (Overleg Hulp & Informatielijnen) en OHUP (Online Hulp Uitwisselings Platform). Lumi is actief in deze overlegorganen. In 2018 woonde een coördinator van Lumi de 3 overlegmomenten van OHIL (27 februari, 3 mei en 18 september) en drie overlegmomenten (23 januari, 4 oktober, 11 december) van OHUP bij.

45. Expertise uitwisseling met buitenlandse LGBTQ+ hulp- en infolijnen: contact met min 3 hulplijnen

Lumi probeerde in 2018 een uitwisselingsplatform op te starten met buitenlandse LGBT-hulplijnen in Europa, tijdens de Ilga Europe conferentie en de Transgender Europa conferentie die plaatsvonden in 2018. Lumi contacteerde o.a. de Ungdomstelefonen (Denemarken), 11528 (Griekenland), Lmbtkzpont (Hongarije), Gayswitchboard (Ierland), Maltagayrights, Mann-o-meter (Duitsland), Switchboard.lgbt (Engeland), lgbthealth.org.uk (Schotland), Gayhelpline (Italië), Cogam (Spanje), Ungdomstelefonen (Noorwegen), Dih (Slovenië), Telsquels (België), gbt.dk (Denemarken), Sinuiksi (Finland), Ilga-portugal, RFSL (Zweden) en COC Nederland. Van de gecontacteerde organisaties waren Schotland, Nederland en Zweden geïnteresseerd maar zelf niet aanwezig op de conferenties. Italië was vaag. Nederland dacht dat het beter was om een moment te kiezen dat specifiek rond hulpverlening ging en overweegt om er zo een te organiseren.

46. Afstemming met relevante actoren (TIP en Vlaamse Genderkamer): min 2 contacten

Lumi beoogt een nauwe communicatie met het Transgender Infopunt (TIP) en de Vlaamse Genderkamer. Om een goede samenwerking te bekomen en behouden wordt er waar nodig en wenselijk afgestemd. Op 26 juni nam een medewerker van het TIP deel aan een workshop die deel uitmaakte van het proces van onze naamsverandering. Op 11 september ging een werkoverleg tussen Lumi en het Transgender Infopunt door. Op 9 oktober was een medewerker van het Transgender Infopunt te gast op een intervisie van het vrijwilligersteam van Lumi om over het partnerproject meer duiding te komen geven.

47. Bekendmakingscampagne Lumi en uitbreiding doelgroep: 1 campagne

In 2018 deed de Holebifoon een grote bekendmakingscampagne. Deze werd meteen ook
worden om de feitelijke
uitbreiding van de
doelgroep te benadrukken.
De Holebifoon is er voor
iedereen die vragen heeft
over holebisexualiteit en
gender, maar in de praktijk



krijgt de Holebifoon ook heel wat vragen van mensen die twijfelen, niet alleen op vlak van seksuele oriëntatie, maar ook op vlak van genderidentiteit, asexualiteit, polyamorie, intersekse enz. De vlag dekt de lading niet meer. Met de bekendmaking wil de Holebifoon dus beklemtonen dat we er ook zijn voor iedereen die effect ondervindt op hun gelijke kansen en algemeen welzijn door heersende normen op vlak van seksualiteit, gender, romantische relaties enz. Die aanpassing heeft een impact op onze communicatie (campagne, promotiemateriaal, beeldvorming, website,...). In 2018 resulteerde dit in een doordachte promotiecampagne die helderheid schept en ons publiek uitbreidt zonder de oorspronkelijke doelgroep te verliezen.

EXTRA: campagne ik luister

In 2018 werd met de steun van Fonds Hope for Girls een social media campagne opgezet gericht op jonge meisjes. Uit onderzoek en rapporten bleek immers dat dit een extra kwetsbare doelgroep is die te weinig bereikt wordt.

48. Opvolging discriminatiemeldingen UNI-Form app: 1 analyse rapport

In 2018 beantwoorde Lumi ook de meldingen van de UNI-Form app en website. UNI-Form is het allereerste online platform dat LGBT-NGO's en politiediensten in EU-landen verbindt om samen te werken aan het rapporteren en aanpakken van LGBT-haatcriminaliteit en online haatspraak. Deze app werd in 2017 ontwikkeld door Çavaria met Europese middelen en is reeds actief in 9 Europese landen. In 2018 ontving Lumi de meldingen uit Vlaanderen, informeerde de slachtoffers en ving hen op per mail. Indien nodig en gewenst werden de meldingen doorgestuurd naar de bevoegde diensten. Een verzameling van discriminatiemeldingen die bij Lumi binnenkwamen werd op 12 maart, 4 juni en 12 oktober naar Unia gestuurd.

49. Lumi registreert de info-vragen die binnen komen via chat/telefoon/mail: 1 analyse rapport

Ondanks dat er blijvend wordt geïnvesteerd in een laagdrempelige informatieve website blijven er nieuwe infovragen binnen komen via chat/telefoon/mail. Ook is het vaak niet mogelijk om info- en hulpvragen van elkaar los te koppelen. Vrijwilligers bij de Holebifoon worden bovendien aangeleerd bij elke infovraag alert te zijn voor een mogelijke opvangvraag. Door doorvragen kan een gesprek met intentie van pure infovraag ook een opvanggesprek worden. Ook in 2018 zullen deze infovragen worden beantwoord, geregistreerd en geanalyseerd in een rapport tegen maart 2019.



50. Lumi registreert de hulp-vragen die binnen komen via chat/telefoon/mail: 1 analyse rapport

Hulpvragen blijven binnen komen via chat/telefoon/mail. Ook in 2018 zullen vrijwilligers van de Holebifoon klaar staan om deze gesprekken te voeren en via deze weg oproepers anoniem een luisterend oor, begrip, en – indien gewenst en gepast – een correcte doorverwijzing te bieden. Deze hulpvragen zullen opnieuw worden geregistreerd en geanalyseerd in een rapport tegen maart 2019.

51. Opleiding voor de nieuwe Lumivrijwilligers: 1 opleiding over chat en telefoon

Lumi zette in 2018 verder in op een kwaliteitsvolle uitbouw van de werking. Nieuwe kandidaat-vrijwilligers werden daarom ook afgelopen jaar na een eerste kennismaking, oefening en intakegesprek – indien positief geëvalueerd – geselecteerd voor een groepsopleiding. In 2018 gingen opnieuw twee groepsopleidingen door (in plaats van één), een in Gent en een in Antwerpen. Tijdens die opleidingen leerden de deelnemers de nodige gesprekstechnieken toepassen. Ze kregen ook inhoudelijke vorming over prominente thema's (bv. gender- en seksuele diversiteit, discriminatie, seksuele gezondheid, zelfdoding). Na de groepsopleidingen volgde zoals steeds een periode waarbij ze bijgestaan door een ervaren vrijwilliger hun eerste permanenties uitvoeren. Op die manier wordt de kwalitatieve informatieverstrekking en opvang gegarandeerd, ook door nieuwe vrijwilligers.

52. Mailopleiding voor de nieuwe Lumivrijwilligers: 3 opleidingsmomenten

Lumi (toen nog Holebifoon) zette de afgelopen jaren de eerste stappen om een aparte mailopleiding op te starten en uit te bouwen. Het doel daarvan was om mail frequenter en efficiënter te beantwoorden. Een bijkomend voordeel is dat vrijwilligers die enkel interesse hebben in mail of door beperkte beschikbare tijd geen reguliere permanenties kunnen invullen, toch de kans krijgen om bij te dragen. Na het nodige aftasten in 2016 en 2017, kreeg de mailopleiding in 2018 vaste vorm. Dankzij de ontwikkeling van vaste opleidingsdocumenten krijgen nieuwe kandidaten bij aanvang van de opleiding een helder zicht op het af te leggen traject en de inhoud van de opleiding. Bijkomend is het nu ook mogelijk om kandidaten op eender welk moment te laten starten aan het traject (na een positief intakegesprek), dat volledig op afstand gebeurt. De opleidingsmomenten werden in 2018 digitaal georganiseerd, niet langer als fysieke samenkomsten. We tellen het mailverkeer (documentatie, verduidelijking, opdrachten en persoonlijke feedback) rond 1 mailopdracht als 1 opleidingsmoment. Elk volledig doorlopen mailtraject omvat minimaal 6 opdrachten. De vooropgestelde drie opleidingsmomenten werden ruimschoots gehaald.

53. Intervisies voor de bestaande Holebifoon vrijwilligers: 10 intervisies

Lumi zette in 2018 verder in op een kwaliteitsvolle uitbouw van de werking. Door maandelijkse intervisies blijven ook ervaren vrijwilligers alert over de correcte aanpak van gesprekken bij de Holebifoon. Hun kennis en gespreksvaardigheden worden via deze weg permanent bijgeschaafd. In 2018 gingen 10 intervisies door. Op vraag van het telefoonteam werd een intervisie ingericht die zich exclusief richtte op de telefoonvrijwilligers. Op die manier kon dieper worden ingegaan op de specifieke noden en vragen verbonden aan hun gesprekskanaal.

54.Vormingen voor de bestaande Lumivrijwilligers: 2 vormingen

Lumi biedt haar vrijwilligers vorming aan over specifieke thema's. Eventuele lacunes of gebreken in hun kennis of gespreksvaardigheden worden via deze weg gericht weggewerkt. In oktober kreeg het vrijwilligersteam een vorming i.v.m. partners van trans* personen van een medewerker van het Transgender Infopunt. In december kwam een onderwijsmedewerker van cavia spreken over het welzijn van LGBT scholieren in Vlaanderen. Doorheen het jaar werd meermaals tijd vrijgemaakt om toelichting te geven over de nieuwe wetgeving i.v.m. de officiële wijziging van voornaam en M/V bij trans* personen.

55.Feedback aan Lumivrijwilligers: 1 feedback verslag

Lumi geeft naast opleidingen en intervisie ook gerichte, inhoudelijke feedback aan de vrijwilligers ter verbetering van de dienstverlening. De coördinatoren van Lumi leveren hiermee een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en detecteren mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers. Ook in 2018 werd doorheen het jaar permanent feedback gegeven op de gesprekken die per mail of chat gevoerd werden.

56.Evaluatie en coaching Lumivrijwilligers: 1 evaluatiegesprek per vrijwilliger

Opvolging en coaching van vrijwilligers gebeurt permanent via de regelmatige intervisies en online contact met de vrijwilligersgroep. Minimaal eenmaal per jaar heeft elke vrijwilliger ook een persoonlijk evaluatie- en coachingsgesprek met een coördinator. Ook in 2018 werd op deze manier met elke vrijwilliger ingegaan op persoonlijke werkpunten en motivatie, en samen nagedacht over gepaste manieren om daarmee aan de slag te gaan.

57.Lumi als meldpunt voor discriminatie: 1 analyse rapport

Lumi is naast een opvang- en infolijn tevens een discriminatiemeldpunt. Er werd in het verleden een samenwerking opgestart met UNIA, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Genderkamer om meldingen van discriminatie rechtstreeks door te sturen naar de desbetreffende instanties. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers. Ook in 2018 bleef Lumi deze rol opnemen.

58.Campagne Take Care: min. 5 initiatieven

Welzijn is en blijft een belangrijk aandachtspunt binnen het LGBT-beleid. We denken hierbij aan de hoge suïcidedgedachten-cijfers, de specifieke welzijnsproblemen bij transgenders, het hoge aantal HIV-besmettingen, specifieke gezondheidsissues bij lesbische meisjes, ... We namen dan ook in 2018 opnieuw zelf initiatief: we organiseerden in het najaar een campagne om onze verenigingen actie te laten ondernemen met betrekking tot welzijn en brengen welzijn onder de aandacht op internationale 'days to remember'.

Om de drempel te verlagen hervormden we in 2018 het steunreglement van Take Care, naar analogie van het herwerkte steunreglement voor onze PrideFestival campagne, naar een online checklist/vragenlijst. Op die manier lieten we initiatiefnemers stilstaan bij promotie, samenwerking, de beoogde impact enzovoort. We kregen in totaal 10 aanvragen binnen; we gaven elke initiatiefnemer feedback en besteedden de steunbudgetten zo optimaal mogelijk.

59. Welzijn onder aandacht tijdens Internationale days to remember: min. 3 (media-)acties

Op verschillende themadagen belichtten we onze eigen werking, verspreidden we informatie en sensibiliseerden we het grote publiek om zo het welzijn van verschillende groepen te ondersteunen en vergroten. Dat deden we onder meer op 'werelddag van verzet tegen armoede' (17/10), 'Coming-outdag' (11/10), 'werelddag van de suïcidepreventie' (10/09), 'IDAHOT' (17/05), 'trans day of visibility' (31/03) en 'internationale vrouwendag' (08/03). Op social media besteedden we naast deze dagen ook aandacht aan 'internationale dag voor mensen met een beperking' (03/12), 'wereldsaidsdag' (01/12), 'intersex solidarity day' (08/11), 'intersex awareness day' (26/10) en 'wereldvluchtelingendag' (20/06).

SD 3 - DIVERSITEIT

60. Dialoog met religieuze gemeenschappen via brugfiguren: min. 3 gesprekken

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

Drie gesprekken met religieuze brugfiguren vonden hun weerslag in ZIZO magazine en ZIZO online:

- een gesprek van Yves Aerts met Jaouad Alloul over zijn monoloog "Zeemeermin"
- ZiZo nr. 143: Getuigenis Lucy Mujaya, genoteerd door door Stijn Depoorter en Misha Verdonk p. 80-83
- Contact opgenomen met vrijwilliger David Schoenmaekers: Heeft een artikel voor ZiZo-online geschreven over de misviering op Pride als bruggenbouwend event. Het artikel werd opgepikt door de interdiocesane persdienst (Pers- & Informatiedienst Bisschoppenconferentie (IPID) van 18/10/2018) en heeft zo een breder publiek kunnen bereiken. <https://zizo-online.be/article/13321>

61. Engagements verzamelen en ontsluiten via website en eventueel ZiZo: min 5 nieuwe of hernieuwde engagements

In 2027 bestaat çavaria 50 jaar. Op de toekomstconferentie 'Towards a Bright LGBTI+ Future' (17/05/2017) in Bozar in Brussel riepen çavaria en de ondertekenaars iedereen op om zich te engageren om samen ons utopia te realiseren tegen deze 50e verjaardag. Ook in 2018 bouwen we verder aan deze lijst van engagement nemers.

