



Jaarplan 2022

ONTWERP 2022 - VERSIE 16 DECEMBER 2021

VOORBEREIDING TEAM: NAJAAR 2021

BESPREKING BESTUUR: 1 DECEMBER 2021

GOEDKEURING BESTUUR: 26 FEBRUARI 2022

BESPREKING & GOEDKEURING AV: 19 MAART 2022

Dit is een nota van çavaria vzw

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

Inhoud

1.	Leeswijzer	4
2.	Over çavaria	10
2.1.	Korte geschiedenis en statutair doel.....	10
2.2.	Structuur	13
3.	Missie, visie en strategie	16
4.	Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)	17
4.1.	Genderinclusieve samenleving	18
4.2.	Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector	25
4.3.	Onthaal en zelforganisaties in de community	31
4.4.	Gelijke rechten	43
4.5.	Informereren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak	53
4.6.	Een solidaire en inclusieve beweging.....	61
4.7.	Kwalitatieve organisatie uitbouwen	66
4.8.	SD 3 bis: regionale gelijkekansenwerking uitbouwen. (Zie ook ad nominatim)	74

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 zeer **ruime waaier aan activiteiten** onder de werking valt. Çavaria is actief op maatschappelijk gebied, in het onderwijs, op welzijnsgebied, op verenigingsvlak, op politiek vlak,... Terwijl voor sommige thema's/doelgroepen verschillende verenigingen/koepels actief zijn (bv. vrouwen, etnisch-culturele minderheden...), is dit voor holebi's, transgender en intersekse personen niet het geval. Çavaria is daarom zowel een belangenorganisatie, een beweging, als een expertisecentrum. Dat alles in één organisatie. De integratie van **meerdere werkingen en vzw's in één organisatie** geeft volgens ons zowel efficiëntiewinst als een inhoudelijke meerwaarde wat betreft kennisdeling en samenwerking. We vertrouwen erop dat subsidiërende overheden dat ook zien en honoreren.

Alles in één organisatie onderbrengen vergt wel een **transparante interne structuur**. Lumi en KLIQ zijn ondergebracht in aparte vzw's. Daarnaast 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** (2021-2025) en integrale jaarplannen voor de hele organisatie, waarin we duidelijk aangeven welke doelstellingen met welke (subsidie)middelen 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 partners (bvb overheden) als voor onze organisatie zelf een transparant en volledig beeld geeft van onze werking.

UITLEG ACTIES JAARPLAN

Om de leesbaarheid en overzichtelijkheid van het document te verhogen, staan de voorbeeldacties uit het beleidsplan 2021-25 in tabelvorm weergegeven. Bij 'overzicht acties 2022' kan je telkens de voorziene acties voor het jaar 2022 vinden, met een eigen nummer en korte uitleg.

SUBSIDIES

Çavaria wordt sinds haar ontstaan continu **gesubsidieerd** voor het sociaal-culturele verenigingswerk dat ze verricht samen met haar opdrachtgevende verenigingen.

Daarnaast is çavaria officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebi-, transgender- en interseksemiddenveld bij de Vlaams minister van Gelijke Kansen. We worden daarvoor *ad nominatim* gesubsidieerd. Deze subsidie werkt met een pakket verbintenissen per jaar: de subsidie is (nog?) niet decretaal ingebed. Daarnaast voert çavaria regelmatig projecten en opdrachten uit voor Gelijke Kansen in Vlaanderen.





Binnen het departement Welzijn zetten we de eerste stappen richting ondersteuning en waardering van de expertise die binnen çavaria rond het welzijnsthema aanwezig is. D


e onderwijswerking is sinds vele jaren projectmatig semi-structureel gesubsidieerd. Training en begeleiding aangepast aan andere maatschappelijke actoren (welzijnsactoren,



ngo's, bedrijven, overheden, ...) 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. Vanaf 2021 wordt de sociaal-culturele werking van KLIQ wél structureel gesubsidieerd.


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.

In 2022 worden de acties onder meer gefinancierd via deze subsidies:

VLAAMSE OVERHEID	
	Sociaal-cultureel werk (zowel çavaria als KLIQ)
	Gelijke Kansen (ad nominatim per jaar, ook aangeduid met nummer van verbintenis) (zowel çavaria, Lumi als de huizen)
	Onderwijs (projectsubsidie jaarlijks) (bij KLIQ)
	Welzijn (bij Lumi)

BRUSSELS GEWEST	
	Brussels International (bij çavaria)

FEDERALE OVERHEID	
	Ontwikkelingssamenwerking (DGD)
	Buitenlandse zaken (niet in 2022)

EUROPESE SUBSIDIES	
	Europa (bij çavaria)

TERMINOLOGIE

“Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen”. Zoals in onze missie is aangegeven zijn er veel mogelijke termen en benamingen. Voor de leesbaarheid kozen we er hier voor om meestal de Engelstalige afkorting LGBTI+ te gebruiken (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex. Het plusteken verwijst naar alle personen en groepen die buiten de (cis)gender- en heteronorm vallen, maar niet onder één van de genoemde letters.). In bijlage zit ook een **termenlijst** met wat meer uitleg. Voor meer terminologie verwijzen we graag naar onze online woordenlijst: <https://www.cavaria.be/woordenlijst>

Doelgroep

Holebi	<p>Een letterwoord dat staat voor <u>h</u>omoseksueel, <u>l</u>esbisch en <u>bi</u>+. De term is ontstaan in België, en wordt gebruikt als verzamelnaam om in een keer naar de verschillende seksuele oriëntaties te verwijzen. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-holebi</p>
Trans(gender)	<p>Een term die beschrijft dat het geslacht dat je toegewezen werd bij de geboorte niet overeenkomt met je genderidentiteit. Als je bij de geboorte bijvoorbeeld het vrouwelijk geslacht toegewezen werd, maar je voelt je geen vrouw, dan ben je trans of transgender. Als dit wel overeenkomt dan ben je cisgender.</p> <p>Bij personen gebruik je transgender of trans als een bijvoeglijk naamwoord om duidelijk te maken dat de persoon meer is dan transgender. Zeg dus 'trans(gender) persoon' en niet 'een transgender' of 'een trans(gender)persoon'. Meer uitleg: https://www.lumi.be/inhoud/wat-is-transgender</p>
Intersekse	<p>De term beschrijft mensen van wie de geslachtskenmerken (zie geslachtskenmerken) niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen. Waar de term DSD een medische definitie geeft, benadert de term intersekse de bestaande variaties in geslachtskenmerken meer vanuit een maatschappelijke en sociale blik. De term legt de nadruk op het feit dat een intersekse variatie een natuurlijk voorkomend fenomeen is, en dat personen met een intersekse lichaam geen medische operaties nodig hebben 'ter correctie'. Intersekse variaties zijn simpelweg variaties waarbij het lichaam van een persoon niet volledig past binnen wat wij cultureel als typisch mannelijk of typisch vrouwelijk zien. Ze maken deel uit van het brede geslachtskenmerkenspectrum. Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</p>

Thematiek

Seksuele oriëntatie	<p>Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekkingskracht en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekkingskracht? Van wie word je opgewonden, met wie wil je seks hebben? Seksuele oriëntatie kan veranderen van richting, intensiteit en doorheen de tijd. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluiditeit.</p> <p>Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekkingskracht: seksuele en romantische. Romantische en seksuele aantrekkingskracht kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo.</p> <p>Meer uitleg: https://www.lumi.be/info/romantische-seksuele-voorkeur/voorkeur/wat-seksuele-orientatie</p>
Genderexpressie	<p>Waar genderidentiteit gaat over een innerlijk gevoel, gaat genderexpressie over de manier waarop iemand zich uit naar de buitenwereld. Dit kan in de vorm van kleding en make-up, maar ook door een bepaalde lichaamshouding, spraak of manier van bewegen. Volgens de gendernorm horen vrouwen zich op een specifieke manier te uiten, en mannen op een andere. De verwachting die deze norm creëert komt niet overeen met de werkelijkheid. In de realiteit valt iemands genderidentiteit niet strikt te koppelen aan een bepaalde genderexpressie. Zo kunnen cisgender of trans mannen, non-binaire personen, genderfluïde personen... (genderidentiteit) er net als sommige cisgender vrouwen voor kiezen om een jurk te dragen (genderexpressie). Iemands genderidentiteit hoeft niet overeen te komen met de genderexpressie die door de gendernorm daarbij verwacht wordt.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderexpressie/wat-genderexpressie</p>
Genderidentiteit	<p>Genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Tegenwoordig wordt genderidentiteit bekeken als een spectrum waarop veel verschillende binaire en non-binaire genderidentiteiten te vinden zijn. Er bestaan dus niet enkel een mannelijke en vrouwelijke genderidentiteiten, maar ook variaties van beide of van geen van beide. Voorbeelden zijn: bigender, man, genderfluïde, non-binair, vrouw... Iemands genderidentiteit hoeft niet vast te liggen, en kan veranderen doorheen de tijd. Sommige mensen ervaren geen genderidentiteit, dit noemen we agender.</p> <p>De cisgendernorm gaat uit van maar twee genderidentiteiten en een strikte tweedeling daartussen: mannen enerzijds en vrouwen anderzijds. Deze norm komt niet overeen met de grote variatie aan genderidentiteiten op het genderspectrum, en de manier waarop veel personen zichzelf benoemen.</p> <p>Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/genderidentiteit/wat-genderidentiteit</p>
Seksekenmerken	<p>Seksekenmerken zijn kenmerken die samenhangen met het biologisch geslacht. Concreet gaat het om verschillende categorieën van kenmerken: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige</p>

	<p>geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit. Het westerse binaire model gaat uit van twee geslachten: man en vrouw, met welomlijnde en van elkaar verschillende seksekenmerken. Deze twee groepen maken deel uit van het brede geslachtskenmerkspectrum, maar er bestaat veel meer lichaamsvariatie. Mensen met seksekenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling M/V vallen hebben een intersekse lichaam (zie intersekse). In de medische wereld worden hun onderling erg verschillende lichaamsvariaties verzameld onder de medische term DSD (zie DSD). Meer uitleg: https://lumi.be/info/gender/non-binaire-wereld/wat-intersekse-inter</p>
Intersectionaliteit	<p>Intersectionaliteit of kruispuntdenken gaat over hoe verschillende aspecten van iemands identiteit (afkomst, leeftijd, lichaam, genderidentiteit...) elkaar beïnvloeden en de positie in de maatschappij bepalen. De kruispunten waarop je je bevindt hebben invloed op de kansen die je krijgt, het geweld waarmee je te maken kan krijgen, of de vooroordelen die er over je kunnen bestaan. Zo ga je als een witte hetero cisgender vrouw andere ervaringen, kansen en discriminaties meemaken dan een zwarte homoseksuele trans man.</p>

Lijst van veelgebruikte afkortingen

- CAW: 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: gelijkheidscentrum 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 World: international lesbian, gay, bisexual, trans and intersex association; de wereldkoepel waarbij çavaria is aangesloten; www.ilga.org
- ILGA-Europe & Central-Asia: 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
- SCW: sociaal-cultureel werk; www.sociaalcultureel.be

2. Over çavaria

2.1. Korte geschiedenis en statutair doel

Geschiedenis en evolutie van de organisatie

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 (Cultuur)**.

