

JAARVERSLAG 2019: FOCUS OP WELZIJN EN GENDERINCLUSIEVE SAMENLEVING

AV 21 MAART 2020

Dit is een nota van çavaria vzw

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

Inhoudstafel

1	Leeswijzer	2
2	Over çavaria	6
2.1	Korte geschiedenis en statutair doel	6
2.2	Structuur	10
3	Highlights 2019	13
4	Missie (jaarplan 2019)	15
5	Overzicht strategische en operationele doelstellingen	16
5.1	SD 1 - Maatschappelijke spelers	16
5.2	SD 2 - Welbevinden	30
5.3	SD 3 - Superdiversiteit	42
5.4	SD 4 - Opkomen voor rechten	50
5.5	SD 5 - Toonaangevende speler in communicatie, beleid en onderzoek	62
5.6	SD 6 - Lokale nabijheid	70
5.7	SD 7 - Kwaliteitsvolle organisatie	84

1 Leeswijzer

Een integraal beeld van de werking

Çavaria vzw is de enige Vlaamse koepel voor holebi's, transgender en intersekse personen. Dit wil zeggen dat een **ruime waaier aan activiteiten** onder de werking vallen. Çavaria is actief op politiek gebied, op maatschappelijk gebied, in het onderwijs, op welzijnsgebied, op verenigingsvlak, ... Terwijl voor sommige thema's/doelgroepen verschillende verenigingen/koepels actief zijn, is dit hier niet het geval. Çavaria is dus zowel een koepel van verenigingen en regenbooghuizen, een beweging, een expertisecentrum voor de holebi- en (trans)genderthematiek, een belangenorganisatie, een vormings- en begeleidingsdienst en een hulpverleningslijn. Dit alles in één grote organisatie.

Dit vergt een **transparante structuur** met gescheiden teams (en bijhorende werkmiddelen vanuit diverse subsidiërende overheden) die elk verantwoordelijk zijn voor een deelwerking (zie structuur). Lumi en KliQ zijn ondergebracht in een aparte vzw, maar geïntegreerd in de dagelijkse werking. Recent werd 'çavaria office' opgericht als kostendelende vereniging om op een transparante manier de dienstverlening aan de verschillende vzw's weer te geven.

We kiezen ervoor om de doelstellingen weer te geven in een **integraal beleidsplan voor de hele organisatie**, waarin we duidelijk aangeven welke doelstellingen met welke subsidiemiddelen gerealiseerd worden. Met deze keuze willen we van het rapport een werkinstrument én leidraad voor de hele organisatie maken. "Dit is wie we

zijn en wat we realiseren.” We zijn ervan overtuigd dat dit zowel voor de verschillende overheden als voor onze organisatie zelf een transparant en volledig beeld geeft van onze werking.

Aanduiding doelstellingen

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

! nieuw

= verderzetting

@ verbreding, uitbouw, extra uitdaging

Uitleg acties

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

Subsidies

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

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



= sociaal-culturele vereniging



= Gelijke Kansen (ad nominatim per jaar)



= onderwijs (projectsubsidie jaarlijks)

Eigen middelen / projectmiddelen



= welzijn



= Europa

Terminologie

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

Doelgroep

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

Thematiek

Seksuele oriëntatie	Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Van wie wordt je opgewonden, met wie wil je vrijen? Seksuele oriëntatie kan veranderen van richting, intensiteit en doorheen de tijd. Naast seksuele oriëntatie is er ook romantische oriëntatie, die gaat over gevoelens van verliefdheid en romantiek.
----------------------------	--

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

Lijst van veelgebruikte afkortingen

- CAW (zie ook: SAW): centrum algemeen welzijnswerk; www.caw.be
- ECM: etnisch culturele minderheden
- LGBTI+: Engelstalige afkorting voor holebi's, transgender en intersekse personen (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex)
- UNIA: voor gelijke kansen tegen discriminatie; www.unia.be
- Genderkamer: behandelt klachten op grond van geslacht, genderidentiteit of –expressie binnen de Vlaamse Ombudsdienst; <http://www.vlaamseombudsdienst.be/ombs/nl/gender/gender.html>
- IGVM: instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen; <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/>

- IDAHOT: International day against homophobia and transphobia
- ILGA: international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association; de wereldkoepel waarbij çavaria is aangesloten; www.ilga.org (zie ook ILGA-Europe)
- ILGA - Europe: de Europese afdeling van ILGA; www.ilga-europe.org
- MSM: mannen die seks hebben met mannen; zie ook www.mannenseks.be
- NVR: Nederlandstalige vrouwenraad vzw; koepel van genderorganisaties; www.vrouwenraad.be
- SAW: steunpunt algemeen welzijnswerk; www.steunpunt.be
- SCW: sociaal-cultureel werk; www.sociaalcultureel.be

2 Over çavaria

2.1 Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie¹

Volksontwikkeling en sociaal-cultureel werk

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

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

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

Gelijke kansen en welzijn

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

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

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

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



Uitbouw van een regionale werking

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

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

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

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

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



Uitbouw van maatschappelijke vorming en begeleiding (KliQ - onderwijs)

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

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

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



Van Holebifoon naar Lumi

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

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

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



Uitbouw internationale werking

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

In 2008 werd voor het eerst uit de reserves een korte tijd een halftijdse medewerker internationaal aangeworven, die een visie op internationaal beleid ontwikkelde en subsidiemogelijkheden oplijstte. In het

domein onderwijs en leren werd voor het eerst deelgenomen als partner aan een Europees project in 2009 (Eurialo en Grundtvig).

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

Çavaria is ook al jarenlang een actief lid van Ilga-Europe, de Europese LGBTI-koepel.



Enkele cijfers

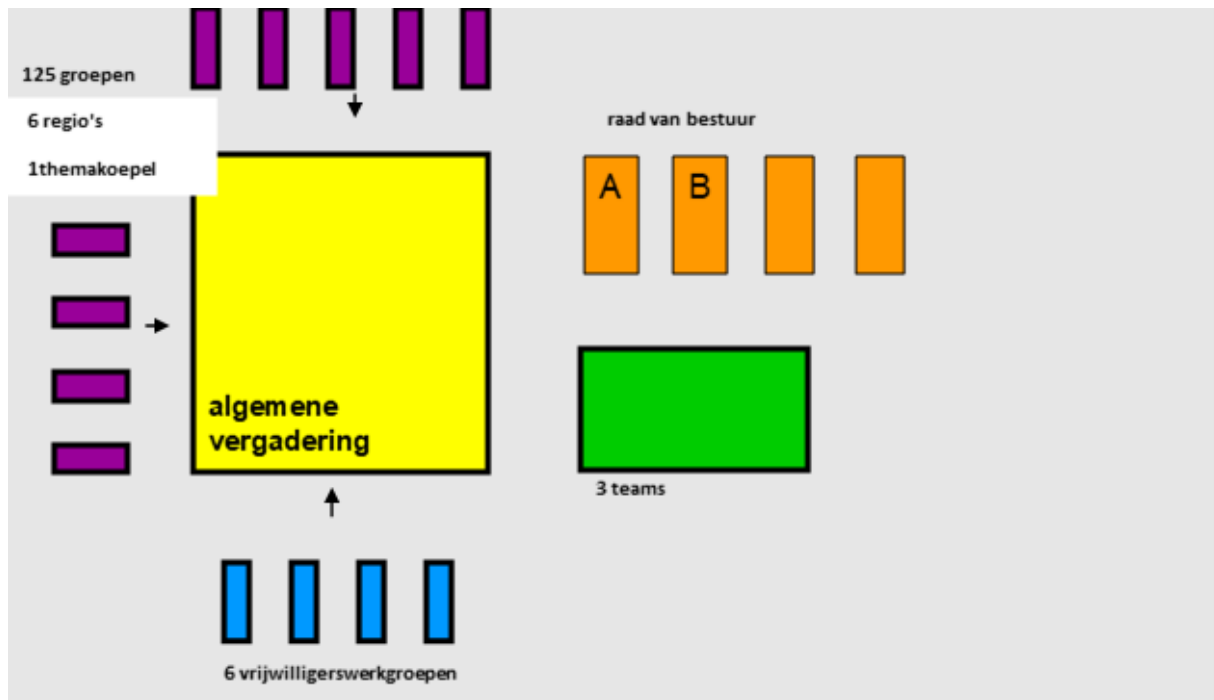
- 125 verenigingen
- 1500 vrijwilligers in de verenigingen
- 8500 deelnemers in de verenigingen
- 5 regenbooghuizen (zelfstandige vzw's)
- 2 miljoen euro jaarlijks budget
- 30 personeelsleden
- 24 bestuurders

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

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

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

2.2 Structuur



Algemene Vergadering

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

Raad van Bestuur

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

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

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

Team

Huidig organigram

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

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

Momenteel zijn er hiernaast 7 teams actief binnen verschillende werkingsdomeinen

- Team beweging (verenigingsondersteuning, doelgroepen, ...)
- Team lokaal (2 gelijkekansenmedewerkers van de regenbooghuizen staan in 2019 op de loonlijst van çavaria)
- Team maatschappelijke vorming (KliQ, projecten en onderwijs)
- Team welzijn (beleidswerk welzijn, Lumi)

- Team internationaal (beleidswerk internationaal, projecten)
- Team organisatie (IT, administratie, boekhouding, subsidiedossiers, ...)
- Team communicatie (ZIZO, social media, websites, çavaria Magazine, fundraising, events, ...)

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

COÖRDINATIE



YVES AERTS
Algemeen
coördinator
yves.aerts@cavaria.be



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



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



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



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

TEAM BEWEGING



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



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



CATHY HEYMAN
Bewegingsmedewerker



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

TEAM LOKAAL



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



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



MARIAN COPPIETERS
Gelijkekansmedewerker

TEAM WELZIJN



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



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



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

TEAM INTERNATIONAAL



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



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

TEAM MAATSCHAPPELIJKE VORMING



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



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



KAJ POELMAN
Beleidsmedewerker
Onderwijs
kaj.poelman@cavaria.be



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



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

TEAM ORGANISATIE



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



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



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



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

TEAM COMMUNICATIE



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



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



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



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



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



STIJN DEPOORTER
Hoofdredacteur
ZIZO
stijn.depoorter@cavaria.be

Vrijwilligers



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

3 Highlights 2019

De highlights vind je in het çavaria Magazine - Jaarverslag 2019. Hieronder vind je alvast de inleiding door de algemeen coördinator.



Beste lezer,

Ik begin dit jaaroverzicht graag met jou te bedanken. Dankzij jouw actieve, morele en financiële steun hebben çavaria, KliQ, Lumi en ZIZO er weer een vruchtbaar jaar opzitten.

We lichten in dit magazine graag de hoogtepunten toe.



2019 was in veel opzichten een speciaal jaar. Verkiezingsjaren zijn altijd spannend voor middenveldorganisaties. Zullen de nieuw verkozen regeringen de strijd voor het welzijn en de rechten van LGBTI-persoon belangrijk vinden? Kunnen we ons werk blijven verder zetten? De verkiezingsuitslag en electorale vooruitgang van extreem-rechts baart ons alvast zorgen. We zijn **een organisatie die gelooft in solidariteit, diversiteit, intersectionaliteit, in mensen verbinden niet verdelen.**

De aangekondigde besparingen treffen veel van de organisaties waar we heel nauw mee samenwerken. Als zij minder middelen hebben, beïnvloedt dat automatisch ook onze werking. Wij kunnen minder rekenen op hun expertise, er is minder financiële ruimte om gezamenlijk projecten op te zetten, meer mensen blijven in de kou staan... enzovoort. We blijven ons dan ook engageren binnen VuurWerk want een sterk middenveld is essentieel voor **een warme inclusieve samenleving.**

2019 was echter ook in de positieve zin een speciaal jaar! Het Grondwettelijk Hof gaf ons gelijk en oordeelt dat de **transgenderwet** gedeeltelijk moeten worden **aangepast** zodat die genderfluide en non-binaire personen niet langer discrimineert. Een belangrijke stap!

Als koepelorganisatie was 2019 extra bijzonder. Voor het eerst in onze geschiedenis werd een intersekse-vereniging lid van çavaria. Voortaan komen we samen met Intersekse Vlaanderen op voor **het welzijn en de rechten van intersekse personen.**

Onze meer dan **125 aangesloten verenigingen, de vijf Vlaamse regenbooghuizen en honderden vrijwilligers** blijven de kern van onze organisatie. Zij bepalen in onze Algemene Vergadering en Raad van Bestuur de koers van çavaria. In 2019 verzetten zij bergen werk en keurden het beleidsplan voor 2021-2025 goed. Daarmee zetten zij de krijtlijnen uit voor onze langetermijnontwikkeling als organisatie.

2020 wordt een overgangsjaar waarin de volgende beleidsperiode wordt voorbereid, waarin we vol spanning wachten op een nieuwe federale regering, waarin we onze partnerorganisaties zullen blijven steunen en we ons blijven inzetten voor een sterk middenveld. Een jaar ook waarin we als organisatie onze internationale werking verder uitbouwen, waarin je nieuwe educatief materiaal en e-learnings kan verwachten en de resultaten van projecten rond onder meer haatmisdrijven, herstelrecht, zelfzorg binnen de LGBTI+-beweging en nog zoveel meer.

Met veel vuur en passie blijven wij **in 2020 opkomen voor het welzijn en de rechten van holebi's transgender en intersekse personen**, en voor een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderidentiteit genderexpressie en seksekenmerken.

Mijn beste wensen voor 2020,

Yves Aerts, Algemeen coördinator çavaria



VOLG ONS!

facebook.com/cavariapost

[@cavaria_be](https://www.instagram.com/cavaria_be)

[@cavariatweet](https://twitter.com/cavariatweet)

jaarverslag 2019 - çAVARIA

4 Missie (jaarplan 2019*)

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

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



**Op 30 november 2019 werd een nieuwe missie goedgekeurd door de Algemene Vergadering.*

5 Overzicht strategische en operationele doelstellingen

5.1 SD 1 – Maatschappelijke spelers



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

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

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

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

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

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

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

Daarnaast pakte KliQ Works uit met de campagne 'Wie wordt de meest inclusieve werkgever van 2019', waarbij bedrijven en organisaties deelnamen aan de inclusiescan. Deelnemers kregen een score en werden gerankt. Tijdens het event werden voor de tweede keer de KliQ Works-awards uitgereikt aan de meest inclusieve werkgevers.

Dit jaar op de KliQ Works Conference 2019 waren 87 personen ingeschreven. Kat Van Nuffel, Director Steptoe - Brussels Office / Founder LDIA, was moderator van de dag. Sprekers waren:

- Andrea Ayala, Lawyer & Diversity and Social Inclusion Specialist
- Caroline Thomaes, P&G - Country Leader Benelux
- Gerard Gryspeerdt, P&G - Purchasing Manager at Procter & Gamble, focusing on energy and sustainability
- Donal Walsh - Vice-President and Representative to the European Parliament

Er werden 6 workshops gehouden:

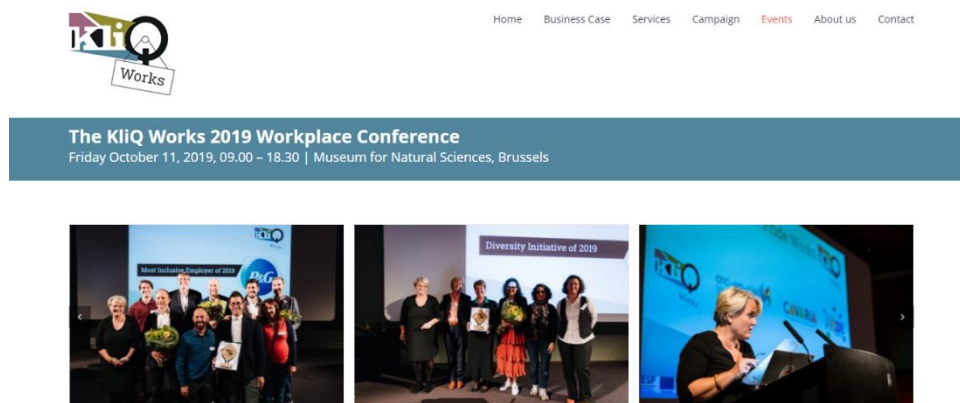
- Workshop: LGBTI 101 – An introduction course on LGTBI topics
- Workshop: Inclusive recruitment
- Workshop: Trans at work
- Workshop: LGBT labour dignity through the SDGs
- Workshop: Diversity as an indispensable asset
- Workshop: How to start a Diversity Network

Federaal minister van Werk, Economie en Consumenten, Nathalie Muylle, was aanwezig om de KliQ-awards voor meest inclusieve werkgever en het diversiteitsinitiatief 2019 te overhandigen. De top 3 van de meest inclusieve werkgever waren:

- 1: P&G
- 2: Vlaamse Overheid
- 3: ING

Winnaar van het diversiteitsinitiatief dit jaar was: LDIA

Meer foto's en het downloaden van de verschillende workshop presentaties zie:
<https://www.kliqworks.be/events/>



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

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

Bij volgende intermediaire dienstverleners werden infosessies verschaft, hierbij werd een oproep gedaan binnen het netwerk van de dienstverleners om zo deelnemers aan te trekken.

- Markant
- VOKA

- ABVV
- VLAAMSE OVERHEID – Dienst Overheidspersoneel

Vlerick Business school organiseert een webinar waarbij het project FOT centraal zal staan.

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

Bij ieder contact wordt het charter voorgesteld en aangemaand om dit te ondertekenen. Als feedback bij vele bedrijven wordt aangehaald dat er te veel charters verstuurd worden naar bedrijven/organisatie en schuilen deze zich achter een muur van interne regels. De target van 15 bedrijven werd niet behaald. Ondertekenaars van het charter in 2019 waren AXA en Proximus. Voor deelname aan de Belgian Pride is vanaf dit jaar het doorlopen van de KliQ inclusiescan een vereiste, hierbij wordt ook telkens het charter mee verstuurd.

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

In het kader van het Europese project Transnational Workplace Inclusivity Project (TWIP) testten verschillende bedrijven en deelnemers uit de publieke sector in binnen- en buitenland de tools uit die ontwikkeld werden binnen TWIP in 2018. Onder de private bedrijven die deze tools testten oa Amazon, ExxonMobile en Innogy in Tsjechië, Proctor & Gamble, en Johnson and Johnson, en Deutsche Bank. Ook de Vlaamse Overheid, VDAB, Sociaal Huis Ninove, IDEWE, Unia en Voka namen de tools in 2019 onder de loep. Op basis van hun feedback ontwikkelden we de definitieve tools, en konden we rekening houden met verschillende werkplekken, ongeacht privaat of publiek, ongeacht klein of groot.

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

Medewerkers van KliQ en çavaria waren aanwezig op meerdere Open@Work (oa Open@Work sessie bij: LDIA & DELOITTE) events, hier om te netwerken en nieuwe contacten te maken. Bij de werking van Open@Work is geen rol meer beschikbaar voor KliQ en/of çavaria.

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

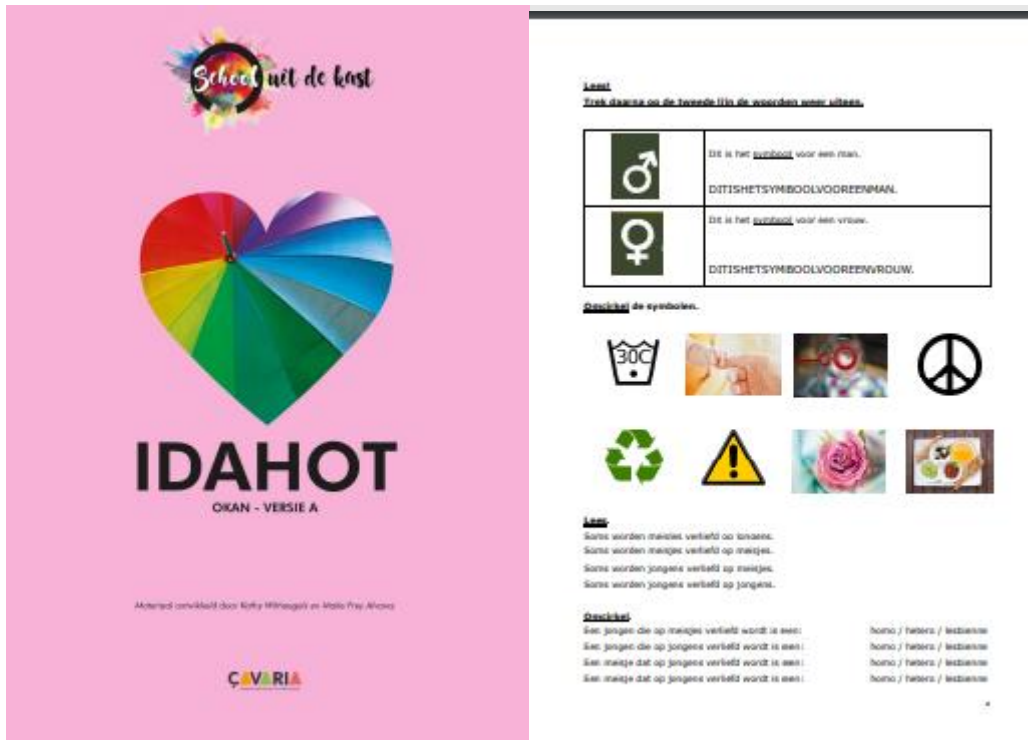
Dit Europese project in samenwerking met Idewe, Ilga Portugal, Bilitis en Glas Foundation startte op 1 oktober 2019. De kick-off vergadering met de partners ging door in Lissabon op 18 en 19 november 2019. Met dit project worden er tools ontwikkeld om preventief te werken rond discriminatie en (on)welzijn op de werkvloer voor LGBTI-persoon.

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

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

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

In 2019 heeft de onderwijswerking de vernieuwing van methodieken voor het secundair onderwijs voortgezet. Dit jaar planden we 5 nieuwe methodieken met een intersectionele benadering voor het secundair onderwijs. Daarnaast ontwikkelden we materiaal voor OKAN-leerlingen. Ook voor het kleuteronderwijs komen er nog nieuwe methodieken rond het 4e boek van de boekenreeks 'Lou', in samenwerking met Katleen Amant.