In 2018 werd er sterk ingezet in het aanhalen van engagements van werkgevers in het kader van het werkvloerproject. Zo zijn er 13 bedrijven die momenteel het charter van KliQ hebben

ondertekend. Ook werd de mogelijkheid van het uitspreken van een engagement opgenomen in het MVO beleid dat in 2019 verder zal worden uitgerold.

62. Samenwerking met Ella en Sensoa in de begeleiding van scholen: uitvoeren project
Çavaria, Ella VZW en Sensoa bieden trajecten aan binnen Mechelse scholen over gender, seksualiteit en culturele diversiteit op vraag van de Stad Mechelen. De organisaties bundelen de krachten om scholen te begeleiden om beter te kunnen inspelen op de aanwezige superdiversiteit. Tijdens het tweede semester van het schooljaar 2017-2018 vonden de intakes plaats. Zes secundaire scholen tekenden in voor een traject op maat. Dit traject wordt uitgerold in het schooljaar 2018-2019. In het eerste trimester van het schooljaar 2019-2020 wordt het duurzaam verankerd in de reguliere werking van de school.

63. Samenwerking met minderheidsorganisaties naar aanloop van verkiezingen 2019: min. 3 overleggen
In 2019 vinden de Vlaamse, Federale en Europese verkiezingen plaats. In 2018 bereidden we dit voor en zochten we samenwerking met andere minderheidsorganisaties en belangenbehartigers.

Naar aanleiding van de federale verkiezingen van 2019 ontwikkelde çavaria samen met Sensoa en de Nederlandstalige Vrouwenraad 'De stemwijzer'. Hiervoor kwamen de 3 organisaties 4 maal samen in 2018 en werd verder overlegd op een online platform.

Die publieke stemwijzer zal stellingen of uitspraken bevatten over vrouwenrechten, gelijkheid tussen mannen en vrouwen, seksuele gezondheid en holebi- en transgenderthema's. Nadat de verschillende Vlaamse politieke partijen deze hebben beantwoord, zal de kiezer via 'De stemwijzer' kunnen aftoetsen welke van hen het best past bij zijn/haar/hun mening over de aangehaalde thema's. 'De stemwijzer' zal in maart 2019 gelanceerd worden.

Daarnaast zette çavaria ook een samenwerkingsverband op met 6 andere gelijkekansenorganisaties rond de regionale en federale verkiezingen, namelijk het Netwerk tegen Armoede, de Nederlandstalige Vrouwenraad, Furia, Ella vzw, Grip vzw en het Minderhedenforum. Samen willen zij, elk vanuit hun eigen achtergrond, een stand van zaken opmaken van het beleid van regering Michel I en bewustwording creëren bij het ruimere publiek over het effect van dit beleid op hun achterban. Daartoe zal onder andere een opiniestuk worden uitgebracht en zal een debat georganiseerd worden tussen de verschillende Vlaamse politieke partijen en activisten die zich inzetten voor de gelijkekansengroepen in kwestie. In dit kader werden in 2018 2 bijeenkomsten georganiseerd. Heel wat overleg gebeurde tussentijds via email.

64. Ondersteuningsreglement en diversity checklist events: ondersteuningsreglement en checklist
De checklist waaraan een vereniging kan toetsen of hun vereniging/evenement toegankelijk en laagdrempelig is, werd geëvalueerd en geüpdatet. Naast de checklist werden er allerlei bruikbare tips voor vrijwilligers geformuleerd. Dit wordt nog samen met de checklist op de portaalpagina voor onze vrijwilligers geplaatst zodat deze informatie steeds ter beschikking is.

65. Uitvoeren en evalueren draaiboek armoede en sociale uitsluiting: 1 evaluatierapport

Het draaiboek werd in het voorjaar voorgelegd aan diverse verenigingen en ervaringsdeskundigen, met de bedoeling deelnemers uit elke provincie te vinden. De deelnemers hebben het draaiboek grondig nagelezen en geëvalueerd op bruikbaarheid en begrijpbare taal. Er werden feedbackgesprekken georganiseerd, waar dieper ingegaan kon worden op de bemerkingen van betreffende verenigingen. Deze feedback werd gebundeld en teruggekoppeld naar de werkgroep, die op basis van deze feedback vervolgacties opstelde en het draaiboek aanpaste. Deze aangepaste versie werd gefinaliseerd en wordt begin 2019 verspreid naar de huizen en onze aangesloten lidverenigingen. Hierbij aansluitend worden workshops aangeboden ter ondersteuning.

66. Modulaire informatie toegankelijkheid verenigingen: min. 2 modules online

Op deze doelstelling is er vertraging door omstandigheden. Er zijn 2 modules in de maak, nl. een eerste i.v.m. toegankelijkheid en diversiteit in het algemeen (de diversity checklist, zie boven/verder), en een tweede i.v.m. armoede en sociale uitsluiting. Deze eerste wordt in 2019 afgewerkt en online gezet, en het draaiboek armoede en sociale uitsluiting wordt tegen de AV van 2019 afgewerkt en zowel in de vorm van een draaiboek als als workshop verspreid binnen de beweging. Dit zowel als module op de portaalsite, maar ook via andere kanalen. Daarnaast is er op de portaalsite ook informatie te vinden over toegankelijkheid voor mensen met een beperking: <https://cavaria.be/toegankelijkheid-tips>.

67. Samenwerking en netwerken met minderheidsorganisaties: min. 5 contacten

Çavaria onderhoudt contacten met tal van minderheidsorganisaties. Çavaria is reeds lid van Vluchtelingenwerk Vlaanderen, de Nederlandstalige Vrouwenraad, 11.11.11, ILGA-Europe en Transgender-Europe. Çavaria vindt het belangrijk om de banden nog sterker aan te halen en aansluiting te zoeken bij andere minderheidsgroepen en emancipatiebewegingen. In 2018 werken we specifiek samen in het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen met bijvoorbeeld het Minderhedenforum. Çavaria blijft verder actief zoeken naar samenwerkingsmogelijkheden en netwerkmogelijkheden met nieuwe minderheidsorganisaties.

Zoals aangehaald bij doelstelling 63, werd in het kader van de regionale en federale verkiezingen een samenwerking opgestart met het Minderhedenforum, Grip vzw, Ella vzw, Furia, de Nederlandstalige Vrouwenraad en het Netwerk tegen Armoede. Çavaria was ook aanwezig op de nieuwjaarsevents van GRIP en van Minderhedenforum.

In het kader van verkiezingen 2019 vond een nauwe samenwerking met de Nederlandstalige vrouwenraad en Sensoa vzw plaats. De samen geconcipeerde stemwijzer moet zowel politici als kiezers sensibiliseren voor de thema's gendergelijkheid, seksuele gezondheid en diversiteit.

Wat de internationale werking van çavaria betreft, werden de banden met 11.11.11 versterkt. Zo trad 11.11.11 op als facilitator voor de projectoproep LGBT van de Belgische ontwikkelingssamenwerking en werkten beide organisaties ook een concreet projectvoorstel uit. Daarnaast gaf çavaria 11.11.11 advies bij het opnemen van LGBT thema's in hun noord- en zuidwerking en werd SOGIE (Seksuele Oriëntatie en Genderidentiteit - en Expressie) als

oorzaak voor migratie opgenomen als 1 van de thema's binnen de campagne 'Allemaal mensen' van 2018 over migratie.

Met FOS, de internationale solidariteitsorganisatie van de Vlaamse socialistische beweging, werd overleg gehouden over mogelijkheden tot samenwerking en een projectvoorstel ingediend over Vlaamse internationale bedrijven en de LGBT inclusieve SDGs. Dit project, waarin Zuid-Afrika als good practice wordt aangehaald, werd goedgekeurd door het departement Internationaal Vlaanderen en ging van start op 1 januari 2019.

Ook met verschillende andere internationale solidariteitsorganisaties, zoals Advocaten zonder Grenzen en Oxfam België, werden mogelijkheden tot samenwerking bekeken. Daarnaast wordt het contact met dergelijke organisaties onderhouden via de netwerken waartoe Çavaria in het kader van haar internationale werking is toegetreden, zoals 11.11.11 en het Because Health netwerk.

68.Aansluiting en samenwerking Vluchtelingenwerk Vlaanderen: min. 3 contacten

Çavaria werkt geregeld samen met Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Zo volgen we de Algemene Vergadering op, zijn we betrokken bij relevante beleidsplatformen en initiëren we zelf contacten n.a.v. beleidsmatige en sociale veranderingen die een invloed hebben op LGBT vluchtelingen. Daarnaast ondersteunen we elkaars campagnes. In 2018 werd dit louter via mail opgevolgd.

69.Aansluiting Nederlandstalige Vrouwenraad: min. 3 contacten

Çavaria volgt als lid van de Nederlandstalige Vrouwenraad de algemene vergadering en de Raad Van Bestuur op. In 2017 vonden we gemeenschappelijke standpunten mbt de transwet en openbare toiletten. In 2018 werkten we samen aan de voorbereiding voor de verkiezingen van 2019 en ondersteunden we de standpunten voor de lokale verkiezingen (zie punt 63, hierboven).

70.Aansluiting 11.11.11: min. 3 contacten

Çavaria werkt geregeld samen met 11.11.11. Zo volgen we de Algemene Vergadering op, zijn we betrokken bij relevante beleidsplatformen en initiëren we zelf contacten. Çavaria bouwde contacten op met meer dan 10 medewerkers binnen 11.11.11 en dit zowel binnen hun afdeling campagne en communicatie, fundraising als politiek. We waren ook aanwezig op het nieuwjaarsevent van 11.11.11

71.Lid van Cel Diversiteit VRT: min. 3 contacten

Çavaria is lid van de cel diversiteit van de VRT, waarin ook andere minderheidsgroepen en vrouwen vertegenwoordigd zijn. In deze cel worden resultaten van onderzoek (vb. diversiteitsbarometer, monitor diversiteit, ...), actieplannen en de VRT-diversiteitsawards besproken. In 2018 waren er samenkomsten op 27 februari, 8 maart en 6 december.

72.Uitvoeren organisatiebeleid superdiversiteit: min 2 acties

We pasten het organisatiebeleid verder aan. In 2018 deden we 2 concrete acties m.b.t. personeelsbeleid, vrijwilligersbeleid of andere domeinen binnen het organisatiebeleid. Concreet

werden in 2018 de vacatures herwerkt, met aandacht voor diversiteit en werden deze op verschillende sites van minderheidsorganisaties bekend gemaakt (oa. KifKif en Minderhedenforum). Verder werd een eerste ontwerp gemaakt van een nota 'divers medewerkersbeleid'. Dit wordt in 2019 verder afgewerkt en uitgevoerd.

73. Partner in organisatie L-Day: netwerkdag L-Day

Çavaria was in 2018 als externe partner betrokken in de organisatie van een netwerkdag voor vrouwen die van vrouwen houden. Er werd een samenwerkingsovereenkomst afgesloten om het initiatief financieel, inhoudelijk en communicatief te ondersteunen. Çavaria wil hiermee de doelgroep helpen versterken, en in dialoog treden met de doelgroep om noden of problemen te detecteren en signaleren.

74. Organisatie T-Day: netwerkdag T-Day

Çavaria organiseerde op 11/11/2018 de T-day, een netwerkdag voor trans*personen en hun omgeving. We zetten in op ontmoeting, informeren en ondersteuning voor onze doelgroep om hen zo te empoweren. Ook treden we in dialoog met onze doelgroep over hun noden en wat çavaria kan betekenen hierin. Het thema van dit jaar was 'thuis bij elkaar' en er werd doorheen het programma dus ook ingezet op verbinding. Naast 15 workshops, waren er ook 5 ontmoetingsruimtes, een kledingruil met empowerende modeshow en een informatieve en interactieve standenmarkt.

Omdat we merkten dat deze kwetsbare doelgroep na de T-day in een zwart gat valt dat samenvalt met de voor sommige moeilijke feestenperiode, hebben we nog 5 ontmoetingsmomenten na de T-day georganiseerd om deze periode te overbruggen. Hiervoor werkten we

samen met de Vlaamse regenbooghuizen voor een optimale regionale spreiding en met de lokale trans*verenigingen zodat mensen hier ook naar toe werden geleid. Deze gingen door op 17/11 in Limburg, 24/11 in Oost-Vlaanderen, 8/12 in West-Vlaanderen, 15/12 in Antwerpen en 5/1 in Vlaams-Brabant.

DE STUDIO ANTWERPEN
11/11/2018
T-DAY

MEER INFO EN INSCHRIJVEN:
CAVARIA.BE/T-DAY

Voor trans*personen
en hun omgeving



75. Actie nav Transgender Day of Remembrance: 1 actie

Çavaria organiseert een actie naar aanleiding van Transgender Day of Remembrance om stil te staan bij slachtoffers van transfoobie. Ze wil hiermee trans*personen een hart onder de riem steken, hen informeren over waar ze terecht kunnen na het ervaren van transfoobie en aankaarten dat transfoobie nog veel te vaak voorkomend is. Dit jaar werd geen media-actie ondernemen. In de workshops op T-Day was wel aandacht voor het topic in de workshop voor ouders, familie en omgeving, en voor empowerment algemeen.

76. Dialogdag B Curious en campagne Bi Visibility Day: dialogdag en 2 acties

Çavaria wil biseksualiteit zichtbaar en bespreekbaar maken. Er bestaan immers heel wat misverstanden en vooroordelen rond biseksualiteit, zowel binnen als buiten de community. Iemand die zich op een seksuele, romantische en/of emotionele manier aangetrokken voelt tot meer dan één genderidentiteit identificeert zich niet noodzakelijk als biseksueel. Men identificeert zich ook wel als heteroflexibel, panseksueel, omniseksueel, queer, enz.