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 Vlaams minister van **Gelijke Kansen**. Het FWH veranderde in 2002 haar naam naar de Holebifederatie. In 2003 werden de twee toenmalige topeisen van de holebibeweging, de antidiscriminatiewet en de openstelling van het burgerlijk huwelijk, gerealiseerd.

In 2005 kwam er bij de Holebifederatie een belangrijke verandering. De doelgroep transgender personen werd expliciet opgenomen in de statuten. In 2009 werd de missie van de organisatie uitgebreid met het thema gender (naast het thema seksuele oriëntatie). Die uitbreiding kwam er omdat niet enkel de seksuele oriëntatie 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. Dat werd duidelijk gemaakt in çavaria's nieuwe missie en de baseline bij het logo werd aangepast naar 'opkomen voor gender- en seksuele diversiteit'.

UITBOUW VAN EEN REGIONALE EN THEMATISCHE 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), het [West-Vlaams Regenbooghuis](#) in Oostende (van 2009 tot 2021) en [UniQue – Vlaams-Brabants regenbooghuis](#) in Leuven (sinds 2009). De regenbooghuizen namen gaandeweg een belangrijkere 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 bevoegdheden (en bijhorende middelen) voor welzijn, cultuur en gelijke kansen, werd samen met çavaria ondersteuning gevraagd bij de Vlaams minister voor Gelijke Kansen **om een regionale gelijkkansenwerking** te kunnen blijven voeren. Als regionale partners kunnen de huizen inspelen op de specifieke regionale context. De aanwezigheid van een huis zorgt ervoor dat er een regionaal aanspreekpunt is, zowel voor de holebi-, transgender en intersekse community, als voor middenveldorganisaties en overheden.



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

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

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

UITBOUW VAN MAATSCHAPPELIJKE VORMING EN BEGELEIDING (KLIQ - ONDERWIJS)

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



Gaandeweg focuste de werking zich meer en meer op het onderwijssysteem: de rol van schooldirecties en leerkrachten, de lerarenopleiding, de CLB's en pedagogische begeleidingsdiensten, de uitgeverijen, enz. Sporadisch werd ook ingegaan op vragen van andere sectoren. De vraag van andere maatschappelijke sectoren oversteeg echter onze

capaciteit. Herhaaldelijk werden pogingen gedaan om een werking en aanbod uit te bouwen en hier financiële ondersteuning voor te vinden. Het werkte erg frustrerend dat sectoren door sensibiliserende acties en campagnes warm gemaakt waren om rond onze thema's te werken, maar er vervolgens geen concreet aanbod was naar begeleiding of aangepaste tools om hiermee aan de slag te gaan.

Uiteindelijk werd **KLIQ** opgericht als aparte vzw om deze ambitie waar te maken en concreet aan maatschappelijke verandering te werken binnen verschillende sectoren. Vanaf 2021 wordt KLIQ ook structureel gesubsidieerd (vanuit Cultuur/SCW), wat het mogelijk maakt om versterkt in te zetten op vrijwilligersorganisaties.

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, gecoördineerd door stafleden. Oorspronkelijk bestond Lumi uit een telefoondienst. Gaandeweg werd deze dienstverlening uitgebreid met mail en 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 transgender en intersekse personen en hun omgeving. Net als mensen die zich als queer, non-binair, genderfluïde, asexueel of aromantisch identificeren, of mensen die liever zonder label of hokje door het leven gaan.

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

UITBOUW INTERNATIONALE WERKING

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

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



onderwijs en leren werd in 2009 voor het eerst deelgenomen als partner aan een Europees project.

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 met elkaar te delen. Hiernaast zijn er sinds kort (2018) projecten in het kader van internationale solidariteit via de federale overheid (DGD) en Brussels International. Een project met Vlaanderen Internationaal liep tot 2021.

ENKELE CIJFERS

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

2.2. Structuur

ALGEMENE VERGADERING (AV)

De AV is het hoogste bestuursorgaan van de organisatie. In die zin bepaalt de AV de missie van de vereniging: **waar moet çavaria vzw heen?** De AV heeft ook een controlefunctie op het werk van de Raad van Bestuur.

De AV bestaat uit afgevaardigden van de aangesloten groepen (inclusief de regenbooghuizen) en afgevaardigden van de vrijwilligerswerkgroepen. Alle aangesloten groepen en alle vrijwilligerswerkgroepen kunnen maximum vijf leden afvaardigen naar de jaarlijkse AV. In de hervormingsoefening van afgelopen beleidsperiode (2016-2020) werd de keuze voor een brede algemene vergadering vanuit een basis democratisch model herbevestigd.

RAAD VAN BESTUUR (RVB)

De RvB staat in voor de algemene strategie en bepaalt de koers van de vereniging: **hoe moet çavaria vzw daar geraken?** De RvB beslist over de strategie van de vereniging in samenhang met de strategische doelstellingen van de organisatie. De RvB overziet de goede implementatie ervan door het management: *opvolgen, evalueren en bijsturen van de koers*. De algemeen coördinator is verantwoordelijk voor een goed beheer van de organisatie. Deze inhoudelijke en strategische beslissingen worden genomen op basis van input van het team, expertise van derden en eigen kennis en inzicht. Binnen de RvB worden verschillende functies verdeeld:

- ▶ Twee co-voorzitters van de RvB met verschillende genderidentiteit (werking RvB, agenda en voorzitten vergadering);
- ▶ Financieel verantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen);
- ▶ Personeelsverantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger beroep' in geval van conflicten met coördinator);

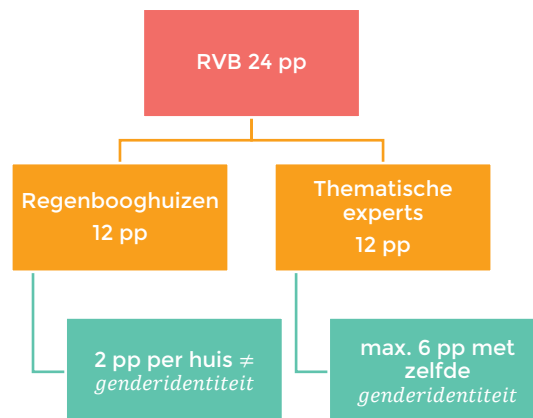
- ▶ Secretaris/verslagnemer.

Thema's die besproken worden zijn onder meer: inhoudelijk en zakelijk beleidsplan, missie en visie, jaarplan, jaarverslagen, begroting en afrekening, afvaardiging in andere vzw's, programma AV.

De Raad van Bestuur is samengesteld uit:

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

We streven in de Raad van Bestuur naar een evenwicht in termen van genderidentiteit (maximum zes experts met dezelfde genderidentiteit, statutair vastgelegd), naar een divers samengestelde Raad van Bestuur o.a. op de kruispunten gender, leeftijd, etniciteit, socio-economische status en beperking (aan de hand van een diversiteits-checklist) en naar aanwezigheid van expertise op het vlak van bestuur en organisatiemanagement, inhoudelijke expertise en ervaringsgerichte expertise op vlak van seksuele oriëntatie en genderdiversiteit (match nodige competenties voor het bestuur met de competenties van de kandidaten).



TEAM EN VRIJWILLIGERSWERKGROEPEN

De beleidsvoorbereiding en -uitvoering gebeuren door het team van çavaria en de vrijwilligerswerkgroepen bij de teams: welke mogelijkheden zijn er om op onze bestemming te geraken en uiteindelijk ervoor te zorgen dát we er geraken?

In 2021 was het team onderverdeeld in zeven deelteams: organisatie, communicatie, beweging, lokaal, welzijn, maatschappelijke vorming en begeleiding, internationaal en beleid. In 2021 liep er een denkoefening om deze structuur te reorganiseren om tegemoet te komen aan het beleidsplan 2021-2025.

Vanaf 2022 gaan we aan de slag met deze nieuwe overlegstructuur om structureel overleg en opvolging te verzekeren, maar ook mogelijkheid te bieden om projectmatig te overleggen. De nieuwe overlegstructuur zorgt voor helderheid van doel, frequentie en verantwoordelijkheid van de teamleden.

1. **Strategische overleg:** maandelijks overleg met het team dat zich hoofdzakelijk op één specifieke strategische doelstelling (SD) focust, geleid door de coördinator die ook de coach is van de betrokkenen.

- ▶ Operationeel overleg: zelfsturend, terugkomend overleg met teamleden die iets gemeenschappelijks (thema of takenpakket) hebben, maar dat meerdere strategische doelstellingen overschrijdt. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak. (Bijvoorbeeld 'operationeel overleg onderwijs' of 'operationeel overleg projectmedewerkers'.)
- ▶ Projectoverleg: zelfsturend overleg in functie van een project dat in tijd is afgebakend en teamleden van verschillende strategische doelstellingen omvat. De teamsamenstelling kan variëren naargelang de noodzaak en timing van het project. (Bijvoorbeeld 'projectoverleg Sparkle'.)

	Strategisch overleg (SO)	Operationeel overleg (OO)	Projectoverleg (PO)
Topic	Één SD	SD overschrijdend	SD overschrijdend
Duurtijd	Continu	Continu	Afgebakend in tijd
Aansturing	Coördinator	Teamlid (bepaald door leden OO) Coördinator = aanwezig op vraag, voor input of om te faciliteren	Projectleider en eigenaar (coördinator = facilitator)
Doel?	Coördinatie van en samenwerking bij uitvoering	Coördinatie van en samenwerking bij uitvoering	Product of proces
Moment?	Maandelijks	Afhankelijk van thema, min. 1 x maand (zelf te plannen)	Afhankelijk van project (zelf te plannen)
Deelnemers?	Alle teamleden met functie/taken onder SD	Enkel teamleden voor wie relevant	Alle teamleden met taken binnen project

3. Missie, visie en strategie

MISSIE

Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen*. Çavaria bouwt verder aan een solidaire en inclusieve samenleving met een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie, genderidentiteit en seksekenmerken. Çavaria is een beweging, een belangenorganisatie en een expertisecentrum.

() Er bestaan veel verschillende termen om je seksuele en genderidentiteit een naam te geven. Sommige mensen kiezen bewust voor geen label. Anderen kiezen voor een heel specifiek label. Belangrijk is dat je hier zelf over kan beslissen. Meer uitleg over termen vind je op <https://www.cavaria.be/woordenlijst>.*

VISIE

Çavaria bouwt verder aan een solidaire, gelijkwaardige en rechtvaardige maatschappij waarin elk individu zichzelf kan zijn en eigen keuzes kan maken. Vanuit een pluralistische, inclusieve en intersectionele benadering werkt çavaria op een verbindende, participatieve manier met aandacht voor zelfzorg en authenticiteit.