We ontwikkelden het volgende materiaal in 2019:

1. Privilege Walk 3e graad TSO-KSO-ASO
2. IDAHOT thema's voor OKAN
3. IDAHOT thema's voor OKAN Alfa
4. IDAHOT thema's voor 3e graad TSO-KSO-ASO
5. IDAHOT thema's voor 3e graad TSO-KSO-ASO

EXTRA: We ontwikkelden ook het volgende materiaal:

1. Educatief materiaal bij 'You'll never guess who' voor OKAN
2. Lesbrieft bij RAZEN een productie van Theater AZ die in oktober 2019 in première gaat

Het educatief materiaal van Lou in het ziekenhuis is klaar, maar wacht nog om gelayout te worden door uitgeverij Clavis.

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

We ontwikkelen een e-learning-module voor de lerarenopleiding (of een gelijkaardige opleiding binnen het hoger onderwijs) ter aanvulling en voorbereiding van een vorming. De e-learning bestaat uit het activeren van de voorkennis, een inleiding tot gender en een inleiding tot de genderkoek. Dit systeem van 'flipping the classroom' laat toe om tijdens de vorming meer tijd aan verdiepende praktijkvoorbeelden te besteden. Door de basiskennis op voorhand door te nemen, hebben deelnemers ook meer tijd om eventuele vragen voor te bereiden. Tijdens

de vorming zelf zal er nog een kort herhalingsmoment zijn van de e-learning waarin vragen kunnen worden gesteld. Op deze manier zal er ook een diepere verankering van kennis worden gegenereerd. We testen de module uit en bij een positieve evaluatie onderzoeken we de verdere implementatie.

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

Om verder te diversifiëren en een aanbod op maat van de gebruiker te garanderen, werken we voor bestaande vormingen ook een digitale variant uit. Naast de basismodule SOGI (Seksuele Oriëntatie en Genderidentiteit), zetten we in op een Nederlandstalige versie van LGBTI 101 en het 'Omgaan met slachtoffers van LGBTI-haatmisdrijven'. Een derde e-learning is niet uitgewerkt met oog om zo de eerste stappen te zetten in het uitdenken van een leerplatform (KliQAcademy) dat kwaliteitsvolle modules aanbiedt in een aantrekkelijk online jasje. Een volledige uitwerking wordt voorzien voor 2020.

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

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

Binnen het project 'Bedrijven en de inclusieve SDG's' ontwikkelt Çavaria een e-learning voor bedrijven, actief in Vlaanderen en het buitenland. Het doel is bedrijven te stimuleren om de VN-duurzaamheidsdoelen te realiseren en dit op een LGBT-inclusieve manier. De focus ligt op SDG 8 over waardig werk, waardoor de link gemaakt wordt met LGBT-inclusie op de werkvloer. Çavaria werkt hiervoor samen met FOS, de solidariteitsorganisatie van de socialistische beweging in Vlaanderen die zich wereldwijd inzet voor het recht op waardig werk en sociale bescherming. Beide organisaties voerden een literatuurstudie uit en çavaria hield interviews met experts en focusgroepen met bedrijven. Dit resulteerde in een curriculum dat de basis vormt voor het uitschrijven van de modules in 2020.



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

Binnen Reach Out pakken we een oorzaak van de onderrapportering van geweld bij LGBT+ personen aan, namelijk de afstand tussen LGBT+ personen die slachtoffer werden en de relevante diensten waarbij ze terecht

kunnen (slachtofferhulp, slachtofferonthaal en andere diensten in de ondersteuning, doorverwijzing en begeleiding van slachtoffers).

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

- Focusgroepen/interviews met professionals te organiseren,
 - Focusgroep 1 - 1/4/'19: gericht op gender non-conforme personen (9 aanwezige)
 - Focusgroep 2 - 3/4/'19: gericht op hulpverleners (8 aanwezigen)
 - Focusgroep 3 - 15/4/'19: gericht op hulpverleners (2 aanwezigen)
 - Focusgroep 4 - 17/4/'19: gericht op gender non-conforme personen (11 aanwezigen)
 - Focusgroep 5 - 4/5/'19: gericht op gender non-conforme personen - vereniging GenderSalon (6 aanwezigen)
 - Interview – 27/6/'19: huisdokter wijkgezondheidscentrum
 - Interview – 20/8/'19: logopedist

Op basis van deze inzichten en kennis komende uit de focusgroepen en interviews, ontwikkelden we deze eindproducten in najaar van 2019:

- **Een uitgebreide beleidsvisie en basis theoretische inleiding** over onderrapportering van geweldervaringen door LGBT+ personen op de website van çavaria <https://cavaria.be/aangiftebereidheid-van-slachtoffers-van-holebi-en-transfoob-geweld> Deze pagina geeft naast de beleidsvisie en theoretische inleiding inzake onderrapportering een overzicht van alle tools en relevante informatie voor de gebruiker. Zowel voor professionals als voor slachtoffers van holebi- en transfoob geweld.
 - De online vertaling, update en overzetting van de verouderde brochure 'opvallen en rechtslaan' op www.lumi.be/lgbt/negatieve-ervaringen, rond geweldervaringen en weerbaarheid van holebi's en transgender personen. Hiermee willen we slachtoffers beter informeren over hun rechten en gepast doorverwijzen naar desbetreffende instanties. Alle informatie is te vinden op de website van Lumi.be
 - **Een aanbod voor professionals** rond hoe om te gaan met slachtoffers van LGBTI-haatmisdrijven, beschikbaar op <https://kliqvzw.be/nl/discriminatie>; Het bestaande aanbod naar professionelen kreeg een update op basis van de resultaten van de focusgroepen en interviews. Hierop kunnen professionelen zich beroepen om drempels weg te halen tijdens het hulpverleningsproces. Op die manier kunnen holebi's en transgenders rekenen op een veilige omgeving en verhogen we het vertrouwen tussen de diensten en de slachtoffers.
 - **Een E-learning** voor professionelen met informatie op maat over het perspectief van LGBT+ personen met concrete aanbevelingen, gratis toegankelijk op <https://www.kligacademy.be/domain/Geweld>. Deze e-module is specifiek gericht naar professionals die willen werken aan de aangiftebereidheid van slachtoffers van holebi- en transfoob geweld. Hiermee proberen we een groter publiek van professionals te informeren en sensibiliseren en zo hun dienstverlening inclusief en veiliger te maken.
13. Project Speak out: TOOLKIT ON HATE CRIME AND HATE SPEECH TRAINING en Handbook on Restorative Justice and Rehabilitation Practices (toolkit en handboek)

In het kader van project Speak Out zal çavaria samen met 8 EU-partners producten ontwikkelen om haatmisdrijven t.a.v. holebi's en transgenders aan te pakken. Dit project is een voorzetting op eerder werk dat gebeurde rond het thema geweld en discriminatie, en haatmisdrijven tegenover de LGBTI+ gemeenschap. In 2019 gebeurde onderzoek in de vorm van een online survey rond online haat in de 9 partnerlanden, en werden er 45 interviews afgenomen met vertegenwoordigers van politie- en veiligheidsdiensten of justitiemedewerkers in de 9 partnerlanden van het project.

Een eerste tool is een vormingsgids voor trainers van politiediensten. Deze toolkit zal bestaan uit een handleiding waarin stap voor stap de workshop wordt uitgelegd, en twee video's over het aangeven van een haatmisdrijf bij de politie. Deze video's passen binnen de workshop.

Een tweede product van Speak out is een handboek over Restorative Justice (herstelrecht). Hierbij brengen çavaria en de andere partners in kaart welke initiatieven er hierrond al bestaan in de verschillende landen. We onderzoeken ook hoe zinvol zaken als bemiddeling zijn bij haatmisdrijven t.a.v. holebi's of transgenders.

Ten slotte zal ook een website worden ontwikkeld voor de LGBTI+ gemeenschap zelf rond online haatboodschappen. Deze bewustmakingswebsite zal ook informatie over de andere producten bevatten ontwikkeld binnen SPeak Out, maar zal in de eerste plaats een bron van informatie zijn voor LGBTI+ personen die een online haat incident meemaakte en met vragen zitten. Op die manier wilt de website een alternatief narratief bieden tegen de haatincidenten die de gemeenschap tegenkomt online.

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

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

Alle bestaande contacten werden aangeschreven om deel te nemen aan de campagne 'De meest inclusieve werkgever 2019'. Er werd ook een onlinecampagne opgestart om een zo groot mogelijk bereik te hebben. Dit zowel op de site van KliQ Works en op de facebook pagina. Met een offline campagne werden 800 bedrijven aangeschreven om deel te nemen aan de campagne en de conferentie.



Wordt uw bedrijf de meest inclusieve werkgever van 2019?

Beste professional

We weten dat u net als ons begaan bent met diversiteit en gelijke kansen op de werkvloer. KliQ Works nodigt u dan ook graag uit op onze internationale Workplace Conference, vrijdag 11 oktober in het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen in Brussel. U krijgt er een uitgebreid programma voorgeschoteld vol interessante workshops en keynote speakers die hun laatste inzichten over seksuele diversiteit en genderdiversiteit op de werkvloer met u delen. Een overzicht van de workshops kan u vinden op de volgende pagina. Het volledige programma vindt u op www.KliQworks.be/events

Uw bedrijf maakt bovendien kans om de titel 'Meest inclusieve werkgever van 2019' in de wacht te slepen. U hoeft enkel onze inclusiescan in te vullen op www.KliQworks.be/campaign. Deze wordt u in het kader van onze campagne gratis aangeboden. Op basis van de scan ontvangt u een korte kwantitatieve analyse van uw resultaten en wordt een ranking opgesteld. Procter & Gamble, de winnaar van vorig jaar, deelt hun best practices en expertise.

Waarom zou u inzetten op een diverse en inclusieve bedrijfscultuur? Onderzoek leert ons dat dit:

- innoverend talent aantrekt en stimuleert;
- het welbevinden, de jobtevredenheid en de betrokkenheid van uw werknemers verhoogt;
- en uw imago en competitiviteit verbetert.

Schrijf u snel in en maak kennis met KliQ Works
www.KliQworks.be/events

Met vriendelijke groeten
Het KliQ Works team

KliQ Works vzw, Kammerstraat 22, 9000 Gent / T 09 223 69 29 / M +32 484 133846 / michel.ducato@kliqzvw.be / www.kliqzvw.be

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

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

Bij alle contacten met de verschillende werkvloeren, alsook op de KliQ Works Conference werden de memberships voorgesteld om zo een duurzame samenwerking op te bouwen en zo samen te werken naar een inclusievere werkvloer. Verschillende organisatie/bedrijven tonen interesse om trajecten op te starten en een samenwerking aan te gaan. Dit dient echter vaak intern besproken te worden waardoor de samenwerking over een langere periode loopt. Dit jaar heeft AXA een membership afgesloten en staan verschillende projecten met andere bedrijven/organisaties in de steigers. Voor deelname aan de Belgian Pride is vanaf dit jaar het doorlopen van de KliQ inclusiescan een vereiste, hierbij worden de verschillende memberships actief gepusht naar de deelnemers.

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

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

Bij elk contact worden alle diensten van KliQ Works voorgesteld aan (potentiele) klanten. Organisaties met memberships worden regelmatig herinnerd aan de mogelijke trainingen en vormingen die zij kunnen volgen.

De Vlaamse Overheid volgde in september een vorming van ca 2u en in november een train the trainer rond het spel Teamworks. Een spel dat ontwikkeld werd binnen het Europees Project TWIP, dat getrokken werd door çavaria. De Vlaamse overheid - Agentschap Overheidspersoneel heeft hier overigens 9 spelen van gekocht om te verdelen onder de verschillende agentschappen.

ABVV heeft het spel intussen ook aangekocht. In totaal werden reeds 16 spelen verkocht.

Er zijn verschillende pogingen ondernomen geweest om e-learnings verkocht te krijgen binnen verschillende organisaties.

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

Daarnaast biedt KliQ Works 2 keer een resilience training aan voor LGBT+-personeelsleden. Werkgevers kunnen hun personeelsleden hier (anoniem) aan laten deelnemen. In 2019 werd de resilience training twee maal aangeboden. Het doel van de resilience training is om de veerkracht van LGBTI- personen te versterken en de personen een positief/ positiever gevoel bij te brengen over de eigen identiteitskenmerken.

De eerste Resilience Training van KliQ vzw werd gratis aangeboden ter aanleiding van de 10-Daagse van de Geestelijke Gezondheid, te Gent. LGBTI- personen konden zich hierbij vrijwillig en anoniem inschrijven. Er waren 7 mensen ingeschreven. We kunnen deze training binnen de 10-Daagse van de Geestelijke Gezondheid ook naar de achterban communiceren.

De training ging zelf door op 3 oktober 2019 in Casa Rosa. De tweede Resilience Training van KliQ vzw ging door in Frankfurt, namelijk bij het regenboognetwerk van de Europese Centrale Bank op 21 oktober 2019. Er waren 14 personen aanwezig op deze training.

18. Vormingsaanbod onderwijs (min. 60 vormingen)

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

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

Er is een toename van het aantal scholen die een specifieke vorming wensen rond transgenderleerlingen. Ook secundaire scholen uit het buitengewoon onderwijs vinden hun weg naar ons. Zij worstelen met bijkomende vragen en specifieke noden.

19. Aanbod trajectbegeleiding onderwijs (min. 10 trajecten)

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

Er is een integriteitstraject ontworpen in samenwerking met Sensoa en Ella vzw. Dit ontwerp is van start gegaan in twee pilotscholen waar het traject bij wijze van test wordt doorlopen. Om scholen efficiënter en (financieel) gemakkelijker toe te leiden naar een traject wordt samengewerkt met steden en gemeenten.

20. Aanbod trajectbegeleiding KliQ (min. 5 trajecten)

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

- Werkvloer
- Welzijn
- Lokaal beleid
- Ouderenzorg
- Asiel
- Discriminatie en geweld
- Gezondheid
- SDG's
- Sport
- Opvoeding

In 2019 werden er zes trajecten afgelegd. Deze trajecten doorliep KliQ vzw met: Politiezone Antwerpen (basisvorming seksuele en genderdiversiteit en LGBTI-haatmisdrijven), de gemeente Halen (basisvorming seksuele en genderdiversiteit en SDG's), de gemeente Sint-Niklaas (basisvorming seksuele en genderdiversiteit en SDG's), Awel (basisvorming met koppeling naar de eerstelijns hulpverlening), het Roze Huis van Antwerpen (basisvormingen voor de vrijwilligers) en het OCMW Gent (LGBTI personen binnen woonzorgcentra). Enkele trajecten worden in 2020 vernieuwd.

21. Vormingsaanbod KliQ (min. 50 vormingen)

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

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

In 2019 werden er in totaal 63 vormingen georganiseerd aan verschillende actoren uit diverse sectoren: politieambtenaren, vrijwilligers van Awel, HR-managers van de Vlaamse Overheid, vrijwilligers van Het Roze Huis van Antwerpen, kinderbegeleiders, coaches en coördinatoren van kinderdagverblijven, maatschappelijk werkers, verpleegkundigen, ambtenaren van lokale besturen, communicatiemedewerkers, medewerkers uit de asielsector, studenten geneeskunde...

De meeste vormingen die georganiseerd werden (18) waren de basisvormingen waarbij de deelnemers inzicht krijgen in het concept 'gender', unconscious bias en de seksuele identiteit. Afhankelijk van de sector, beginsituatie, leervraag, tijd en ruimte worden deze vormingen aangevuld met praktische oefeningen die gelinkt zijn aan de praktijk, alsook de beleving van LGBTI- personen binnen deze sectoren. Zo worden al deze theoretische concepten gelinkt aan het werkveld.

Andere vormingen die in 2019 aan bod kwamen waren vooral werkvloer gerelateerde trainingen (Vlaamse Overheid, VDAB, ILGA...), LGBTI-haatmisdrijven, diversiteit binnen het pedagogisch handelen (Lou), integratie van LGBTI- thema's binnen de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen, ...

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

We onderhielden continu – en vernieuwden - de basisinformatie over gender en seksuele diversiteit op de website van het onderwijsproject www.schooluitdekast.be

Er werden **3 nieuwe informatiepagina's** geschreven voor leerkrachten secundair onderwijs.

- Hoe reageer je als leerlingen elkaar uitschelden met LGBTI negatieve uitspraken?
<https://schooluitdekast.be/leerkrachten-secundair-onderwijs/informatie/hoe-ga-je-om-met-lgbti-negatief-taalgebruik-op-school>
- Wat doe je als leerlingen leerkrachten uitschelden omdat ze (vermoedelijk) LGBTI zijn?
<https://schooluitdekast.be/leerkrachten-secundair-onderwijs/informatie/wat-doe-je-als-leerlingen-leerkrachten-uitschelden-omdat>
- Tips voor leerkrachten, klastitularissen en leerlingbegeleiders om met leerlingen in gesprek te gaan over LGBTI negatief gedrag
<https://schooluitdekast.be/leerkrachten-secundair-onderwijs/informatie/tips-voor-leerkrachten-klastitularissen-en>

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

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

23. Samenwerkingstraject lerarenopleiding (min. 1 samenwerkingstraject)

De lerarenopleiding lager en kleuter van Odisee-hogeschool Aalst zet het samenwerkingstraject voort. In 2019 ging het traject het derde jaar in.

- In het eerste jaar kregen de studenten een basistraining rond gender en hun persoonlijke ontwikkeling.
- In het tweede jaar kregen de studenten een diepgaande training rond gender, seksuele diversiteit en hun rol als leerkracht hierin.
- In het derde jaar kregen studenten coaching en begeleiding aangeboden op individueel niveau door middel van open spreekuren.

24. Samenwerking met lokale overheden (op vraag)

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

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

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

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

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

Onderwijsprofessionals (in spe) vinden gemakkelijk hun weg naar çavaria. Het aantal infovragen en adviesgesprekken stijgt jaar na jaar en beslaat een significant deel van de personeelstijd van de onderwijsmedewerkers.

Afgelopen schooljaar zijn er meer dan **200 adviesvragen** gesteld door van studenten. Het betreft vooral advies bij het ontwikkelen van lesmateriaal of het schrijven van een bachelor- of masterproef. Leerkrachten, zorgleerkrachten, directies vragen dan weer vaker advies over leerlingbegeleiding. In meer dan de helft van de gevallen ging het over de begeleiding van een transleerling op school. Waar vroeger vooral vragen kregen over transleerlingen uit het secundair, verschuift dit nu naar het lager onderwijs. çavaria werd vorig jaar 6 keer uitgenodigd om een schoolteam te begeleiden hoe ze transgender leerlingen kunnen begeleiden op school en/of hoe ze kunnen werken aan een genderinclusief schoolbeleid.

Data:

27-08-2018 (Basisschool)

6-05-2019 (Secundaire school)

15-05-2019 (CLB groep)

22-05-2019 (Basisschool)

28-05-2019 (Basisschool)

28-05-2019 (Secundaire school)

Ook aan de opleidingsverstrekkers, vooral van de hogescholen (lerarenopleidingen) wordt advies verstrekt. Tot slot zijn er heel wat gesprekken geweest met professionals die in de marge van het onderwijslandschap werken aan een inclusief en warm schoolbeleid. Dit gebeurde op studiedagen, onderwijsnetwerken en tijdens workshops en vormingen.

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

Çavaria zet zich in voor een LGBT+ inclusieve Belgische ontwikkelingssamenwerking en doet dit onder meer met advies en input aan daarin actieve actoren. Als lid van de Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking werkt çavaria mee aan adviezen over de integratie van gender in het Belgische ontwikkelingsbeleid. Dit doet çavaria ook via het platform Be-Cause Health, dat via overleg, coördinatie en activiteiten de doeltreffendheid

van de actoren van de Belgische ontwikkelingssamenwerking versterkt inzake de universele toegang tot kwalitatieve gezondheidszorg. Binnen het samenwerkingsverband Perspective 2030 monitort çavaria de vooruitgang die de verschillende overheden in België maken met betrekking tot de realisatie van de SDG's in België.

Çavaria leverde onder andere input aan de Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO) voor de 'Nota gender in het wetsontwerp over het Belgische ontwikkelingsbeleid' en de 'Nota over gendergelijkheid door ontwikkelingssamenwerking'. Binnen de werkgroep 'Seksuele en Reproductieve Gezondheid' gaven we onze inzichten over de e-learning Body & Rights, binnen Perspective 2030 over het SDG Forum.

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

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

Çavaria deed een check op verschillende materialen van 11.11.11, zoals de nota over migratie en lobbymaterialen in het kader van de verkiezingen in mei 2019. We leverden ook materiaal aan voor haar campagne van 2019 over changemakers en Belmundo, het Gentse activiteitenfestival dat in 2020 focust op gender. Çavaria schreef in 2019 mee aan de thematekst en zal in maart 2020 meewerken aan verschillende activiteiten.

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

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

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

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

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

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

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

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

Er werden met het onderwijsteam reeds proeftuinscholen geselecteerd om duurzame trajecten te implementeren via een vaststaand en systematisch stramien.

- (her)intake
- Nulmeting met scan
- Inventarisatie
- Feedbackgesprek
- Implementatiefase
- Evaluatie

Om ons aanbod naar werkvloeren te brengen, volgen we idealiter dezelfde strategie. Op die manier stimuleren we een duurzame integratie van inclusie en diversiteit op de werkvloer. We zien 2019 hiervoor ook als testjaar.

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

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

Momenteel wordt gewerkt om een structuur te krijgen in de verschillende onderdelen van KliQ. Dit zowel als denkwijze, werking en huisstijl. Hierbij werd de hulp ingeroepen van een extern bureau 'Dift'.

Er wordt momenteel werk gemaakt om alle trainingen en vormingen op te lijsten met onderwerp, aantal deelnemers en prijszetting. Met deze lijst kan aan de hand van de inclusiescan een op maat gemaakt traject opgesteld worden om zo samen met de opdrachtgever te werken naar een inclusievere werkvloer.

Prijszetting liggen momenteel op een marktconforme waarde.

- Non-Profit: € 399
- Lokaal beleid: € 899
- Profit: €1499

Hierbij werd gekeken naar wat de verschillende haalbare tarieven zijn per sector. En hoe deze prijzen hierin gepercipieerd worden.