In de periode van Bi Visibility Day (23/09) organiseerden we vanuit Çavaria, in samenwerking met Holebihuis Vlaams-Brabant vzw en Wel Jong Niet Hetero vzw, een informatie- en dialogdag onder de noemer B Curious. Deze tref- en vormingsdag vond plaats op zondag 30 september 2018. We organiseerden een brede waaier aan werkwinkels, zodat er voor elk



wat wils was, ongeacht je seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Zo'n 80 deelnemers gingen tijdens 8 workshops en tijdens gezamenlijke momenten in alle vrijheid het gesprek aan rond zelfontdekking en -aanvaarding, relatievormgeving, ... Activisme, privileges en zichtbaarheid in de brede samenleving en binnen de regenbooggemeenschap kwamen ook aan bod. We hadden ook ook voor cultuur: via een bi+ quiz belichtten we op ludieke, laagdrempelige wijze de zogenaamde 'bi+ cultuur'. Nadien was er nog een gezamenlijke drink op de receptie in Holebihuis Vlaams-Brabant.

Hiernaast zetten we in op sensibilisering door zichtbare acties: de vijf Vlaamse regenbooghuizen deden elk in hun regio meer aan onze 'Bi My Valentine' actie op 14/02. Naar aanleiding van Valentijnsdag deelden we op die manier op vijf verschillende locaties binnen Vlaanderen postkaartjes uit met als opdruk 'Make your love visible', en vroegen we aandacht en begrip voor biseksualiteit. Daarnaast riepen we de vijf Vlaamse regenbooghuizen, naar aanleiding van Bi Visibility Day (23/09), op om de bi-vlag uit te hangen aan hun regenbooghuis en om het bi-charter te ondertekenen en te promoten binnen hun regio. In dit charter lijstten we concrete tips op om ook binnen de regenbooggemeenschap meer oog te hebben voor de bi+ gemeenschap.

77. Analyse noden en actie rond doelgroepsspecifieke nabijheid: 1 analyse en 2 doelgroepgerichte acties

We bekijken het aanbod in de verschillende regio's door de bril van verschillende doelgroepen. Kan elke doelgroep ergens in de regio terecht (jongeren, vrouwen, trans*personen, ...)? Waar kunnen we bijsturen en initiatieven ontwikkelen?

We analyseerden per provincie wat het aanbod is vanuit de verenigingen op vlak van de volgende doelgroepen:

- Trans*personen
- Bi
- (Specifiek gericht op) vrouwen
- (Specifiek gericht op) mannen
- Gericht op personen van een etnisch-culturele minderheid
- Voor mensen met een beperking
- Voor jongeren
- Voor ouderen
- En vanuit de functies van het sociaal-cultureel werk.

Deze analyse is de start om in de toekomst samen met de huizen, te beslissen in welke mate we willen bijsturen of initiatieven ontwikkelen. Dit doen we op basis hiervan en van het aanbod vanuit de huizen en çavaria.

SD 4 - RECHTEN

78.Up to date houden eisenplatform: min 2 revisies

Çavaria ijvert voor het bevorderen van het welbevinden van holebi's en transgenders in Vlaanderen. De uitdagingen zijn legio: er is dringend nood aan een volwaardig en doelgericht gezondheids- en welzijnsbeleid voor holebi's en transgenders (hoge suïcidegedachte-cijfers, hoog aantal HIV-besmettingen, ...), beleid rond geweld en discriminatie,... Als instrument voor dit lobbywerk, gebruikt çavaria een eisenplatform. De denkoefening ter voorbereiding van dit lobbywerk wordt gemaakt in samenspraak met experts en ervaringsdeskundigen, zodat de meest recente inzichten en pistes meegenomen kunnen worden. Het eisenplatform is geen statisch gegeven. Het wordt voortdurend bijgewerkt, gelijke tred houdend met de resultaten die geboekt worden. In die zin houdt het een monitoring in van de wettelijke en maatschappelijke situatie van holebi's en transgenders.

In 2018 werd er gekeken hoe we het continu evoluerende eisenpakket dynamischer en toegankelijker kunnen integreren in de website van çavaria. Verder maakte çavaria een memorandum specifiek voor de lokale besturen naar aanleiding van de lokale verkiezingen. Dit memorandum werd verspreid samen met de regenbooghuizen via de campagne en campagnewebsite www.stemmen2018.be. In 2018 deden we ook voorbereidend werk voor het memorandum van de verkiezingen van 2019. Dit memorandum zal begin 2019 gelanceerd worden.

79.Uitvoering nationaal HIV plan bewaken: vraaggestuurd

Çavaria blijft in haar lobbywerk gericht bij de minister van volksgezondheid, alsook andere bevoegde ministers (onderwijs, cultuur, welzijn, ...) aandringen op de uitvoering van het Nationaal HIV plan. Zowel maatregelen gericht op vroege detectie, preventie als sensibilisering en bestrijden van discriminatie, moeten tegemoet komen aan de doelstellingen van het HIV plan. Dankzij alle inspanningen van veel partners heeft dit in 2017 geleid tot een daling van het aantal nieuwe besmettingen bij MSM. In 2018 focust çavaria op de verdere

informatieverstrekking aangaande het gebruik van PrEP en lobbyen we voor een beter kader voor MSM sekswerkers.

80. Thema intersekse/DSD (Differences of Sex Development) onder de aandacht brengen: min 3 berichtgevingen en 3 gesprekken intersekse beweging

Intersekse personen worden geboren met lichamelijke, hormonale of genetische kenmerken die noch (geheel) vrouwelijk noch (geheel) mannelijk zijn, of een combinatie van vrouwelijke en mannelijke kenmerken zijn. Sommige intersekse personen ervaren de gendernormen als beperkend voor hun individueel welzijn. Intersekse personen zien zich niet per se als onderdeel van de LGBTI gemeenschap, maar worden wel soms geconfronteerd met gelijkaardige vormen van discriminatie en ongelijkheid. Çavaria ondernam in 2018 een aantal stappen om dit verder onder de aandacht te brengen en een gesprekspartner te zijn voor de overheid. Çavaria zet hierbij in op de thema's discriminatie, registratie en medische praktijk m.b.t. intersekse issues.

- Getuigenis over het stigma van intersekse op intersex solidarity day (08/11); <https://zizo-online.be/article/13361>
- Artikel in ZIZO 144 naar aanleiding van intersex awareness day: <https://zizo-online.be/article/13331>
- Verslaggeving over het Europees rapport "Promoting the human rights of and eliminating discrimination against intersex people" door Piet De Bruyn
- Uitreiking çavaria awards 2018 aan Piet De Bruyn
- Deelname stuurgroep intersekse platform IDEMinfo (UGent Joz Motmans en Nina Callens) + feedback gegeven in twee stadia.
- Contact met belangenvertegenwoordigers en partnerorganisaties Genres Pluriels, Arc en Ciel Wallonie en Rainbowhouse Brussels. Overleg over gemeenschappelijke standpunten over intersekse activisme
- Deelname aan rondetafels, georganiseerd door de federale Cel Gelijke Kansen en Nina Callens (UZ Gent).
- Contact met de nieuwe vereniging "Intersekse Vlaanderen".

81. Conventie trans*zorg en omschrijving in ICD en DSM: min 3 contacten

Sinds juni 2017 is de conventie trans*zorg, althans in Vlaanderen, in werking getreden binnen het UZ Gent. Çavaria bevraagde de doelgroep over de positieve effecten, alsook de mogelijke drempels of moeilijkheden die trans*personen nog ervaren in dit kader. Concreet hield çavaria de vinger aan de pols via contact met het RIZIV, Genderteam (kinderpsychologen, endocrinologen, psychiaters), mutualiteiten, sociaal werker binnen genderteam, Transgender Infopunt, Berdache en Genres Pluriels. Vooral zaken als terugbetaling van zorg, terugdringen van wachtlijsten, en de ervaringen met begeleiding in die zorg, werden en worden nauw opgevolgd. Waar nodig trekt çavaria aan de alarmbel. Door de nauwe opvolging van de implementatie van de trans*wet heeft çavaria ook gehoord hoe transzorg in Vlaanderen momenteel loopt. Hiernaast gaf çavaria input voor een brochure van Berdache en TIP omtrent (zorg voor) gendervariante kinderen.

82. Implementatie trans*wet: min 5 contacten

De wet van 10 juli 2017 die de wijziging van de registratie van gender en voornaam regelt, trad in 2018 in voege. Doordat de medische voorwaarden voor wijziging van genderregistratie vervallen, komen heel wat sectoren en organisaties voor moeilijkheden te staan omdat het juridisch registreren van gender niet langer een weergave is van het lichamelijk geslacht (ook voorheen was dit geen correcte weergave, zij het minder zichtbaar en vooral voor interseksuele personen een onjuiste vaststelling). Çavaria verleent haar expertise aan sectoren, overheden en organisaties om te kunnen anticiperen op mogelijke cases. In 2018 herwerkten we de 'Trans in de Sport'- brochure voor Sport Vlaanderen, gaven we advies aan Defensie, werkten we samen met VLAVABBS, formuleerden we adviezen voor scholen en CLB's, bedrijven, CPBW's,

Dit zijn enkele van de contacten die çavaria had in het kader van de implementatie van de nieuwe trans*wet:

- Çavaria volgde verschillende verhalen en klachten van transgender personen op.
- Çavaria riep haar achterban op om bij problemen melding te maken bij het IGVM.
- De voornamswijziging werd midden 2018 van FOD justitie overgeheveld naar lokaal niveau. Over deze overgang naar de ambtenaar van burgerlijke stand heeft çavaria haar achterban geïnformeerd
- Verschillende contacten met IGVM, DIV
- Samenwerking met Pieter Cannoot (UGent) en advocaten in het kader van de beroepsprocedure tegen de nieuwe 'Transgender-wet'
- Internationale uitwisseling over de Belgische situatie op TGEU policy meeting Antwerpen juni 2018 (jaarlijkse Europese conferentie rond transgender thema's).

83. Sensibiliserende actie in werking treding nieuwe trans*wet: 1 actie

Çavaria organiseert een informerende en sensibiliserende actie naar aanleiding van het in voege gaan van de nieuwe trans*wet. We gaan naar verschillende stadhuisen met trans*personen die van deze nieuwe wetgeving gebruik willen maken. We bereiden alle actoren op die manier voor op de inwerkingtreding van deze nieuwe regelgeving.

Op 2 januari 2018, de eerste dag van inwerkingtreding van de nieuwe wet, deden we een persactie bij de Burgerlijke Stand van de Stad Antwerpen, i.s.m. het Het Roze Huis-Çavaria Antwerpen. Dit kreeg nationale en regionale pers aandacht.



84. Input interfederaal actieplan geweld en discriminatie: min 1 contact

In 2013 werd het eerste interfederaal actieplan tegen homofobie en transofobie discriminatie en geweld gelanceerd. Çavaria engageert zich om de uitvoering van het vervolg van dit plan mee

op te volgen, o.a. via deelname aan het expertennetwerk dat opgericht is in het kader van dit plan. Daarnaast volgen we ook 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.

In het kader van het Interfederaal Actieplan Geweld en Discriminatie, is çavaria partner van de betrokken overheden. Op vraag van de Federale en/of Vlaamse overheid zullen we input leveren of aanwezig zijn op de bijeenkomsten van het expertennetwerk.

In april gaven we input aan de federale staatssecretaris voor Gelijke Kansen omtrent het actieplan.

85. Contacten onderhouden met middenveldorganisaties rond gemeenschappelijke belangen: min. 5 contacten

Çavaria onderhoudt contacten met tal van middenveldorganisaties. Çavaria is lid van de Verenigde Verenigingen, ALDA (European Association for Local Democracy) en werkt samen met tal van middenveldorganisaties (Sensoa, Vonx, Jong&VanZin, ...). Çavaria vindt het belangrijk om de banden nog sterker aan te halen en aansluiting te zoeken bij andere middenveldorganisaties. In 2018 werkten we specifiek samen in het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen. Çavaria blijft verder actief zoeken naar samenwerkingsmogelijkheden en netwerkmogelijkheden met nieuwe middenveldorganisaties.

- Belangrijke samenwerkingsverbanden in het kader van 'De stemwijzer' met Sensoa en de Nederlandstalige Vrouwenraad.
- Daarnaast zette çavaria ook een samenwerkingsverband op met 6 andere gelijkekansenorganisaties rond de regionale en federale verkiezingen, namelijk het Netwerk tegen Armoede, de Nederlandstalige Vrouwenraad, Furia, Ella vzw, Grip vzw en het Minderhedenforum in het kader van de verkiezingen 2019 (zie ook actie 63).
- Structurele samenwerkingsverbanden met: TIP, UNIA, Instituut, 11.11.11, Vluchtelingenwerk Vlaanderen,...
- Het Minderhedenforum maakte deel uit van de stuurgroep van het ESF-project TWIP en werkt van daaruit met KliQ en çavaria samen rond een inclusieve werkvloer.
- Çavaria werkte samen met Sensoa omtrent het thema chemseks dat betrekking heeft op één van onze gemeenschappelijke doelgroepen, namelijk MSM.
- Verder was çavaria ook aanwezig in verschillende stuurgroepen, bijvoorbeeld omtrent de intersekse site ideminfo.be, omtrent een onderzoek naar transgender adolescenten, waarin ook andere middenveldorganisaties zetelden.
- In het kader van het suïcidepreventieproject vond een nauwe samenwerking met het transgenderinfopunt plaats.