STRATEGIE

Çavaria zet zich in voor de rechten en het welzijn van homo's, lesbiennes, biseksuele, transgender en intersekse personen, zowel in Vlaanderen als daarbuiten. Daarvoor lobbyen we bij overheden, werken we projecten uit en ondersteunen we aangesloten verenigingen. We trainen toekomstige leerkrachten, ontwikkelen educatief materiaal voor kleuter-, lager en middelbaar onderwijs en geven brochures uit om mensen te informeren. Met KLIQ ontwikkelen we methodieken en geven we vorming en begeleiding aan verschillende sectoren zoals bedrijven, woonzorgcentra, lokale besturen of de asielsector zodat zij zelf aan de slag kunnen rond onze thema's. Onze nieuwssite ZIZO brengt interessante verhalen en nieuws. We zijn een relevante stem in het publieke debat door campagnes, aanwezigheid op sociale media en in reguliere media. Lumi is een luister- en infolijn voor iedereen met vragen over seksuele voorkeur en gender en vormt een meldpunt voor discriminatie.

Çavaria komt op voor holebi's, transgender en intersekse personen en streeft naar gelijke kansen en rechten door te werken op het structurele niveau. Dit doen we door de dialoog aan te gaan met middenveldorganisaties, sectororganisaties en de overheid. We streven steeds naar een inclusieve aanpak, met aandacht voor specifieke noden.

4. Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)

Vanuit de omgevingsanalyse, de stakeholderanalyse en de zelfevaluatie, stelden we een SWOART-analyse op. We bespraken de belangrijkste beleidsuitdagingen met heel wat stakeholders. Op basis van al deze input, formuleerden we zeven strategische doelstellingen voor de hele organisatie:

- ▶ Een genderinclusieve samenleving
- ▶ Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector
- ▶ Onthaal en zelforganisaties in de community
- ▶ Gelijke rechten
- ▶ Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak
- ▶ Een solidaire en inclusieve beweging
- ▶ Kwalitatieve organisatie uitbouwen

4.1. Genderinclusieve samenleving

SD 1: Çavaria werkt aan een genderinclusieve samenleving en verhoogde maatschappelijke aanvaarding in de directe omgeving, in de schoolomgeving en op het werk, wat een positieve impact heeft op het welzijn van holebi's, transgender en intersekse personen

SUBSIDIES:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Onderwijs Vlaanderen
- Sociaal-cultureel werk
- Eigen middelen
- Projectmiddelen
- Lokale overheden

OD 1.1: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor in de schoolomgeving, werkomgeving én directe omgeving om op een intersectionele manier te werken rond gender en seksuele identiteit door middel van een actie of campagne in samenwerking met partners.

In 2021 nemen we directe sociale omgeving en werkvloer beperkt op tenzij we hier middelen voor krijgen van de minister van Welzijn en/of Werk. Voorlopig krijgen we enkel middelen vanuit het departement onderwijs. Onderstaande acties zullen dan ook voornamelijk hierover handelen.

1. Campagne Paars voor het onderwijs. (minstens 1 vorming)

KLIQ gaat het schooljaar van 2021 – 2022 een partnerschap aan met de campagne PAARS. We voorzien onze expertise rond het ontwikkelen van didactisch materiaal en handvaten voor leerkrachten. We geven ook trainingen/webinars over hoe scholen de campagne PAARS kunnen gebruiken als opstap voor een duurzaam LGBTI+-inclusief schoolklimaat.

2. Week tegen Pesten. (minstens 1 deelactie)

KLIQ is lid van het Vlaams Netwerk Kies Kleur tegen Pesten en is actief betrokken bij de organisatie van de Vlaamse Week tegen Pesten. Het thema voor het schooljaar van 2021 – 2022 is identity based bullying. KLIQ zal actief de LGBTI+- en genderinsteek invullen tijdens de Week tegen Pesten.

3. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames)

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 1 (SD 1) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 1. De afgevaardigde van SD 1 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 1. Wie deelneemt voor SD 1, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 1.

OD 1.2.: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

Onder samenwerking verstaan we een operationele samenwerking, eventueel ter uitvoering van een samenwerkingsovereenkomst. Een samenwerking met als doel om een beleidsstrategie te ontwikkelen, beleidsmakers te sensibiliseren of te lobbyen, staat onder SD 4.

4. Ondersteunen en begeleiden van thematisch ambassadeurschap voor het thema onderwijs. (minstens 1 ambassadeurschap)

KLIQ ondersteunt de onderwijswerking binnen de Regenbooghuizen en hun partnerorganisaties door middel van een vorming. De inhoud van deze vorming wordt afgestemd op de specifieke noden.

5. Rondetafel lerarenopleiding (minstens 2 samenkomst)

In het schooljaar 2021 – 2022 organiseren we een rondetafel waarbij we alle lerarenopleidingen kleuter- en lager onderwijs uitnodigen. Deze rondetafel zal gaan over de implementatie van gender en seksuele diversiteit in de opleiding. De rondetafel heeft voor çavaria het doel om een leerlijn te ontwikkelen met de lerarenopleiding. We willen indien mogelijk deze rondetafel organiseren samen met middenveldpartners die rond gender, seksualiteit en etniciteit werken. We werken hiervoor samen met ELLA vzw. We organiseren tevens een vervolg op de ronde tafel voor de lerarenopleidingen secundair onderwijs die in het schooljaar 2020 – 2021 doorging.

6. Samenwerking met lokale overheden en onderwijsinstellingen. (4 contactmomenten)

We werken samen met lokale overheden en onderwijsinstellingen op Vlaams, Brussels en gemeentelijk niveau. Dit doen we omdat heel wat lokale overheden initiatieven willen uitwerken en diensten willen aanbieden aan de scholen op hun grondgebied. We hebben het met lokale overheden en/of onderwijsinstellingen over hoe ze een LGBTI+-inclusief schoolklimaat kunnen stimuleren op hun grondgebied of werkterrein.

7. Samenwerking met Belgian pride (minstens 5 adviezen)

We bieden met KLIQ inclusiescans aan en geven advies aan de Belgian Pride voor potentieel deelnemende bedrijven en politieke partijen. Door deze samenwerking willen we werkgevers duurzaam laten werken rond LGBTI+-inclusie.

OD 1.3.: Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise bij sleutelactoren binnen onderwijs, werkvloer en directe omgeving en bij anderen die zich hiervoor inzetten, om te zorgen voor een veilige en inclusieve schoolomgeving, werkomgeving en directe omgeving.

8. Train the trainer workshop voor vrijwilligers in het onderwijs (1 workshop)

We ontwikkelen een train-the-trainer workshop voor vrijwilligers binnen onze beweging die trainingen geven aan leerlingen in de klas. We leren hen methodieken aan over framing, tools en weerbaarheid.

9. Begeleiding voor individuele leerkrachten in het onderwijs. (minstens 6 coachingsmomenten)

We organiseren zes gratis coachingsmomenten voor individuele leerkrachten. Om ons aanbod nog laagdrempeliger te maken, voorzien we tijdens het schooljaar van 2021 – 2022 zes online coachingsmomenten waarbij individuele leerkrachten vragen kunnen stellen aan de onderwijsmedewerker(s) van KLIQ. Via een open vergadering kunnen leerkrachten inbellen en hun vragen rechtstreeks stellen op zes momenten tijdens het schooljaar. Aan het einde van het schooljaar 2021- 2022 evalueren we dit nieuwe aanbod en passen we het aan waar nodig.

10. Begeleiding specifiek voor scholen. (minstens 40 vormingen, waaronder 5 webinars en 10 trajecten)

KLIQ zal 40 vormingen en begeleidingsmomenten op maat verzorgen tijdens het schooljaar 2021-2022. Dit binnen het basisonderwijs, secundair onderwijs, voor CLB's en het hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers). Binnen deze vormingen voorzien we ook vijf gratis webinars waarvoor individuele leerkrachten zich kunnen inschrijven.

We volgen tien trajecten op in scholen. Een traject kan een volledig traject zijn volgens het principe van het inclusieve schooltraject op maat, maar kan ook een kleinschaliger traject zijn als het inclusieve schooltraject niet haalbaar is voor een school.

11. Interne expertiseopbouw KLIQ (minstens 5 studiemomenten)

Om de expertisedeling up-to-date en kwaliteitsvol te houden maken de KLIQ trainers tijd voor expertiseopbouw. Per jaar volgen ze minimaal vijf trainingen.

12. Consultancy op vraag en maat. (minstens 25 adviesgesprekken)

- ▶ Screenings van documenten,
- ▶ Inhoudelijke hulp bij campagnes van diverse actoren
- ▶ Adviesvragen onderwijs;

Team onderwijs krijgt jaarlijks heel wat vragen om informatie en advies van leerkrachten en studenten van diverse lerarenopleidingen. We beantwoorden gemiddeld 100 informatievragen en geven 15 adviesgesprekken.

We bieden op vraag expertise aan organisaties die educatief materiaal ontwikkelen voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs.

We geven ook advies en inhoudelijke ondersteuning aan vrijwilligersorganisaties over SOGIESC.

13. Implementeren van tool ter preventie van discriminatie op de werkvloer (1 tool)

In kader van PREVENT werd een tool ontwikkeld waarmee organisaties zicht krijgen op waar ze als staan in het omgaan met diversiteit en inclusie. Deze tool werd aangevuld met een risicoanalyse psychosociaal welzijn, zodat HR bijvoorbeeld kan nagaan waar de mogelijke risico's liggen op vlak van diversiteit en inclusie binnen hun bedrijf. KLIQ zal deze tool gratis ter beschikking stellen op de website en de bestaande inclusiescan voor werkgevers updaten volgens de nieuwe bevindingen uit de PREVENT-tool.

14. Trajectbegeleidingen KLIQ. (minstens 10 trajecten)

Traject voor werkvloer: werken aan diversiteit gebeurt best op een duurzame manier en met concrete doelstellingen. Om in de diepte te werken, ga je als organisatie best structureel te werk. Een traject laat toe om samen in de diepte én in de breedte aan de slag te gaan. Het traject dat KLIQ ontwikkelde, doorloopt meerdere fases, die samen telkens een cyclus vormen. Werken aan diversiteit is namelijk een continu proces. Zo is het als organisatie mogelijk om duurzaam te blijven inzetten op diversiteit en deze telkens te verbeteren. De verschillende stappen van een traject binnen de werkvloer: kennismaking -> (nul)meting -> feedbackgesprek -> implementatiefase -> evaluatiefase-> terug naar (nul)meting en zo verder bouwen.

Traject voor onderwijs: scholen en onderwijsinstellingen kunnen bij çavaria terecht voor begeleiding op maat over hoe ze binnen hun school op een duurzame manier kunnen werken rond gender en (seksuele) diversiteit. De afgelopen twee schooljaren ontwikkelden we hiervoor 'de inclusieve schoolcyclus'. Die bestaat uit zeven stappen, waaronder een speciaal ontwikkelde inclusiescan voor scholen. We stimuleren scholen om te kiezen voor een traject door vijf specifieke trajecten op te starten.