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

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

Een eerste update zorgde ervoor dat er een volledige overheveling gebeurde van het werkvloeraanbod van de website www.kliqvzw.be naar www.kliqworks.be. Om toch de link tussen KliQ vzw en KliQ Works te behouden hebben we ervoor gekozen om op de eerste website het onderdeel 'Werkvloer' te behouden waarin een korte doorverwijzing gebeurt naar de KLIQworks website. Tijdens deze update werden ook de prijzen van de KliQ website gehaald. Vanuit de praktijk blijkt het onmogelijk om steeds één standaardprijs te vragen aan elke

organisatie (veelal vzw's). Organisaties die vooral van zeer uiteenlopende overheidssubsidies afhankelijk zijn. Zo proberen we de drempel om ons aan te spreken te verlagen. De algemene richtprijs blijft wel nog steeds dezelfde (€399).

Tijdens een tweede update wordt er i.f.v. de disseminatiefase van het ESF- project TWIP elke nieuwe tool toegevoegd aan de KliQWorks website, nl. Het TeamWorks- spel, e-learning, de LGBTI netwerkuids, KliQ Works conference...

31. Impactmeting vormingen en trajecten (tool outcome meting)

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

Het team dat verantwoordelijk is voor de vormingen, trainingen en trajecten die vanuit KliQ vzw georganiseerd worden hebben enkele standaard evaluatievragen geformuleerd voor zowel lange als korte vormingsmomenten. Een lang vormingsmoment wordt gezien als een moment dat langer duurt dan 1 dagdeel (= min. 4 uur). Een kort vormingsmoment wordt gezien als een moment dat ongeveer 1 dagdeel in beslag neemt (= max. 4 uur). De vragen hebben als doel om te bekijken wat de deelnemers meenemen uit de vorming, maar ook hoe ze tegenover de inhoud van de vorming stonden. We gebruiken hiervoor mentimeter zodat er een snelle analyse kan gemaakt worden over de zaken die binnen een training aangepast moeten worden.

5.2 SD 2 – Welbevinden



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

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

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

32. Lancering tools suïcidepreventieproject (5 tools)

De ontwikkelde tools werden op 10 september, Wereldsuïcidepreventiedag, gelanceerd. Deze tools houden in:

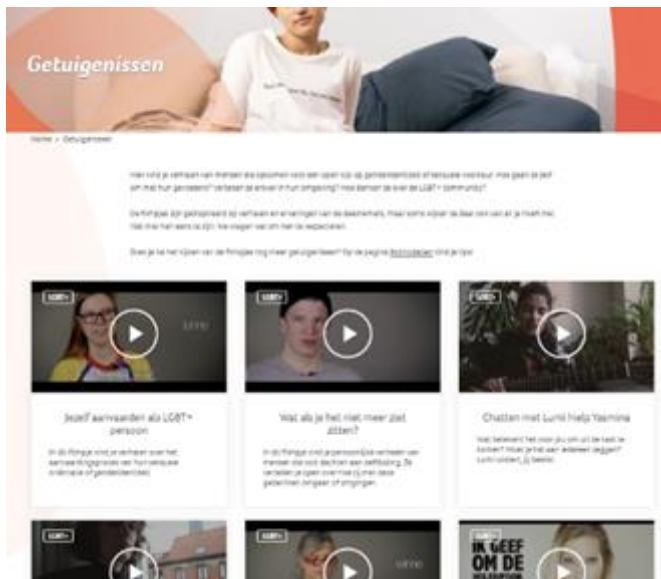
- 10 Films met getuigenissen van LGBT+- personen
- 2 Films met getuigenissen van ouders
- Tools voor LGBT+- personen, met focus op
 - o Zelfaanvaarding
 - o Copingmechanismen
 - o Opbouwen van een netwerk
 - o Ervaringen met holebi- en transfoob geweld
 - o Suïcidaliteit
 - o Hulpverlening
- Tools voor ouders van LGBT+- personen, met focus op
 - o Kennis over LGBT+-kinderen bij ouders
 - o Ondersteuning van het kind
 - o Mentaal welzijn van het kind
 - o Ondersteuning voor ouders
 - o Vertellen aan de buitenwereld

In functie van duurzaamheid na het project, werd besloten om de nieuwe tools te integreren in de website van Lumi. Op de website www.lumi.be werden 2 luiken uitgewerkt. Enerzijds een pagina rond mentaal welzijn voor LGBT+-personen. Het andere luik bevat alle informatie voor ouders om hun holebi- of transgender kind te ondersteunen.

Transgender Infopunt heeft ervoor gekozen om de informatie ook te ontsluiten op hun nieuwe website www.gendervonk.be. Op die manier kunnen transgender personen ook terecht op een website die enkel op transgender personen gericht is, waar Lumi zich richt op het hele spectrum van gender- en seksuele diversiteit.

12 Films met getuigenissen (10 LGBT+, 2 ouders) <http://lumi.be/getuigenissen>

- Uit de klankbordgroep werden deelnemers verzameld die ervoor open stonden om een getuigenis af te leggen. Hierbij werd geselecteerd met oog op voldoende diversiteit van de verhalen. 14 deelnemers werden 1,5 à 2u lang geïnterviewd over hun ervaringen.
Uit deze verhalen destilleerden we 12 thema's die in vele verhalen terugkwamen en stelden we rond deze thema's een scenario op.



- Thema's:
 - o Zelfaanvaarding
 - o Gender
 - o Coming out
 - o Netwerk
 - o Copingstrategieën algemeen
 - o Copingstrategieën tijdens een transitie
 - o Suïcidaliteit
 - o Hulpverlening
 - o Afwijzing / geweld
 - o Advies van LGBT+-personen aan ouders
 - o Ouders van holebi kind
 - o Ouders van transgender kind

Dezelfde personen werden opnieuw geïnterviewd tijdens de opname met gerichte vragen. Er werd gefilmd en gemonteerd door Jelle Dhondt.

Tools voor LGBT+-personen

- Online stappenplan om om te gaan met holebi- en transfoob geweld (brochure Opvallen & Rechtslaan geupdatet en gedigitaliseerd) <http://lumi.be/lgbt/negatieve-ervaringen>
 - o Grenzen herkennen en bewaken
 - o Na holebi- en transfoob geweld: hulp en steun, praten over geweld, melden van geweld
 - o Zingeving na holebi- en transfoob geweld
- Copingmechanismen van LGBT+-personen <http://lumi.be/lgbt/goed-je-vel>
 - o Gezonde, actieve coping: zelfzorg, beweging, praten/actief sociale steun zoeken, verwijzing naar hulpverlening, online tools
 - o Ongezonde coping die vaak voorkomt bij LGBT+-personen.
 - o Coping bij stressmomenten specifiek voor LGBT+-personen:
 - o Zelfaanvaarding als LGBT+-persoon
 - o Coping bij verliefdheid
 - o Coping bij coming out
 - o Coping bij transitie

- Verbreden van het sociaal netwerk <http://lumi.be/lgbt/anderen-ontmoeten>
 - o Informatie over wat je kan verwachten van LGBT+-verenigingen (onthaal)
 - o Weg te laten vinden naar bestaande verenigingen, websites, apps,...



- Zelfaanvaarding <http://lumi.be/lgbt/op-zoek-naar-jezelf>
 - o Meer informatie over SOGIESC aan de hand van vraag & antwoord (Informatie luik op Lumi)
 - o Het gebruik van labels, zelfaanvaarding en coming-out
- Suïcidaliteit <http://lumi.be/lgbt/ik-denk-aan-zelfmoord>
 - o Omgaan met suïcidegedachten: Toeleiding naar Zelfmoord1813, BackUpp, ThinkLife,..
- Hulpverlening <http://lumi.be/lgbt/hulpverlening>
 - o Erkenning geven aan drempels tot gebruikmaken van hulpverlening om positievere houding ten opzichte van hulpverlening te verkrijgen.
 - o Toegankelijkheid en kennis rond bestaande hulpverleningskanalen vergroten

Tools voor ouders van LGBT+-personen

Met als doel hen te ondersteunen in het aanvaardingsproces en hen vaardigheden aan te reiken om op een accepterende manier om te gaan met de genderidentiteit en seksuele voorkeur van hun kind. Het doel hiervan is dat LGBT+-jongeren zich meer geaccepteerd en gesteund voelen door hun omgeving.

<http://lumi.be/ouders>

- o Kennis over LGBT+-kinderen bij ouders
- o Aan de hand van vraag en antwoord over SOGIESC (Lumi)
- o In vraag stellen genderstereotype opvattingen en gendernormen.
- o Leren begrijpen en accepteren van gendervariante gevoelens van het kind
- o Ondersteuning van het kind
- o Ouders vinden antwoord op hun vragen mbt begeleiding en ondersteuning van hun kind
- o Mentaal welzijn van het kind
- o Ondersteuning voor ouders

- Vertellen aan de buitenwereld

33. Studiedag welzijnswerkers suïcidepreventieproject (1 studiedag)

We maken de tools die ontwikkeld werden in het kader van het project suïcidepreventie ('18-'19) bekend aan hulpverleners tijdens via een mediacampagne in juni '19. Het doel is dat hulpverleners basiskennis verwerven en weten te vinden over de thema's gender- en seksuele diversiteit in de begeleiding van cliënten met psychische problematiek. Dit zullen we ook verder doen via workshops en lezingen, maar dan vraaggestuurd. De vooropgestelde studiedag ging niet door, maar werd vervangen door de campagne om te zorgen voor een groter bereik. De lancering gebeurde op 10 september 2019, wereldsuïcidepreventiedag.

EXTRA Projectindiening toegankelijke eerstelijnszorg (niet goedgekeurd)

Dit project wil de eerstelijnszorg meer toegankelijk maken voor holebi-, transgender en intersekse personen. Om dit te bereiken wil het project het bewustzijn van eerstelijnsprofessionelen vergroten rond de specifieke noden en drempels van LGBTI-personen op gezondheidsvlak en concrete handvaten aanreiken om de bestaande drempels weg te werken die gezondheidswerkers ervaren bij het verlenen van zorg aan LGBTI-personen. Het project richt zich op het versterken van eerstelijnsprofessionelen. Het project werd ingediend bij de Koning Boudewijnstichting - Fonds Dr. Daniël De Coninck, maar werd niet weerhouden voor een subsidie.

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

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

- **Een uitgebreide beleidsvisie en basis theoretische inleiding** over onderrapportering van geweldervaringen door LGBT+ personen op de website van çavaria <https://cavaria.be/aangiftebereidheid-van-slachtoffers-van-holebi-en-transfoob-geweld> Deze pagina geeft naast de beleidsvisie en theoretische inleiding inzake onderrapportering een overzicht van alle tools en relevante informatie voor de gebruiker. Zowel voor professionals als voor slachtoffers van holebi- en transfoob geweld.
- De online vertaling, update en overzetting van de verouderde brochure 'opvallen en rechtslaan' op www.lumi.be/lgbt/negatieve-ervaringen, rond geweldervaringen en weerbaarheid van holebi's en transgender personen. Hiermee willen we slachtoffers beter informeren over hun rechten en gepast doorverwijzen naar desbetreffende instanties. Alle informatie is te vinden op de website van Lumi.be
- **Een aanbod voor professionals** rond hoe om te gaan met slachtoffers van LGBTI haatmisdrijven, beschikbaar op <https://kliqvzw.be/nl/discriminatie>; Het bestaande aanbod naar professionelen kreeg een update op basis van de resultaten van de focusgroepen en interviews. Hierop kunnen professionelen zich beroepen om drempels weg te halen tijdens het hulpverleningsproces. Op die manier kunnen holebi's en transgenders rekenen op een veilige omgeving en verhogen we het vertrouwen tussen de diensten en de slachtoffers.
- **Een e-learning** voor professionelen met informatie op maat over het perspectief van LGBT+ personen met concrete aanbevelingen, gratis toegankelijk op <https://www.kligacademy.be/domain/Geweld>. Deze e-module is specifiek gericht naar professionals die willen werken aan de aangiftebereidheid van slachtoffers van holebi- en transfoob geweld. Hiermee proberen we een groter publiek van professionals te informeren en sensibiliseren en zo hun dienstverlening inclusief en veiliger te maken.

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

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

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

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

Op de pagina www.cavaria.be/portaal/zelfdoding staat basisinfo over suicide en een flowchart over wat te doen in geval van suicide. Daarnaast werden er een aantal workshops gegeven over zowel suicidepreventie als postventie. Ook in 2020 kunnen deze verder aangevraagd worden via de bewegingsmedewerker.

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

De onthaaltrainingen worden enkele keren per jaar bekend gemaakt bij de aangesloten verenigingen, zowel op de regionale overlegmogelijkheden als via mail. De onthaaltrainingen worden op vraag van de aangesloten verenigingen georganiseerd met deskundige partners, in co-creatie met de regenbooghuizen in de verschillende regio's. Er bleek echter geen concrete vraag naar te zijn bij de verenigingen.

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

We zetten in op een duidelijke oplijsting en communicatie over voor welke soort(en) ondersteuning verenigingen bij çavaria terecht kunnen. Dit overzicht biedt zowel een houvast voor vrijwilligers met allerlei vragen, als voor de bewegingsmedewerkers van çavaria zelf. We concretiseerden veelvoorkomende ondersteuningsvragen op www.cavaria.be/portaal/ondersteuning-op-maat. Het spreekt voor zich dat dit een niet-limitatieve lijst is, en we ook bij andere vragen tot ondersteuning steeds bekijken wat we kunnen betekenen voor de vereniging of initiatiefnemer in kwestie.

38. Draaiboek armoede verspreiden binnen de beweging (draaiboek gepromoot en op portaal-site)

Onze Werkgroep Armoede werkte aan een draaiboek op maat van de verenigingen. In 2019 werkten we dit af en promootten we het zowel online als via live contacten met de verenigingen. Het draaiboek werd zo verspreid over de regenbooghuizen, ieder huis kreeg alvast een inblik-exemplaar. Verder werd er belangstelling gecreëerd door de bewegingsmedewerkers op de regionale overlegmomenten.

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

Bovenop het draaiboek, werkte de Werkgroep Armoede ook een workshop uit. Onze intentie was om deze in 2019 minstens 3 keer te geven. Deze workshop werd echter slechts eenmaal gegeven, op de Inspiratiedag

(23/03). Door drukke agenda's bij geïnteresseerde verenigingen werden er wel reeds in 2019 enkele aanvragen voor 2020 ingediend. De exacte data zijn hiervoor nog niet gekend.

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

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

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

Lumi werkt aan een kennisnetwerk. Lumi onderhield in 2019 het bestaande netwerk van LGBT+-vriendelijke therapeuten, advocaten en notarissen. Kandidaten die zich aanmeldden, werden bevraagd en indien ze een passend profiel hadden ook toegevoegd. In functie van vlotte doorverwijzing bracht Lumi ook verder (contactpersonen in verschillende) organisaties en relevante privépersonen met expertise in kaart. Via thematisch georganiseerde doorverwijslijsten met daarop organisaties en individuen met LGBT+-sensitiviteit & -kennis voorkomt Lumi cirkeldoorverwijzingen (doordat zij opnieuw doorverwijzen naar Lumi). Tegelijkertijd kunnen via deze weg lacunes duidelijk worden.

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

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

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

Lumi zette zoals steeds permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website. In het infoluik werden in 2019 o.a. volgende FAQ's toegevoegd:

- Hoe kunnen LGBT+'ers ouders worden? (<https://lumi.be/node/467/>)
- Wat is intersekse of inter*? (<https://lumi.be/node/474/>)
- Wat zijn de normen in onze samenleving rond gender, seksuele oriëntatie en relaties? (<https://lumi.be/node/370/>)
- Waar kan een slachtoffer juridische bijstand en info over gerechtelijke procedures vinden? (<https://lumi.be/node/481/>)
- Waar vind je specifieke landeninformatie over LGBT+? (<https://lumi.be/node/475/>)

- Mag een LGBT+'er bloed doneren? (<https://lumi.be/node/479/>)

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

Tijdens de uitwerking van het materiaal van het suïcideproject *ça va* werd de al bestaande inhoud van lumi.be doorgenomen, geüpdatet en waar relevant geïntegreerd in de nieuwe doelgroepspecifieke luiken LGBT+, ouders, professionals. Alle geïntegreerde inhoud werd geüpdatet.

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

Toegankelijkheid en leesbaarheid is een belangrijk criterium voor de dienstverlening. Voor de verschillende websites vragen we telkens het Anysurfer-label aan (zie ook actie 71). Hiernaast monitoren we het aantal bezoekers van de verschillende websites en welke pagina's zij vooral raadplegen. Kort overzicht voor 2019:

- www.cavaria.be: 70.762 gebruikers en 267.541 pagina-weergaves
- www.lumi.be: 59.580 gebruikers en 125.824 pagina-weergaves
- www.zizomag.be: 173.685 gebruikers en 380.007 pagina-weergaves

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

Lumi is aangesloten bij OHIL (Overleg Hulp & Informatielijnen) en OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). In OHIL worden ervaringen en aanpak van de luisterlijnen uitgewisseld, thema's gedetecteerd en besproken die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen. Dit zijn thema's zoals privacy, burn-out bij vrijwilligers, de juridische aanpak van veel- en seksoproepen enz. In OHUP ligt de focus vooral op de online hulp (chat, mail, website...) verbeteren. In 2019 werd daar door SAM - Steunpunt Mens en Samenleving de overstap van verschillende hulplijnen, waaronder Lumi, naar een nieuwe chatsoftware (SIT-tool) gecoördineerd en nauwgezet opgevolgd. Er werd o.a. meermaals kennis en advies uitgewisseld rond GDPR-wetgeving. Lumi was aanwezig op de bijeenkomsten van OHUP op 26/02, 20/05 en 15/10. Beide uitwisselingsplatformen verhogen door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen.

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

Lumi zet in op een goede communicatie met het Transgender Infopunt (TIP) en de Vlaamse Genderkamer. Lumi krijgt vragen rond genderidentiteit en –expressie in brede zin. Daaronder valt ook het transthema. Veel mensen die ons contacteren, bevinden zich nog eerder in een zoekend stadium, willen steun en een luisterend oor bij de verdere ontdekking van hun mogelijks transgender zijn. Ze zijn bv. (nog) niet toe aan actieve stappen in een medische transitie (bv. contact psycholoog of genderteam, medische ingrepen enz.) of hebben er geen nood aan, worstelen nog met het uitzoeken van hun genderidentiteit en/of –expressie, zoeken een breder LGBT+ sociaal netwerk, of een luisterend oor om hun zorgen anoniem aan toe te vertrouwen. Daarbij is Lumi een mooie aanvulling op de dienstverlening van het TIP. Aangezien een deel van onze werking parallel loopt, is het handig om tijdens een overleg te kijken hoe we bepaalde informatie delen, eventuele doorverwijzingen naar elkaar toe beter afstemmen, op elkaars vorming aanwezig zijn, nieuwe ontwikkelingen signaleren enz. In 2019 werkten medewerkers van *çavaria* en het TIP nauw samen aan *ça va*, het suïcidepreventieproject dat gendervonk.be en de vernieuwde lumi.be als resultaten voortbracht. In de looptijd van het project werd er dan ook regelmatig afgestemd tussen Lumi en TIP over de inhoud van de website lumi.be. Op 27/02, 25/04, 01/07, 05/12 vond het structureel overleg tussen de beleidsmedewerker Welzijn van *çavaria*, het TIP en Wel Jong Niet Hetero plaats. Daar werden ook relevante afstemmingspunten vanuit Lumi geagendeerd. Voor kleinere zaken werd ad hoc via mail afgestemd met medewerkers van het TIP.

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

Naar aanleiding van Lumi's overstap naar een nieuwe chatsoftware op 02/09 organiseerde Lumi in augustus 2019 een vorming voor hun chatteam. Daarin werden de functionaliteiten van de nieuwe software getoond, samen uitgetest, de nodige instellingen gedaan en verdere werkafspraken gemaakt. Hiernaast werd ook een infobundel voorzien waarop het chatteam steeds kan terugvallen.

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

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

- Op Werelddag suïcidepreventie lanceerden çavaria, het Transgender Infopunt (TIP) en het Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie (VLESP) nieuwe websites die holebi's en transgender personen hulp bieden bij psychische problemen. Op lumi.be en gendervonk.be staan tools en videogetuigenissen om holebi's, transgender personen, hun ouders en hulpverleners op weg te helpen. Hier werd via de media veel ruchtbaarheid aan gegeven.
- Campagne Call it Hate: in de sensibiliserende campagne werd telkens doorverwezen naar Lumi.
- In relevante artikels op ZIZO en via andere media werd telkens verwezen naar Lumi. In verschillende artikels en berichten werd een standaardclausule opgenomen: "Wie nood heeft aan een goed gesprek kan steeds terecht bij Lumi. Contact opnemen met Lumi kan via www.lumi.be of 0800 99 533."



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

Sinds 2017 worden op Lumi.be op een laagdrempelige manier heel wat infovragen over veel voorkomende gespreksonderwerpen beantwoord. In 2019 werd de website vernieuwd met het oog op een vlotte integratie van e-tools en audiovisueel materiaal die voortkwamen uit het suïcidepreventieproject çava (dat project gebeurde in samenwerking met het Transgender Infopunt). De vernieuwde website omvat nu, naast het eerder al bestaande algemene infoluik met 8 thematische categorieën, ook drie nieuwe doelgroepspecifieke luiken

LGBT+, ouders, en professionals. In het LGBT+ luik vinden LGBT+, twijfelende en zoekende personen ondersteuning via getuigenissen en 6 modules rond o.a. zelfaanvaarding, (on)gezonde copingstrategieën, hulpverlening, en zelfdodingsgedachten. In het luik voor ouders vinden ouders van LGBT+’ers ook ondersteuning via getuigenissen en 5 modules rond o.a. terminologie, aanvaarding, en steun bieden aan hun kind. In hun luik vinden professionals vormingen, brochures, websites, ... die relevant zijn voor hun specifieke sector.

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

Lumi blijft met haar website inzetten op zo laagdrempelig mogelijk antwoord bieden op heel wat infovragen. In 2019 haalde de website 102.679 unieke paginaweergaves. Dat is een stijging van 47,5% ten opzichte van het jaartotaal van 2018 (69.590 unieke paginaweergaves). In de top 10 van meeste bezochte pagina’s van 2019 staan opnieuw vooral infovragen.

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

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

In 2019 werden 23,9% van de telefoon-, chat- en mailcontacten geregistreerd als pure infovragen. Ongeveer 13,5% werd geregistreerd als zowel info- als opvangvraag.

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

Infovragen en hulpvragen zijn vaak moeilijk van elkaar te onderscheiden. Een opvangvraag kan schuilgaan achter een infovraag. Op een gelijkaardige manier kan een opvanggesprek leiden tot een doorverwijzing, en zo ook een infoaspect krijgen. In 2019 werden 59,8% van het totale aantal contactnames bij Lumi geregistreerd als hulp- of zogenaamde opvangvraag.