86. Contacten met onderwijs: onderwijskoepels, educatieve uitgeverijen en departement onderwijs: min 5 contacten

De onderwijswerking van çavaria heeft op regelmatige basis contact met verschillende sleutelfiguren binnen het onderwijs. We toetsen onze eigen werking af met het departement en doen voorstellen voor nieuwe projecten bij het kabinet van de minister. Verschillende

sleutelfiguren binnen de onderwijskoepels worden gecontacteerd om onze werking te promoten of om samen te werken.

Een overzicht vind je hier:

- 17 januari: Kabinet Crevits: Voorstelling eerste resultaten schoolklimaat enquête
- 6 Februari: Plantyn Uitgeverij: Bijeenkomst genderinclusief werken
- 26 maart: Kabinet Crevits: Bespreking aanbevelingen schoolklimaat enquête
- 3 juli: Vlaams Parlement (volksvertegenwoordigers CD&V)
- 16 november: Ronde tafel pedagogische begeleidingsdiensten (alle netten), kabinet onderwijs en administratie onderwijs.

Verder werd er gekeken om een samenwerking met KlasCement Leermiddelennetwerk (<https://www.klascement.net/>). In 2019 gaan we hier verder mee aan de slag.

87. Adviseren van beleidsmakers en middenveld bij acties ter preventie en bestrijding van holebifoot en transfoot geweld: min 3 adviesmomenten

Holebi's en transgenders zijn volgens onderzoek nog erg vaak het slachtoffer van verbaal of fysiek geweld omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie. De laatste jaren heeft çavaria heel wat expertise opgebouwd m.b.t. de adequate bestrijding van holebi- en transfoot geweld. We doen inspanningen om het "dark number" (ongerapporteerde incidenten) te doen dalen. We zorgen voor een beter inzicht in het fenomeen en voor kennis van de relevante (antidiscriminatie)regelgeving en (-)voorzieningen. We werken samen met politie en justitie n.a.v. concrete cases van haatmisdrijven of i.h.k.v. vormingsinitiatieven of werken met slachtofferhulp, slachtofferonthaal en slachtofferbejegening om de bijstand aan slachtoffers te verbeteren. We adviseren het middenveld en beleidsmakers bij acties ter preventie en bestrijding van homofoot en transfoot geweld. Zo volgen we in Gent het vijfhoeksoverleg op met de stad Gent, Unia, referentieambtenaren van de Gentse politie en referentiemagistraten van het parket.

Adviesmomenten in 2018:

1. 23/4: vijfhoeksoverleg met stad Gent, lokale politie Gent, parket
2. 26/4: informatie gegeven over projecten van çavaria op vorming referentiepersonen gerechtelijk arrondissement Antwerpen
3. 5/6: overleg met Cel Gelijke Kansen (federale overheid) m.b.t. conversiepraktijken
4. 7/6: Overleg met Kabinet Staatssecretaris Bianca Debaets, politie en Rainbowhouse over hun actieplan SOGI
5. 8/11: overleg met Genderkamer Vlaamse Ombudsdienst

88. Problemen m.b.t. opvang en asielprocedure aanklaarten bij de relevante instanties: min 3 lobbycontacten

Çavaria detecteert de noden van LGBT asielzoekers en vluchtelingen en zal deze aanklaarten bij instanties zoals Fedasil, het CGVS en de staatssecretaris.

Lobbycontacten:

1. 20/3: lobbycontact met Fedasil nav Pride
2. 21/3: lobbycontact met Croix Rouge nav Pride
3. 28/3: lobbycontact met Fedasil
4. 20/4: lobbycontact met CGVS nav Pride

89. Verspreiden advies rond administratieve en bureaucratische ongelijkheden op het lokaal niveau: min 3 adviezen

Thema's als de zin en onzin van geslachtsregistratie en erkenning van genderidentiteit versus neutraliteit worden op verschillende manieren in het publieke debat gepusht, (Vrij Spel-platform, nieuwe genderregistratiewet, HEMA-kinderkledij, ...). De organisatie van ons maatschappelijk binair systeem is hier niet op voorzien. Ook in 2018 zullen we meer vragen krijgen van individuen die zich verongelijkt voelen, alsook van instanties die oplossingsgericht willen werken om tegemoet te komen aan de individuele noden, die ondertussen maatschappelijke gevoeligheden geworden zijn. Çavaria verleent advies inzake registratie van geslacht of genderidentiteit, databasebeheer, communicatie, toilet- en kleedkamerverdeling, aanspreekvormen,...

- 1) Gezien er intern verschillende vragen omtrent genderneutraal taalgebruik zijn, en ons ook van buitenaf veel vragen omtrent dit thema bereiken, werd er in een startvergadering met verschillende medewerkers nagedacht over een uitwerking van dit thema in een interne toolkit, gratis advies voor externen en een e-learning.
- 2) Actie: Op 2 januari 2018 trok çavaria samen met Marleen, een transgender persoon, naar het gemeentehuis om de geslachtsregistratie te laten aanpassen. Dit naar aanleiding van het in kracht treden van de nieuwe transgenderwet. (zie punt 83)
- 3) Naar aanleiding van de nieuwe transgenderwet werd çavaria door verschillende transgender personen gecontacteerd, die op moeilijkheden bij de wijziging van hun geslachtsregistratie of voornaam stootten. Çavaria hielp deze personen verder.
- 4) De regenbooghuizen werkten ook samen met lokale besturen aan de administratieve en bureaucratische ongelijkheid. Dit spitste zich voornamelijk toe op genderneutraal taalgebruik. Çavaria gaf de huizen hier informatie over, zodat zij er mee aan de slag kunnen gaan.

90. Partner in de organisatie van de Mars en congres Ihsane Jarfi: 1 partnerschap

In 2018 vond op 17 mei de Mars in Brussel plaats tijdens de Pride Week. De Ihsane Jarfi Stichting en de drie regionale koepels van LGBTverenigingen (RainbowHouse Brussels, çavaria en Arc-en-ciel Wallonie) organiseerden samen de Ihsane Jarfi Dag. Op het podium aan het Muntplein in hartje Brussel volgden speeches, getuigenissen, optredens en concerten elkaar op. Tijdens een herdenkingsmars vond de onthulling plaats van een street-art muurschildering met het portret van Ihsane. Een tweede activiteit was de kunstveiling in Bozar, het Paleis voor Schone Kunsten. Naast enkele Brusselse kunstgalerijen kreeg het initiatief



ook de steun van enkele kunstenaars die een werk aanbieden. De opbrengst gaat naar de Stichting Ihsane Jarfi. De veiling is het resultaat van een samenwerking tussen Bozar en Brussels staatssecretaris voor Gelijke Kansen Bianca Debaets (CD&V). Bozar bouwde een heus programma rond de veiling met lezingen van onder andere Bisi Alimi en Karel Blondeel. Die eerste is een Nigeriaanse activist die zijn land moest ontvluchten en voor rechten voor de LGBT gemeenschappen opkomt. Karel Blondeel voert onderzoek naar sociaal en fysiek geweld tegen LGBT personen. De avond werd kleurrijk afgerond met een receptie en een concert door La Diva.

91.Campagne lokale verkiezingen: 1 campagne

In aanloop naar de lokale verkiezingen in 2018 hadden we extra aandacht voor het lokaal beleid. Zo kaderde de IDAHOT-campagne gericht op steden en gemeenten in het thema lokaal beleid. Ook de campagne in kader van de Pride draaide rond bewust kiezen voor een LGBT-vriendelijk lokaal beleid. In samenwerking met de Regenbooghuizen lanceerden we een memorandum en verkiezingswebsite. Çavaria gaf inhoudelijke input voor stemmen2018.be en schreef het memorandum. Verder nam çavaria deel aan het verkiezingsdebat in Leuven.



92.Deelname Pride en Antwerp Pride (informatie verstrekken en sensibiliseren op grote events): min 2 standen en campagnes

Çavaria was ook in 2018 aanwezig op de Antwerp Pride (11 augustus) en de Pride in Brussel (19 mei), met een infostand en de wagen volledig in het teken van het thema van de Pride – de lokale verkiezingen. Het slogan van de beide Prides was Your Local Power.

93.Voorbereiding campagne verkiezingen 2019: 1 conceptplan

De voorbereiding van de verkiezingen 2019 gebeurde samen met enkele partners uit het middenveld (vb. Furia, Ella, GRIP, ...). We zoeken naar gemeenschappelijke belangen en bekijken de mogelijkheid om met enkele van deze partners een Stemwijzer uit te brengen. Uiteindelijk werd geopteerd voor 3 instrumenten

- Stemwijzer (met Sensoa en Nederlandstalige Vrouwenraad)
- Tekst en debat (met andere gelijkekansenorganisaties)
- Een eigen memorandum (om duidelijk naar voor te brengen wat onze voornaamste vragen en prioriteiten voor het beleid zijn)

94. ILGA Europe Conferentie: 1 conferentie
 België was dit jaar het gastland van ILGA Europe conferentie. ILGA Europe kreeg bij de organisatie hulp van de drie regenboogkoepels in ons land: çavaria, RainbowHouse Brussels en Arc-en-Ciel Wallonie. Vier dagen lang (24 – 28 oktober) namen meer dan 600 LGBT+ activisten vanuit heel Europa en Centraal-Azië deel aan de workshops, lezingen, gesprekken en algemene vergadering die daar plaats vonden. Çavaria presenteerde daar onder meer de resultaten van de scholierenenquête.



95. TGEU conferentie: 1 conferentie
 In 2018 vonden de ILGA Europe Conference en de TGEU-conference beiden plaats in België en waren co-organiseerd door çavaria. Van 28 juni tot 1 juli ontving Antwerpen meer dan 250 activisten voor transgenderrechten. Het thema van de zevende European Transgender Council was 'Community, solidarity, empowerment - Shaping our future together'. Trans* activisten vanuit heel Europa buigden er zich over thema's en strategieën rond het versterken van transrechten in Europa. Het programma werd door de deelnemers zelf samengesteld. De conferentie nam plaats in deSingel in samenwerking met çavaria, Transgender Infopunt en Genres Pluriels en met steun van de Vlaamse Regering.



96. Uitbouwen en activeren experten netwerk internationaal: min 10 contacten
 Çavaria zette in 2018 in op het contacten leggen met individuele experts in functie van internationaal beleid inclusief ontwikkelingssamenwerking om de organisatie en de beleidsmedewerker internationaal te ondersteunen.

In 2018 bouwde çavaria contacten uit met meer dan 30 experten op het vlak van LGBT inclusieve samenwerking, internationale samenwerking in het algemeen en het Belgisch buitenlands beleid, waaronder de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Deze contacten werden gelegd via mailverkeer en persoonlijke ontmoetingen, al dan niet in het kader van (internationale) conferenties of netwerken. Zo werd çavaria onder andere terug lid van het Amsterdam Network, een informeel netwerk van meer dan 20 LGBT organisaties, voornamelijk uit Europa en Noord-Amerika, met een internationale werking en worden binnen de Adviesraad Gender en Ontwikkeling essentiële expertise en ervaringen uitgewisseld.

97. Rainbow index van Ilga Europe en TGEU: input voorzien
 Ook in 2018 verleende çavaria haar medewerking aan de update van de Rainbow Index (<https://rainbow-europe.org/country-ranking>) en de Trans Rights map (<https://tgeu.org/trans-rights-map-2018/>).



98. Lobbycontacten internationale werking: min 5 lobbycontacten

In 2018 zette çavaria in op de uitbouw van een internationale werking. In het kader van een LGBT inclusief Belgisch buitenlands beleid, werden onder ander lobbyactiviteiten ondernomen met de Directie-Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp, de Minister voor Ontwikkelingssamenwerking en het Directoraat Mensenrechten en Democratie binnen het Ministerie voor Buitenlandse Zaken.

99. Studiewerk voor een sterk internationaal beleid: geüpdatete nota "internationale werking çavaria"

Çavaria's medewerker internationaal bouwde in 2018 de internationale werking van çavaria verder uit op basis van de nota 'Internationale werking çavaria'. Daarbij werden nog te contacteren personen benaderd en aangehaalde financiële opportuniteiten geëvalueerd en opgevolgd. Op 1 april 2019 wordt binnen çavaria een 'denknamiddag internationaal' georganiseerd waarop de medewerker internationaal, het coördinatieteam en de dichtst betrokken medewerkers het internationale beleid zullen evalueren en input zullen geven voor het verdere beleid. Ter voorbereiding, stelt de medewerker internationaal een nieuwe nota op die tijdens deze bijeenkomst zal worden besproken en aangevuld. Hoewel de nota 'Internationale werking çavaria' hiervoor als basis zal dienen, werd er, gezien de gekozen aanpak, voor geopteerd om deze niet langer te updaten.

100. Netwerken en contacten uitbouwen in de sector: ontwikkelingssamenwerking, buitenlandse zaken, NGO's, internationale organisaties ... : min 10 contacten

In 2018 zetten we in op het uitbouwen en verstevigen van onze contacten met betrekking tot internationaal beleid inclusief ontwikkelingssamenwerking. Dit kan gaan over zowel nationale als internationale contacten.

In het kader van haar internationale werking, werd çavaria lid van de volgende netwerken:

- Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking: bij koninklijk besluit opgerichte adviesraad wiens leden advies verschaffen aan de relevante federale ministers m.b.t. de integratie van gender in het Belgische ontwikkelingsbeleid.
- Be-Cause Health: informeel en pluralistisch platform dat als doel heeft om via overleg, coördinatie en het organiseren van activiteiten de doeltreffendheid van de actoren van de Belgische ontwikkelingssamenwerking te versterken wat betreft de toegang tot kwalitatieve gezondheidszorg wereldwijd.

- 11.11.11: Vlaamse koepelvereniging van Noord-Zuidbeweging
- Perspective 2030: samenwerkingsverband dat de vooruitgang wat betreft de realisatie van de SDG's in België monitort
- Amsterdam Network: informeel netwerk van meer dan 20 LGBT+ organisaties, voornamelijk uit Europa en Noord-Amerika, met een internationale werking.