15. Vormingen KLIQ (minstens 75)

We voorzien een aangepast aanbod wat betreft vormingen rond verschillende thema's zoals hieronder weergegeven. (www.kliqvzw.be)

Basisvorming: ABC van SOGIESC

- ▶ Werkvloer:
 - ▶ Gender en seksuele diversiteit: een business case
 - ▶ Genderinclusieve communicatie
 - ▶ Inclusieve personeelspraktijken
 - ▶ Inclusieve rekrutering
 - ▶ Klaar? Start een LGBTI+-netwerk!
 - ▶ Kracht van een intern draagvlak
 - ▶ Onbewuste vooroordelen op de werkvloer
 - ▶ Privilege walk
 - ▶ SDG's en LGBTI+-inclusie

- ▶ Trans op de werkvloer
- ▶ Veerkracht training
- ▶ Train the trainer: TeamWorks
- ▶ Politietrainingen
 - ▶ Onbewuste vooroordelen in het politiekorps
 - ▶ Introductie tot haatmisdrijven en –boodschappen
 - ▶ Slachtoffers van haatmisdrijven en –boodschappen
- ▶ Lokale overheden
 - ▶ Onbewuste vooroordelen binnen een lokaal beleid
 - ▶ Privilege walk
- ▶ Welzijn
 - ▶ Onbewuste vooroordelen in de gezondheidszorg
 - ▶ Suïcidepreventie bij LGBTI+-personen
 - ▶ Trans in de gezondheidszorg
- ▶ Jeugd
 - ▶ Een inclusievere gezondheidssector voor LGBTI+ kinderen
 - ▶ inclusievere media voor LGBTI+ kinderen
 - ▶ Inclusievere gezinsverenigingen en kinderbeschermingsorganisaties voor LGBTI+ kinderen
 - ▶ Een inclusievere publieke ruimte voor LGBTI+ kinderen
 - ▶ inclusiever onderwijs voor LGBTI+ kinderen
- ▶ Vrijwilligersorganisaties
- ▶ Onderwijs
 - ▶ KLIQ zal 40 vormingen en begeleidingsmomenten op maat verzorgen per schooljaar binnen het basisonderwijs, secundair onderwijs, CLB's, en hoger onderwijs (lerarenopleidingen en toekomstige vormingswerkers)

16. Webinars KLIQ. (minstens 5)

We streven ernaar om elke vorming die we live geven ook te kunnen aanbieden in webinarvorm. We geven vijf open webinars voor mensen werkzaam in het onderwijs.

17. Coördineren van het Europees project School's Out. (1 slotconferentie, 1 nationale disseminatie conferentie)

- ▶ Postercampagne per deelnemend land
- ▶ Testen van toolkit op deelnemende scholen (minstens 2)
- ▶ ILGA-Europe Conferentie bijwonen (S4)
- ▶ Nationale disseminatieconferentie
- ▶ Final Conference (internationaal)

School's Out (SOT) is een Europees project dat gecoördineerd wordt door çavaria. We werken voor dit project samen met vier internationale partners, Bilitis uit Bulgarije, Centro Risorse uit Italië, Ilga Portugal uit Portugal en de Universiteit van Brescia uit Italië. Het project heeft als doel om de schoolinclusietrajecten van KLIQ te professionaliseren en verder uit te bouwen op internationaal niveau. Om dat te kunnen doen werd een toolkit ontworpen waarmee andere organisaties aan de slag kunnen om ook schoolinclusietrajecten aan te bieden. Aan het einde van het project zal deze toolkit gratis beschikbaar zijn in het Bulgaars, Engels, Italiaans, Nederlands en Portugees.

18. STAGE: We voorzien een FAQ-sectie op de website van KLIQ. (minstens 3 nieuwe FAQ's)

We streven ernaar om van de KLIQ-website een centraal platform van informatie en expertise te maken door de uitbouw van een digitaal informatieluik. Momenteel wordt onze mailbox vaak overstelpt met gelijkaardige vragen, waar vooralsnog geen eenduidig antwoord over de Vlaamse context op is te vinden. Aan de hand van een FAQ-sectie, hopen we mensen sneller en efficiënter te kunnen informeren over zaken gerelateerd aan SOGIESC in het algemeen, op de werkvloer, in de beweging, in de publieke ruimte, op school en in de gezondheidssector.

O.D.1.4: Çavaria verankert de expertise structureel in deze sectoren door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

Lobbywerk wordt opgenomen onder SD4. We verwijzen op deze plaats echter ook naar lobbywerk aangezien dit werk een sterke impact heeft op de realisatie van SD 1.

4.2. Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector

SD 2: Çavaria creëert partnerschappen en zet de eigen expertise in om de welzijns- en zorgsector structureel toegankelijk, kwaliteitsvol en inclusief te maken en ervoor te zorgen dat aan de welzijns- en zorgnoden van holebi's, transgender en intersekse personen door de sector zelf tegemoetgekomen wordt.

SUBSIDIES:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Socio-cultureel werk Vlaanderen
- Projectmiddelen
- Lokale overheden
- Middelen partnerorganisaties
- Eigen middelen
- Middelen vanuit koepelorganisaties

OD 2.1.: Çavaria sensibiliseert jaarlijks minstens één sleutelactor binnen de welzijns- en gezondheidssector om intersectioneel te werken rond gender en seksuele identiteit.

19. We werken een aanbod uit (nieuwsbrief) om geïnteresseerde individuen en partners op de hoogte te houden en zo ook de banden te versterken. (minstens 1 verzending)

Lumi werkt aan een kennisaanbod. We breiden het bestaande netwerk van holebi- en transvriendelijke therapeuten niet alleen uit, met deze actie versterken we ook (de banden met) ons Welzijns- en Gezondheidsnetwerk. We informeren en sensibiliseren geïnteresseerde individuen en partners over onze eigen bezigheden, ons vormend aanbod, relevante ontwikkelingen... rond het thema welzijn en gezondheid van LGBTI+-personen.

20. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames)

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 2 (SD 2) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 2. De afgevaardigde van SD 2 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 2. Wie deelneemt voor SD 2, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 2.

OD 2.2: Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

Onder samenwerking verstaan we een operationele samenwerking, eventueel ter uitvoering van een samenwerkingsovereenkomst. Een samenwerking met als doel om een beleidsstrategie te ontwikkelen, beleidsmakers te sensibiliseren of te lobbyen, staat onder SD 4.

21. Lumi neemt deel aan uitwisseling tussen Vlaamse online opvang- en infolijnen. (minstens 2 contacten)

Lumi is aangesloten bij OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform). Via OHUP doet Lumi aan kennisdeling met andere Vlaamse online opvang- en infolijnen (chat, mail, website...). Hoe kunnen we onze diensten verbeteren, waar kunnen we van elkaar leren, waar zijn mogelijkheden tot samenwerking, etc.? Het uitwisselingsplatform verhoogt door wederzijdse uitwisseling en kennisdeling de werking en de kwaliteit van de lijnen.

22. Uitwisseling tussen Vlaamse telefonische opvang- en infolijnen. (minstens 2 contacten OHIL)

Lumi is aangesloten bij OHIL (Overleg Hulp & Informatielijnen). In OHIL worden ervaringen en de aanpak van de luisterlijnen uitgewisseld, thema's gedetecteerd en besproken die

over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen (privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak veel- en seksoproepen, enz.)

23. Lumi heeft een ambassadeur uit de beweging die expliciet inzet op welzijn. (1 ambassadeur)

Fleur Pierets is kunstenaar, schrijver en LGBTQ-activist. Als statement wilde ze met haar vrouw Julian P. Boom in alle landen trouwen waar het homohuwelijk was toegelaten. Julian stierf echter na het vierde ja-woord. Nu is Fleur ook het nieuwe gezicht van Lumi.

“Ik zocht een manier om mijn activisme in te zetten in het hier en nu”, licht Pierets toe. “Uit mijn gesprekken met mede-activisten bleef de nood aan communicatie en informatie naar boven komen. Laat dat nu net zijn wat Lumi doet: luisteren en informeren. Ik hoop dat ik meer mensen kan helpen de weg naar Lumi te vinden.”

OD 2.3: Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en de expertise in de welzijnssector rond de fysieke en mentale gezondheid van holebi's, transgender en intersekse personen.

24. Aanbod onthaaltrainingen. (vraaggestuurd)

We bieden trainingen aan voor vrijwilligers over het onthalen van nieuwe leden, deelnemers en community members op hun activiteiten. Specifiek trainen we vrijwilligers in het omgaan met hulpvragen.

25. Aanbod workshops armoede. (Vraaggestuurd)

We geven vormingen aan de eigen achterban, de beweging, omtrent het thema armoede. De werkgroep armoede, bestaande uit verschillende ervaringsdeskundigen, vergaart informatie en giet die in een behapbare workshop voor aangesloten verenigingen. De bedoeling is om via een kort of langdurig participatief traject armoede binnen de holebi-, transgender- en interseksegemeenschap zichtbaar en bespreekbaar te maken en de drempels die maatschappelijk kwetsbare holebi's, transgender en intersekse personen ervaren bij het al dan niet participeren aan het LGBTI+-verenigingsleven te identificeren en samen aan te pakken.

We delen de kennis ook proactief door op de websites tools en het draaiboek armoede aan te bieden. In de regenbooghuizen is er ook steeds een inblikexemplaar ter beschikking voor de aangesloten verenigingen. Iedere vereniging die deelneemt aan een workshop, krijgt een eigen fysiek draaiboek.

26. Çavaria beschikt over een kwaliteitsvol vormingsaanbod voor de welzijns- en gezondheidsector en voor therapeuten en andere hulpverleners die LGBTI+-cliënten (willen) begeleiden. (minstens 1 vorming)

KLIQ zet het aanbod op punt om therapeuten en andere hulpverleners te helpen om zorg en hulp te bieden die laagdrempelig, toegankelijk en inclusief is. Heel wat hulpverleners

geven aan op zoek te zijn naar meer kennis en expertise om LGBTI+-personen te ondersteunen. Ze willen bijvoorbeeld weten hoe ze handelingsverlegenheid kunnen overkomen. Ze kunnen daarmee een groot verschil maken. LGBTI+-personen ervaren de algemene hulpverlening en zorg immers nog vaak als niet toegankelijk of niet inclusief. Daarom zoeken ze soms geen hulp of kunnen ze niet de juiste ondersteuning krijgen. Het bestaande aanbod (vorming, e-learning/webinar, tools, trajectbegeleiding) wordt op punt gezet en we identificeren waar er updates nodig zijn en wat er mogelijk ontbreekt. In het aanbod verzekeren we een intersectionele aanpak (naar het voorbeeld van de e-learning voor hulpverleners in de eerste lijn) en nemen we concrete noden van deelgroepen op. De vormingsmedewerker werkt hiervoor samen met de beleidsmedewerker en binnen de opgebouwde samenwerkingen en netwerken met (KLIQ) beweging en/of het middenveld (zie OD 2.2). Minimaal doen we een vorming voor de hulpverleners op de hulpverlenerslijst van Lumi.

27. Lumi levert content aan om te communiceren over fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+-personen. (minstens 25 posts)

Op haar Facebookpagina zet Lumi o.a. thema's zoals fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+-personen in de kijker. Daarbij wordt onder meer verwezen naar het chat-, mail- en telefoonaanbod van Lumi en de relevante info, doorverwijzingen en tools op lumi.be.

28. Websiteaanbod Lumi. (minstens 40 000 bezoekers en 120 000 weergaven)

Lumi organiseert via lumi.be een laagdrempelig aanbod van informatie, doorverwijzingen en tools waarvan ook de beweging gebruik kan maken. Lumi zet permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+-personen, ouders, professionals).