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

Op vlak van telefoon en chat zetten we opnieuw in op minimaal 1 opleidingstraject voor nieuwe kandidaten. In 2019 leverde de voorjaarsopleiding 4 nieuwe vrijwilligers op. In najaar 2019 werden als gevolg van de grote hoeveelheid vrijwilligersaanvragen (12) twee opleidingen opgestart: 1 in Gent en 1 in Antwerpen.

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

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

beantwoorden van mails. 9 vrijwilligers hebben in 2019 de mailopleiding afgerond. (en 8 anderen zijn in 2019 gestart)

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

Minimaal 10 maal per jaar organiseren we voor alle (mail, telefoon, chat) actieve vrijwilligers intervisie. Dat was Op 8/01, 12/03, 7/05, 25/06, 23/07 (telefoon), 27/8 (chat), 8/10, 12/11, 3/12 (mail) De intervisie van april werd afgelast wegens ziekte.

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

Over minimaal 2 thema's bieden we vorming aan de reeds actieve Lumi-vrijwilligers. Dat ging in 2019 over de nieuwe chatsoftware (27/8) en over non-binariteit (12/11)

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

Lumi geeft naast opleidingen en intervisie ook gerichte, inhoudelijke feedback aan de vrijwilligers ter verbetering van de dienstverlening. De coördinatoren van Lumi leveren hiermee ook meteen een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en detecteren mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers. De vrijwilligers kunnen aangeven op welke gesprekken ze feedback willen. De coördinator leest, los van deze aangeduide gesprekken, zoveel mogelijk gesprekken na en levert de nodige feedback. Er wordt gewerkt aan een systeem waar elke mail nog wordt nagelezen en waar nodig feedback krijgt.

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

Jaarlijks vindt er minstens 1 evaluatiegesprek plaats per vrijwilliger waarbij coaching op persoonlijk vlak een grotere rol kan spelen. De coördinator zag op twee na alle vrijwilligers face to face voor een tevredenheidsbevraging. Voor andere twee was het door omstandigheden, vb. residentie in het buitenland niet haalbaar en zij kregen een online tevredenheidsbevraging. Alle vrijwilligers kregen daarboven nog een online bevraging van de teamcoach van de Lumi-medewerkers, o.a. over hun aanpak en werking.

57. Lumi als meldpunt voor discriminatie (1 analyserapport)

Lumi is naast een info- en hulplijn een discriminatiemeldpunt. Er werd in het verleden een samenwerking opgestart met Unia, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Vlaamse Genderkamer om meldingen van discriminatie rechtstreeks door te sturen naar de desbetreffende instanties. Lumi kan voor deze meldingen drempelverlagend werken voor de slachtoffers. In 2019 was er maandelijks contact tussen Lumi en Unia. Daarbij werd een overzicht van de relevante meldingen doorgegeven. Indien relevant werd ook contact opgenomen met het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

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

Uni-form is het eerste 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 actief in minstens 9 Europese landen. Het gebruik en de opvolging van de app werd geëvalueerd begin 2019. Er werd besloten dat het verder promoten en opvolgen van de app niet wenselijk, noch haalbaar is. In 2019 ontving Lumi nog enkele meldingen uit Vlaanderen, en voorzag de slachtoffers van informatie en de mogelijkheid van een opvanggesprek bij Lumi. Indien nodig en gewenst stuurde Lumi meldingen door naar de bevoegde diensten. In 2020 wordt de app niet langer opgevolgd. Omdat we ervan overtuigd zijn dat we de middelen en energie beter stoppen in de organisaties die hiermee meer ervaring en expertise hebben zoals UNIA. Dat zij beter kunnen toeleiden en promo maken zodat er daar meer meldingen binnen komen en dat zij beter hun dienstverlening aanpassen en inclusief maken. Daarnaast kunnen wij de app helaas niet verduurzamen wegens gebrek aan middelen; en kunnen we de opvolging van meldingen ook niet garanderen.

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

Lumi werkt nauw samen met UNIA, IGVM (zie ook 'discriminatiemeldpunt') en Sensoa. Deze samenwerkingen worden bestendig in een samenwerkingsovereenkomst die jaarlijks een update krijgt. In 2019 werd op 31 januari overleg gepleegd met UNIA rond de samenwerking. De overeenkomst met Sensoa werd verlengd. De overeenkomst met IGVM werd besproken en licht aangepast.

EXTRA

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

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

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

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

In de loop van 2019 werden er 12 welzijnsactiviteiten gesteund via de Take Care campagne van çavaria:

- Vorming rond zelfzorg, voor de Aarschotse holebi-jongerenvereniging Mixed
- Vorming rond zelfzorg voor LGBT-jongeren, op het zomerkamp van Camp Z
- Vorming rond zelfreflectie en -vertrouwen, voor LGBT-jongeren op zomerkamp Camp Z
- Vorming rond zelfzorg, voor transgenderjongeren op zomerkamp van T-Jong
- Panelgesprek rond fashion en genderinclusiviteit, van Genderspectrum Gent
- Panelgesprek rond genderneutrale toiletten, van Genderspectrum Gent
- Antwerp Brilliant Games van de Antwerpse sportvereniging Active Company
- 'Human Library' project met getuigenissen door diverse personen binnen de regenboog, van de Leuvense vereniging voor internationale studenten en expats Leonardo LGBT International
- AC Wellness Quiz van de Antwerpse sportvereniging Active Company
- Sensibiliserende regenboogfietstocht langs woonzorgcentra, door de seniorenvereniging De Regenboogambassadeurs
- Vorming rond verbindende communicatie, door de Oostendse transgendervereniging Gender Salon
- Filmvertoning 'Pride' met voorbeschouwing en nabespreking rond intersectionaliteit, door de Antwerpse vereniging voor personen met autisme Aut&Out

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

Laar aanleiding van Lesbian Visibility Day (26 april) gaf ZIZO in het laatste printnummer extra aandacht aan sterke vrouwen in de beweging: <https://zizomag.be/ook-dat-nog/flinke-dosis-girl-power-het-laatste-printnummer-van-zizo>

Op Internationale Vrouwendag staakte çavaria om aan te klagen dat onze maatschappij doorspekt is met genderstereotypen waarbij vrouwelijkheid systematisch als lager en minderwaardig wordt bestempeld.

Op International Transgender Day of Visibility (31 maart) gaven we extra visibiliteit aan Vlaamse transgender personen via social media.

Op de Werelddag Suïcidepreventie (10 september) lanceerden we samen met het Transgender Infopunt en het VLESP nieuwe websites over psychisch welzijn bij holebi's en trans personen. Er is op maat gemaakte informatie voor drie verschillende doelgroepen: LGBT+-personen, hun ouders en professionals: www.lumi.be en www.gendervonk.be

Welzijn werd ook onder de aandacht gebracht tijdens de tiendaagse van de geestelijke gezondheid van 1 tot 10 oktober (<https://www.samenveerkrachtig.be/>).

Op Internationale Coming-outdag (11 oktober) verspreidden we specifieke informatie van op de website van Lumi om mensen te ondersteunen en te versterken.

Op de Werelddag van Verzet Tegen Armoede (17 oktober) verspreidden we meer informatie over onze werkgroep armoede en het draaiboek dat zij ontwikkelden <https://cavaria.be/portaal/armoede>

Op Intersex Awareness Day (26 oktober) publiceerden we een opiniestuk van Emmanuelle Verhagen, een van de oprichters van Intersekse Vlaanderen: <https://zizomag.be/opiniestukken/1-op-de-60-kinderen-wordt-met-een-intersekse-conditie-geboren-zwijg-ons-niet-dood>

Op de Internationale Dag Tegen Geweld Tegen Sekswerkers (17 december) communiceerden we de standpunten die çavaria in 2019 innam rond sekswerk:

https://www.cavaria.be/sekswerk?fbclid=IwAR2wD2Qd9sxhaU9qFrOcoevcz_yXaaUfahg_-1119EqAdG5UMaKHgnAx3OU



5.3 SD 3 – Superdiversiteit



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

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

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

62. Samenwerking Minderhedenforum en andere minderhedenorganisaties in kader van Vlaamse en Federale verkiezingen (1 gezamenlijke platformtekst)

In het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen geeft çavaria input aan kandidaten, partijen en stemgerechtigden. Hiernaast sensibiliseren we de publieke opinie over de standpunten van Vlaamse politieke partijen over gendergelijkheid, seksualiteit, seksuele gezondheid en holebi- en transgenderthema's aan de hand van een Stemwijzer. Dit in samenwerking met Sensoa en de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR). (Zie verder bij punt 97.)

Samen met Minderhedenforum, NVR, Furia, GRIP, ella en RoSa werkte çavaria aan een gezamenlijke lobbystrategie. We overlegden regelmatig over inhoudelijke prioriteiten, en organiseerden samen een verkiezingsdebat (8 mei, KVS, Brussel). Tijdens het debat gingen vertegenwoordigers van politieke partijen (Open VLD, N-VA, SP.a, PvdA, CD&V en Groen) in gesprek met vertegenwoordigers van de organiserende middenveldorganisaties. Moderator was professor Dave Sinardet.

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

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

In 2019 waren er op regelmatige basis contacten met het Minderhedenforum. Daarnaast ook met enkele lidorganisaties van het Minderhedenforum (oa FMDO). Tot slot waren er ook contacten met individuele brugfiguren (oa. Jaouad Allal, Fourat Ben Chikha,...)

64. Gezamenlijke forumdag met Minderhedenforum (1 forumdag)

De geplande gezamenlijke Forumdag met het Minderhedenforum voor de leden van beide organisaties is niet doorgegaan in die formule. Wel was er het gezamenlijke verkiezingsdebat (zie hierboven bij punt 62).

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

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

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

Infighting (onderlinge strijd die eigen is aan identiteitsgebonden organisaties) komt soms voor binnen onze beweging. Dit gaan we tegen door het geven van vormingen die het besef over infighting doen groeien. In 2019 wilden we minstens 3 vormingen aanbieden. Door langdurige afwezigheid van de bewegingsmedewerker die deze vormingen zou geven, konden we helaas slechts één vorming rond infighting aanbieden. Deze vond plaats op onze Inspiratiedag, die doorging op 23 maart in Brussel.

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

Om het jaar goed in te zetten, kwamen we met de Vlaamse holebi- en transgenderbeweging samen op SPARKLE. We stonden er stil bij de verwezenlijkingen van afgelopen jaar en we vierden onze bloeiende beweging. Onze bedoeling was om mensen uit de brede beweging en mensen uit de aangesloten verenigingen, vrienden en bondgenoten samen te brengen om hen te bedanken voor hun inzet en samen de toekomst in te kijken. Dat hebben we gedaan met de receptie, boeiende zaalshow, met de awards uitreiking en met het feest in de uitverkochte Concertzaal in Vooruit.

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

Naast het geven van een vorming over infighting wilden we in 2019 nagaan welke noden er nog zijn rond dit thema. Na de analyse wilden we een plan ontwikkelen met concrete acties om infighting tegen te gaan. Door langdurige ziekte van de betrokken medewerker, werd beslist dit uit te stellen naar 2020.

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

Vanaf 2019 veranderden we onze steuncampagnes en de bijbehorende voorwaarden: de voormalige 'PrideFestival' campagne rond zichtbaarheid in de brede samenleving in de maand mei vervingen we door een 'verbindingsbudget' per regio. Voor zichtbaarheidsacties konden geïnteresseerden immers aankloppen bij de regionale regenbooghuizen, gezien dit de kern van hun werking rond gelijke kansen, sensibilisering en zichtbaarheid betreft. Dit nieuwe steunbudget werd per regio, in overleg met de betrokken verenigingen en het regenbooghuis in kwestie, aangewend om meer verbinding te creëren binnenin de regenbooggemeenschap, dan wel met groepen die zich focussen op andere intersecties.

Onze 'Take Care' steuncampagne rond fysiek en psychologisch welzijn van holebi's, transgender en intersexe personen breidden we uit. Vanaf 2019 waren kandidaat-initiatiefnemers niet langer beperkt tot het organiseren van welzijnsactiviteiten in de maand november om hiervoor financiële ondersteuning te krijgen vanuit çavaria. Op deze manier maakten we duidelijk dat welzijn elke dag van het jaar belangrijk is, en gaven we meer keuzevrijheid aan potentiële initiatiefnemers om activiteiten te organiseren. Ook vervingen we ons

steunreglement door een laagdrempeligere, beknopte checklist en een online formulier met enkele vragen die initiatiefnemers deed nadenken over aspecten van hun activiteiten die de impact en ervan hielp te vergroten.

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

Inzetten op diversiteit blijft een speerpunt van ons bewegingswerk. We gaan na welke uitdagingen en kansen er zijn in 2019, en ondernemen 2 acties (hetzij samen met partners, hetzij alleen om zo blinde vlekken op te vullen) om de diversiteit te vergroten. In 2019 focusten we op de samenwerking binnen het project Vlinterzaam met de vzw Identiteiten van de Baobab, om intersectioneler te werken met betrekking tot Zwart-Afrikaanse LGBTI-persoon.

Vlinterzaam staat voor 'Vlaams.Intersectioneel. Samen met Black LGBT people'. Door sensibiliseringsactiviteiten bij Zwart-Afrikaanse gemeenschappen en bij LGBTQI-gemeenschappen wenst dit project bij te dragen om bestaande denkbelden (stereotypen, ordeningsmechanismen en vooroordelen) te deconstrueren en te vervangen door een beter en constructief begrip van intersectionele identiteiten van Zwart-Afrikaanse LGBTQI's. Daarnaast wil dit project ook begeleiding aan te bieden aan çavaria en haar lidverenigingen om hun eigen visies en praktijken m.b.t. de inclusie van Zwart-Afrikaanse LGBTQI's in vraag te stellen. Dit reflectieproces zou moeten bijdragen aan een beter begrip en aanpak van intersectionaliteit door Vlaamse LGBTQI-verenigingen. Deze doelstelling willen we bereiken door drie-sporen aanpak:

- a) sensibiliseringsaanbod aan Zwart-Afrikaanse gemeenschappen
- b) sensibiliseringsaanbod aan LGBTQI-gemeenschappen
- c) lerend netwerk van geïnteresseerde LGBTQI verenigingen ondersteunen.

Deze drie-sporen aanpak lijkt ons relevant om enerzijds aan Zwart-Afrikaanse vereniging de opportuniteit geven om meer rond LGBTQI's vraagstukken te reflecteren en anderzijds om het werk van çavaria te ondersteunen op vlak van intersectionaliteit. Een project is maar tijdelijk en kan eigenlijk maar bijdragen aan complexe sociale veranderingen via een samenwerking met een structurele partner. Door het ondersteunen van çavaria kunnen we de effecten van dit project duurzaam te maken

Concreet werden verschillende acties ondernomen:

- Focusgroep met teamleden çavaria en leden van vzw Identiteiten van de Baobab
- Teamvorming en opstellen visie rond diversiteit en inclusie met betrekking tot de zwarte LGBTI-community
- Oproepen en warm maken van lidverenigingen en regenbooghuizen om een sensibiliserend traject aan te gaan
- Overleg met vzw Identiteiten van de Baobab over lerend netwerk en samenwerking

In 2020 zetten we het project verder, en halen hier leerpunten uit voor onze doelstelling rond inclusief werken in het nieuwe beleidsplan.

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

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

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

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

- De Vrouwenraad nam deel aan de studiedag die çavaria organiseerde rond de uitspraak van het Grondwettelijk Hof over de transgenderwet van 2017. Daarnaast zetelen we in de raad van bestuur van de NVR.
- Daarnaast vond er overleg plaats met de Vrouwenraad over een aantal thema's zoals sekswork, de registratie van gender door de overheid, gender in ontwikkelingssamenwerking, de invulling van gender en de groeiende beweging van organisaties die tegen LGBT en vrouwenrechten zijn.
- Çavaria is niet enkel lid van (de AV van) 11.11.11, maar werd eind 2019 ook opgenomen in de raad van bestuur

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

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

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

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

In 2019 behaalde de nieuwe Lumi-website het Anysurfer-label. De websites van ZIZO en cavaria zitten in de laatste ronde van controles en zouden dus begin 2020 goedgekeurd moeten zijn.

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

In 2018 volgden we een coaching traject bij Socius rond 'meer kleur in je medewerkersploeg'. Hierbij werd een beleid uitgestippeld. In 2019 voerden we hiervan een aantal acties uit zoals het aanpassen van de vacatures, het beter registreren en analyseren van aanmeldingen zowel van vrijwilligers als professionals, het diverser maken van de selectiecommissie, ... Verder bespraken we dit topic in het kader van het project Vlinterzaam (zie actie 69) met de vzw Identiteiten van de Baobab. Naast het huidige beleid, werd hier vooral aandacht gevraagd voor het belang van (persoonlijke) netwerken en voeling door het persoonlijk kennen van mensen met kleur.

EXTRA

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Jaarlijks minstens 2 deelgroepen versterken	Vb. netwerkdag, specifieke informatie, community-building, ...	 	 

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

Omwille van de lagere welzijns cijfers bij de doelgroep vrouwen, is dit één van de groepen voor wie we gerichte initiatieven nemen om hen te *empoweren*. De acties zijn ter ondersteuning van de vrouwenverenigingen, en de individuele vrouwen in onze achterban. Ze vertrekken vanuit de noden die er bij hen leven.

Vanuit de organisatie werden er in 2019 5 vrouweninitiatieven ondersteund, zowel financieel als inhoudelijk.

Het gaat om volgende projecten:

L-day (2/9): De L-Day is een jaarlijkse ontmoetingsdag voor lesbische en biseksuele vrouwen en hun sympathisanten. Ze zorgen voor meer zichtbaarheid van LBTI-vrouwen*, dit doen ze door de dag te starten met een L-pride en later op de dag workshops, netwerkmomenten en een fuif te organiseren.

Feminist Lab (20-22/09): Gedurende drie dagen achterhaalden jonge vrouwen wat de obstakels zijn die zij tegenkomen in de publieke ruimte en hoe er iets kon worden gedaan. Binnen een safer en braver space gingen

ze zelf aan de slag om dit zelf te kunnen creëren. Op dit evenement werd een beperkte groep vrouwen toegelaten en de workshops werden aangepast aan de ingeschreven personen.

Girls Go Boom (9/11): DIY-muziekconventie waarbij workshops werden gegeven en muziek om te verbinden om met een kritische blik naar de muziekindustrie te kijken.

Match Afterworks (28/11) & Match Night (7/12): Deze evenementen brachten vrouwen* samen om netwerken te stimuleren, alsook de empowerment van vrouwen. De evenementen gaan steeds in het Engels door. De sprekers praten over uiteenlopende (positieve) onderwerpen en zijn zo divers mogelijk.

74. B curious organiseren (organisatie B Curious)

Op zaterdag 21 september 2019 organiseerden we voor de derde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bisexualiteit. Een brede waaier aan werkwinkels zorgde ervoor dat er voor elk wat wils was, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Na twee edities in Leuven, lieten we deze derde editie bewust doorgaan aan de andere kant van het land, met name in de Zebrastraat in Gent. Hierop waren 84 personen aanwezig. Bij het dagprogramma hielden we bewust rekening met de specifieke noden van deze doelgroep: ontmoeting, uitwisseling, ontspanning, vorming.



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

T-day is een succesformule waarop we blijven inzetten. Ook in 2019 organiseerden we deze dag, waarbij vorming en ontmoeting centraal staan. Het was een trefdag voor trans*personen en hun omgeving. Op deze dag worden er verschillende workshops georganiseerd rond een bepaald thema. Deze kunnen informatief, empowerend, bottom-up of self-organised zijn. De deelnemers kunnen doorheen de dag ook terecht op een standenmarkt, waar verschillende organisaties en verenigingen vertegenwoordigd zijn die zich bezighouden met het trans*thema. Voorbeeld hiervan zijn: TransgenderInfoPunt, Logopediepraktijken met specialisatie in de transgenderstem, e.d.

Woordverklaring: “self-organised” wil zeggen dat een ruimte, workshop of samenkomst wordt georganiseerd door trans*personen of hun omgeving en zelf dit moment leiden. Bijvoorbeeld: een praatmoment voor partners van trans*personen.

DE STUDIO ANTWERPEN

16/11/2019

T-DAY



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

Tot voor kort was er het transgendergroepenoverleg. Uit feedback bleek echter dat deze formule aan vernieuwing toe was. Daarom organiseren we als alternatief verbindende en community-buildende processen en momenten voor de trans*verenigingen. Voor dit volledig van start kan gaan, moet er een basis aan vrijwilligers, kennis en inzet worden voorzien. Er wordt bij de aangesloten trans*verenigingen draagvlak gecreëerd om dit proces terug op te starten.

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

In 2019 kwam de Werkgroep Biseksualiteit van çavaria enkele keren bijeen, ter voorbereiding en opvolging van zichtbaarheidsacties en B Curious. Op vrijdag 8 februari kwam de werkgroep bijeen ter voorbereiding van de zichtbaarheidsactie 'Bi My Valentine' op 14 februari, de deelname aan de Belgian Pride in Brussel op zaterdag 18 mei, en de trefdag B Curious op zaterdag 21 september. Op 4 juli vond een locatiebezoek plaats aan de Zebrastraat in Gent, waar de trefdag B Curious doorging. Op dinsdag 17 december evalueerde de werkgroep deze trefdag en vond de eerste brainstorm plaats voor de jaarplannen van de werkgroep in 2020.