Daarnaast werden, al dan niet via deze partners, contacten uitgebouwd met LGBT+ organisaties in Afrika, alsook binnen het ministerie van Buitenlandse Zaken, het ministerie van Ontwikkelingssamenwerking en de administratie. Binnen ILGA Europe en ILGA World werden ook nieuwe contacten gelegd in het kader van çavaria's internationale werking.

101. Onderzoeken van financiële opportuniteiten: min 2 projecten indienen

Om de internationale werking van çavaria te verduurzamen, verankeren en uit te breiden zal er in 2018 ingezet worden op het zoeken van projectmiddelen of structurele erkenning.

De piste van structurele erkenning als Belgische Ontwikkelings-ngo werd verder verkend. Op basis van de ingewonnen informatie werd echter beslist deze voorlopig niet uit te voeren. Daarnaast werden 2 projectvoorstellen ingediend, waarvan één informeel bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en één officieel bij het departement Internationaal Vlaanderen. Dit tweede project werd goedgekeurd en ging van start op 1 januari 2019.

102. Aansluiting bij ALDA: min. 3 contacten

Çavaria bekijkt de samenwerking met ALDA. We kijken waar we elkaar kunnen versterken en indien gewenst samenwerken in het kader van projectaanvragen. Eind 2018 werd beslist om het lidmaatschap stop te zetten, omdat we hier te weinig uit haalden.

SD 5 – TOONAANGEVENDE ROL IN BEELDVORMING, ONDERZOEK EN BELEID

103. Verspreiden van persmededelingen: min 20 persmededelingen

Çavaria heeft een woordvoerder die contact houdt met de diverse media van ons land, zowel geschreven, audiovisueel als online. In het kader van het mediabeleid worden inhoudelijke dossiers rond uiteenlopende thema's voorbereid en persberichten verstuurd. Dit gebeurt telkens in nauw overleg met diverse actoren uit het holebi- en transgendermiddenveld. De woordvoerder stemt af met partners waar mogelijk of relevant. De woordvoerder is het centrale aanspreekpunt bij acties en interpellaties van de pers, en fungeert als het gezicht van de holebi- en transgenderbeweging in Vlaanderen. In 2018 werden er 22 persmededelingen verstuurd.

104. Nieuws en beeldvorming via eigen media: 2 dossiers

Min. 5 dossiers op site en 10 berichten/week

Çavaria verspreidt relevant nieuws over het holebi- en transgenderthema via eigen media zoals twee uitgebouwde websites (cavaria.be en zizo-online.be), social media (diverse facebookpagina's, twitter, ...) en een tijdschrift (ZiZo magazine). We reageren ook in andere

media op thema's uit de actualiteit waarbij we inzetten op een goede relatie met de pers. We staan hen ook bij met informatie (vb. taalgebruik transgender). In 2018 gingen we verder op de ingeslagen weg: een goede mediamix, inspelen op actualiteit én het toegankelijk maken van expertise.

Çavaria publiceerde in haar tijdschrift ZiZo enkele uitgebreide inhoudelijke themadossiers die context en nieuwe inzichten bieden voor een ruim publiek. In 2018 maakten we een dossier rond verschillende thema's, Geluk, Trans*, Lokaal bestuur en Wetenschap, uiteraard steeds vanuit een holebi- en/of transgender invalshoek én met meerdere inhoudelijke lagen. Deze dossiers werden, naast het gebruikelijke lezerspubliek, ook verspreid bij politieke contacten, de LGBT- en reguliere pers en het brede middenveld. Op die manier werkt çavaria aan de ontsluiting van haar inhoudelijke expertise met betrekking tot actuele holebi- en transgenderthema's.



105. Awards positieve campagnes en mediamomenten: min. 2 reguliere media

In het begin van het jaar reiken we, tijdens het benefietevent Sparkle, de Çavaria Awards uit. De Campaign Award reiken we uit aan de beste holebi- en transgender gerelateerde campagne. Dit kan een protestactie zijn, een postercampagne, een fundraisingsevent, enzovoort. De Media Award wordt uitgereikt aan tijdschriften, auteurs, krantenredacties, uitgeverijen, productiehuisen, enzovoort, die het afgelopen jaar het holebi- en transgenderthema op een positieve manier onder de aandacht brachten. Door het positieve te belichten willen we anderen stimuleren om ook positieve acties te ondernemen. Ook wordt er mogelijk een Life Time Achievement voorzien voor iemand die zich jarenlang inzet. Met deze Awards willen we positieve campagnes en acties in de verf zetten en de nodige aandacht in media en bij beleidsmakers hiervoor genereren. Onder andere VRT NWS, De Morgen en De Standaard brachten verslag uit over de Çavaria Awards.



106. Solidariteitsprijs De Standaard: 1 campagnebeeld

Door de focus op andere campagnes die zich niet leenden voor de Solidariteitsprijs werd er beslist om niet deel te nemen.

107. Deelname LGBT-forum: min. 2 overlegmomenten

Actieve ondersteuning aan en betrokkenheid in wetenschappelijk onderzoek over holebi's en transgenders. We nemen deel aan het Vlaams LGBT-forum en aan stuurgroepen van onderzoek m.b.t. het holebi- en transgenderthema. We ondersteunen onderzoekers die rond deze thema's werken door overleg, aanreiken van informatie en inzichten, de verspreiding van oproepen tot deelname aan onderzoek in onze media, enz.

Deelname LGBT-Forum op 6/12/18: netwerkmoment, lezing over homonationalisme in Vlaamse media, lezing over internationaal seksueel activisme.

Deelname LGBT-Forum op 22/06/18: presentatie door Kaj Poelman over de resultaten van de scholierenenquête.

108. Initiatie onderzoek (lijst onderwerpen en contacten): updaten lijst, min. 5 contacten

Er werd een lijst met onderzoeksideeën opgesteld en geactualiseerd. Ook waren we meermaals aanwezig op het LGBT forum en gaven we er ook enkele presentaties (zie boven). Verder werden suggesties voor masterproefonderwerpen meegenomen door docente Marion Wasserbauer (UAntwerpen).

109. Deelname stuurgroepen onderzoek: vraaggestuurd

Actieve ondersteuning aan en betrokkenheid in wetenschappelijk onderzoek over holebi's en transgenders. We nemen deel aan het Vlaams LGBT-forum en aan stuurgroepen van onderzoek m.b.t. het holebi- en transgenderthema. We ondersteunen onderzoekers die rond deze thema's werken door overleg, aanreiken van informatie en inzichten, de verspreiding van oproepen tot deelname aan onderzoek in onze media, enz.

Çavaria is partner van verschillende onderzoeksprojecten:

- lid stuurgroep Onderzoekscentrum voor Cultuur en Gender (CRCG): onderzoek en platform rond intersekse, ideminfo.be (Federaal en Vlaams)
- lid stuurgroep transgender in België - 10 jaar later (IGVM)
- lid stuurgroep onderzoek naar transgender adolescenten (UZGent voor ABB- gelijke kansen)
- lid adviesgroep "Nodenbevraging mensen met HIV" (Sensoa)
- lid Vlaams SOA overleg

110. Deels mee uitvoeren van onderzoeken: project 'Sharing Values' (OV), project 'Speak Out' (OV), scholierenenquête i.s.m. Colombia University,...: uitvoeren projecten

Çavaria zal in het kader van een aantal projecten meewerken aan onderzoek en onderzoeksrapporteringen. We werkten in 2018 samen met Colombia University (USA) in het kader van een scholierenenquête die polst naar ervaringen van LGBT-scholieren in het secundair onderwijs (onderzoek uitvoeren, data analyse en resultaten verspreiden). Het project

‘Sharing Values’ werd uiteindelijk niet goedgekeurd. Voor het project Speak Out is er een onderzoeksfase voorzien in 2019.

Çavaria werkt op internationaal niveau nauw samen met de Europese koepelorganisatie ILGA-Europe en een tal van andere LGBT organisaties die actief zijn binnen het onderwijs. Door deze samenwerking sloegen GLSEN, Columbia University en çavaria de handen in elkaar om de eerste schoolklimaat enquête te organiseren. Deze enquête heeft als doel om de eventuele negatieve schoolervaringen van LGBT jongeren te monitoren. De enquête had 2 luiken:

- Indicatoren die peilen naar negatieve ervaringen
- Indicatoren die peilen naar positieve indicatoren op de school zoals een inclusief curriculum, ondersteunende leerkrachten etc.

Op 17 mei werd de schoolklimaat-enquête gepubliceerd met heel wat aandacht vanuit de landelijke pers en politiek. De resultaten uit de enquête die terug te vinden zijn op www.cavaria.be/scholierenenquete zullen verwerkt worden in de onderwijswerking van çavaria de komende jaren. **484 LGBT leerlingen namen deel aan de enquête.**

111. Feedback en input aan overheden (GK, vakministers, ...): vraaggestuurd

We leveren feedback en input op vraag aan administraties en vakministers m.b.t. de uitvoering van de actieplannen in het kader van de OCM en m.b.t. het gelijkekansenbeleid.

- Op 24/5 gaven we een presentatie over de gevolgen van de nieuwe transwet op de verschillende Vlaamse overheidsdomeinen aan de ambtenaren die per afdeling verantwoordelijk zijn voor gelijke kansen.
- We gaven beleidsadvies aan Zorg en Gezondheid Vlaanderen naar aanleiding van het aflopende project rond oudere LGBT's.
- We gaven input in de OCM-oefening voor het volgende regeerakkoord onder leiding van Agna Smisdom samen met de andere gelijkekansen middenveldsactoren, met bijeenkomsten op 25/ en 8/6.
- We gaven een presentatie over eenzaamheid in de LGBT gemeenschap voor Commissie voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Vlaams Parlement, 3/07/18.
<https://www.vlaamsparlament.be/parlementaire-documenten/parlementaire-initiatieven/1247032>.
- Op 05/06 was er overleg met Cel Gelijke Kansen (federale overheid) m.b.t. Conversiepraktijken (zie ook actie 87).
- Op 7/6 was er overleg met het kabinet van staatssecretaris Bianca Debaets, de politie en Rainbowhouse over hun actieplan SOGI (zie ook actie 87).

112. Gesprekspartner voor de overheid mbt intersekse/DSD: vraaggestuurd

We leveren feedback en input op vraag aan administraties en vakministers m.b.t. intersekse/DSD.

- We gaven antwoord op vraag van Vlaams parlement omtrent intersekse wetgeving (mail Monique Buysse)
- We namen deel aan rondetafels (zie boven)

113. Input lokale overheden in het kader van de lokale verkiezingen (zie SD4 OD 3): 1 campagne(Zie actie 92)

We zijn begonnen met het opstellen van een brochure voor lokale overheden over de SDG's en LGBT-inclusie (<https://klijqzw.be/sites/default/files/2018-07/Leave%20no%20one%20behind%20-%20SDG%27s%20en%20LGBT%2B%20inclusie.pdf>). Deze gebruiken we als tool en kapstok om bepaalde thema's aan te kaarten. Deze brochure is gebaseerd op ons memorandum die we uitstuurden voor de lokale verkiezingen, werd opgenomen in het aanbod van het VVSG en kunnen lokale overheden kosteloos bij ons verkrijgen.

Naar aanleiding van de lokale verkiezingen werd er ook een oproep gedaan naar de steden en gemeenten om zich in te schrijven voor een kort vormingstraject. Deze oproep werd gecommuniceerd via de lokale regenbooghuizen. Het traject stellen we samen op maat op naargelang de prioriteiten of noden van de stad/gemeente.

Het "regenboogmenu" of inspiratie kunnen ze ook terugvinden via de website www.stemmen2018.be. De website werd gelanceerd via een studiedag te Leuven. Lokale mandatarissen en/of verkozenen kunnen/konden hierop hun engagement ondertekenen.

In 2018 namen 7 lokale overheden deel aan het traject:

- + Knokke-Heist
- + Halen
- + Hasselt
- + Brugge
- + Turnhout
- + Haacht
- + Drogenbos

SD 6 – LOKALE EN REGIONALE NABIJHEID

114. Inspiratiedag voor verenigingen in combinatie met AV: 1 inspiratiedag met min. 5 workshops

De Algemene Vergadering op zaterdag 17 maart was tevens een Inspiratiedag voor de vrijwilligers van aangesloten verenigingen van çavaria. We boden twaalf diverse workshops aan, die enerzijds personen binnen de vereniging verder versterken, en anderzijds de vereniging zelf empoweren. Deze workshops behandelden thema's zoals welzijn, communicatie en financiën.

115. Regionale vorming in co-creatie met huizen: min. 6 vormingen

In het kader van de visie rond nabijheid, willen we ook vorming van de kaders van aangesloten verenigingen meer regionaal organiseren. Dit houdt in dat de vormingen doorgaan in de verschillende regio's, maar ook dat de verenigingen in elke regio mee aangeven aan welke vorming er nood is. Dat kan zowel gaan over kadervorming, als over inhoudelijke vorming. Specifieke LGBT-gerelateerde onderwerpen worden door çavaria (of partners) aangeboden (vb. onthaaltraining, vorming over genderdiversiteit, ...). Voor meer algemene kadervorming doen we

beroep op externe organisaties (vb. vrijwilligerssteunpunten).

10/01/2018 vorming rond geweldloze communicatie en conflicthantering, in Hasselt

17/02/2018 vorming rond verbindende communicatie, in Hasselt

08/09/2018 onthaaltraining, in Oostende

13/10/2018 vorming rond verbindende communicatie, in Hasselt

20/10/2018 onthaaltraining, in Hasselt

13/11/2018 vorming rond seksuele diversiteit en genderdiversiteit, in Leuven

24/11/2018 PrEP infoavond, in Oostende

07/12/2018 PrEP infoavond, in Brugge

116. Draaiboek denkmoment in vereniging ontwikkelen op basis van levensfase-onderzoek: 1 intern draaiboek

We verwerken de conclusies en tools uit het onderzoek 'vrijwilligers in beweging' van Joris Piot rond levensfasen in verenigingen in een concreet aanbod aan de aangesloten verenigingen. We bieden hen begeleiding aan voor een reflectiemoment in de vereniging. Hierbij maken we gebruik van de informatie en tool op <http://afdelingsbegeleiding.socius.be/>.