29. Lumi voorziet een update van de jaarlijkse checklist waaraan hulpverleners dienen te voldoen bij aanmelding hulpverlenerslijst. (minstens 1 update)

Om de kwaliteit van de hulpverlenerslijst te verbeteren, maakt Lumi gebruik van een checklist die hulpverleners invullen bij aanmelding. Op basis van hun antwoorden wordt er beoordeeld of de hulpverlener voldoende op de hoogte is en wil blijven van thema's die relevant zijn voor de doelgroep van Lumi.

30. Vormingen ontwikkelen voor professionelen die werken binnen de noodopvang van het CAW. Indicator 1 vorming.

Omdat de hulpverlening inzake thuis- en dakloosheid van LGBTI+-jongeren specifieke uitdagingen inhoudt, verzorgt çavaria i.s.m. KLIQ vormingen voor professionelen binnen de sector. Die worden opgesteld met input vanwege het CAW.

OD 2.4: Çavaria verankert de expertise structureel in deze sector door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk, zodat seksuele diversiteit en genderdiversiteit mainstream worden in deze sectoren.

Lobbywerk wordt opgenomen onder SD 4. We verwijzen op deze plaats echter ook naar lobbywerk aangezien dit werk een sterke impact heeft op de realisatie van SD 2.

OD 2.5: Çavaria bepleit het behoud en de versterking van doelgroepgerichte initiatieven en het specifiek werken aan het verhogen van coping- en gezondheidsvaardigheden van holebi's, transgender en intersekse personen, door lobbywerk bij sectoractoren en overheid, ondersteund door onderzoek en studiewerk.

31. We zetten een samenwerking op of bouwen ze verder uit om een aanbod te ontwikkelen voor LGBTI+-personen rond positieve copingvaardigheden, leren omgaan met negatieve ervaringen, autonomie, zelfaanvaarding, en zelfbeschikking, uit kwetsbaarheid kracht putten en werken aan een positieve identiteitsontwikkeling. (minstens 1 samenwerking)

In deze actie ontwikkelen we geen eigen aanbod, maar werken we samen met de werkgroep çavaria, bestaande uit vrijwilligers die zich inzetten voor welzijn en verbinding binnen de LGBTI+-beweging en vanuit deze optiek reeds een vormingsaanbod ontwikkelden. De samenwerking bestaat uit vraaggestuurde ondersteuning, welke op communicatief, inhoudelijk of logistiek vlak kan zijn.

Werkgroep çavaria biedt ook begeleiding, bemiddeling, trajecten en probleemanalyse.

In dit aanbod is er aandacht voor gemeenschapsgevoel, solidariteit, positieve relaties, gemeenschappelijke veerkracht. Het aanbod blijft ook bekeken vanuit een intersectionele visie.

Onderwerpen die aan bod komen in het huidige vormingsaanbod zijn:

- ▶ Infighting
- ▶ Zelfzorg en grenzen stellen
- ▶ Vergaderen
- ▶ Groepsdynamica
- ▶ Waardering
- ▶ Verbindende communicatie – sociale vaardigheden
- ▶ Organisatie-ontwikkeling
- ▶ Weerbaarheid
- ▶ Mindfulness – introspectie
- ▶ Bemiddeling – conflicthantering

32. Structurele samenwerking met CAW (1 samenwerking)

Om een impact te kunnen hebben op het structurele probleem van thuis- en dakloosheid van LGBTI+-jongeren werkt çavaria samen met de CAW's. Deze samenwerking omvat het aannemen van een LGBTI+-referentiemedewerker (er bestaat al een parallelle functie in kader van het trans thema tussen het transgender infopunt en het CAW) binnen CAW Oost-Vlaanderen. Deze referentiemedewerker zet zich in om enkele knelpunten en uitdagingen binnen het CAW aan te pakken, om zo te komen tot een maximaal LGBTI+-inclusieve (opvang) werking in heel Vlaanderen. Çavaria voorziet ondersteuning van deze referentiemedewerker in de vorm van een thuis- en dakloosheid bij LGBTI+-projectmedewerker, die expertise en partners bundelt en waar nodig doorspeelt.

4.3. Onthaal en zelforganisaties in de community

SD 3: Çavaria investeert in onthaal en opvang in de community* zelf en ondersteunt actief zelforganisaties en initiatieven om de veerkracht, positieve copingvaardigheden en zelfaanvaarding van holebi's, transgender en intersekse personen te verhogen.

SD3 bis: Regionale gelijkekansenwerking uitbouwen. De acties en doelstellingen die hieronder vallen worden opgenomen achteraan het jaarplan onder punt 4.8 omdat deze grotendeels uitgevoerd worden door de regenbooghuizen in het kader van gelijke kansen.

SUBSIDIES:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Welzijn Vlaanderen
- Socio-cultureel Werk Vlaanderen
- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Equal Brussels
- Eigen middelen
- Projectmiddelen

33. Çavaria coördineert uitwisseling tussen LGBTQI+ organisaties en actoren die safe(r) spaces aanbieden (4 overlegmomenten)

Binnen het project 'Safe(r) spaces' wordt een stuurgroep opgericht bestaande uit de projectmedewerkers van çavaria en WJNH, de coördinatoren van Lumi, onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen en de onthaalvrijwilligers van WJNH. Zij buigen zich over specifieke cases die binnen hun doelgroep of organisatie naar voren komen en doen aan uitwisseling. Hierbij hanteren zij steeds een intersectionele visie en manier van werken. Iedere zitting van de stuurgroep wordt een externe expert uitgenodigd om een relevant thema te belichten.

34. Çavaria informeert relevante stakeholders over de uitwisseling tussen LGBTQI+ organisaties en actoren die safe(r) spaces aanbieden (4 overlegmomenten)

De oprichting en werking van de stuurgroep wordt bekendgemaakt bij relevante stakeholders (externe experts en onthaalactoren)

35. Online update op de informatieve portaalsite. (minstens 1 update)

De portaalpagina voor aangesloten verenigingen wordt geüpdatet. Zo kan iedereen de meest recente informatie, tips en ideeën en het meest actuele nieuws terugvinden voor de vereniging.

36. Jaarlijkse bevraging rond gewenste vormings- en begeleidingsaanbod. (1 analyse)

KLIQ voorziet een update van het vormingsaanbod d.m.v. een bevraging over de vormingsnaden bij initiatieven, verenigingen en andere vrijwilligersorganisaties. Op deze manier blijft het aanbod relevant.

We streven ernaar het aanbod uit te breiden met twee thematische trainingen. Deze trainingen worden opgesteld in samenspraak met de verenigingen en a.d.h.v. input uit de beweging.

37. Samenbrengen van de landelijke netwerken ter kennismaking en kennisuitwisseling. (1 ontmoetingsmoment)

In 2022 organiseren we een ontmoetingsmoment om samen te komen met landelijke verenigingen. We organiseren vorming en uitwisseling, een plenaire zitting en luisteren naar de noden van de landelijke verenigingen. We sluiten af met een receptie die zal dienen als netwerkmoment

38. Een inspiratie-AV organiseren. (1 inspiratie-AV)

We organiseren een gratis inspiratiedag voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen, gelijklopend met onze Algemene Vergadering. Op deze inspiratiedag kunnen de vrijwilligers ideeën opdoen, netwerken, en informatie krijgen die de werking van hun vereniging en hun eigen rol hierin ondersteunen. We willen de vrijwilligers van al onze aangesloten groepen empoweren en zo het persoonlijke welzijn, en dat van hun vereniging, verhogen. Daarnaast verwelkomen we op de Algemene Vergadering de

nieuwe verenigingen, en bekijken we de realisaties van het voorbije jaar en de plannen voor het komende jaar.

39. Ondersteuning voor events. (minstens 5/jaar)

Om onze achterban bij elkaar te brengen en te ondersteunen, organiseren we jaarlijks evenementen zoals Sparkle, T-day en B-Curious.

40. Capaciteitsversterkingstraject met lokale LGBTI+ organisaties in partnerlanden van de Belgische ontwikkelingssamenwerking. (minstens 2 trajecten) (londer voorbehoud van projectmiddelen)

- ▶ Project 'Leaving no one behind': empowerment en ondersteuning van LGBTI+-ondernemers, en hun omgeving, in Kinshasa. Dit met als doel om de socio-economische situatie van LGBTI+-personen in Kinshasa te verbeteren, o.a. het isolement en economische uitsluiting die ze ervaren omwille van hun seksuele en genderidentiteit
- ▶ Project 'Go Far? Go Together! 2 (Onder voorbehoud van goedkeuring): capaciteits- en coalitieversterking van lokale LGBTI+ organisaties in Centraal-Afrika. De hoofddoelstelling is: "een sterke en capabele LGBTI+ beweging die werkt aan een LGBTI+-inclusieve samenleving waarin de mensenrechten van LGBTI+-personen zowel gerespecteerd en gepromoot worden, en dit op een doeltreffende en efficiënte manier."
- ▶ Project 'Construire une société inclusive et égalitaire'. (Onder voorbehoud van goedkeuring): integratie van seksuele en genderdiversiteit in de gezondheidssector, in combinatie met organisationele capaciteitsversterking van de LGBTI+ beweging in de Democratische Republiek Congo.
- ▶ Red LB Bol (onder voorbehoud van goedkeuring DGD-programma FOS): Samenwerking met een netwerk van inheemse biseksuele en lesbische vrouwen in Bolivia rond gezondheid van LBQ vrouwen en het versterken van het narratief van de LGBTI+-gemeenschap tegen de antirechten beweging

41. Ondersteuning van de aangesloten verenigingen. (Vraaggestuurd)

Er is met alle aangesloten verenigingen minimum 1 kwalitatief contact per jaar. Indien gewenst is er verdere ondersteuning, hetzij op vraag van de vereniging in kwestie, hetzij op initiatief van de verenigingscoach.

Daarnaast kan er op vraag altijd een regionale vorming georganiseerd worden, al dan niet samen met een aantal andere verenigingen en het Regenbooghuis. Ons basisaanbod bestaat daarbij uit de onderstaande vormen, maar er kunnen altijd vormen om maat gemaakt worden. De vormen werden opgebouwd op basis van input uit de beweging. We streven ernaar om deze vormen zoveel als mogelijk te laten geven door vrijwilligers/ambassadeurs met een persoonlijk expertise in het thema ter zake.

- ▶ Kennisdeling:
 - ▶ ABC van SOGIESC
 - ▶ Intersekse 101

- ▶ Bi+
- ▶ Genderdiversiteit (trans & non-binariteit)
- ▶ Je vereniging versterken
 - ▶ Aanbod WG ça va
 - ▶ Onthaaltraining
 - ▶ Opleiding eerstelijns hulp (Lumi)
- ▶ Opkomen voor gelijke rechten
 - ▶ De groeiende anti-gender beweging
 - ▶ Genderregistratie – wat verandert er voor mij?
- ▶ Draagvlak verhogen
 - ▶ Mediatraining
 - ▶ Train the trainer voor scholenwerkers
- ▶ Een inclusieve en solidaire beweging
 - ▶ Kruispuntdenken / intersectionaliteit
 - ▶ Werken met mensen in armoede
 - ▶ Privilege walk
 - ▶ Onbewuste vooroordelen

Overigens bieden we ondersteuning bij het organiseren of uitwerken van een actie of project door een denkmoment te faciliteren en onze expertise te delen. We voorzien gemiddeld vijf keer dit soort ondersteuning uit te voeren per jaar.