5.4 SD 4 – Opkomen voor rechten



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

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

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

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

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

Zie <https://cavaria.be/wie-zijn-welgbt-belangenverdediger/eisenpakket>

79. Afstemmen standpunten en aanpak met intersekse beweging (min. 2 contacten)

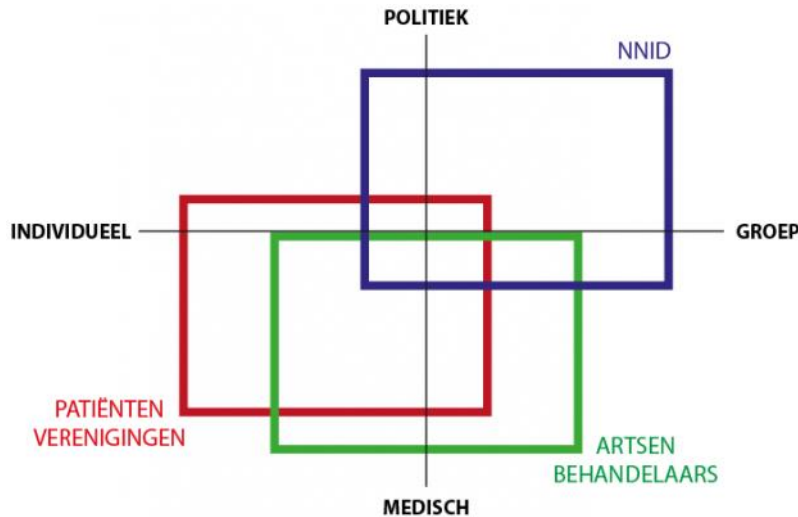
Intersekse personen worden geboren met lichamelijke, hormonale of genetische kenmerken die noch (geheel) vrouwelijk noch (geheel) mannelijk zijn, of een combinatie van vrouwelijke en mannelijke kenmerken zijn. Er bestaan veel vormen van intersekse. Sommige intersekse personen ervaren de gendernormen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

In 2019 sloot 'Intersekse Vlaanderen', de eerste Vlaamse vereniging die opkomt voor de mensenrechten van intersekse personen, aan bij çavaria. Er wordt regelmatig overlegd en afgestemd, onder andere in het kader van gesprekken met beleidsmakers. We stelden een gezamenlijk eisenplatform op, nav de verkiezingen.

Tijdens de bijzondere Algemene Vergadering van 30 november besliste çavaria om haar missie aan te vullen met de doelgroep 'intersekse personen' en het thema 'seksekenmerken'. Çavaria is nu ook de 'belangen-koepel-organisatie' voor intersekse personen.

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

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



Er waren onder meer gesprekken met de federale minister van Gelijke Kansen, samen met de Waalse en Brusselse collega's; er was overleg geïnitieerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (oa in het kader van een brochure voor ouders); en er waren bijeenkomsten van de 'klankbordgroep', waarop de onderzoeksresultaten van een Vlaams en een federaal onderzoek afgetoetst werden.

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

Çavaria ijvert ervoor het welbevinden van LGBT+ personen in Vlaanderen te bevorderen. De uitdagingen zijn legio: er is dringend nood aan een volwaardig en doelgericht gezondheids- en welzijnsbeleid (hoge suïcidegedachte-cijfers, hoog aantal hiv-besmettingen ...), beleid rond geweld en discriminatie... De standpunten van çavaria worden helder weergegeven op de nieuwe website. In de verkiezingsjaren wordt ook een eisenplatform of memorandum opgemaakt. (Zie hierboven bij punt 77: update eisenplatform.)

Standpuntbepaling in nieuwe dossiers of thema's wordt gemaakt in samenspraak met experts en ervaringsdeskundigen, zodat de meest recente inzichten en pistes meegenomen worden. Standpunten zijn geen statisch gegeven, maar kunnen veranderen door nieuwe inzichten doorheen de tijd.

Zo was er regelmatig overleg met lidorganisaties Utsopi, een sekswerkersbeweging voor en door sekswerkers, en Boysproject, een sociale organisatie voor mannelijke en transgender sekswerkers in Antwerpen. Samen met hen nam çavaria in 2019 een standpunt in over sekswerk. (Zie <https://cavaria.be/sekswerk>)

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

Çavaria houdt contacten met tal van middenveldorganisaties. Zo zijn we lid van de Verenigde Verenigingen, Vluchtelingenwerk Vlaanderen en de Nederlandstalige Vrouwenraad, Ilga World / Ilga-Europe en Transgender-Europe en werken we samen met Sensoa, Transgenderinfopunt, Vonx, Jong&VanZin, GRIP, NVR, Furia, ella, Minderhedenforum, RoSa, Çavaria vindt het belangrijk om de banden nog sterker aan te halen en aansluiting te zoeken bij andere minderheidsgroepen en emancipatiebewegingen. In 2019 werken we specifiek samen in het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen. (Zie ook boven bij punt 62.)

Met het Transgender Infopunt (TIP) en Wel Jong Niet Hetero werd in 2019 een structureel overleg opgestart dat ongeveer driemaandelijks samenkomt. Overleg vond plaats op:

- 27/02/2019
- 25/04/2019
- 01/07/2019
- 05/12/2019

Vanaf 2020 zal ook het referentie-CAW-transgender (CAW Oost-Vlaanderen) deelnemen aan dit overleg.

Met het TIP werd ook zeer nauw samengewerkt in het dossier rond de bloeddonoratie door transgender personen. Door de samenwerking van çavaria en het TIP konden we het beleid van het Rode Kruis bijstellen zodat transgender personen niet meer uitgesloten worden van bloeddonoratie.

Çavaria nam deel aan het chemsex-overleg van Sensoa op 25/11/2019. Daarnaast vond er een specifiek overleg plaats tussen çavaria en Sensoa rond welzijn en seksuele gezondheid op 28/06/2019. Op 4/10/2019 nam çavaria deel aan het congres van Sensoa rond "Leven met hiv: noden en aanbevelingen".

Samenwerkingen in het onderwijs (Schooljaar 2018 – 2019)

Samenwerking onderwijstrajecten:

De samenwerking die çavaria reeds de voorgaande jaren met Sensoa vzw en ella vzw uitbouwde, werd tijdens het schooljaar 2018-2019 nog verder geïntensifieerd. Zeker wat betreft de trajectbegeleidingen van de Mechelse scholen werd er minstens één keer per week afgestemd. Daarnaast werden zes formele vergaderingen belegd waarin we een intersectionele benadering t.a.v. gender, (seksuele) diversiteit en integriteit uitwerkten. Dit resulteerde in augustus 2019 tot een vernieuwend trajectvoorstel 'integriteit', dat we vanaf september aan scholen kunnen aanbieden.

Netwerk kies kleur tegen pesten

Çavaria is lid van het Netwerk Kies Kleur tegen Pesten (KKtP) en nam deel aan de netwerkbijeenkomsten. Ook op de uitreiking van de jaarlijkse prijs Pesten-Dat-Kan-Niet, waren we aanwezig. Çavaria is ook betrokken bij hervormen van het netwerk kies kleur tegen pesten en zal volgend schooljaar ook actief zijn in een stuurgroep beleid.

We kwamen 5x bijeen in het schooljaar van 2018 – 2019.

Klascement

Voortaan verspreidt çavaria ook elk materiaal educatief materiaal op dit deelplatform dat door quasi alle Vlaamse leerkrachten gebruikt wordt. De bijdragen van leerkrachten over de thema's 'holebi' en 'transgenders' werden door onze onderwijsstagiaire van de Masteropleiding Gender en Diversiteit gescreend en feedback werd verzonden naar de indienende leerkrachten en moderators. Bij 'de dag van...' werden IDAHOT (17/05) en Transgender Remembrance Day (20/11) opgenomen, waarbij er verwezen wordt naar geschikt lesmateriaal. In het komende schooljaar zullen bovendien relevante themapagina's ontwikkeld worden.

Vrij spel kinderen kiezen wel

Çavaria is lid van het netwerk vrij spel kinderen kiezen wel. Dit netwerk heeft als doel ouders, scholen en de speelgoedsector te informeren en sensibiliseren rond genderstereotypen bij speelgoed. Het netwerk kwam 2x bijeen. Tijdens de eindejaarsperiode werden er keurmerken uitgedeeld aan speelgoedwinkels die gendersensitief werken. Deze winkels werden gedeeld op de social media pagina van vrij spel. Ook werden er educatieve materialen ontwikkeld voor scholen door RoSa vzw.

Forum jeugd en seksualiteit (week van de lentekriebels)

Çavaria is al jaren een actief lid in het forum jeugd en seksualiteit van Sensoa. Dit forum heeft als doel om onderzoeken en nieuwe werkmethodes te delen met onderwijsspecialisten die werken rond seksualiteit en is trekker van de week van de lentekriebels samen met Sensoa.

We kwamen 3x bijeen met het forum.

Destemwijzer.be

In aanloop naar de verkiezingen van 26 mei ontwikkelden Sensoa, çavaria en de Vrouwenraad destemwijzer.be. Deze 'stemtest' focuste op gendergelijkheid, seksuele gezondheid en holebi- en transgenderthema's. Aan de hand van 26 stellingen zag de kiezer welke partij het best aansloot bij zijn, haar, hun mening over deze thema's.

Internationale werking

Net zoals çavaria, heeft Sensoa ook een internationale werking. We stemmen vaak af over aangelegenheden binnen Be-cause Health en de Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO) die aan onze beide werkingen raken. Het afgelopen jaar deden we dit onder andere voor de 'Nota gender in het wetsontwerp over het Belgische ontwikkelingsbeleid' en de 'Nota over gendergelijkheid door ontwikkelingssamenwerking van de ARGO.

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

In 2019 legden we een uitdrukkelijke focus op het werken aan een genderinclusieve samenleving. We werken hiervoor een strategisch plan uit in het kader van het verhogen van het fysiek en psychisch welbevinden van LGBTI-personen. Çavaria werkt aan een genderinclusieve maatschappij om preventief te werken zodat er geen lager welbevinden is. Daarnaast draagt een genderinclusieve maatschappij bij aan gelijke kansen. Onze focus hierbij ligt op de werkomgeving, de schoolomgeving en de directe sociale omgeving, zoals het gezin. We lobbyen daarvoor bij relevante maatschappelijke actoren zoals overheden en maatschappelijke dienstverleners (VDAB, VVSG ...).

• Werk

We werken samen met de Vlaamse overheid om hun afdelingen inclusiever te maken voor LGBTI-personen. Hiervoor kunnen deze laatste gebruik maken van een raamcontract. Om deze te implementeren hebben we voornamelijk contacten met de diversiteitsdienst.

Naar aanleiding van onze werkvloer conferentie op 11 oktober 2019, werd ook federaal minister van werk, Nathalie Muylle uitgenodigd om het belang van LGBTI-inclusie op de werkvloer te onderstrepen.

Daarnaast werden contacten gelegd met het VVSG wat betreft het informeren en implementeren over de SDG's en LGBTI-inclusie. Zij verspreiden mee onze brochure. <https://kliqvzw.be/sites/default/files/2019-09/SDGenLGBTinclusie.pdf>

In het kader van waardig werk werden ook organisatie zoals het FOS aangesproken. Zij zijn partner in een project over de SDG's en de inclusieve werkvloer.

Verder is er een nauwe samenwerking met de Belgian pride, Arc-en-ciel Wallonie en çavaria/KliQ om bedrijven én politieke partijen duurzaam te laten werken aan inclusie. Politieke partijen die willen deelnemen aan de parade, dienen een inclusiescan af te nemen als voorwaarde. Deze werden gecontacteerd via de politieke netwerken aangesloten bij çavaria. Verder ontwikkelen we het concept van een pride business club met als voorbeeld dat van Amsterdam.

- Onderwijs

(Zie ook actie 85)

Eindtermen 2e graad secundair onderwijs:

We werkten samen met partners om gender en seksuele diversiteit een plek te geven in de nieuwe eindtermen 2e graad. We werkten hiervoor samen met Sensoa door gezamenlijke voorstellen te schrijven. De ontwikkelcommissies eindtermen werken echter achter gesloten deuren waardoor het niet mogelijk is om rechtstreeks aanbevelingen te doen. Het is wachten tot men in 2020 de eindtermen naar buiten brengt of onze aanbevelingen gevolgd zijn.

VLOR (Vlaamse Onderwijsraad)

Çavaria zette in 2019 stappen om nauwer samen te werken met de VLOR (Vlaamse Onderwijsraad). De minister van Onderwijs schreef al een aanbeveling om çavaria toe te laten in de VLOR. Helaas werd de aanbeveling van de minister door de VLOR naast zich neergelegd wegens hervormingen binnen de VLOR. In 2019 nam çavaria opnieuw contact op met de VLOR in verband met onze mogelijke toetreding. Op 6-12-2019 kregen we een antwoord dat we niet toegelaten worden in de commissie pesten en welbevinden in het onderwijs.

EXTRA

çavaria was op 26-11-2018 aanwezig op een door de VLOR georganiseerde studiedag rond identity based bullying om onze expertise te delen.

- Gezin

Çavaria werkt samen met Expoo, het expertisecentrum opvoedingsondersteuning van de Vlaamse Overheid, om opvoedingsondersteuning meer inclusief te maken voor seksuele en genderdiversiteit. De samenwerking leidde in 2019 tot een aanpassing van de informatie die Expoo op haar websites aanbiedt en input van Expoo in het suïcidepreventieproject van çavaria. Op het congres van Expoo van 6 december 2019 stelde Lumi haar werking voor. Aan dit congres namen een 400-tal personen deel uit de sector van opvoedingsondersteuning.

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

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

Om het fysiek en psychisch welbevinden te verhogen, werkte çavaria een uitgebreide nota uit waarbij ingezet wordt op verschillende sporen. In de eerste plaats wil çavaria preventief werken zodat er geen lager welbevinden is. Hiervoor werken we aan een genderinclusieve maatschappij met een focus op onderwijs, werk en directe sociale omgeving. Daarnaast wil çavaria naast doelgroepspecifieke hulpverlening, dat de brede welzijns- en gezondheidssector inclusief werkt. We wijzen deze sector en de beleidsverantwoordelijken op het belang van specifieke aandacht en expertiseverhoging rond onze doelgroep.

In het kader van suïcidepreventie neemt çavaria deel aan de Vlaamse Werkgroep Suïcidepreventie die instaat voor de uitwerking van het Vlaamse Actieplan Suïcidepreventie van de Vlaamse Overheid. De werkgroep kwam samen op 28/02/2019, waar we de resultaten voorstelden van het suïcidepreventieproject van çavaria, en op 26/09/2019.

Op 28/02/2018 zat çavaria samen met het kabinet van de minister van welzijn Jo Vandeuren. Door de aankomende verkiezingen, konden er slechts beperkt afspraken gemaakt worden en ideeën worden uitgewisseld.

Çavaria zat samen met het Transgender Infopunt tweemaal samen met het nieuwe steunpunt Geestelijke Gezondheid (17/06/2019 en 19/09/2019). Door de recente fusie waar het steunpunt uit ontstaan is en personeelwissels in de directie tijdens het jaar is het nog onduidelijk hoe het steunpunt zal werken en dus ook of het steunpunt kan ingaan op de voorstellen die gedaan zijn door çavaria en het TIP.

Çavaria volgt het overleg prostitutie (georganiseerd door expertise- en hulporganisatie Violet) passief op. Er is wel regelmatig overleg met lidorganisaties Utsopi, een sekswerkersbeweging voor en door sekswerkers, en Boysproject, een sociale organisatie voor mannelijke en transgender sekswerkers in Antwerpen. Samen met hen nam çavaria in 2019 een standpunt in over sekswerk.

Op 22/08/2019 had çavaria een gesprek met het Wijkgezondheidscentrum Nieuw Gent over de initiatieven die genomen worden door lokale actoren in de welzijns- en gezondheidssector.

Na de parlementsverkiezingen werd aan de onderhandelende politieke partijen (in het kader van de Brusselse en de Vlaamse regeringsvorming) input bezorgd vanuit ons eisenplatform, met focus op de thema's welzijn en gezondheid. In beide regeerakkoorden was ook ruim aandacht voor deze thema's; in het Vlaamse regeerakkoord wordt expliciet de link gelegd tussen welzijn en LGBTI-personen.

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

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

In 2019 werd een strategische nota onderwijs geschreven door çavaria. Deze nota werd ontwikkeld in het kader van het nieuwe beleidsplan van çavaria. Deze nota geeft een kader naar waaraan çavaria de komende jaren wil werken op het vlak van onderwijs.

Eindtermen 2e graad secundair onderwijs:

We werkten samen met partners om gender en seksuele diversiteit een plek te geven in de nieuwe eindtermen 2e graad. We werkten hiervoor samen met Sensoa door gezamenlijke voorstellen te schrijven. De ontwikkelcommissies eindtermen werken echter achter gesloten deuren waardoor het niet mogelijk is om rechtstreeks aanbevelingen te doen. Het is wachten tot men in 2020 de eindtermen naar buiten brengt of onze aanbevelingen gevolgd zijn.

VLOR (Vlaamse Onderwijsraad)

Çavaria zette in 2019 stappen om nauwer samen te werken met de VLOR (Vlaamse Onderwijsraad). De minister van Onderwijs schreef al een aanbeveling om çavaria toe te laten in de VLOR. Helaas werd de aanbeveling van de minister door de VLOR naast zich neergelegd wegens hervormingen binnen de VLOR. In 2019 nam çavaria opnieuw contact op met de VLOR in verband met onze mogelijke toetreding. Op 6-12-2019 kregen we een antwoord dat we niet toegelaten worden in de commissie pesten en welbevinden in het onderwijs.

EXTRA

çavaria was op 26-11-2018 aanwezig op een door de VLOR georganiseerde studiedag rond identity based bullying om onze expertise te delen.

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

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

In 2019 gaf het Grondwettelijk Hof çavaria gelijk en bevestigt het dat delen van de transgenderwet in strijd zijn met het recht op zelfbeschikking. Zie persbericht: <https://cavaria.be/transgenderwet> Ook non-binaire en genderfluïde mensen moeten hun geboorteakte in overeenstemming kunnen brengen met hun genderidentiteit. De wet moet binnen redelijke termijn worden aangepast. Çavaria organiseerde verschillende momenten om deze uitspraak toe te lichten en hierover in dialoog te gaan:

- Op 15 november organiseerde çavaria een studienamiddag in samenwerking met de KULeuven.
- Op 3 december sprak çavaria tijdens de lezingenreeks 'Human Rights @ De Krook' samen met het Transgender Infopunt en de UGent over het arrest van het Grondwettelijk Hof en de rechten van transgender personen.

87. Opvolging evaluatie discriminatiewetgeving (min. 4 contacten)

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

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

In 2019 bleven we deze werkzaamheden verder opvolgen. We monitorden welke aanbevelingen worden opgenomen (meer bepaald zekere uitbreidingen van de wetten, oprichting van een NHRI, praktijktesten, uitvoering col13 en art 150 GW) en hadden meerdere contacten met overheden (federale bevoegde ministers) en/of het middenveld in dit kader. Ook in de aanloop naar de verkiezingen namen we dit thema op.

Met de Wet van 12 mei 2019 werd het Federaal instituut voor de bescherming en de bevordering van de rechten van de mens opgericht. Op 22 juli verscheen de oproep voor het kandideren voor de raad van bestuur van dit nieuwe mensenrechteninstituut. Hierover werd overleg gepleegd met andere middenveldsorganisaties.

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

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

De meldingen die binnenkomen via de infolijn Lumi worden gecommuniceerd met de betrokken partners voor eventuele opvolging. In 2019 was er maandelijks contact tussen Lumi en Unia. Daarbij werd een overzicht van de

relevante meldingen doorgegeven. Indien relevant werd ook contact opgenomen met het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

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

Çavaria werkte mee aan het Europese project 'Call It Hate', een samenwerking tussen partners uit tien verschillende Europese landen dat bewustwording wil creëren bij de algemene bevolking en binnen de LGBT-gemeenschap rond holebi- en transfobe haatmisdrijven. In de eerste fase van het project werd een onderzoek uitgevoerd in de 10 deelnemende landen naar de attitudes over LGBT-personen en haatmisdrijven tegen deze groep. In de tweede fase werd op basis van die resultaten een campagne uitgewerkt en gerealiseerd.

Er werden vier artikels gedeeld via ZIZO over de vier meest opvallende resultaten uit het onderzoek met illustraties, filmpjes en getuigenissen. Daarna werden nog één column en zeven interviews gepubliceerd op ZIZO met getuigenissen van holebi- en transpersonen die vertellen over haatmisdrijven, geweld en weerbaarheid.

Het tweede deel van de campagne focuste op een vijfde bevinding uit het onderzoek, namelijk dat het niveau van empathie lager is voor dronken holebi- en trans slachtoffers van een haatmisdrijf in de buurt van een bar, hoewel dit net een risicovolle context is waar veel haatmisdrijven gebeuren. Om dit tegen te gaan hebben we stickers verspreid die omstaanders aanmoedigt om in te grijpen wanneer zij getuige zijn van eender welke vorm van geweld met extra informatie over mogelijkheden om te reageren en een doorverwijzing naar Lumi op de achterzijde. We hebben pakketten van 50 stickers verstuurd naar 410 jeugdhuizen, aangezien dit plaatsen zijn waar jongeren vaak hun eerste ervaringen hebben in het uitgaansleven. Zij kregen ook extra informatie over haatmisdrijven en tips om dit te voorkomen.

Tot slot hebben we een werkvormenbundel uitgewerkt en verspreid voor leerkrachten en jeugdwerkers die met deze thema's aan de slag willen gaan aan de hand van de materialen die werden ontwikkeld in de campagne.



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

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

Dat deden we in 2019 voor onze prioritaire beleidsdossiers nl.; welzijn, onderwijs en internationale werking. Hiervoor werden aparte nota's opgesteld door de beleidsmedewerkers in het kader van de beleidsplanning 2021-

2026. De strategie om te komen tot een genderinclusieve maatschappij werd verwerkt in de nota van welzijn, omdat dit één van de grandoorzaken van (on)welzijn is bij de doelgroep.

Intersectionaliteit werd uitvoerig besproken met verschillende stakeholders en zien we als 1 van onze prioritaire beleidsuitdagingen. Dit perspectief werd verwerkt in elke strategie die werd opgesteld.

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

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

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

Zie ook actie 62.

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

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

Na de verkiezingen, en nadat duidelijk werd welke partijen onderhandelden over een regeerakkoord werd contact opgenomen met deze politieke partijen. In Brussel met Groen, Open VLD en SP.a In Vlaanderen met N-VA, CD&V en Open VLD. Hierbij werd verwezen naar ons eisenplatform en naar de verkiezingsprogramma's van de respectievelijke partijen.

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

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

Na bekendmaking van de (Brusselse en Vlaamse) regeerakkoorden werd geanalyseerd waren bedreigingen en kansen zitten. Zodra de kabinetten gevormd waren, werd contact opgenomen om feedback te kunnen geven over het regeerakkoord, en input voor de beleidsnota's.

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

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

Omwille van de lange duur van de regeringsvormingen, werden de gesprekken wel gevraagd, maar worden ze pas ingepland in de loop van 2020.