We hebben in 2018 gefocust op het verder verfijnen en verduidelijken van het algemene aanbod aan verenigingen. Hierbij ondervonden we de meerwaarde die het levensfase-onderzoek biedt in het krijgen van inzicht in een groep, maar tegelijk ondervonden we er ook de grenzen van: het is slechts 1 invalshoek in de werking van een vereniging. Daarom besloten we om dit als mogelijke tool te hanteren, maar het ook binnen een ruimer kader te zien. Zo hebben we de plannen gewijzigd, en zijn we bezig met het verder uitwerken van een toolbox voor de bewegingsmedewerkers, met tips, kaders, methodieken,... waar dit een onderdeel van vormt. Afhankelijk van de levensfase, maar ook van de context, draagkracht van de groep,... kiezen de bewegingsmedewerkers voor een bepaalde begeleiding en aanbod aan de groep.

117. Handleiding bedrijfsnetwerken ontwikkelen: 1 handleiding

KliQ schreef een toolkit die een antwoord geeft op vragen als waarom je als organisatie een netwerk zou oprichten (er zijn heel wat redenen) en hoe je dat precies aanpakt, met tips en voorbeelden uit andere bedrijven en organisaties hoe je er een duurzaam verhaal van maakt.

118. Trainingsaanbod voor verenigingen opstellen: trainingsaanbod online

Er werd een eerste aanzet gedaan om te verzamelen welke van het beschikbare interne en externe aanbod in elke regio. Hiervoor werden enkele relevante overkoepelende thema's gekozen, waarop er gericht gezocht kon worden. De thema's zijn: zelfzorg, vrijwilligers aantrekken/coachen, informatief (knowhow voor verenigingen/organisaties)

Intern werden er trainingen rond infighting en werken rond armoede (i.s.m. werkgroep armoede) opgesteld vanuit team beweging. De workshops werden op de Algemene Vergadering van çavaria op 10 maart aangeboden voor verschillende verenigingen, vrijwilligers en partners over heel Vlaanderen en Brussel. De workshop infighting ging ook nog door op 9/10 voor het

personeel van çavaria en de regenbooghuizen. In 2019 wordt bekeken hoe dit verder uitgebreid kan worden.

119. Input aan verenigingen in kader van lokale verkiezingen: 1 initiatief

We stellen verenigingen enkele tools ter beschikking om hen bewust te maken van het feit dat ze dingen kunnen vragen, dat ze zaken kunnen signaleren aan hun gemeente en hoe ze eventueel zelf een actie kunnen opzetten.

Dit deden we via een voorbeeldbrief waarmee de verenigingen naar hun gemeente konden stappen. Ook konden de bewegingsmedewerkers de verenigingen hierbij ondersteunen, en verspreidden we extra informatie (2 voorbeeldbrieven) naar de regenbooghuizen opdat ook zij de gemeentes konden benaderen. Op die manier sloot de werking van de huizen en die van de verenigingen op elkaar aan.

120. Ondersteuningsreglement PrideFestival: 1 ondersteuningsreglement

Het PrideFestival is de periode die voorafgaat aan de Belgian Pride en IDAHOT (17/05/2018). We focussen in deze periode op de zichtbaarheid van onze doelgroep en onze thema's. We roepen al onze aangesloten verenigingen op om een activiteit te organiseren in het kader van IDAHOT. Verenigingen kunnen hiervoor een steunbedrag krijgen tot 300 euro. Zowel activiteiten gericht op de eigen achterban als de brede maatschappij komen in aanmerking. Samenwerking met andere LGBT-verenigingen of externe partners wordt hierin gestimuleerd.

Om de drempel te verlagen hervormden we in 2018 het steunreglement naar een online checklist/vragenlijst. Op die manier lieten we initiatiefnemers stilstaan bij promotie, samenwerking, de beoogde impact enzovoort. We kregen in totaal 16 aanvragen binnen; we gaven elke initiatiefnemer feedback en besteedden de steunbudgetten zo optimaal mogelijk.

121. Ondersteuningsreglement Take Care: 1 ondersteuningsreglement

Welzijn is en blijft een belangrijk aandachtspunt binnen het LGBT-beleid. We denken hierbij aan de hoge suïcidedgedachten-cijfers, de specifieke welzijnsproblemen bij transgenders, het hoge aantal HIV-besmettingen, specifieke gezondheidsissues bij lesbische meisjes, ... We vinden het meer dan noodzakelijk dat het welzijns- en gezondheidsbeleid LGBT's als actieve doelgroep opneemt. We werken samen met de suïcidepreventie-sector en pleiten voor specifieke acties voor LGBT's in het kader van het Vlaams Suïcidepreventie Actieplan. We nemen ook zelf initiatief: we organiseren in het najaar een campagne om onze verenigingen actie te laten ondernemen met betrekking tot welzijn en brengen welzijn onder de aandacht op internationale 'days to remember'.

Om de drempel te verlagen hervormden we in 2018 het steunreglement van Take Care, naar analogie van het herwerkte steunreglement voor onze PrideFestival campagne, naar een online checklist/vragenlijst. Op die manier lieten we initiatiefnemers stilstaan bij promotie, samenwerking, de beoogde impact enzovoort. We kregen in totaal 10 aanvragen binnen; we gaven elke initiatiefnemer feedback en besteedden de steunbudgetten zo optimaal mogelijk.

122. Actie online zichtbaarheid verenigingen op gemeentelijk vlak: 1 actie

Tijdens de IDAHOT-actie worden steden en gemeenten aangespoord om lokale verenigingen en diensten op hun gemeentelijke site, facebookpagina of magazine te vermelden. De gemeenten kregen een brief met hierin een aantal concrete tips.

123. Samenwerking Huizen van de Mens consolideren: 1 overeenkomst

We nemen contact op met de Huizen van de Mens op Vlaams niveau om de samenwerking en de regionale afspraken te bekijken

Er is initiatief geweest om samen te zitten met de Huizen van de Mens, maar dit is uiteindelijk niet doorgegaan. We hebben daarna geopteerd om eerst verder te werken op regionaal niveau. De samenwerking met de Huizen van de Mens kadert o.a. binnen één van de doelstellingen van de ad nominatim subsidie van Gelijke Kansen voor de regenbooghuizen, nl. het ontwikkelen van complementaire streekgebonden infopunten. In dat kader zijn er vooral in West-Vlaanderen en Limburg sterke samenwerkingen met de Huizen van de Mens. Ook in de meeste andere provincies is die er, maar minder structureel. In 2019 zullen we bovendien focussen op een kwaliteitsverhoging van de bestaande infopunten, en daarom niet inzetten op een samenwerking op Vlaams niveau met de Huizen van de Mens.

124. Projectmogelijkheden ondersteuning samenwerking gemeentes en steden onderzoeken: 2 kanalen

We zoeken uit of en waar er projectmogelijkheden zijn om als regenbooghuis gemeenten en steden te ondersteunen en samenwerking te stimuleren.

We onderzochten enkele subsidielijnen en gaven deze door aan de regenbooghuizen. Om gemeenten en steden te ondersteunen en samenwerking te stimuleren, hadden we dit jaar jammer genoeg nog niet veel concrete mogelijkheden.

125. Coördinatie regionale gelijkekansenwerking regenbooghuizen: min. 4 overlegmomenten

Çavaria coördineert in opdracht van het Vlaamse gelijkekansenbeleid de werking en de financiering van de regenbooghuizen in functie van de uitvoering van een regionale gelijkekansenwerking voor holebi's en transgenders. Voor 2018 betreft dit volgende 5 regenbooghuizen: Regenbooghuis Limburg, Casa Rosa, REBUS West-Vlaams Regenbooghuis, Holebihuis Vlaams-Brabant en Het Roze Huis-çavaria Antwerpen.

Deze coördinatie is gebeurd via o.a. huizenoverleggen, overleggen tussen de Gelijke Kansen medewerkers, online kennisdeling, online opvolging en één-op-één contacten.

Hieronder vind je de acties uitgevoerd door de regionale regenbooghuizen (actie 126 - 143). Deze kan je ook uitgebreid terugvinden in een apart rapport van de regenbooghuizen, die aan elk huis bezorgd zal worden

126. Gemeenten en lokale kandidaten sensibiliseren in het kader van de lokale verkiezingen: contact met alle Vlaamse gemeenten

De regionale huizen zorgen voor informatie, sensibilisering en overleg met gemeentebesturen die een gemeentelijk regenboogbeleid willen vormgeven. De regionale context is hierbij een troef met betrekking tot nabijheid en samenwerking m.b.t. lokale of regionale initiatieven. In 2018 sensibiliseren we de gemeenten en lokale kandidaten in het kader van de lokale verkiezingen in oktober.

De grootste sensibilisering in het kader van de lokale verkiezingen gebeurde binnen de campagne “Stemmen 2018: Samen over politieke grenzen heen werken aan een gemeentelijk Gelijkekansenbeleid.” Deze campagne werd gecoördineerd door Holebihuis Vlaams-Brabant, en alle provinciale huizen contacteerden zowel de toenmalige lokale besturen als de kandidaten voor de lokale verkiezingen binnen hun gemeente. Soms gebeurde dit via partijbesturen. Ook enkele verenigingen spraken hun gemeente en kandidaten aan.

Holebihuis Vlaams-Brabant organiseerde daarenboven een slotevent voor “Stemmen 2018” op 25 september in Leuven, met zowel een panelgesprek met vertegenwoordigers van politieke partijen, een expertenpanel en netwerkmogelijkheid.

Een ander evenement dat kaderde binnen de gemeenteraadsverkiezingen was het symposium dat Het Roze Huis Antwerpen en Antwerp Pride organiseerden, en waarbij 5 gemeentes (Antwerpen, Turnhout, Niel, Mechelen en Vorselaar) de prijs voor ‘meest LGBT+ vriendelijke gemeente van Antwerpen’ uitgereikt kregen.

Daarnaast waren er nog een aantal andere contacten met lokale besturen:

- N.a.v. IDAHOT werden alle Vlaamse gemeentes gebeld. Dit gebeurde in samenwerking tussen de regenbooghuizen en çavaria. Ook daar werd meestal al verwezen naar de gemeenteraadsverkiezingen en de campagne Stemmen 2018.
- Sommige huizen hadden live gesprekken met de grootste partijen van minstens de stad waarin het regenbooghuis gelegen is.

Binnen West-Vlaanderen is er het regenboognetwerk met steden en gemeenten. Dit wordt gecoördineerd door Rebus. Dit netwerk bestaat uit 35 gemeentes, die allen een charter ondertekenden. Dit netwerk komt een viertal keer per jaar samen, met op de agenda zowel uitwisseling als inhoudelijke input.

127. Zichtbaarheid creëren door aanwezigheid van regionale huizen 5 regionale regenbooghuizen

De regionale huizen realiseren lokale en regionale zichtbaarheid van het holebi- en transgenderthema. Een fysiek, zichtbaar huis en aanspreekpunt is hiervoor een voorwaarde sine qua non.

In elke provincie was er een zichtbaar regenbooghuis, nl.

- Rebus in Oostende

- Casa Rosa in Gent
- Het Roze Huis in Antwerpen
- Holebihuis Vlaams-Brabant in Leuven
- Regenbooghuis Limburg in Hasselt

128. Zichtbaarheid van lokale LGBT-verenigingen verhogen: minstens 2 acties

De regionale huizen zorgen ervoor dat het aanbod van lokale LGBT-verenigingen mee zichtbaar gemaakt wordt (vb. via online media, kalender op de website, flyer of verspreiding van materiaal).

De gemeenschappelijke acties die alle huizen hiertoe ondernamen, waren:

- Een website met daarop een pagina ter promotie van alle verenigingen. Zie:
 - o Vlaams-Brabant: <https://www.holebihuis.be/werken>
 - o Limburg: <http://www.regenbooghuislimburg.be/verenigingen>
 - o Oost-Vlaanderen: <http://www.casarosa.be/aangesloten-groepen>
 - o Antwerpen: <http://www.hetrozehuis.be/verenigingen>
 - o West-vlaanderen: <https://www.rebuswvl.be/verenigingen>
- Alle huizen promoten de verenigingen ofwel via 1 folder waarin de verenigingen staan, en/of door de folders van de verenigingen ter beschikking te stellen. Dit gebeurt telkens zowel binnen het huis zelf, als bij externe stands en evenementen.
- Tijdens onthaal en bij informatievragen verwijzen ze indien mogelijk naar hun verenigingen, en meer bepaald naar een vereniging die aansluit bij de wens van de aanvrager. Daarnaast ondernamen verschillende huizen nog andere acties met als doel de zichtbaarheid van de aangesloten verenigingen te verhogen:
 - Via de site of facebookpagina van het huis activiteiten van verenigingen promoten.
 - Activiteiten organiseren, samen met de verenigingen en die promoten.
 - De verenigingen ondersteunen bij acties die zij ondernemen om zichzelf bekend te maken.
 - Mogelijkheid tot het hebben van standjes op een evenement van het huis.
 - Contacten leggen voor lokale verenigingen met bv. universiteiten.
 - Het ontwikkelen van een banner, uitnodigingen voor evenementen en ander drukwerk met daarop de verenigingen vermeld.

129. Lokale en regionale sensibiliserende acties organiseren: minstens 5 acties

We organiseren op lokaal en regionaal vlak sensibiliserende acties. We realiseren deze bij voorkeur zoveel mogelijk in partnership met lokale en regionale partners (gemeentes, andere middenveldorganisaties, ...).

Er werden heel wat sensibiliserende acties georganiseerd, nl.:

- i.h.k.v. Wereld Aids Dag deelden alle huizen rode lintjes uit en gaven hierbij uitleg, i.s.m. Sensoa.