42. Optimaliseren draaiboeken en online tools voor SCW-medewerkers. (minstens 1 update)

We analyseren alle bestaande tools en draaiboeken voor SCW-medewerkers op actualiteit en updaten ze indien nodig.

43. Organiseren van regionale overlegmomenten. (minstens 20)

Er worden overlegmomenten gepland, verspreid over de verschillende regio's, om o.a. de gelijkheidsacties en de werking van het respectievelijke regenbooghuis te bespreken. Er wordt ook gepeild naar nieuws vanuit de verschillende verenigingen.

44. Verenigingen die niet aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen nauw opvolgen en/of indien gewenst schrappen. (1 screening)

De bewegingsmedewerkers volgen nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldoet. Al naargelang de situatie, kunnen we verenigingen ondersteunen dan wel schrappen. Zo hebben we een waarheidsgetrouw beeld van de beweging anno 2022, en kunnen we accurate info aanbieden aan al wie aansluiting zoekt bij een van onze aangesloten verenigingen.

45. Vorming aanbieden in co-creatie met de regenbooghuisen. (minstens 5 vormingen)

We organiseren samen met de regenbooghuisen vormingen, in de formule van co-creatie. Dit doen we door gezamenlijk de concrete vormingsnoden per regio na te gaan en hier een gepast antwoord op te voorzien. We organiseren minstens één vorming per

jaar per regio, en streven naar minstens tien vormingen op jaarbasis. Dit gebeurt tevens met expertise van KLIQ.

Bij deze vormingen, trajecten, consultancy, advies wordt steeds een intersectionele aanpak gehanteerd (zie OD 3.1: instrumenten).

46. Duidelijk vormings- en begeleidingsaanbod voor verenigingen. (minstens 5 thema's)

Het vormings- en begeleidingsaanbod dat tot stand is gekomen na een nodenbevraging bij de verenigingen wordt gecommuniceerd op de website van KLIQ. Elke vorming of vorm van begeleiding wordt toegelicht en kan aangevraagd worden via e-mail of via de website.

We streven ernaar om ook op maat te werken indien een vereniging hier nood aan heeft en om deze vormingen zoveel als mogelijk te laten geven door vrijwilligers/ambassadeurs met een persoonlijk expertise in het thema ter zake.

Basisaanbod:

- ▶ Kennisdeling:
 - ▶ ABC van SOGIESC
 - ▶ Intersekse 101
 - ▶ Bi+
 - ▶ Genderdiversiteit (trans & non-binariteit)
- ▶ Je vereniging versterken
 - ▶ Aanbod WG ça va (zie punt 31)
 - ▶ Onthaaltraining
 - ▶ Opleiding eerstelijns hulp (Lumi)
- ▶ Opkomen voor gelijke rechten
 - ▶ De groeiende anti-gender beweging
 - ▶ Genderregistratie – wat verandert er voor mij?
- ▶ Draagvlak verhogen
 - ▶ Mediatraining
 - ▶ Train the trainer voor scholenwerkers
- ▶ Een inclusieve en solidaire beweging
 - ▶ Kruispuntdenken / intersectionaliteit
 - ▶ Werken met mensen in armoede
 - ▶ Privilege walk
 - ▶ Onbewuste vooroordelen

47. We rekruteren nieuwe ambassadeurs met thematische ervaring/kennis. (minstens 3 nieuwe ambassadeurs)

We zoeken vrijwilligers die zich willen engageren om de LGBTI+-beweging te versterken door educatief werk te doen rondom een eigen gekozen, relevant thema aan de hand van eigen expertise. Dit educatief werk kan bestaan uit het geven van vormingen of getuigenissen en kan verschillende output-vormen hebben (bv. een video, een e-learning, een workshop, een spelvorm, een infographic, etc.).

KLIQ ambassadeurs zijn mensen met een stevige inhoudelijke kennis omtrent één of meerdere thema's onder de SOGIESC-waaier en/of ervaringsdeskundigen.

48. We bieden een leidraad aan voor aspirant KLIQ ambassadeurs. (minstens 1 leidraad)

In de leidraad voor ambassadeurs worden vragen beantwoord zoals:

- ▶ Wat wordt er verwacht van een ambassadeur bij KLIQ?
- ▶ Wie kan ambassadeur worden?
- ▶ Wat kan KLIQ aan ambassadeurs bieden?
- ▶ Rond welke thema's kunnen ambassadeurs werken?
- ▶ Hoe kan iemand ambassadeur worden?
- ▶ Op welke manier worden ambassadeurs ondersteund en begeleid?
- ▶ Wie zijn de aanspreekpunten voor vragen omtrent ambassadeurschap bij KLIQ?

49. Opleiden van KLIQ-ambassadeurs. (minstens 1 opleidingsmoment)

We streven ernaar om minstens één opleidingsmoment te voorzien voor ambassadeurs, waarop ze zich kunnen laten bijscholen omtrent relevante thema's. Tijdens dit moment brengen we de ambassadeurs fysiek samen om een workshop te volgen. Dat kan gaan over gender- en seksuele diversiteit, communicatievaardigheden, presentatievaardigheden, etc. De specifieke inhoud van de workshop zal bepaald worden op basis van nodenbevraging bij de ambassadeurs.

50. Intervisiemomenten voor KLIQ ambassadeurs. (minstens 3 intervisies)

Indien ambassadeurs een structureel engagement aangaan als vormingsgever, voorziet KLIQ persoonlijke coaching. Als onderdeel hiervan vinden intervisiemomenten plaats, zodat elke vrijwilliger kan blijven groeien als vormingsgever en we de kwaliteit van ons aanbod kunnen veiligstellen.

51. Kennisdeling met KLIQ ambassadeurs. (minstens 2 kennisdelingsmomenten)

We voorzien verschillende momenten waarop ambassadeurs inhoudelijke inzichten met elkaar kunnen delen. Op deze manier streven we naar een up-to-date vormingsaanbod en de uitwisseling van groepsversterkende kennis en vaardigheden. Bovendien wensen we met deze kennisdelingsmomenten om ambassadeurs te blijven inspireren in hun engagement en voor o.a. de ontwikkeling van nieuwe tools/vormingen/etc.

52. Coachen van KLIQ ambassadeurs. (minstens 6 coachingsmomenten)

Om het engagement van ambassadeurs te ondersteunen en te begeleiden, voorziet KLIQ coaching op drie vlakken. De coaching gebeurt steeds vanuit een principe van wederkerigheid en met oog op maatschappelijke verandering.

- ▶ Inhoudelijke ondersteuning: hierbij definiëren we de volgende stappen van het engagement van de ambassadeur en onderzoeken we waar extra hulp nog nodig kan zijn. Dit kan bestaan uit bijscholing, logistieke ondersteuning, een helpende hand bij de praktische uitvoering, etc.
- ▶ Indien de ambassadeur een structureel engagement aangaat als vormingsgever voorziet KLIQ ook persoonlijke coaching. De eerste vormingen doorloopt de

ambassadeur samen met een KLIQ Trainer, die hen zal bijstaan en bijsturen waar nodig. Hierna volgt een driemaandelijks coaching-gesprek, met oog op groei als vormingsgever.

- ▶ Coaching kan ook bestaan uit een evaluatiemoment. Hierbij wordt het engagement van de ambassadeur geëvalueerd op basis van hun eigen ervaringen, de observaties van de KLIQ Trainers en de eventuele feedback van deelnemers aan vormingen. Tijdens dit moment wordt ook de toekomst van het engagement van de ambassadeur besproken.

53. Teambuïdend moment organiseren voor KLIQ ambassadeurs. (minstens 1 teambuïdingsmoment)

Ambassadeurs zullen de vrijblijvende kans krijgen om deel te nemen aan een verbindend teambuïdingsmoment om hun netwerk te vergroten met andere ambassadeurs en ervaringen te kunnen delen.

OD 3.2: Çavaria voorziet via Lumi in een anonieme opvang- en infolijn

54. Evaluatie en coaching vrijwilligers van Lumi. Indicator 1 gesprek per vrijwilliger

Jaarlijks vindt er minstens één evaluatie plaats per vrijwilliger waarbij coaching op persoonlijk vlak een grotere rol kan spelen. De evaluatie gebeurt bij voorkeur tijdens een gesprek (al dan niet online) maar kan indien nodig ook een schriftelijke bevraging zijn. In dit gesprek zit een algemene evaluatie van de vrijwilliger vevat, maar wordt ook gepeild naar motivatie, werkplezier, valkuilen, stimulansen, plaats in het team en een beoordeling van de werking van Lumi door de vrijwilliger zelf.

55. Feedback aan vrijwilligers (1 feedbackmoment/vrijwilliger)

De coördinatoren van Lumi leveren met de feedback een kwaliteitscontrole op de geleverde dienstverlening en detecteren mogelijke opleidingsnoden van de vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen op elk gesprek feedback vragen. Coördinatoren kunnen op elk gesprek feedback geven. Net gestarte vrijwilligers worden de eerste 3 maanden extra opgevolgd. Er is dus een continue stroom van feedback. Los daarvan is er minstens een feedbackmoment per jaar, tijdens de jaarlijkse Evaluatie.

56. Intervisies voor de bestaande vrijwilligers van Lumi. (8 intervisies)

Minimaal 8 maal per jaar organiseren we voor de vrijwilligers een intervisiemoment. Door anonimiteit kunnen vrijwilligers niets delen van hun ervaringen in het vrijwilligerswerk. Een intervisie is het moment om dit te doen in gedeelde anonimiteit. Het verhoogt ook het groepsgevoel, en uiteraard worden hier de aanpak, moeilijkheden enz. van het werk besproken. Bovenop de intervisies worden er jaarlijks ook 2 vormingsmomenten voorzien ivm relevante thema's. We plannen ook een 1 teamuitstap.

57. Lumi analyseert haar gespreksstatistieken. (minstens 3 analysemomenten)

Lumi analyseert op geregelde tijdstippen haar gespreksstatistieken om zicht te houden op de verhouding vraag/aanbod, piekmomenten... en indien wenselijk en haalbaar haar interne werking bij te sturen o.b.v. deze info.

58. Lumi is een meldpunt voor discriminatie. (minstens 1 analyserapport)

Lumi is naast een opvang- en infolijn ook een discriminatiemeldpunt. Oproepers kunnen rechtstreeks bij Lumi een melding van discriminatie omwille van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie of seksekenmerken maken. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers.

59. Lumi organiseert een anoniem chat-, mail-, en telefoonaanbod. (minstens 110 avonden bereikbaar)

Lumi is een opvang- en infolijn waar iedereen met vragen rond gender en seksuele voorkeur gratis, anoniem en vertrouwelijk terecht kan.

60. Lumi past haar pagina aan o.b.v. de evoluties in de maatschappij. (minstens 1 update)

In maart 2020 maakte Lumi een webpagina aan met coronatips- en tricks voor LGBTI+-personen. Voor de inhoud hiervan werd afgestemd met relevante actoren. In 2022 blijft Lumi de veranderende maatregelen opvolgen in afstemming met relevante actoren en wordt de pagina aangepast indien nodig.