95. Input voor Rainbow index (1 inputnota)

Jaarlijks stelt ILGA-Europe een rapport voor met daarin een stand van zaken van de situatie van LGBT+’s in Europa, met telkens specifieke aanbevelingen per land. De resultaten worden visueel weergegeven op een kaart

van Europa, de Rainbow Map en via een ranking per land, de Rainbow Index. Çavaria werkt hieraan mee als 'country expert'.

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

In de loop van oktober-november-december werd input aangeleverd voor het volgende 'country report', dat begin 2020 wordt bekendgemaakt.

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

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

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

We namen deel aan de Conferenties van Ilga-world (maart, Wellington, Nieuw-Zeeland) en Ilga-Europe (oktober, Praag, Tsjechië).

De algemeen coördinator van çavaria maakt sinds eind 2018 deel uit van de raden van bestuur van Ilga World (2 bijeenkomsten, met name in Wellington en Genève) en Ilga Europe (4 bijeenkomsten, in Brussel).

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

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

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

In 2019 maakten we werk van een webpagina met advies rond genderinclusief taalgebruik. De woordenlijst die gepubliceerd staat op de website van çavaria biedt externen een overzicht over heel wat gebruikte termen.

<https://cavaria.be/woordenlijst>

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

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

98. Verkiezingen 2019: stemwijzer samen met Sensoa en NVR (1 stemwijzer)

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

Half maart werd de stemwijzer gelanceerd, in een media- en redactioneel partnership met de krant De Morgen. Ook heel wat andere media besteedden aandacht aan deze stemwijzer. Eind mei werd de module afgesloten, en bleken meer dan 70.000 unieke deelnemers de test ingevuld te hebben, waarvan meer dan 90% de test volledig doorliep.

Zie <https://cavaria.be/destemwijzerbe>

Zie ook actie 81.



99. Deelname Belgian Pride: thema solidariteit en intersectionaliteit met link naar verkiezingen 2019 (1 campagne)

In 2019, exact 50 jaar na de 'Stonewall Riots' stapte çavaria zoals elk jaar mee in de Belgian Pride. Dit jaar namen we deel met een delegatie te voet. Met onze kleurrijke campagne probeerden we de boodschap van intersectionaliteit te verspreiden en aandacht te besteden aan solidariteit met de minst gehoorde of meest onzichtbare groepen binnen de LGBT+-communities. En dit vanzelfsprekend vanuit een intersectioneel perspectief. In de Pride Village stonden we ook met de stand, waar mensen meer informatie over çavaria, Lumi, Zizo en KliQ konden verkrijgen of op de foto gaan staan met een van onze campagneborden.

Zie <https://www.pride.be/allforone/>



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

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

101. Mars Ihsane Jarfi (partner in organisatie Mars)

Çavaria is partner in de organisatie van de jaarlijkse Mars Ihsane Jarfi. Deze Mars tegen holebi- en transfobie en tegen racisme wordt jaarlijks georganiseerd in een ander gewest, als herdenking aan de moord op Ihsane Jarfi (in 2012).

Volgende partners zijn hierin vast betrokken: Fondation Ihsane Jarfi; en de 3 regionale LGBTI-koepels, met name Arc- en Ciel Wallonie, RainbowHouse Brussels en çavaria. Meestal is er ook samenwerking met UNIA en een aantal lokale partners. De Mars vond op 11 mei 2019 plaats in Luik, ook omwille van de officiële opening van Le Refuge Liège, een opvangcentrum voor jonge LGBTI personen.

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

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

102. Lobbywerk internationaal (min. 5 contacten)

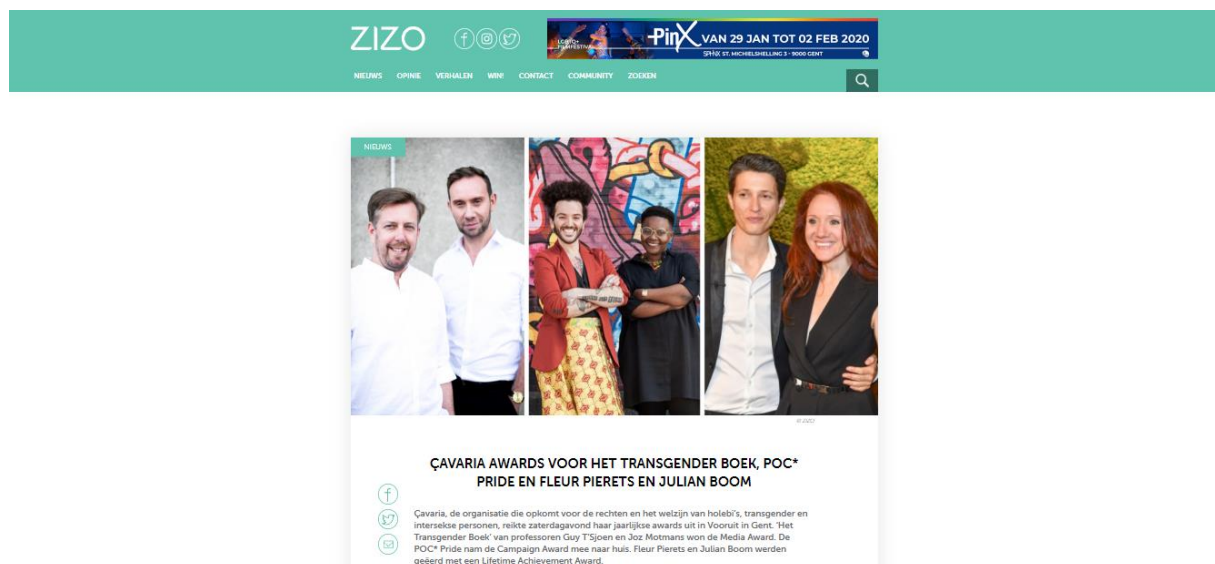
Binnen het reguliere lobbywerk wordt uitdrukkelijk aandacht gegeven aan beleidsmakers die op Europese en internationale fora het standpunt van België bepalen. Çavaria dringt daarbij aan om een zeer actieve voortrekkersrol op te nemen, gezien de bijzonder goed (en steeds beter) georganiseerde tegenbeweging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

We bewandelden hierbij twee sporen:

Enerzijds contacten met (de nieuwe) Europarlementsleden, waarbij we onder andere voorstellen om aan te sluiten bij de LGBTI-intergroep binnen het Europese parlement.

Anderzijds door bij Belgische politici en beleidsmakers te bepleiten om de rol van België als voortrekker waar te maken op internationale fora. In alle lobbycontacten brengen we deze prioriteit in.

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



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

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

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

103. Verspreiden van persmededelingen (min. 20 persmededelingen)

Persbericht: genomineerden Çavaria Awards bekend
Persbericht: Çavaria Award voor VTM Nieuws, 11.11.11. en Ulrike Lunacek
Persbericht: 4/5 Belgen vindt dat holebi's en transgenders leven moeten kunnen leiden zoals ze zelf willen
Persbericht: Valentijnsactie regenbooghuizen en çavaria brengt bisexualiteit onder de aandacht
Persbericht: KliQ Academy nieuw e-learningplatform voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit
Persbericht: ZIZO gaat digitaal verder
Persbericht: Stijging meldingen holebifobie bij UNIA
Persuitednodiging: Het Grote Gelijke Kansen Debat - 8 mei KVS
Persbericht: Het Grote Gelijke Kansen Debat: pleidooi voor sterk gelijkekansenbeleid en middenveld
Persbericht: België op 2de plaats Europese Rainbow Index
Persbericht: Regenboogvlaggen in ALLE Vlaamse gemeenten voor Internationale Dag Tegen Holebifobie en Transfobie (IDAHOT)
Persbericht: Çavaria vindt uitsluiting transgender personen door Rode Kruis stigmatiserend en ongegrond
Persbericht: Grondwettelijk Hof geeft çavaria gelijk en bevestigt recht op zelfbeschikking.
Persbericht: Mandaat van VN-expert inzake seksuele oriëntatie en genderidentiteit verlengd
Persbericht: Nieuwe websites leiden holebi's en transgender personen naar hulp bij psychische problemen
Persbericht: Sterk middenveld voor inclusieve samenleving
Persbericht: Aangiftebereidheid van slachtoffers van holebi- en transfoob geweld
Persuitednodiging: voorstelling resultaten 'Call it hate'-onderzoek naar attitudes tegenover LGBT-haatmisdrijven
Persbericht: çavaria lanceert 'Give a sh*t: grijp in tegen haat'-sticker
Persbericht: Vlaams regeerakkoord: plus- en minpunten
Persuitednodiging: Wie wordt de meest inclusieve werkgever van 2019?
Persbericht: Procter & Gamble is KliQ Works Most Inclusive Employer 2019
Persbericht: Çavaria lanceert Europees project rond genderdiversiteit bij kinderen en adolescenten

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

De website van çavaria werd aangevuld met inhoud rond verschillende thema's:

Sekswerk: <https://cavaria.be/sekswerk>

Aangiftebereidheid van slachtoffers van holebi- en transfoob geweld: <https://cavaria.be/aangiftebereidheid-van-slachtoffers-van-holebi-en-transfoob-geweld>

Bloeddonatie: <https://www.cavaria.be/bloeddonatie>

Geweld: <https://www.cavaria.be/geweld>

Discriminatie: <https://www.cavaria.be/discriminatie>

VN-ontwikkelingsdoelen: <https://cavaria.be/duurzame-ontwikkelingsdoelen-vn>

Praktijktesten: <https://cavaria.be/praktijktesten-op-de-huurmarkt>

Welzijn: <https://www.cavaria.be/welzijn>

Transgenderwet: <https://cavaria.be/transgenderwet>

Zelfmoord: <https://www.cavaria.be/zelfmoord-bij-lgbti-personen>

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

De berichten die op cavaria.be en zizomag.be verschijnen worden gedeeld op de respectievelijke Facebook-pagina's. In totaal werden er in 2019 290 Facebook-berichten gepost op de pagina van çavaria en 422 op die van ZIZO. Zonder de berichten van KliQ en Lumi mee te tellen komen we dan al op bijna 2 berichten per dag of 14 berichten per week.

ZIZO Magazine werd nog twee keer uitgegeven in 2019. Om meerdere redenen werd de keuze gemaakt om verder in te zetten op een online magazine en social media, en het magazine in de huidige vorm stop te zetten. Een gevolg van de betere integratie van LGBT+-thema's in reguliere media en algemene evoluties in het medialandschap. De laatste papieren versie verscheen eind april. ZIZO blijft een forum voor LGBT+-stemmen en -verhalen die elders zelden aan bod komen.

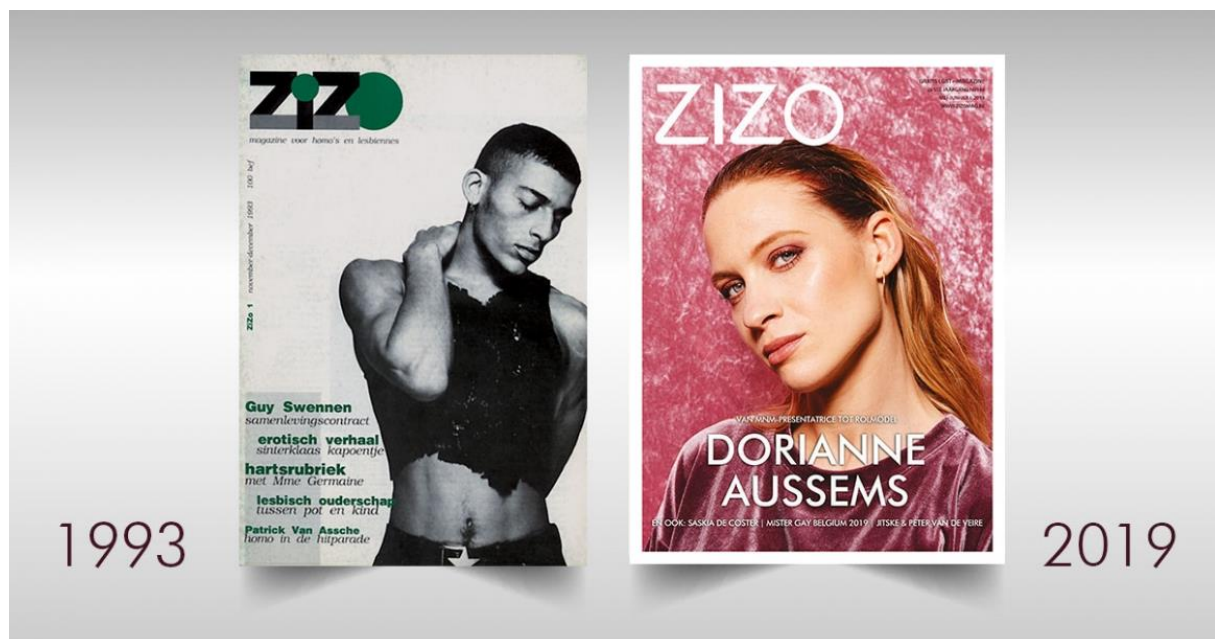
Pioniersrol verviel

Het medialandschap is constant in evolutie. Begin jaren 90 las je zelden of nooit stukken over holebi's en transgenders in de Vlaamse media. Voor vele holebi's en transgenders was ZIZO hun enige informatiebron. ZIZO zette het LGBT+-thema op de kaart en geleidelijk aan zetten de reguliere media het thema ook steeds vaker op hun agenda. Anno 2019 kan je bij manier van spreken geen krant meer openslaan of tv meer aanzetten zonder kwalitatieve artikels of reportages over onze thematiek te spotten. Vroeger was ZIZO de enige, nu zijn we een van vele. Deze evolutie kunnen we alleen maar toejuichen.

Digitale (r)evolutie

De voorbije 25 jaar deed de digitale wereld haar intrede, ook in de journalistiek. Het internet en de sociale media nemen een steeds belangrijkere plaats in de maatschappij in. De printmedia komen steeds vaker onder druk te staan. Aangezien ZIZO een gratis magazine was, wogen de druk- en verspreidingskosten steeds harder door. Daarom blijft ZIZO in de toekomst haar website en sociale mediakanalen verder uitbouwen en optimaliseren.

<https://zizomag.be/cultuur-media/zizo-gaat-digitaal-verder>



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

1) Dossier Call it Hate: ZIZO vertaalde de onderzoeksresultaten van het 'Call it Hate'-onderzoek, over de attitudes over LGBT's en haatmisdrijven, naar 4 cartoons. Die cartoons werden vervolgens voorgelegd aan verschillende duo's van LGBT-personen en hun bondgenoten. Hun inzichten werden gedeeld met het grote publiek aan de hand van video's en interviews. Verder bracht ZIZO verschillende interviews om de verhalen achter de cijfers te illustreren.

2) Focus op psychisch welzijn: Met het project rond suïcidepreventie werd heel wat materiaal aangemaakt op de nieuwe website van Lumi (<https://www.lumi.be/>) en een inhoudelijke pagina op de site van çavaria die ruim verspreid werd (<https://cavaria.be/nieuwe-lumibe-met-focus-psychisch-welzijn>).

107. Advies geven aan journalisten en programmamakers (vraaggestuurd)

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

2019 werkten we weer uitvoerig samen met journalisten van verschillende redacties van de VRT (Het Journaal, De Ochtend, De Madammen, regionale redacties Radio 2, De Afspraak, Bij Debecker, Nieuwe Feiten, De Wereld van Sofie, Vandaag, . Door onze betrokkenheid in het diversiteitsnetwerk van de VRT stromen vragen vlot door. Ook journalisten en programmamakers van VTM (van Het Nieuws tot Blind Getrouwd) en de grote Vlaamse kranten weten dat ze beroep kunnen doen op onze expertise en ons netwerk aan contacten om getuigen te zoeken en dergelijke.

We werkten in 2019 intensief samen te de makers van Make Belgium Great Again om hun 'Doe gewoon'-actie wetenschappelijk te onderbouwen en ondersteunen.

In het kader van De Stemwijzer werkten we intensief samen met De Morgen.

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

In het kader van representatie is çavaria lid van de Cel Diversiteit van de VRT. In 2019 waren we aanwezig op 3 bijeenkomsten.

- 1 maart: kernoverleg diversiteit
- 12 maart: Jurering diversiteitstrofeeën
- 11 december: kernoverleg diversiteit

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

VTM Nieuws, 11.11.11. en Ulrike Lunacek winnen Çavaria Award

Zaterdagavond 26/01/2019 reikte çavaria, de Vlaamse koepel van LGBT+ verenigingen, haar jaarlijkse awards uit. VTM Nieuws ging aan de haal met de Çavaria Media Award, 11.11.11. won de Çavaria Campaign Award en voormalig Europarlementslid Ulrike Lunacek verdiende de Çavaria Lifetime Achievement Award.

Çavaria Media Award

VTM Nieuws won de Çavaria Media Award naar aanleiding van de manier waarop de coming-out van Bo Van Spilbeeck werd aangepakt. "VTM Nieuws onderscheidt zich als een vooruitstrevende werkgever die ruimte biedt aan mensen om zichzelf te zijn in al hun diversiteit", zegt çavaria-woordvoerder Jeroen Borghs. "Transgenders ervaren vaak onbegrip en discriminatie op de werkvloer. VTM Nieuws toont dat het ook anders kan."

Daarnaast werd in samenspraak met Bo ook beslist om redactionele aandacht te geven aan haar coming-out en transitie. "De complexiteit en gelaagdheid van het coming-out proces werd niet uit de weggegaan maar bespreekbaar gemaakt in duizenden huiskamers. De positieve maatschappelijke impact daarvan kan moeilijk onderschat worden", aldus Borghs.

Çavaria Campaign Award

11.11.11. sleepte met haar campagne #AllemaalMensen de Çavaria Campaign Award in de wacht. De campagne pleit voor een menselijk migratiebeleid omdat we allemaal mensen zijn op weg naar beter. “Niet alleen is #AllemaalMensen een LGBTQ+ inclusieve campagne die meer respect vraagt voor iedereen, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit, 11.11.11. strijdt ook tegen onrecht en voor duurzame verandering op een verbindende en inclusieve manier. Iets wat vandaag meer dan ooit nodig is”, legt Borghs uit. “Enerzijds is het negatieve discours rond migratie levensbedreigend voor holebi’s en transgenders op de vlucht. Anderzijds worden LGBTQ-rechten steeds meer gebruikt ter rechtvaardiging van xenofobe en islamofobe agenda’s en dat is onaanvaardbaar.”

Çavaria Lifetime Achievement

De Çavaria Lifetime Achievement Award ging naar voormalig Oostenrijks Europarlementslid Ulrike Lunacek. Zij spande zich gedurende haar volledig carrière in voor de rechten van holebi’s en transgenders, eerst in Oostenrijk, later in het Europees parlement waar ze als eerste lesbische vrouw ondervoorzitster werd. “Het Lunacek-rapport dat haar naam draagt, ligt aan de basis van de Europese inspanningen tegen holebifobie en transfobie”, zegt algemeen coördinator van çavaria Yves Aerts. “Tegelijk bleef ze altijd activistisch en reisde ze Europa rond om lokale activisten een hart onder de riem te steken en mee op de barricaden te staan.” Lunacek nam in 2017 afscheid van de politiek.

SPARKLE

De Awards werden uitgereikt op SPARKLE, het jaarlijks feest van çavaria in kunstencentrum Vooruit in Gent. De andere genomineerden voor de Çavaria Media Award waren ‘Voor de mannen’, een programma van De Chinezen voor Canvas, en ‘Girl’ het langspeelfilmdebuut van Lukas Dhont. De Schrijf-ze-Vrijdag van Amnesty Vlaanderen en de #sharethecolor-campagne van Brussels Staatssecretaris voor Gelijke kansen Bianca Debaets en equal.brussels (in samenwerking met RainbowHouse Brussels) waren genomineerd voor de Çavaria Campaign Award.

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

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

Zichtbaarheid verhogen proberen we te doen op een organisatiebrede manier. Wanneer we mensen interviewen, getuigen zoeken, artiesten boeken, enzovoort, zorgen we dat die mensen de diversiteit in onze doelgroepen weergeven. Voorbeelden zijn de getuigen die meewerkten aan het ‘Call it Hate’- project van ZIZO, de getuigenissen in het kader van de nieuwe Lumi.be, ... We hebben hiernaast ook aandacht voor representatie in de reguliere media.

De *bespreekbaarheid* verhogen vraagt een intensievere aanpak. We doen dat bijvoorbeeld door de thema’s die we uitlichten via de genomineerden van de çavaria Awards en door verbindende initiatieven te ondernemen binnen en buiten de community (workshops waarin ontmoeting plaatsvindt op B Curious of T-Day, gesprekstopic op een overleg, ...).

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

De huizen hebben sinds begin 2018 een Gelijke Kansenwerking, waardoor ze allen vaker in de media komen, en actiever naar de ruime samenleving toe communiceren. Om hen hierbij te ondersteunen, bezorgen we

informatie over taalgebruik en framing binnen de media en bij externe communicatie. Dit kan in de vorm van een vorming en/of brochure. In 2019 werkten we aan een nieuwe verklarende woordenlijst, en bezorgden deze ook aan de regionale gelijkheidsmedewerkers (zie <https://www.cavaria.be/woordenlijst>).

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

Om diversiteit in alle aspecten van onze beweging te stimuleren, werken we aan een diversity checklist om werkingen en evenementen inclusiever en diverser te maken. Daarvoor ontwikkelden we een diversity checklist. Deze krijgt een update en wordt opnieuw onder de aandacht geplaatst, en blijvend zelf toegepast. In 2019 is het onderzoek gestart om deze toegankelijkheidschecklist opnieuw te ontwikkelen, er zijn gesprekken geweest met verschillende organisaties binnen de beweging. In 2020 loopt dit verder om deze dan te kunnen verspreiden bij aangesloten verenigingen, partners en evenementen waarin çavaria partner is.

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

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

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

We namen hiervoor deel aan het platform op 12 december 2019.

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

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

Prioritaire onderzoeksvragen vanuit çavaria:

Welbevinden: <https://cavaria.be/welzijn>

1. Çavaria pleit voor gericht kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar (het verhogen van) het welzijn van LGBTI+ personen en naar (suicide)preventie en zorg op maat. Hierbij moet er aandacht zijn voor een intersectionele benadering en onderzoek moet regelmatig gebeuren om evoluties te kunnen opvolgen.
2. Çavaria vraagt om vragen rond seksuele oriëntatie en genderidentiteit op te nemen in grotere (bevolkings)onderzoeken zoals bijvoorbeeld de algemene gezondheidsenquête.