Daarnaast lanceerde Holebihuis Vlaams-Brabant een filmpje en online quiz 'wat weet jij van HIV?'. Ook werkten ze samen met 92 Leuvense handelszaken waar de lintjes op 1 december eveneens uitgedeeld werden. Er was tevens een samenwerking met het UZ Leuven, waar ze een sensibiliserende stand hadden.

Regenbooghuis Limburg organiseerde een evenement op de Grote Markt in Hasselt, waarbij heel wat Limburgers een stuk rode sjaal breiden. Al deze stukken werden aan elkaar vastgemaakt om zo een reuzegroot rood lintje te vormen. Doel was met de sjaal de afstand van de Grote Markt tot aan het Regenbooghuis te overbruggen, zo'n 500 meter. Uiteindelijk bleek Limburg 770 meter sjaal gebreid te hebben. Eén van de grote succesfactoren van deze actie is dat een groot deel van de Limburgse (en Vlaamse) samenleving werd bereikt, én aangespoord om deel te nemen. Zowel een groot aantal organisaties (ook velen die niet tot onze achterban behoren) als individuen breiden mee.

- Ook over bisexualiteit sensibiliseerden alle huizen, in samenwerking met çavaria. Dit gebeurde onder de naam 'Bi My Valentine'. Elk huis deed een flyeractie. Rebus combineerde dit met een selfie-actie op de markt in Brugge.
- Ook Over andere thema's werd er duchtig gesensibiliseerd:
 - o Regenbooghuis Limburg over Suïcide, met een filmpje en krantenartikel.
 - o Holebihuis Vlaams-Brabant organiseerde in woonzorgcentrum Ter Putkapelle de fototentoonstelling 'liefde is altijd goed' waarmee aandacht gevraagd werd voor oudere holebi's en transgenders in zorginstellingen.
 - o Holebihuis Vlaams-Brabant had op erfgoeddag een algemene sensibiliseringsactie met een reus als godin van de regenboog.
 - o Casa Rosa had tijdens de Gentse Feesten een 'Rainbow Messageboard' waarop mensen boodschappen schreven, en zo duidelijk maakten dat Gent van iedereen is.
 - o Casa Rosa organiseerde ook samen met çavaria en i.s.m. de andere organisaties van het Gentse regenboogoverleg een familiedag op 11 mei, met als doel om families in al hun diversiteit in de kijker te zetten.
 - o Rebus West-Vlaanderen deelde i.s.m. Unia tijdens de actie #LovesAll op 17/5 op 9 campussen van hogescholen regenboog-markeerstiften uit, in combinatie met een selfie-actie.
 - o Het Roze Huis Antwerpen hees op 17 mei, i.h.k.v. IDAHOT, samen met Mister Gay Belgium de vlag aan 't Steen in Antwerpen. Dit werd een sensibiliserende actie op social media waarbij het belang van IDAHOT en van een LGBT-vriendelijk klimaat gecommuniceerd werd.
 - o Op 11 juni werkten Het Roze Huis Antwerpen, Unia en de Antwerp Pride mee aan de hoffelijkheidscampagne van de stad Antwerpen.
 - o Het Roze Huis nam ook deel aan De Grote Omarming, een actie in Antwerpen waarbij op een aantal locaties telkens een thema in de kijker gezet werd. Het Roze Huis was aanwezig binnen het thema diversiteit.
 - o Holebihuis Vlaams-Brabant en Spot On hadden het project 'Grenzeloos': Spot On brengt een toneelstuk over een Tsjetsjeense vluchteling, en een bijhorende tentoonstelling.

130. Samen met partners complementaire streekgebonden infopunten realiseren:
minstens 2 infopunten

Waar geen lokale LGBT-verenigingen aanwezig zijn, zorgen we samen met partners gaandeweg voor laagdrempelig infopunten in elke Vlaamse regio (tegen 2020 volledig gebiedsdekkend wat betreft regionale aanwezigheid).

Er zijn heel wat complementaire streekgebonden infopunten gerealiseerd, vooral in West-Vlaanderen en Limburg. Daar gebeurde dit in samenwerking met de Huizen Van De Mens. In Limburg zijn de 9 Huizen van de Mens regenboogambassades, in West-Vlaanderen zijn dat er 5. In Vlaams-Brabant en Antwerpen werd er ingezet op een geografische spreiding van het verdelen van informatie en een onthaalmogelijkheid, in samenwerking met lokale verenigingen.

131. Actief inspelen op de actualiteit via regionale persmededelingen en sociale media: minstens 5 persmededelingen

De regenbooghuizen spelen in op de actualiteit via regionale persmededelingen en sociale media. Dit in afstemming met çavaria.

Elk huis kwam in de pers, en dit omwille van zeer diverse gelegenheden. Hieronder enkele voorbeelden:

- Holebifilmfestival (Holebihuis Vlaams-Brabant)
- Wereld Aids Dag (diverse huizen)
- Gaybashing (Casa Rosa)
- Gentse Feesten (Casa Rosa)
- Suïcide Preventie Dag (Regenbooghuis Limburg)
- Actie aan het districtshuis van Deurne omwille van de nieuwe trans*wet (Het Roze Huis Antwerpen)
- Een voetbaltornooi dat diversiteit promootte (holebihuis Vlaams-Brabant)
- Een radio-uitzending (en berichten in de media hierover; Regenbooghuis Limburg)
- IDAHOT (diverse huizen)
- Memorandum overhandigen aan de Stad Oostende (Rebus)
- Ondertekenen regenboogcharter door de Stad Bredene (Rebus)
- De organisatie van het symposium en de 'awards' voor LGBT+ vriendelijkste gemeente (Het Roze Huis Antwerpen)
- Enz.

132. De regionale huizen profileren zich als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum: 1 flyer en site per regionaal huis

De regionale huizen zijn een laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum, waar LGBT's en hun omgeving, individuen en maatschappelijke actoren terecht kunnen voor onthaal, informatie en advies. De regionale huizen profileren zich zo en maken hun aanbod bekend via hun website en een bekendmakingsflyer.

Elk huis realiseerde 1 flyer en 1 site waarmee ze zich profileren als een laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum.

133. De regionale huizen zorgen voor kwalitatieve informatie en doorverwijzing (via mail, telefonisch, live of via sociale media): minstens 2 acties

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

Alle huizen ondernamen meerdere acties (verschillend per regio), gaande van het geven van vormingen, het verder uitbouwen van de onthaalwerking, het ontwikkelen van de website Stemmen 2018 waarin heel wat tips voor lokale besturen staan, het hebben van inhoudelijke stands, het uitbaten van de Holebibib, advies geven aan andere organisaties,... .

134. Focus op één thema en één doelgroep per regio per jaar: minstens 1 thema en 1 doelgroep/regio/jaar

De regionale huizen werken rond specifieke thema's en doelgroepen, afhankelijk van de regionale noden en context. Op het vlak van thema's zoals welzijn en gezondheid, geweld en discriminatie, superdiversiteit, ... wordt er samen met lokale, regionale en Vlaamse partners gewerkt op maat van de regio. Ook in het werken met doelgroepen is een regionale invulling van gelijkekansenbeleid een meerwaarde, gaande van een specifiek aanbod voor lesbische en bivrrouwen tot een actie gericht op ouderen aan de kust. Deze werking sluit aan bij de analyse vanuit onderzoek.

De verschillende huizen kozen elk een thema en een doelgroep, dat aansloot bij hun expertise en de noden die leven in de regio. Hieronder een overzicht van de gekozen thema's en doelgroepen:

- Regenbooghuis Limburg: doelgroep jongeren; thema mentaal welbevinden.
- Holebihuis Vlaams-Brabant: doelgroep senioren; thema bisexualiteit.
- Het Roze Huis Antwerpen: doelgroep trans*personen; thema mentaal welbevinden.
- Rebus: doelgroep jongeren; thema genderdiversiteit.
- Casa Rosa: doelgroep gezinnen; thema verschillende relatievormen.

135. Empowerment van holebi's en transgenders Minstens 5 acties (onthaal en ontmoetingsmogelijkheid)

De regionale werking biedt kansen tot ontmoeting met en (h)erkenning van andere holebi's en transgenders in een veilige sfeer. Hierdoor worden de identiteit van holebi's en transgenders versterkt, zodat ze opkomen voor hun rechten en kunnen werken aan gelijke kansen.

De empowerment van holebi's en transgenders kreeg in elk huis op ongeveer dezelfde manier vorm:

- Via de onthaalwerking, waar mensen terecht konden met hun verhaal.
- Via vrijwilligersdagen en vrijwilligersontmoetingsmomenten.
- Via vormingen voor vrijwilligers, leden en individuele LGBT's.
- Via praatcafé's
- Via de After T die dit jaar voor het eerst doorging in elke provincie, i.s.m. çavaria.

Het Roze Huis-Çavaria Antwerpen heeft daarnaast ook empowerende activiteiten voor een zeer specifieke doelgroep, nl. voor LGBT asielzoekers en vluchtelingen.

136. Feedback en input leveren over lokale en regionale bekommernissen: vraaggestuurd

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

De huizen gaven input op vragen van çavaria, en dit via verschillende kanalen (huizenoverleg, humhub, via mail, via de bewegingsmedewerkers, de RvB, overleg tussen de personeelsleden van de huizen,...) en over diverse thema's, zoals het beleidsplan (maatschappelijke uitdagingen en kansen), de manier waarop onze beweging gestructureerd is, geweld en discriminatie, Belgian Pride, çavaria awards, ...

137. Toegankelijkheid regionale sites verhogen: 1 site/jaar

Toegankelijkheid en leesbaarheid is een belangrijk criterium voor de publieke media. Voor de regionale sites zetten we in 2017 stappen om een Anysurfer-label te behalen. We informeren de subsidiërende overheid over de wijze waarop het publiek de website(s) of andere belangrijke sociale media raadpleegt aan de hand van een jaarlijkse rapportage.

We bundelden de uitdagingen en sterktes die we ondervonden m.b.t. het behalen van het Anysurfer-label. De grootste uitdagingen waren de kostprijs en het gebrek aan specifieke technische kennis. Een voordeel is het feit dat Rebus het label al behaalde, en de anderen kon brieven over hun ervaring, de timing, het financiële plaatje,...

Daarna voorzagen we een online platform waarop de huizen elkaar konden ontmoeten en bespreken of samenwerking mogelijk was. In 2019 zullen de 4 overige huizen (behalve Rebus) een site met het Anysurferlabel (grotendeels) realiseren.

138. Team Gelijke Kansen informeren over de wijze waarop het publiek de belangrijkste sociale media in de regio raadpleegt: 1 rapport/regio/jaar

De regionale huizen maken op het einde van het jaar een rapport met statistieken over het gebruik van hun belangrijkste media (vb. website, Facebook, ...).

Elk huis stelt in januari 2019 een rapport op met deze statistieken van 2018.

139. Het publiek informeren over mate van toegankelijkheid regionale huizen: 1 label (+ ingaan op bezorgdheden en vragen rond toegankelijkheid)

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

Enkel Regenbooghuis Limburg is volledig rolstoeltoegankelijk. Het Roze Huis, Casa Rosa en Rebus zijn dit gedeeltelijk. In Holebihuis Vlaams-Brabant is het op dit moment onmogelijk om deze toegankelijkheid te realiseren. Alle huizen communiceren over de mate van toegankelijkheid, zowel bij evenementen in het huis als bij externe activiteiten.

140. In contacten met gemeenten bureaucratische en administratieve ongelijkheid aankaarten: minstens 5 gemeenten

De regionale huizen zorgen voor informatie, sensibilisering en overleg met gemeentebesturen die een gemeentelijk regenboogbeleid willen vormgeven. In de contacten wordt ook bureaucratische en administratieve ongelijkheid aangekaart. De regionale context is hierbij een troef met betrekking tot nabijheid en samenwerking m.b.t. lokale of regionale initiatieven.

Deze doelstelling bleek het moeilijkst om te behalen. De verschillende regenbooghuizen hadden meerdere contacten met de gemeenten. Ze contacteerden allen minstens elke gemeente eenmaal, en hadden met een aantal gemeentes een diepgaand contact.

Toch bleek het doorvoeren van aanpassingen door de gemeentes niet evident om op zo'n korte tijdspanne te realiseren, zeker in een verkiezingsjaar. We merken dat een aantal gemeentes hier intern mee bezig zijn, interesse tonen en/of vormingen volgen hierover. Toch duurt het even voor dit binnen de stad of gemeente ingang vond, en voor er dan effectief een traject opgestart is. Ook merken we dat veel steden of gemeenten zich nog weinig tot niet bewust zijn van bv. het belang van genderneutraal taalgebruik. Dat zorgt ervoor dat de regenbooghuizen en KliQ eerst voor extra informatie dienen te zorgen, opdat de gemeente het belang ervan ziet en zich engageert om de nodige aanpassingen door te voeren.

De gemeenten waar men wel aanpassingen doorvoerde of zal doorvoeren, doen dat meestal d.m.v. het veranderen van formulieren naar genderneutraal taalgebruik.

De realisatie van deze aanpassing vraagt echter tijd vóór het op elk niveau van de gemeente gerealiseerd is. Hieronder de stand van zaken op december 2018:

- Enkel in Hasselt en Oostende zijn de formulieren zeker aangepast. Dit werd gecontroleerd door het huis en bleek zo te zijn.
- Een aantal gemeentes zijn er mee bezig, en volgden al vormingen bij KliQ of hadden er gesprekken over met het huis. Dit zijn o.a. Drogenbos, Haacht, Bredene, Middelkerke, Roeselare, Wingene, en Gent.
- Nog een aantal gemeentes lieten weten hier in 2019 mee te willen beginnen (of minstens het gesprek te willen aangaan over wat mogelijk is), nl. Beringen en Niel.

141. Sensibiliseren rond genderdiversiteit door de regionale huizen: minstens 2 acties

De regionale huizen brengen in hun werking genderdiversiteit onder de aandacht. We denken hierbij aan acties zoals genderneutrale toiletten, gendervariante communicatie, diverse beeldvorming op flyers, ...