61. Lumi registreert de infovragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (minstens 1 analyserapport)

Lumi blijft met haar website op een zo laagdrempelig mogelijke manier antwoord bieden op heel wat infovragen. Omdat elk verhaal zo individueel is, zijn informatievragen echter vaak veelzijdig. Dat maakt het niet vanzelfsprekend om ze van voldoende passende antwoorden te voorzien op een website. Nieuwe infovragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Het is vaak ook niet mogelijk om info- en opvangvragen van elkaar los te koppelen. Ook in 2021 zal Lumi via de chat-, telefoon- en maildiensten infovragen blijven beantwoorden, en vervolgens registreren en analyseren in een rapport.

62. Lumi registreert de opvangvragen die binnenkomen via chat, telefoon en mail. (minstens 1 analyserapport)

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2021 zal Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen blijven beantwoorden, en vervolgens registreren en analyseren in een rapport.

63. Lumi werkt samen met anti-discriminatie-instellingen. (minstens 3 contacten)

Voor de werking als discriminatiemeldpunt werkt Lumi samen met Unia, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en de Vlaamse Genderkamer. Meldingen van discriminatie worden naar de passende instantie doorgestuurd. Dat kan geanonimiseerd,

of – met toestemming en op vraag van de melder – met naam en contactgegevens zodat de gepaste instantie verder contact kan opnemen met de melder.

64. Opleiding om mail vrijwilliger te worden. (vraaggestuurd)

Sinds 2018 is er een aparte mailopleiding. Deze kan, in tegenstelling tot de chat- en telefoonopleiding, op elk moment gestart worden want die verloopt individueel en grotendeels via mail.

65. Opleiding voor de nieuwe vrijwilligers van Lumi. (minstens 5 nieuwe vrijwilligers)

Om het verloop van vrijwilligers te compenseren is een jaarlijkse opleiding nodig. Lumi ambiëert echter geen status quo maar groei en wil dus zoveel mogelijk vrijwilligers opleiden als haalbaar is. De opleiding behelst een intakegesprek, verschillende modules in de e-learning en minstens 8 avonden opleiding rond gesprekstechnieken, rollenspelen en vorming rond thema's als SOGIE, soa's & hiv, discriminatie en suicide. Na de theoretische opleiding (e-learning en opleidingsavonden) lopen de nieuwe vrijwilligers nog even mee met ervaren vrijwilligers voor ze zelfstandig aan de slag gaan.

66. Opvolging telefonie- en chatsysteem. (1 Evaluatiemoment)

Lumi bekijkt permanent de mogelijkheden tot verdere verbetering van haar telefoniesysteem en chatsoftware. Interessante nieuwe functionaliteiten worden getest en indien positief geëvalueerd, in gebruik genomen.

67. Opvolging digitalisering vrijwilligerswerking. (1 Evaluatiemoment)

De opleiding en intervisies gebeurden vorig jaar noodgedwongen online. Dit had uitdagingen maar ook voordelen en die afweging tussen beide wordt ook in 2022 gemaakt en geëvalueerd. Verder wordt gekeken hoe groepsgevoel en uitwisseling ook online kan gestimuleerd worden, of e-learning kan geïmplementeerd worden om de opleiding vlotter te laten verlopen...

68. Lumi consolideert de info op haar sterk uitgebreide website www.lumi.be. (minstens 3 links)

In 2017 lanceerde Lumi haar uitgebreide laagdrempelige en informatieve website lumi.be. In 2019 werd deze geherstructureerd en sterk uitgebreid met inhoud vanuit het suicidepreventieproject 'ça va'. Er verschenen naast de thematische informatie, ook getuigenissen en op maat gemaakte informatie voor drie verschillende doelgroepen: LGBTI+-personen, hun ouders en professionals. In 2022 zet Lumi in op het voortzetten van de sterk gegroeide info op lumi.be en het verder integreren van Lumi-info in de algemene werking van çavaria. Aandacht zal gaan naar het doorlinken vanuit cavaria.be en websites van partnerorganisaties naar lumi.be, het aanscherpen van consequent en inclusief taalgebruik op lumi.be.

69. Lumi houdt de info op haar website www.lumi.be up-to-date. (minstens 10 aangepaste webpagina's)

Lumi zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+-mensen, ouders, professionals).

OD 3.3: Çavaria optimaliseert haar opvang en doorverwijzing

70. Lumi biedt een laagdrempelige website www.lumi.be aan. (1 website)

Lumi organiseert via lumi.be een laagdrempelig aanbod van info, doorverwijzingen en tools. Lumi zet permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBT+-mensen, ouders, professionals).

71. Lumi fungeert als signaalfunctie naar çavaria. (minstens 3 infomomenten)

Lumi vangt via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+-personen, de LGBTI+-gemeenschap en -beweging. Lumi zorgt er op regelmatige tijdstippen voor dat deze signalen anoniem doorstromen naar de beleidswerking van çavaria.

72. Lumi stemt af en overlegt met andere organisaties met overlappende doelgroepen. (minstens 3 contacten)

Lumi onderhoudt contact met organisaties zoals Sensoa, het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor seksuele en genderdiversiteit.

73. Lumi deelt expertise over online (safe(r) spaces met onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen/WelJongNietHetero (WJNH)/lidverenigingen (minstens 1 kennisdelingsmoment)

Binnen het project Safe(r) spaces deelt Lumi haar kennis over het voorzien van een online safe(r) space voor LGBTI+-personen met de projectpartners, waaronder vrijwilligers van WJNH, lidverenigingen van çavaria, WJNH en onthaalmedewerkers van de regenbooghuizen. Dit kan bijvoorbeeld via het delen van de e-learning voor Lumi-vrijwilligers, de rollenspelvorming ... çavaria's projectmedewerker Safe(r) spaces coördineert de kennisdeling.

74. STAGE: Voorzien van een informatiepakket over asiel voor vrijwilligers Lumi. (minstens 1 informatiepagina)

Lumi krijgt op maandelijkse basis infovragen specifiek over asielprocedures en asielaanvragen. Vrijwilligers hebben toegang tot officiële informatie maar er is ook nood

aan meer informele informatie, zoals bijvoorbeeld ervaringen van LGBTI+-vluchtelingen. In het kader van deze stage wordt er een informatiepakket opgesteld voor vrijwilligers waarin zij praktische informatie kunnen terugvinden over asiel.

OD 3.4: Çavaria zet expliciet in op het welzijn van vrijwilligers en leden van lidverenigingen

75. Campagne take care (minstens 5 acties)

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

76. We geven workshops rond individueel en groeps welzijn voor aangesloten verenigingen. (minstens 2 vormingen)

Om een aanbod rond individueel en groeps welzijn voor aangesloten verenigingen te hebben, wordt een samenwerking opgestart met werkgroep çav, die reeds een aanbod vormingen en begeleidingstools hieromtrent uitwerkten.

Het volledige aanbod wordt inhoudelijk op punt gesteld door de KLIQ-trainers en is opgenomen in het KLIQ-aanbod voor aangesloten verenigingen.

We streven ernaar om deze vormingen te laten geven door de vrijwilligers van werkgroep çav en hen hierin te ondersteunen. Slechts in uitzonderlijke gevallen zullen KLIQ-trainers zelf deze vormingen en/of begeleiding uitvoeren.

77. Ondersteuning van de werkgroep çav (vraaggestuurd)

Werkgroep çav wordt ondersteund door KLIQ aangezien de kern van hun werking bestaat uit het organiseren van vormingen of begeleiding voor verenigingen, die willen bouwen aan het welzijn en de verbinding met zichzelf en elkaar. De ondersteuning van KLIQ zal zowel inhoudelijk, communicatief, als logistiek zijn.

78. Ondersteunen van de werkgroep armoede (vraaggestuurd)

Werkgroep armoede wordt ondersteund door KLIQ aangezien de kern van de werking bestaat uit het organiseren van vormingen of begeleiding voor verenigingen die inclusiever te werk willen gaan voor mensen in armoede.

De ondersteuning van KLIQ zal zowel inhoudelijk, communicatief, als logistiek zijn.

OD 3.5: Çavaria zet expliciet in op het versterken van deelgroepen binnen de eigen achterban op wie extra discriminerende mechanismes van toepassing zijn.

79. Acties ondernemen die bijdragen tot de empowerment van de doelgroep vrouwen binnen de beweging op basis van het vrouwenactieplan. (minstens 2 acties)

We bieden L-Day en andere vrouweninitiatieven die in het verleden ook al ondersteund werden, de mogelijkheid tot ondersteuning. Verder zullen we een bevraging doen bij de beweging naar de concrete noden. We onderzoeken verder welke projecten we in de toekomst uitrollen om deze doelgroep te versterken. Dit kan in samenwerking met huizen, verenigingen of een hiervoor op te richten werkgroep.

80. Activiteit specifiek voor Bi+-personen organiseren. (1 event)

In 2022 organiseren we voor de zesde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Een brede waaier aan werkwinkels zorgt ervoor dat er voor elk wat wils is, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. We betrekken steeds meer kruispunten en werken in op de actuele situatie.

81. Trans activiteit organiseren. (1 event)

De T-day is de jaarlijkse trefdag voor en door transgender personen en hun omgeving. Het is een dag vol interessante en interactieve workshops bedoeld om aanwezige personen te informeren, te sensibiliseren en te empoweren. We willen in het komend jaar de achterban nog meer betrekken bij de organisatie ervan. In 2022 vieren we de tiende editie van T-Day en verzorgen we een speciale feesteditie.

82. We organiseren een verbindend ontmoetingsmoment voor de LGBTI+-community en hun bondgenoten. (1 event)

Jaarlijks wordt er vanuit çavaria Sparkle georganiseerd, een ontmoetingsmoment waar verbinden en ontmoeten centraal staan. Dit avondevent is bedoeld voor zowel de LGBTI+-community, hun bondgenoten en iedereen die iets doet voor de LGBTI+-community. Bij de voorbereiding en uitvoering van dit event trachten we safe spaces te voorzien en verzekeren. Daarnaast proberen we te sensibiliseren en mensen te activeren om engagement te tonen. We nemen tot slot tijd om te vieren onder de noemer SPARKLE.

83. Deelname organiseren Belgian pride. (1 deelname)

We nemen deel aan de pride door bv. een wagen van çavaria in de parade te laten meerijden, en/of een infostand te organiseren. We baseren ons op het thema dat gekozen wordt door de organisatie van de Pride om mee aan de slag te gaan.

84. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames)

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 3 (SD 3) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 2. De afgevaardigde van SD 3 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 3. Wie deelneemt voor SD 3, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 3.

4.4. Gelijke rechten

SD 4: Çavaria waakt over het behoud en het verbeteren van gelijke rechten voor holebi's, trans en intersekse personen en de omzetting van deze rechten in de praktijk, waardoor gelijke kansen mee verhoogd worden.