Onderwijs: <https://cavaria.be/wat-doen-we/onderwijs>

1. Vlaamse LGBT+ schoolklimaat enquête: 5-jaarlijks herhalen zodat we het welbevinden en schoolervaringen van LGBTI-leerlingen kunnen monitoren en daar ons beleid op aansturen.

a. <https://www.cavaria.be/enquete-schoolklimaat>

Internationaal:

1. Hoe staat de Vlaamse LGBTIQ+ gemeenschap tegenover steun aan LGBTIQ+ gemeenschappen in het buitenland?

Werkvloer: <https://www.kligworks.be/>

1. Invloed van mate van LGBTIQ+ inclusiviteit van bedrijven/organisaties op consumptiegedrag LGBTIQ+ gemeenschap België, Vlaanderen en allies.
2. Werkvloerenquête (naar analogie met scholenenquête: 5-jaarlijks herhalen)
3. Pay gap tussen LGBTI+ en andere werknemers in partnerlanden België en Vlaamse ontwikkelingssamenwerking.

Çavaria maakt deel uit van de adviesraad van het project Promise. In dit project onderzoeken de Universiteit Antwerpen en het Instituut voor Tropische Geneeskunde de huidige stand van zaken in het gebruik van PrEP. In 4 werkpakketten wordt bekeken welke noden er zijn, of iedereen bereikt wordt en wat de ervaringen zijn van de huidige gebruikers. Bijeenkomsten van de adviesraad vonden plaats op 06/06/2019 en 28/11/2019.

Çavaria nam op 18/06/2019 deel aan een workshop in het kader van het project 'chemified', een project van de Universiteit Antwerpen en het Instituut voor Tropische Geneeskunde. Bedoeling hier is om een laagdrempelige digitale tool te ontwikkelen die helpt bij de beoordeling van het eigen 'recreatief' of 'problematisch' gebruik van drugs in het kader van seksuele contacten (met een link naar eventuele dieperliggende oorzaken op het gebied van welbevinden). Het kan deelnemers aan het denken zetten en inzicht geven in hun eigen ideeën, gevoelens en gedrag. Dit kan een eerste stap zijn (bewustwording) om nadien over te gaan naar aanpassing van/interventie in gedrag, via een applicatie.

Çavaria gaf input voor een onderzoeksvoorstel van het International Centre for Reproductive Health (ICRH) van de Universiteit Gent rond specifieke barrières die LGBTQ-slachtoffers ondervinden om de stap te zetten naar de zorg.

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

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

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

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

In 2019 had çavaria contact met de dienst Buitenlandse zaken over onder andere de vervolging van homoseksuele mannen in Tsjetsjenië en de arrestatie van LGBTI+- activisten in Turkije. Via overleg in het kader van çavaria's project Go Far? Go Together! adviseerde çavaria ook de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) m.b.t. communicatie over projecten met en voor LGBTI+-verenigingen in het buitenland.

Er was ook contact met meerdere Vlaamse en federale parlementsleden die initiatieven wilden nemen m.b.t. internationale LGBTI-kwesties.

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

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

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

Op 28/02/2018 zat çavaria samen met het kabinet van de minister van welzijn Jo Vandeuren. Door de aankomende verkiezingen, konden er slechts beperkt afspraken gemaakt worden en ideeën worden uitgewisseld.

Er was regelmatig contact via telefoon en/of email met de Vlaamse administratie en agentschappen.

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

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

Çavaria neemt deel aan het platform praktijktesten op de woningmarkt, samen met andere minderheidsorganisaties. En zal in de toekomst ook mee nadenken over praktijktesten op de arbeidsmarkt.

Hiernaast zorgen we voor bundeling en verspreiding van informatie aan betrokken professionals en (potentiële) slachtoffers en omgeving. We verspreiden de brochure 'opvallen en rechtslaan' en leveren FAQ's aan voor de website van Lumi. We stellen tools voor professionals ter beschikking en verspreiden tools uit projecten (o.a. handboeken uit projecten come forward en speak out). <https://cavaria.be/aangiftebereidheid-van-slachtoffers-van-holebi-en-transfoob-geweld>

Deelname aan het vijfhoeksoverleg werd in 2019 niet meer opgenomen. Dit zien we als een taak van de lokale afdelingen zoals de regenbooghuizen.

5.6 SD 6 – Lokale nabijheid



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

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Minstens 2 initiatieven/jaar	Vb. inspiratiedag, onthaaltraining, ...	agencie Sociaal-Cultureel Werk	ÇAVARIA beweging

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

De bewegingsmedewerkers van çavaria en de regenbooghuizen organiseren samen vormingen, in de formule van cocreatie. Dit doen ze door samen de vormingsnaden na te gaan en hier een gepast antwoord op te voorzien. We organiseren minstens 1 vorming per jaar per regio. In het totaal werden **10 vormingen** aangeboden.

- In Vlaams-Brabant vond een vorming rond zelfzorg en grenzen stellen plaats op het 'Welkom Thuis' vrijwilligersevenement van Holebihuis Vlaams-Brabant op zaterdag 6 april, een vorming rond suïcidepreventie op donderdag 10 oktober, en een vorming met getuigenis over leven met hiv op vrijdag 29 november 2019.

- In Limburg vond een vorming rond verbindende communicatie plaats op zaterdag 23 februari, na de Algemene Vergadering van Regenbooghuis Limburg. Daarnaast vond er een dagvorming rond omgaan met lastig en agressief gedrag plaats op zaterdag 26 oktober.
- In West-Vlaanderen vond een vorming plaats rond suïcidepreventie op vrijdag 25 januari, waar aanwezigen een algemeen kader kregen over zelfmoordpreventie. Hier trachtten ze een antwoord te formuleren op vragen als 'Hoe komt iemand tot zelfdoding?', 'Hoe kan ik gepast reageren op signalen die kunnen wijzen op suïcidaliteit?', 'Wat kan je doen als vrijwilliger?' en 'Naar welke hulpverleners kan je iemand doorverwijzen?'.
Er werd concreet aan de slag gegaan met casussen en rollenspel waarbij tips & tricks worden aangereikt zodat je het thema zelfdoding bespreekbaar kan maken en weet welke stappen je kan zetten.
Ook werd in deze regio een basisvorming 'Gender en seksuele diversiteit georganiseerd, maar werd op het laatste moment door de aangesloten verenigingen geannuleerd.
- In Oost-Vlaanderen werd een vorming georganiseerd op donderdag 21 november, in samenwerking met de vzw 'Les identités du Boabab'. Ze zijn een vzw die zich stelt tot doel: de promotie, productie, verwezenlijking, editie, publicatie en de verspreiding van alle cinematografische en audiovisuele projecten (op alle bestaande en toekomstige dragers) zowel in België als het buitenland. In kader van haar activiteiten organiseren IB, sinds 2013, een festival in Brussel over en met LGBTQ+ films uit Afrika en haar diaspora's (Massimadi).
Naar aanleiding van het project dan çavaria en Casa Rosa met hen zijn aangegaan hebben we samen met hun een kortfilm bekijken en zijn we achteraf in gesprek gegaan over het kruispunt van Zwart-Afrikaanse afkomst en seksuele oriëntatie, genderidentiteit en –expressie. Specifiek zijn we ingegaan op hoe we hier ook binnen onze eigen organisatie of vereniging aandacht aan kunnen besteden.
- In Antwerpen werd een vorming georganiseerd op 2 april rond activisme in en met een vereniging. Hier kregen de aanwezigen de kans om tot een antwoord te komen op vragen zoals *Wat zien jullie als activisme?; Waarvoor staan jullie als vereniging? Zien jullie activisme als een waarde van de vereniging?; Wat zijn de interne doelstellingen voor de leden zelf en de richting die we uitgaan?; Wat als iemand een nieuw of ander idee heeft?; In hoeverre hebben je mensen inspraak over missie en visie van de vereniging?; Wat als de vereniging verdeeld is over activisme?; Zijn er afspraken rond activisme, doelstellingen etc.?*
De aanwezigen kregen de kans om verschillende ideeën aan te brengen en informatie uit te wisselen. Op 6 augustus werd de vorming 'Van wafelenbak tot subsidiedossier' gegeven. Aan de hand van verschillende werkvormen, uitwisselingsmomenten en verschillende aangereikte tools kregen de verenigingen uitleg over het creëren van eigen middelen op een structurele manier.

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

Op zaterdag 23 maart 2019 organiseerden we Brussel een gratis Inspiratiedag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen, samen met onze Algemene Vergadering. Op de Inspiratiedag konden onze vrijwilligers ideeën opdoen, netwerken en informatie verkrijgen over de werking de realisaties van het voorbije jaar en de plannen voor het komende jaar. Er waren **117 deelnemers** aanwezig.



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

Door de specificiteit van de regenbooghuizen, hebben ze ook deels andere noden. Om hieraan tegemoet te komen, zetten we in op versterking van de Raden Van Bestuur van de huizen. Dit doen we op een manier die afgesproken is met de verschillende regenbooghuizen. We organiseerden op 14/12/2019 een netwerkdag voor de huizen en çavaria, met als doelen enerzijds versterking van de raden van bestuur en andere aanwezigen wat betreft een aantal thema's waar alle huizen mee bezig zijn, en anderzijds het uitwisselen van good practices, tips, samenwerkingsmogelijkheden, ...

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

Team Beweging wilde in de loop van 2019 een overzicht opstellen van relevante trainingen en vormen die onze verenigingen kunnen aanvragen. Onze nieuwe website stelt ons immers in staat om voordien versnipperde informatie te bundelen, doordat de basisinfo rond een bepaald onderwerp op dezelfde pagina kan staan als extra, uitgebreidere documentatie en het inschrijvingsformulier voor een vorming hierrond.

Het is echter niet gelukt om dit volledig rond te krijgen en op deze manier aan onze aangesloten verenigingen een volledig overzicht te bieden van de beschikbare informatie en vormen op www.cavaria.be/portaal. Wel hebben de bewegingsmedewerkers tijdens hun contacten met de verenigingen herhaaldelijk bevestigd rond welke thema's en onderwerpen de vrijwilligers graag meer info en, indien gewenst, een vorming zouden krijgen. Het team promootte bijgevolg nog steeds doorheen het jaar ons trainingsaanbod, zij het nog niet op de wijze die we voor ogen hadden.

122. Draaiboek verenigingsondersteuning herwerken (herwerkt draaiboek wordt toegepast)

Het draaiboek voor verenigingsondersteuning, dat dient als leidraad voor Team Beweging, was begin 2019 aan een grondige herziening toe. Naast een praktisch stappenplan en concrete afspraken voor verenigingsondersteuning, wilde het team ook een inhoudelijk luik toevoegen dat een houvast biedt voor bewegingsmedewerkers, en gelijkwaardige ondersteuning van verenigingen bevordert. In de loop van 2019 stelden de bewegingsmedewerkers een overzicht op van de beschikbare documenten, samen met een schema van wat wel en niet binnen de beoogde bewegingsondersteuning valt op basis van de beschikbare tijd, middelen en expertise.

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

Naar aanleiding van het nieuwe decreet sociaal-cultureel werk en de visitatie, namen we onze visie en de manier waarop we deze uitdragen naar verenigingen onder de loep. We bekeken onze keuze van functiemix in het kader van het beleidsplan en ondernemen actie wat betreft het stimuleren van de verenigingen om educatieve, activerende en culturele activiteiten te doen, en het beter registreren van deze activiteiten. We ontwikkelden een plan van aanpak waarin we enerzijds onze visie op de functies verduidelijkten en anderzijds maatregelen formuleerden om de verschillende functies te stimuleren. De te nemen maatregelen waren zowel korte als (middel)lange termijn, en richtten zich enerzijds op de verenigingen en initiatieven, en anderzijds op de werking van çavaria zelf. Zie het plan van aanpak (bijlage bij het beleidsplan) voor de visie en concrete maatregelen.

124. Regionale overlegmomenten organiseren (4 overlegmomenten per regio)

De bewegingsmedewerker organiseert in zijn/haar/hun regio regionale overlegmomenten, in functie van de specifieke noden van de verenigingen en de regio.

- In Vlaams-Brabant en Limburg gaat het gemiddeld om een viertal overlegmomenten per jaar, in samenspraak met de verenigingen en het regionale regenbooghuis. In 2019 ging het om 4 zogeheten 'Holebitraoverleggen': op donderdag 25 april, op maandag 27 mei, op maandag 21 oktober en op donderdag 5 december 2019. In Limburg vond op woensdag 16 januari een 'Groepenoverleg' plaats. Hierop werd beslist om niet langer in deze vorm bijeen te komen, gezien de verenigingen individuele ondersteuning en opvolging nodig hebben en er onvoldoende draagkracht bleek om naast de eigen verenigingswerking in te zetten op onderlinge samenwerkingen. Bijgevolg volgde de bewegingsmedewerker deze Limburgse verenigingen 1-op-1 op doorheen het werkingsjaar, en koppelde deze de stand van zaken terug aan Regenbooghuis Limburg als regionale koepel.
- In Oost-Vlaanderen werden er vier regionale overlegmomenten georganiseerd, op 21 januari, 28 maart, 12 september en 21 november 2019. Deze data werden op voorhand samen met de aangesloten verenigingen vastgelegd. In West-Vlaanderen worden de regionale overlegmomenten op vraag van de verenigingen georganiseerd. Dit wegens grote(re) geografische spreiding van de verenigingen, wat zorgt voor lange reistijden naar het regenbooghuis te Oostende. Er werd wel ingespeeld op zoveel mogelijk 1-op-1 contact met de verenigingen om hun noden in kaart te brengen. Er werd op maandag 9 december een regionaal overleg georganiseerd, maar dit werd afgelast door de verenigingen.
- In Antwerpen worden de regionale overlegmomenten iedere eerste dinsdag van de even maanden georganiseerd. Zo was er een Regionaal Overleg op 5 februari, 2 april, 4 juni, 6 augustus, 1 oktober en 3 december. De invulling van de agenda gebeurt steeds met de input van de verenigingen/werkgroepen echter zijn er ieder jaar 2 workshops die plaatsvinden (deel 2 van een RO), 2 keer per jaar wordt er steeds een projectatier georganiseerd waarbij verenigingen aanspraak kunnen maken om een mogelijk project te laten financieren, alsook 2 grotere netwerkmomenten (deel 2 van een RO). Tot slot krijgen de verenigingen hier ook de kans om aan uitwisseling te doen over de gang van zaken.

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

Doordat het aandeel landelijke verenigingen blijft groeien, en zij specifieke noden hebben in vergelijking met lokale of regionale verenigingen, vragen ze ook een andere aanpak bij de ondersteuning. We bekijken hoe dit geoptimaliseerd kan worden, en ondernemen hier min. 1 actie toe. Door de sterke groei is er aan verschillende landelijke verenigingen gevraagd hun noden door te geven aan de bewegingsmedewerker. Die werden gecentraliseerd en op basis daarvan zal in 2020 een vragenlijst worden doorgestuurd naar alle landelijke verenigingen. Zo kan er in het komende jaar een netwerkmoment plaatsvinden waarbij landelijke verenigingen met workshops, netwerkmomenten, uitwisselingsmomenten en een input/feedbackmoment meer info kunnen krijgen over de noden die ze eerder aangaven.

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

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

126. Lokale verkiezingen: ondersteunen van de lokale gelijkekansenmedewerkers met de focus op memorandum lokale verkiezingen, de thematische prioriteiten en de link met de IDAHOT vlaggenactie (5 structurele adviezen)

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

Deze adviezen zijn te vinden op de website onder de vorm van een beleidsfiche die medewerkers kunnen raadplegen. Bijvoorbeeld voor welzijn; <https://cavaria.be/welzijn>

Hiervoor namen we ook deel aan het huizenoverleg op 14 december 2019, zodat er uitwisseling tussen çavaria en de lokale afdelingen mogelijk was.

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

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

127. Zie SD 3: campagne rond verbinding

128. Zie SD 2: campagne rond mentaal welbevinden

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

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

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

We herwerkten en actualiseerden de informatie, bereikbaar via www.cavaria.be/portaal, die we ter beschikking stellen van de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen. In de loop van 2019 werd de informatie zorgvuldig gescreend op relevantie. We pasten de teksten aan (onder meer genderinclusief gemaakt waar mogelijk), vulden deze aan met thema's waarover we voordien nog geen info ter beschikking hadden, en ordenden deze in modules. Deze grondige herwerking is echter nog volop gaande, en zal bijgevolg pas in de loop van 2020 volledig afgerond zijn.

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

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

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

We werken verder op de analyse die in 2018 gemaakt werd over de mate van gebiedsdekkendheid van ons aanbod. In 2018 ondernamen de regenbooghuizen acties om complementaire streekgebonden infopunten te realiseren. Dit gebeurde in samenwerking met de Huizen van de Mens of met verenigingen. In 2019 focusten we op de optimalisering van deze infopunten. De infopunten kunnen immers ook een belangrijke rol spelen in deze spreiding.

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

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

Actie 131- 159 zijn de regionale gelijkekansendoelen, die door de regenbooghuizen gerealiseerd worden. Hiervan is een uitgebreid eindrapport te verkrijgen op vraag.

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

Het implementeren van een gemeentelijk regenboogbeleid is een structurele manier om de gelijke kansen van LGBT+ personen te stimuleren. De regionale huizen streven naar een dergelijk beleid op 2 manieren: enerzijds

sensibiliseren ze via de IDAHOT[1]-campagne alle gemeentebesturen om stil te staan bij hun regenboogbeleid en de uitstraling die ze hebben op vlak van LGBT+ vriendelijkheid. Anderzijds zorgen ze voor extra overleg met en ondersteuning van die gemeentebesturen die zich engageren voor het realiseren van een meer inclusief beleid binnen hun gemeente. Dat doen ze, vertrekkende vanuit het inhoudelijk werk dat çavaria realiseert i.v.m. lokale besturen, en op maat van de gemeente in kwestie.

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

>>> Resultaat = 100% deelname (voor de eerste keer!)

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

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

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

>>> Resultaat: 16 gemeenten namen maatregelen

133. Omgevingsanalyse lokale en regionale instellingen (1 analyserapport)

Niet enkel de lokale besturen zijn partners waarmee we willen samenwerken om in Vlaanderen een regenboogvriendelijk klimaat te installeren. Ook met culturele, sociale, educatieve... instellingen willen we zorgen voor veranderingen ten voordele van de LGBT+ personen in Vlaanderen. Hierbij denken we aan scholen, musea, toneelhuizen, zorgvoorzieningen, enzoverder.

Bovendien beogen we hier een effect mee op 2 domeinen: het bevordert niet enkel het algemeen welbevinden van LGBT+'ers, maar heeft ook een sensibiliserende rol naar anderen toe, zoals bv. een ticketing-service waar de keuzes niet enkel beperkt zijn tot 'meneer' en 'mevrouw', of een genderneutraal toilet in een museum.

>>> Resultaat: We maakten een analyse voor Vlaams-Brabant, Antwerpen en West-Vlaanderen.

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

Niet enkel de lokale besturen zijn partners waarmee we willen samenwerken om in Vlaanderen een regenboogvriendelijk klimaat te installeren. Ook met culturele, sociale, educatieve... instellingen willen we zorgen voor veranderingen ten voordele van de LGBT+ personen in Vlaanderen. Hierbij denken we aan scholen, musea, toneelhuizen, zorgvoorzieningen, enzoverder.

Bovendien beogen we hier een effect mee op 2 domeinen: het bevordert niet enkel het algemeen welbevinden van LGBT+’ers, maar heeft ook een sensibiliserende rol naar anderen toe, zoals bv. een ticketing-service waar de keuzes niet enkel beperkt zijn tot ‘meneer’ en ‘mevrouw’, of een genderneutraal toilet in een museum.

>>> Resultaat: Bij 2 instellingen werd een aanpassing doorgevoerd; hiernaast zijn er 3 cases lopende.

135. Zichtbaarheid creëren door aanwezigheid van regionale huizen (5 regionale regenbooghuizen)

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

>>> Resultaat: in elke provincie is een regenbooghuis.

136. Blijvend inzetten op de zichtbaarheid van lokale LGBT+ verenigingen (de regenbooghuizen garanderen een continue zichtbaarheid van de lokale LGBT+-verenigingen via hun website en via een folder (hetzij met een oplijsting van de verenigingen, hetzij met een link naar meer info) die beschikbaar is in het huis en bij externe gelegenheden)

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

>>> Resultaat: elk regenbooghuis heeft een website en één of meerdere folders. De folders zijn beschikbaar op verschillende vaste plaatsen. Hiernaast werd de folder en informatie in 2019 verspreid via standen en events op 24 verschillende locaties.

137. Lokale en regionale sensibiliserende acties organiseren. We organiseren 10 sensibiliserende acties in Vlaanderen. Dit zijn ofwel volledig lokale of regionale acties, ofwel Vlaamse acties die een lokale of regionale invulling krijgen.

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

>>> Resultaat: 16 sensibiliserende acties

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

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

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

>>> Resultaat: in elke regio was er een analyse, en werd er actie ondernomen.

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

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

>>> Resultaat: 20 persacties

140. De regionale huizen profileren zich naar het ruime publiek als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum (elk regionaal huis heeft een flyer en site waarop ze zich als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum profileren)

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

>>> Resultaat: Elk huis heeft een website en een flyer.

141. Elk regionaal huis voorziet een basisaanbod aan informatief materiaal dat op regelmatige basis toegankelijk is (in elk regionaal huis is informatief materiaal (folders, brochures, ev. boeken,...) beschikbaar (minimaal ter inzage), dat op regelmatige basis toegankelijk is)

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

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

>>> Resultaat: elk huis heeft een onthaalwerking. Hiernaast is er ook informatief materiaal beschikbaar (inhoudelijke brochures, magazines, ...). Sommige huizen hebben ook een bibliotheek of mediatheek. Hiernaast werden er in 2019 ook heel wat vormingen gegeven.

142. De regionale huizen garanderen een mogelijkheid tot advies, informatie en/of doorverwijzing op maat (in elke regio is er een werking waarbij men (min. op afspraak) terecht kan voor informatie, advies of doorverwijzing)

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

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

>>> Resultaat: elk huis heeft een onthaalwerking, al dan niet in samenwerking met de verenigingen.