Alle regenbooghuizen ondernamen een aantal acties om te sensibiliseren rond gender. Dit zowel binnen het huis (allen minimaal het realiseren van en communiceren over genderneutrale toiletten), als bij externe gelegenheden:

- Regenbooghuis Limburg:
 - o Standje op een school in Genk en geflyerd in de scholenstraat, n.a.w. Trans Day of Remembrance (20/11)
 - o Genderneutrale toiletten
- Het Roze Huis Antwerpen:
 - o Het Roze Huis en çavaria gaan samen met Marleen Hufkens de eerste aanvraag indienen binnen de nieuwe trans*wet.
 - o "wie is het"-spel in o.a. het MAS
 - o Column programmaboekje Antwerp Pride over niet-binaire genderidentiteiten.
 - o Genderneutrale toiletten
- Rebus:
 - o de strandactie "verbrand je niet aan verwachtingen" waarbij zonnecrèmes met daarop niet-(gender)stereotype figuren werden uitgedeeld. Dit werd gecombineerd met een stand en een regenboogtwister.

- o genderneutrale toiletten, in het huis en op locatie.
- o 'genderblender' op festivals.
- o Binnen vrijwilligerscampagne gekozen voor taalgebruik dat sensibiliseert rond gender en ook non-binariteit benoemt.
- Holebihuis Vlaams-Brabant:
- o Reactie op Theo Francken
- o Genderneutrale toiletten
- Casa Rosa:
- o Bezig met, i.s.m. çavaria, het ontwikkelen van een volledig genderneutraal toilet.

142. Contact onderhouden met andere middenveldorganisaties op regionaal vlak rond gemeenschappelijke belangen: minstens 5 contacten per regio (antwoorden op vragen)

De regionale huizen onderhouden contacten met tal van regionale en lokale middenveldorganisaties om gemeenschappelijke acties uit te werken, in dialoog te treden, inclusiever te werken, ...

De meeste huizen hadden al een sterk netwerk en dit werd verder uitgebouwd. De organisaties waarmee de meeste huizen contact hebben zijn o.a. Unia, universiteiten en hogescholen, secundair onderwijs, culturele centra, handelaren, sensoa, Huizen van de Mens, woonzorgcentra, jeugdbewegingen, stedelijke diensten en overlegorganen,...

143. Verspreiden producten tot op het regionale en lokale niveau: vraaggestuurd

De regionale huizen verspreiden producten van het Vlaamse Gelijkekansenbeleid en van partners tot op het lokale niveau.

De huizen verspreidden de 'Watjes' ('Alles wat je altijd al wilde weten over holebi's' en 'Alles wat je altijd al wilde weten over transgenders') en 'Zit u hier voor iets tussen?' zowel binnen het huis als via externe stands op evenementen en andere gelegenheden.

SD 7 – KWALITEITSVOLLE ORGANISATIE

144. Implementatie, opvolging en evaluatie nieuwe structuur RvB en samenwerking met de huizen: 2 evaluaties

De selectie en verkiezing van bestuurders werd in 2018 voor de eerste keer uitgevoerd volgens de nieuwe afspraken. Nieuwe bestuurders kregen een introductie. We agendeerden de evaluatie van de nieuwe manier van werken op de Raad van Bestuur. Werkpunten zijn de timing en het engagement van bestuursleden. Hiervoor werden verbeteringsvoorstellen geformuleerd (aanpassen timing + voorstel mandaat van 2 jaar).

Voor de huizen zijn er nieuwe samenwerkingsovereenkomsten gemaakt. De bedoeling was om deze in groep te bespreken op een regenboog huizenoverleg, maar door overvolle agenda's en door thema's die onverwacht meer tijd innamen, is dit nog niet gebeurd.

Op de denkdag met de huizen en de RvB van çavaria in december 2018 werd de manier van coördineren van de GK doelstellingen al een eerste keer geëvalueerd. In februari 2019 gaan we

een aantal veranderingen doorvoeren om optimaler te kunnen werken. Op de denkdag in december 2018 werd beslist dat er een grondige evaluatie zal gebeuren wanneer de huidige samenwerking al iets langer loopt, en wanneer er een nieuw regeerakkoord is.

145. Lancering site www.cavaria.be en verenigingsportaal: 1 nieuwe site, rapport google analytics

De nieuwe site werd opgeleverd en wordt momenteel van inhoud voorzien. Ondertussen zijn ook de voorbereidingen van de nieuwe Lumi site afgerond. Binnen een aantal weken zou ook die site klaar moeten zijn voor testing, bijsturing, en invulling.

146. Opnemen werkpunten vrijwilligerssurvey: min. 2 concrete acties

In 2018 zetten we in op vorming en training van onze vrijwilligers. We organiseerden een geslaagde vrijwilligersdag in april met aandacht voor inhoud en ontmoeting. Verder zorgen we voor een goede intake van vrijwilligers (met online registratie), een fysiek startpakket en duidelijke functieprofielen en verwachtingen.



147. Intervisie en Ventana kerntraject: 4 contactmomenten

Oorspronkelijk was er voorzien om 2 contactmomenten te organiseren voor zowel de trainers als de Ventana kerngroepleden in het kader van intervisie, en 2 contactmomenten meer gericht op persoonlijke ontwikkeling en organisatie ontwikkeling.

De kerngroep en de trainers kwamen uiteindelijk 4x samen in 2018 in één groep.

- vrijdag 6 - zaterdag 7 april
- vrijdag 7 - zaterdag 8 september (in Oude Abdij, Kortenberg)
- vrijdag 19 - zaterdag 20 oktober (in Rustpunt, Gent)
- vrijdag 30 november - zaterdag 1 december (in Kasteel Mariagaarde, Hoepertingen)

148. Opvolgen beleidsplan Ventana met werkgroep: 4 bijeenkomsten

De Ventana werkgroep is samengesteld uit de trainers, personen uit het ventana kerntraject en mogelijk andere geïnteresseerden. Er is minstens iemand van de RvB, de huizen, personeel en

de vrijwilligers betrokken in deze werkgroep. De Ventana werkgroep wordt getrokken door de intern coördinator. De Ventana werkgroep kwam 4 keer samen in 2018: op 23/01, 29/05, 7/09 en 16/10. Topics waren: opvolgen en bijsturen acties jaarplan Ventana, postventie suïcide (nazorg bij suïcide), welzijn en welbevinden, mogelijkheid psycho-sociale ondersteuning voor team en vrijwilligers, ...

149. Beleidsplanningstraject: 1 trajectplan

In de loop van 2018 startten we een nieuw beleidsplanningsproces. Op 22 mei 2018 gaf de Raad van Bestuur goedkeuring voor het trajectplan, en werd de stuurgroep opgestart. We maakten een interne en externe stakeholdersanalyse en een omgevingsanalyse. In 2019 wordt dit vertaald in discussieteksten waarover we verder in dialoog gaan met achterban en stakeholders. In juni 2019 zal dit resulteren in het bepalen van strategische doelen. We vertrekken hiervoor vanuit de 'Theory of Change'.

150. Audit van KliQ doorlopen voor een inclusieve werkomgeving: 1 audit

Çavaria doorliep de inclusie-audit van KliQ. Deze audit bestaat uit een vragenlijst rond 7 onderwerpen waarmee in kaart gebracht wordt hoe inclusief de werkomgeving is wat betreft seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Op basis van het resultaat van de audit kan een traject uitgetekend worden om te komen tot een (nog) meer inclusieve organisatie. We deden hiernaast ook een coachingstraject via Socius rond meer kleur op de werkvloer. De resultaten van beiden worden in 2019 vertaald in een plan van aanpak.

151. Toegankelijkheid çavaria als organisatie: 2 acties

Toegankelijkheid en leesbaarheid is een belangrijk criterium in onze belangrijkste publieke media, ZiZo Online en ZiZo Magazine. Voor alle sites zizo-online.be en cavaria.be wordt een Anysurferlabel voorzien.

In 2018 besteedden we aandacht aan toegankelijkheid en inclusief werken in het organisatiebeleid. Zo voeren we het draaiboek van de werkgroep armoede en sociale uitsluiting uit, maakten we een interne checklist rond toegankelijkheid van onze evenementen, werkten we aan een inclusief beleid door de Inclusion Scan van KliQ vzw te doorlopen en een coachingstraject rond inclusief medewerkersbeleid te volgen via Socius.

152. Uitvoeren acties MVO-beleid: min. 2 acties

We volgden het energiegebruik op na de verbouwingen. Hiernaast maakten we werk van een beleid rond het samenwerken met bedrijven. We schreven een visienota en maakten een checklist om het MVO-beleid toe te passen. In 2019 wordt dit verder uitgerold.

Çavaria, KliQ en Holebifoon krijgen steeds meer giften, sponsering en andere financiële of materiële steun van organisaties en bedrijven. Ook werken we samen met zeer veel organisaties en bedrijven om onze organisatie-doelstellingen te verwezenlijken. Deze zaken werpen vragen op rond de maatschappelijke verantwoordelijkheid die wij, als organisatie, dienen op te nemen. Dit rond LGBT rechten maar ook rond andere thema's (mensenrechten, ecologie,...). Met wie werken we samen en met wie niet? Is een samenwerking voorwaardelijk

of niet? Brengen bepaalde samenwerkingen schade toe aan de organisatie of onze organisatie-doelstellingen? Een doordachte visie hierop biedt een leidraad in contacten met potentiële werkgevers en bedrijven. Het helpt ons om toekomstige vragen en mogelijke kritiek te beantwoorden. Het zorgt ervoor dat we zelf bewuster omgaan met de maatschappelijke verantwoordelijkheid die we als organisatie wensen op te nemen.

153. Interne kennisdeling en overlegstructuren evalueren en bijsturen: minstens 2 acties
In het voorbije jaar werd een aantal grote wijzigingen doorgevoerd op vlak van kennisdeling en overleg. We evalueerden op 09/01/2018 samen met de teamleden de nieuwe tools (zoals intranet Humhub en mappenstructuur) en de overlegstructuren (zoals andere invulling van team en vergaderritme) en stuurden bij waar nodig.

Data training/kennisdeling 2018

- di 10 april 14u presentatie roadmap genderinclusief taalgebruik (Anke)
- di 8 mei 14u-15u presentatie resultaten scholierenquête (Columbia university) (Kaj)
- di 22 mei 12u-13u (met lunch): presentatie resultaten bevraging implementatie nieuwe trans*wet (Justine)
- di 19 juni: succesvol samenwerken tussen organisaties (Artevelde Hogeschool)
- di 26 juni 12u30-13u30: terugkoppeling vorming lobbywerk (Eva)
- di 8 oktober: Infighting (Cathy)
- di 12 november: Deep Democracy (Anja)
- di 4 december: intervisie burn out en welbevinden (externe begeleiding Steven Desanghere)

154. Projectmanagement implementeren in werking: online platform met projectcharters
Projectmanagement werd opgenomen in de werkwijze van de organisatie. Op die manier willen we efficiënter en transparanter werken. Van elk project werd in 2018 een projectcharter gemaakt dat op zichtbaar gemaakt wordt voor de collega's (via humhub en via een fysiek bord). We werkten uiteindelijk niet met een interne website, maar wel met een fysiek bord. In het projectcharter is de doelstelling en probleemstelling opgenomen, alsook wie het project aanstuurt en opvolgt. Hiernaast maken we van elk project de belangrijke mijlpalen visueel zichtbaar.

155. (Open Salons: open elke werkdag) (PROJECT NIET GOEDGEKEURD)
We dienen een project in om de Salons in Casa Rosa open en toegankelijk te maken voor publiek.

Om te beantwoorden aan de huidige noden en als huis te groeien, is een uitbreiding van de huidige onthaalwerking nodig. Na de verbouwingen willen we ook het volledige huis in gebruik nemen en de salons overdag open houden. Elke werkdag tussen 10u en 17u kunnen mensen terecht in de salons voor:

- Informatie en ontmoeting
- Onthaal en opvang
- Te werken
- Te overleggen
- Non-alcoholische drankjes te nuttigen

- Kranten en boeken te lezen
- LGBT-artikelen te kopen

Dit project werd niet goedgekeurd. We blijven dit wel een goed idee vinden, en proberen terug iets in te dienen in 2019. In 2018 werd de onthaalwerking van Casa Rosa wel vernieuwd. 2 keer per week kunnen mensen hier terecht voor onthaal, maar ook voor koffie en een babbel.

156. Toegankelijkheid Casa Rosa verhogen (OV projectsubsidie): min. 2 aanpassingen
 Çavaria heeft haar burelen in Casa Rosa, het Oost-Vlaams huis voor holebi's en transgenders. Casa Rosa is een 'open huis' en dat mag men heel letterlijk nemen. Het gebouw is publiek en openbaar, toegankelijk voor iedereen. Drie holebi- en transgenderorganisaties hebben hun maatschappelijke zetel en burelen in het gebouw: çavaria, Wel Jong Niet Hetero en Casa Rosa zelf. Samen goed voor +- 35 personeelsleden die dagelijks in het huis werken. Verder baat bvba A-pluss er ook een LGBT-vriendelijk café uit.

Eind 2017 ontving Casa Rosa een subsidie om de toegankelijkheid van het gebouw te vergroten. In 2018 zijn de voorbereidingen getroffen om van start te gaan met de werken. Er is een architect aangesteld, het lastenboek werd ontworpen, de plannen zijn getekend en er is een gedetailleerde raming gemaakt om de toegankelijkheid van het gebouw te vergroten.

Eerst en vooral worden de sanitaire ruimtes op het gelijkvloers vernieuwd en wordt het eerste genderinclusieve sanitair van Stad Gent en de Provincie Oost-Vlaanderen gebouwd. Het sanitair wordt tevens toegankelijk voor alle rolstoelgebruikers, voor trans*personen, voor kinderen en baby's: er is ruimte om borstvoeding te geven, er is een ververstafel voorzien en een omkleedruimte. De werken gaan van start op 25 februari 2019.