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

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

>>> Resultaat:

- Het Roze Huis Antwerpen zette in op LGBTI+'s met een migratie-achtergrond en op nieuwkomers. Thematisch werkten ze rond 'activisme'.
- Regenbooghuis Limburg zette in op ouderen in rusthuizen en dienstencentra, en werkte rond het thema 'verbinding'.
- Rebus had als doelgroep psychisch kwetsbare LGBT+ personen, en als thema 'verbinding'.
- Holebihuis Vlaams-Brabant zette zich in voor 'mannen die van mannen houden' en werkte rond de thema's 'geestelijke gezondheid' en 'interculturaliteit'.
- Casa Rosa zette zich in voor nieuwkomers, en werkte rond het thema 'biseksualiteit'.

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

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

>>> Resultaat: netwerkdag op 14 december 2019 met verschillende gesprekstafels.

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

Het werken aan gelijke kansen wordt versterkt en mee uitgedragen door onze achterban, de LGBT+ personen in Vlaanderen. Om hen te empoweren om zélf ook op te komen voor gelijke rechten, zetten we in op het versterken van de individuele LGBT+'ers. Dit doen we met ontmoetingsmomenten, waar iedereen in een veilige en informele sfeer zichzelf verder kan ontplooien en zijn/haar/hun identiteit kan versterken. Dit zijn sleutelementen in het opkomen voor de rechten van zichzelf en de anderen.

Die ontmoeting realiseren we via 2 sporen: elk huis organiseert initiatieven waarbij holebi's en transgenders elkaar kunnen ontmoeten. Voor sommige personen is dit echter hoogdrempelig. Daarom organiseren de huizen een onthaalwerking waarbij iemand op een ongedwongen en informele manier een eerste contact kan leggen met iemand van de regionale werking.

>>> Resultaat: De regenbooghuizen hebben heel wat acties ondernomen: Open Salons, Welkom Thuis Inspiratiedag; workshops en vormingen enz.

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

Het werken aan gelijke kansen wordt versterkt en mee uitgedragen door onze achterban, de LGBT+ personen in Vlaanderen. Om hen te empoweren om zélf ook op te komen voor gelijke rechten, zetten we in op het versterken van de individuele LGBT+'ers. Dit doen we met ontmoetingsmomenten, waar iedereen in een veilige en informele sfeer zichzelf verder kan ontplooiën en zijn/haar/hun identiteit kan versterken. Dit zijn sleutelementen in het opkomen voor de rechten van zichzelf en de anderen.

Die ontmoeting realiseren we via 2 sporen: elk huis organiseert initiatieven waarbij holebi's en transgenders elkaar kunnen ontmoeten. Voor sommige personen is dit echter hoogdrempelig. Daarom organiseren de huizen een onthaalwerking waarbij iemand op een ongedwongen en informele manier een eerste contact kan leggen met iemand van de regionale werking.

>>> Resultaat: onthaalwerking in elke regio, al dan niet in samenwerking met de verenigingen

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

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

>>> Resultaat: inputmomenten beleidsplan, Algemene Vergaderingen, Raad van Bestuur çavaria

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

Toegankelijkheid en leesbaarheid zijn een belangrijk criterium voor de publieke media. De regionale huizen zetten in 2018 de eerste stappen om het anysurfer-label te behalen door een plan op te stellen. In 2019 gaan we over tot de realisatie ervan.

>>> Resultaat: 2 huizen haalden het anysurfer-label. 2 huizen hebben dit voorzien in 2020. 1 huis legde een budget vast om de website te vernieuwen in 2020.

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

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

>>> Resultaat: Alle huizen hebben een google analytics van de website, en het gebruik van facebook.

- Holebihuis: 4.551 gebruikers (website) en 1.594 likes (facebook)
- Regenbooghuis Limburg: 3.004 gebruikers (website) en 2.717 likes (facebook)
- Het Roze Huis: 25.244 gebruikers (website) en 4.343 likes (facebook)
- Casa Rosa: 7060 gebruikers (website) en 2.252 likes (facebook)
- Rebus: 3.406 gebruikers (website) en 760 likes (facebook)

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

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

>>> Resultaat: Elk huis vermeldde online de mogelijkheden. Hiernaast werden er een aantal specifieke maatregelen genomen (vb. toegankelijkheidswerken toiletten Casa Rosa, toegankelijkheidsstickers in Het Roze Huis).

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

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

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

>>> Resultaat: Elk huis maakte een analyse.

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

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

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

>>> Resultaat: Rebus werkte rond 'eenzaamheid'. Holebuis Vlaams-Brabant, Regenbooghuis Limburg en Casa Rosa werkten rond 'interculturaliteit'. Het Roze Huis Antwerpen werkte rond 'armoede'.

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

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

>>> Resultaat: Er werd een gezamenlijke sensibiliserende actie ondernomen rond genderdiversiteit (bakken van genderkoekjes en een bijhorende flyer met uitleg). Hiernaast namen de regenbooghuizen het thema op diverse manieren onder de aandacht (in vormingen, met de installatie 'you'll never guess who').

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

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

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

>>> Resultaat: In 2019 werd met heel wat organisaties samengewerkt, gaande van deelname aan netwerken tot samenwerkingen met specifieke organisaties.

- Regenbooghuis Limburg: Kerngroep Kansarmoede (hierin zitten 25 organisaties), ambassadeur in het project Hasselt Zorgstad.
- Het Roze Huis Antwerpen werkt samen met de organisatie Unia. Hiernaast werd een structurele samenwerking opgestart met De Roma. Ook met het Toneelhuis werd samengewerkt.
- Casa Rosa: Casa Rosa ging een structurele samenwerking aan met vzw Jong.
- Holebihuis Vlaams-Brabant: Vanuit de werkgroep Take Care waren er al contacten met UZ Gasthuisberg. Er werd een structurele samenwerking opgezet rond WAD (Wereld aidsdag). Verder werd de samenwerking bekeken met de werkgroep LGBTQI-studentenvoorzieningen van de KU Leuven.

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

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

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

>>> Resultaat: De regenbooghuizen hadden met heel wat nieuwe organisaties contacten, gaande van VormingPlus en JAC's tot hogescholen en cultuurinstellingen zoals De Roma en het Toneelhuis in Antwerpen.

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

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

>>> Resultaten: Op 61 locaties werden er brochures van Gelijke Kansen Vlaanderen verspreid. Hiernaast zijn de brochures ook beschikbaar in de regenbooghuizen zelf.

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

Deze samenwerking in het kader van de ad nominatim startte in 2018. We zetten in 2019 verder in op de uitbouw ervan. Daarvoor organiseerden we regelmatig overlegmomenten, en was er online communicatie via het online-platform Humhub.

Resultaat: Overzicht overleg gelijkekansenmedewerkers 2019

- 12/02 Holebihuis (Leuven) - opvolgen gelijkekansendoelen, IDAHOT, vrijwilligersbeleid
- 25/06 Casa Rosa (Gent) - opvolgen gelijkekansendoelen Q2, lokaal regenboogbeleid, IDAHOT, samenwerkingsmogelijkheden

- 10/09 Het Roze Huis (Antwerpen) - opvolgen gelijkekansendoelen Q3, input gelijkekansendoelen 2020, IDAHOT 2020
- 26/11 Regenbooghuis Limburg (Hasselt) - opvolgen gelijkekansendoelen Q4, uitwerken gezamenlijke genderkoekjes-actie

Overzicht huizenoverleg 2019

- 9 februari 2019 - Rainbowhouse Brussels - mandaat, rol en werking huizenoverleg, optimalisering coördinatie gelijkekansendoelen, verdelen doelen over huizen, besteding provinciale cultuurmiddelen
- 28 september 2019 - Het Roze Huis (Antwerpen) - opmaak gelijkekansendoelen 2020, vrijwilligersbeleid, input beleidsplan çavaria
- 9 november 2019 - Hasselt - praktische uitwisseling (bancontact, zalenhuur, ...), landelijke verenigingen, gezamenlijk initiatief Pride

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

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

Resultaat:

- Communicatie verliep via het online-platform Humhub, via mail en overleg
- Het opvolgen van de doelstellingen en inspiratie opdoen bij elkaar verliep via het online-platform Trello.
- Op 14 december 2019 was er een uitwisselings- en kennisdelingsmoment met zowel bestuurders als personeel.

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

De regenbooghuizen hebben een ad nominatim overeenkomst met Team Gelijke Kansen. Çavaria coördineert de realisatie van deze doelstellingen. Hiertoe werd overleg gepleegd met de gelijkekansenmedewerkers en de besturen van de huizen, en gewerkt aan samenwerking en kennisdeling. Çavaria coördineerde het opstellen van het dossier en het eindverslag. Çavaria pleegde overleg met de overheid over het dossier en de doelstellingen met de overheid op 16/12/2019. Bijna alle doelstellingen werden behaald of opgestart.

5.7 SD 7 – Kwaliteitsvolle organisatie



SD 7: Çavaria bouwt verder aan een kwaliteitsvolle organisatie

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

Indicatoren	Mogelijke acties	Subsidie	Wie
Hervormde structuur op AV	Vb. structureel huizenoverleg	agencyschap Sociaal- Cultureel el Werk	ÇAVARIA CO

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

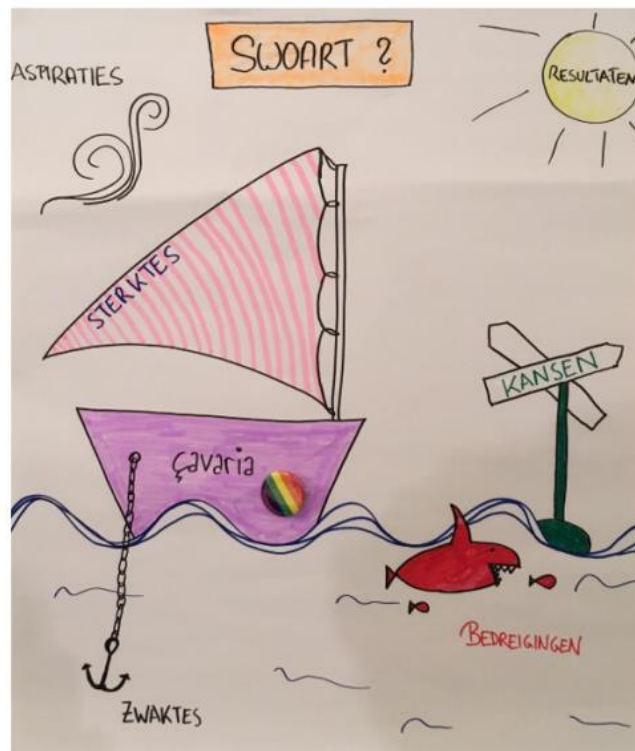
In de voorbereiding van het beleidsplan 2021-2025, overlegmomenten, feedback,... kregen we een goed overzicht van wat op dit moment goed loopt, wat beter kan, en wat uitgeklaard dient te worden. Omdat dit over grote veranderingen gaat en er op dit moment geen eensgezindheid is, beslisten we met het coördinatieteam van çavaria om het toewerken naar een optimale taakverdeling grondig te doen via een participatietraject. Dit doopten we traject 2020, en het zal waarschijnlijk heel 2020 in beslag nemen, om in 2021 (samen met het nieuw beleidsplan) van start te kunnen gaan.

161. Beleidsplan (min. 4 inhoudelijke discussieteksten)

In het kader van beleidsplanning gaan we in dialoog met de achterban en stakeholders over beleidsuitdagingen op vlak van LGBT+. We deden dit aan de hand van discussieteksten. De thema's van de beleidsuitdagingen en discussieteksten werden bepaald op basis van een bevraging in 2018 van interne en externe stakeholders en een omgevingsanalyse met betrekking tot maatschappelijke trends en resultaten uit LGBT+ onderzoek. Uiteindelijk selecteerden we 5 grote beleidsuitdagingen waarover de meningen verdeeld waren:

1. Wat is de rol van çavaria in maatschappelijke veranderingen?
2. Hoe organiseren we ons als beweging?
3. Over participatie en betrokkenheid
4. Omgaan met polarisering
5. çavaria en intersectionaliteit

Alle teksten, resultaten én het proces waren online te volgen op de beleidsplanningspagina:
<https://www.cavaria.be/beleidsplan2021-2025>



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

We stelden een visie op over de lidgelden en aan- en uitsluitingsvoorwaarden. We hakten er echter nog geen knoop in door, omdat dit samenhangt met hoe we onze organisatie zullen vormgeven. Daarom wordt deze tekst meegenomen binnen traject 2020, waar het in een later stadium van het traject (wanneer we aan de concrete implementatie komen) zal besproken worden met alle betrokkenen, vooraleer we een knoop doorhakken.

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

Çavaria werkt meer en meer projectmatig, wat een impact heeft op de organisatie. De vorige jaren werden reeds een aantal aanpassingen doorgevoerd (overhead berekenen, extra administratieve ondersteuning voor subsidiedossiers...). Hiernaast heeft dit ook een impact op personeelsbeleid (meer tijdelijke werknemers) en bijgevolg op de organisatiecultuur. Om die reden kiezen we er dit jaar voor om enkel structurelere projecten die gelinkt zijn aan de prioritaire thema's in te dienen. We maakten hiervoor criteria op om een project al dan niet in te dienen, en een flow voor projecten binnen de aanpak van projectmanagement.

164. Digitalisering boekhouding (digitale aankoopfacturen)

Aankoopfacturen voor Casa Rosa en Rebus worden digitaal doorgestuurd, wat klantvriendelijker is en zorgt voor tijdsbesparing. Sinds 2019 voeren een digitale boekhouding voor REBUS vzw en Casa Rosa vzw; Vanaf 2020 schakelen ook çavaria, Holebifoon en KliQ vzw over op een digitale boekhouding. Ook op andere vlakken wordt gewerkt aan digitalisering en automatisering (zie ook zakelijk beleidsplan 2021-2025 op <https://www.cavaria.be/extra-av-2019>).

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

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

165. Herwerken externe communicatie (1 nieuw communicatieplan)

In 2019 gaan we de externe communicatie van çavaria herwerken. Naast minstens 4 gedrukte brochures, zetten we in op digitalisering en video (zie ook actie 105). We stelden een nieuw communicatieplan op voor de periode 2021-2025, met aandacht voor de communicatie-onderbouw, communicatiedoelen en –strategie. Dit is te raadplegen in het zakelijk beleidsplan 2021-2025 (zie <https://www.cavaria.be/extra-av-2019>).

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

Met het oog op het nieuwe beleidsplan 2021-2025, maakten we in 2019 een nieuw fundraisingsplan voor de komende jaren. We startten daarbij van een analyse van het huidige fundraisingsplan. Op basis daarvan legden we nieuwe doelstellingen vast voor de komende 5 jaar. Dit plan is te raadplegen in het zakelijk beleidsplan 2021-2025 (zie <https://www.cavaria.be/extra-av-2019>).

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

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

167. Ontwikkelen visie op samenwerking met vrijwilligers bij KliQ en ZiZo (1 visietekst)

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

In het kader van het beleidsplan, werd een evaluatie gehouden met de vrijwilligersverantwoordelijken. De huidige visie werd herbevestigd, maar er werden wel een aantal aandachtspunten geformuleerd. (zie zakelijk beleidsplan 2021-2025 <https://www.cavaria.be/extra-av-2019>)

168. Organisatie netwerk- en verwenmoment voor vrijwilligers (1 verwenmoment)

Op 30 november organiseerden we een netwerk- en verwenmoment voor onze vrijwilligers onder de noemer 'High Tea'. Het was een verwenmoment met High Tea (thee, koffie, sandwiches) voor vrijwilligers van çavaria, aansluitend op de algemene vergadering. Om elkaar en de werking wat beter te leren kennen. En om 'dankjewel'

te zeggen voor hun unieke inzet. Het event was bedoeld voor vrijwilligers uit onze werkgroepen, de Raad van Bestuur, de leden van het huizenoverleg en de aanwezige AV-leden. Het werd positief geëvalueerd en is zeker voor herhaling vatbaar.

<https://www.cavaria.be/high-tea>



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

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

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

We willen werken aan een cultuur waarin zorg voor elkaar en aandacht voor zelfzorg aanwezig is. We willen als organisatie en als medewerker meer 'neen' zeggen in kader van werkdrukbeheersing. In opvolging van de interne focusgroep rond welzijn in 2018, werden een aantal initiatieven ondernomen.

- Een 2-maandelijks open team, met ruimte om zaken met elkaar te bespreken
- Een XYZ van çavaria en het werken met een buddy voor nieuwe personeelsleden
- Het indienen van een project rond burn-out preventie bij VIVO (met focus op werkdruk, omgaan met verandering, en beslissingsprocessen)
- Extra aandacht voor zelfzorg en zorg voor elkaar in de reguliere werking (oa. sluiting tijdens kerstperiode, tips om te deconnecteren voor de zomervakantie, in coachingsgesprekken, ...).

170. Herwerking arbeidsreglement (1 herwerkt arbeidsreglement)

In 2019 maakten we verder werk van een herwerking van het arbeidsreglement. Op 3 september werden een aantal discussiepunten besproken op het team. Topics die aan bod kwamen:

- Verhouding reistijd – werktijd; duurzaam reizen; per diem voor internationale opdrachten
- Ziektebriefjes
- Huisdieren op de werkvloer
- Vertrouwenspersoon

- Transitie op de werkvloer
- Uitbreiding naar meerdere partners

Het nieuwe arbeidsreglement werd goedgekeurd in november en gaat in voege op 1 januari 2020.

EXTRA

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

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

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

In 2019 maakten we een analyse voor een nieuw intern communicatiebeleidsplan. Welke soorten informatie willen we delen met welke doelgroepen via welke kanalen? De analyse is er; het plan moet wel nog verder uitgewerkt worden. De ruimere interne communicatie met de beweging nemen we mee in het participatietraject 2020, naar aanloop van het nieuwe beleidsplan.

We realiseerden op basis van de analyse een aantal (nieuwe) initiatieven voor de interne communicatie binnen het professionele team.

- We zorgden voor een whiteboard met een overzicht van de huidige projecten en acties, die 2-maandelijks samen met het team bekeken wordt.
- We zorgden voor een interne nieuwsbrief, 'reilen en zeilen in çavaria', die ook aan de Raad van Bestuur informatief bezorgd werd.
- We maakten een oplistijng van projectmanagementtools en kennisdelingstools en keken of we deze efficiënter konden afstemmen op elkaar.
- We startten met een nieuw intern platform, MS Teams. Dit is een digitale hub die de gebruikers toelaat om efficiënt samen te werken binnen afdelingen/werkgroepen. Het maakt communicatie binnen afdelingen, rond bestanden en projecten makkelijk en overzichtelijk door andere Office 365 oplossingen (Word, Excel,...) te integreren. Alle personen, inhoud en tools zijn er beschikbaar om de betrokkenheid van je team te optimaliseren en efficiënt samen te werken.
- Met de regenbooghuizen werd samengewerkt aan het bereiken van de regionale gelijkekansen-doelstellingen aan de hand van Trello.

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

Op dit moment zit er tamelijk wat kennis bij çavaria, die onvoldoende tot bij de regenbooghuizen komt, en omgekeerd. In 2020 stelden een analyserapport op en organiseerden de netwerkdag op 14 december als eerste actie tot kennisdeling (naast de bestaande fora zoals het huizenoverleg). De ruimere kennisdeling is ook afhankelijk van hoe we onze organisatie zullen vormgeven, en zal daarom opgenomen worden in traject 2020. Daarnaast dienden we een projectaanvraag in om een online platform voor kennisdeling te ontwikkelen, maar dat werd jammer genoeg niet goedgekeurd.

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

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

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

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

Uitgangspunt: in elk contract (advertentie, sponsoring, dienstverlening, leveranciers, samenwerking, verenigingen) wordt clause opgenomen voor 1. non-discriminatie, 2. het recht dat çavaria/KliQ/Lumi behoudt om zich te distantiëren van het bedrijf of organisatie indien het niet (meer) beantwoordt aan het MVO-beleid en 3. principes tot nietigverklaring van het contract.

1. Wanneer is een check nodig:

- Giften: vanaf 5000 euro
- Advertenties en sponsoring: vanaf 5000 euro
- Dienstverlening (bv. KliQ): vanaf 5000 euro of wanneer er een zichtbaarheidselement aan gekoppeld wordt.
- Dienstverleners/leveranciers: vanaf 5000 euro of wanneer er een zichtbaarheidselement aan gekoppeld wordt
- Duurzame samenwerkingen (bv. Tip, Sensoa, Vlaamse Overheid)
- Ook bij signalering van probleem kan een check gedaan worden (ook indien extern bewijzen aangebracht worden dat er niet voldaan wordt aan onze MVO-voorwaarden, kunnen we nog steeds overgaan tot stopzetting samenwerking).
- Bij onduidelijkheid: overleg met teamcoach en mogelijk bespreken op coördinatieoverleg.

2. Hoe gebeurt de check:

De check gebeurt door betrokken medewerker. We checken of het bedrijf/moederbedrijf of de organisatie voldoende in overeenstemming is met de doelstellingen en waarden van çavaria en de [Global Compact voor het handelen van bedrijven \(binnen SDG-kader\)](#).

Criteria:

- Druist het gevoerde beleid van het bedrijf/moederbedrijf of de organisatie in tegen de doelstellingen en waarden van çavaria?
- Is dit bedrijf/organisatie bekend of zijn er sterke aanwijzingen dat het mensenrechten schendt, in het bijzonder met betrekking tot discriminatie en LGBTI+ specifieke kwesties.
- Zijn er positieve elementen die over dit bedrijf bekend zijn op het vlak van mensenrechten, non-discriminatie of LGBTI+rechten/inclusie?
- Werd dit bedrijf ooit veroordeeld voor discriminatie of schending van de mensenrechten in België of daarbuiten? Zijn er inmiddels stappen ondernomen ter vermijding?
- Is dit bedrijf/organisatie bekend of zijn er sterke aanwijzingen dat het bijdraagt tot slechte arbeidsomstandigheden, milieuvervuiling of corruptie?
- Tast het (in ernstige mate) het pluralistische karakter en de onafhankelijkheid van çavaria/Lumi/KliQ aan indien we bewust wel/bewust niet samenwerken met deze organisatie/bedrijf?

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

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

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

In 2019 worden de signalisatie en de evacuatieplannen van het gebouw en de burelen te Kammerstraat 22, 9000 Gent geüpdatet en op punt gezet. Door tijdsgebrek werd dit echter niet gerealiseerd.