SUBSIDIES:

- Gelijke Kansen Vlaanderen

SD4 spitst zich toe op beleidswerk. Hieronder verstaan we:

- Het bestuderen van een onderwerp
- Het formuleren van doelstellingen rond dat onderwerp
- Het opstellen van een strategie om die doelstellingen te verwezenlijken o.a. via afstemming met partners
- Informeren, sensibiliseren en lobbyen ter uitvoering van de strategie

OD 4.1: Çavaria verricht lobbywerk aan de hand van haar eigen eisenplatform met als doel te voldoen aan de Rainbow Index.

85. Evaluatie eisenplatform. (1 Evaluatiedocument)

We monitoren jaarlijks de stand van zaken wat betreft de eisen uit het eisenplatform 2019.

86. We dragen bij aan de Rainbow Index 2022 en andere internationale initiatieven. (Vraaggestuurd, minstens 2)

We geven jaarlijks input voor internationale benchmarking initiatieven en jaarrapporten van onze koepelorganisaties (IGLYO, TGEU, Ilga-Europe, ILGA World...) en andere relevante stakeholders zoals de Rainbow Index en het Annual Report van ILGA-Europe.

87. Standpuntbepaling: çavaria bepaalt/update standpunten in concrete dossiers (bv. bloeddonatie). (minstens 1 nieuw standpunt of update)

Bij het vastleggen van deze standpunten werken we samen met de beweging, experts en partnerorganisaties en is er aandacht voor kruispuntdenken.

88. Individuele lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden (minstens 3 lobbygesprekken)

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante beleidsmakers ter realisatie van haar eisenplatform en standpunten, voornamelijk met een focus op de prioritaire thema's binnen dit jaarplan (directe sociale omgeving, werkvloer, onderwijs, welzijn, ...) en met aandacht voor kruispuntdenken.

89. Kennismaking met parlementsleden. (1 kennismakingsactiviteit)

We organiseren zelf een event of sluiten aan bij bestaande events van politieke partijen om çavaria en haar werking voor te stellen en duurzame contacten uit te bouwen.

90. Sensibilisering en lobbywerk t.a.v. overheidsinstellingen/-organisaties. (minstens 3 gesprekken)

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante actoren, die al dan niet officieel aangesteld zijn om het overheidsbeleid uit te stippelen of uit te voeren, zoals de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), het Centrum voor Algemeen Welzijn (CAW) ... Dit ter realisatie van çavaria's eisenplatform en standpunten, voornamelijk rond de prioritaire thema's onderwijs, werkvloer, directe sociale omgeving en welzijn.

91. Beleidsmatige doelstellingen bepalen Belgian Pride. (minstens 1 voorstel)

Çavaria formuleert één of meerdere voorstellen over het inhoudelijk thema aan de Belgian Pride. Ze baseert zich daarvoor op beleidsmatige prioriteiten en recente ontwikkelingen op vlak van seksuele en genderdiversiteit.

92. Middelen zoeken voor een GSA-project en voor de opvolging van de Schoolklimaat-enquête. (minstens 1 lobbygesprek)

- ▶ De schoolklimaat-enquête peilt naar de schoolervaring van LGBTI+-leerlingen in het secundair onderwijs. Ze gaat over veiligheid, pestervaringen, lessen en voorzieningen. De eerste enquête werd gehouden in het schooljaar van 2016 – 2017. Om de schoolervaringen van LGBTI+-studenten te blijven monitoren willen we de enquête elke vijf jaar herhalen.
- ▶ Een GSA-project bestaat uit een groep leerlingen die binnen de school werken aan LGBTI+-acceptatie en een safe space voor LGBTI+-leerlingen en hun omgeving. GSA's kunnen acties organiseren binnen de school zoals de actie paars, of de week tegen pesten... De werking van çavaria en KLIQ op onderwijs is top-down en een GSA-werking zou een bottom-up aanvulling zijn binnen het onderwijs.

93. Nieuw informatiedossier omtrent LGBTI+-gerelateerd pesten en -cyberpesten. (1 dossier)

De onderwijsgerelateerde pagina's van çavaria hebben 3 doelen:

1. Het vormingsaanbod promoten.
2. Educatief materiaal aanbieden.
3. Verdiepende informatie voorzien voor het onderwijs.

Binnen dat derde doel zal er een informatiepagina aangemaakt worden over pesten en cyberpesten.

94. Expertise verhoging en afstemming met gelijkemansorganisaties inzake antigender beweging. (minstens 1 tool)

Çavaria ontwikkelt tools om haar strategie over de antigenderbeweging door te geven aan relevante partners. Zo zorgen we voor gerichte sensibilisering en geven we praktische handvaten die partners kunnen helpen om die strategie mee te implementeren. De tools worden ter beschikking gesteld aan relevante Vlaamse en Belgische gelijkemansorganisaties.

95. Çavaria implementeert de strategie rond het omgaan met de antigender beweging in haar dagelijkse werking (Minstens 2 implementerende acties) [Beleidsmedewerkers]

Wanneer zich situaties voordoen die oppositie tegen onze thema's en doelgroep kunnen versterken, passen we de strategie die we daarrond ontwikkeld hebben zoveel mogelijk

toe. Dit kan gaan om proactieve reacties, zoals lobbywerk, of reactieve reacties, zoals communicatie over een actuele gebeurtenis.

OD 4.2: Çavaria verricht lobbywerk opdat België een internationale voortrekkersrol speelt met betrekking tot holebi, transgender en intersekse rechten.

Tot op heden ontvangt çavaria geen structurele financiering voor beleidswerk over internationale aangelegenheden. Veel van onderstaande acties zullen bijgevolg slechts opgenomen worden wanneer hiervoor middelen verkregen worden – en een beleidsmedewerker internationaal aangesteld kan worden.

96. Lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden (minstens 1 lobbygesprek)

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante beleidsmakers ter realisatie van haar standpunten rond internationale solidariteit met LGBTI+-personen.

97. Sensibilisering en lobbywerk t.a.v. de actoren van het Belgische ontwikkelingsbeleid, al dan niet via bestaande netwerken of adviesraden. (minstens 3 acties) (! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen)

Çavaria sensibiliseert en activeert relevante actoren, die al dan niet officieel aangesteld zijn om het Belgisch buitenlands beleid uit te stippelen of uit te voeren, ter realisatie van haar eisen rond internationale solidariteit met LGBTI+-personen.

98. Advies ambassades bij IDAHOT. (1 communicatieve actie)

Çavaria adviseert vertegenwoordigers van het Belgisch buitenlands beleid (federaal & Vlaams) over hoe zij het momentum van IDAHOT kunnen aangrijpen om lokale LGBTI+-organisaties en -personen te ondersteunen. Daarvoor brengen we de webpagina 'Internationale solidariteit op IDAHOT: wat kunnen ambassades doen?' van 2021 terug onder de aandacht. De pagina wordt geüpdatet en verspreid door de communicatiemedewerkers.

OD 4.3: Çavaria brengt de noden binnen de community in kaart in functie van lobbywerk en zorgt voor expertiseopbouw binnen de beweging rond rechten.

99. We brengen in overleg met onze achterban, ervaringsdeskundigen en experts sterke punten en knelpunten in kaart rond o.a. de bewegingsdoelgroep trans met inbegrip van intersecties. (Minstens 1 knelpuntennota)

Om de noden van de community goed in kaart te brengen en mede-eigenaarschap rond oplossingen te stimuleren, versterken we de dialoog tussen de beweging, de bredere

community, organisaties en experts. In 2021 pasten we dit model voor het eerst toe op de knelpuntennota transgender. Wij maken deze nota al enkele jaren in opdracht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. De knelpuntennota ontstaat in onderling overleg en maakt duidelijk welke actoren welke rol op moeten nemen om de knelpunten weg te werken.

100. We onderzoeken de noden rond safe(r) spaces bij LGBTQI+ personen en organisaties (1 onderzoek)

We bevragen en analyseren de noden van:

- ▶ LGBTI+-personen rond safe(r) spaces met speciale aandacht voor kwetsbare LGBTI+- doelgroepen en intersecties.
- ▶ al dan niet aangesloten LGBTI+- organisaties bij Çavaria of WJNH die in safe(r) spaces willen voorzien.
- ▶ niet -LGBTI+-organisaties die in safe(r) spaces willen voorzien.

101. Interne kennisdeling beleidswerk binnen de LGBTI+-beweging. (12 kennisdelingsmomenten)

Via verschillende overlegstructuren en verbindende momenten zorgen we voor kennisuitwisseling en expertiseverhoging binnen de LGBTI+-beweging door het delen van ons beleidswerk. Dit gebeurt zowel op het niveau van onze Raad van Bestuur en Algemene Vergadering, als op regionaal niveau via de regionale afdelingen en hun regionaal overleg.

102. Expertiseverhoging en afstemming met de beweging inzake anti-LGBTI+-beweging. (1 tool + 1 verspreidingsmoment)

Çavaria ontwikkelt tools om haar strategie over de anti-LGBTI+-beweging te delen met de beweging. Zo zorgen we enerzijds voor sensibilisering binnen de beweging. Anderzijds bieden we praktische handvaten aan die organisaties kunnen helpen om te gaan met bv. online haat vanuit die anti-LGBTI+ beweging.

OD 4.4: Çavaria verricht studiewerk en initieert onderzoek op prioritaire gebieden binnen het eisenplatform.

103. We volgen internationale, wetenschappelijke en maatschappelijke evoluties op met aandacht voor kruispuntdenken (minstens 3 updates van online beleidsdossiers)

De beleidsmedewerkers houden hun kennis actueel door berichtgeving en onderzoek over hun beleidsdomein op te volgen.

104. We nemen deel aan studiedagen en internationale congressen (met aandacht voor intersectionaliteit (Minstens 3 deelnames)

Çavaria bouwt haar expertise verder uit via extern georganiseerde leermomenten.

105. Expertiseopbouw over negatieve evoluties m.b.t. de rechten van de LGBTI+-gemeenschap (minstens 2 leeracties + 1 onderzoeksrapport)

Çavaria versterkt haar eigen expertise over negatieve evoluties rond seksuele en genderdiversiteit via externe leeropportunities zoals webinars, studiedagen, e-learnings, externe studies... We consulteren experts over het thema in België en Europa en voeren een literatuuronderzoek uit. We faciliteren de uitwisseling van kennis en ervaringen over de anti-LGBTI+-beweging met Vlaamse gelijkheidspartners. Dat wordt samengebracht in een intern onderzoeksrapport dat met relevante actoren gedeeld wordt.

106. Expertiseopbouw over de grootste uitdagingen tijdens en volgend op de covid-crisis (1 bevraging+ 1 onderzoeksrapport)

[Deze actie wordt uitgevoerd indien zich een spectaculaire verbetering voordoet van de covid-situatie]

Çavaria onderzoekt de impact die de covid-crisis heeft gehad op de LGBTI+-gemeenschap in Vlaanderen, zowel op individueel niveau als voor LGBTI+-verenigingen. Dit doen we via een bevraging, waarvan we de resultaten analyseren en verwerken tot een rapport.

107. STAGE: We onderzoeken de mogelijkheid om onderzoek te verzamelen in een vernieuwde database. (1 analyse)

We formuleren een voorstel van database om onderzoek bij te houden. Dit o.b.v. verschillende criteria, zoals datum publicatie, geografische focus, thema, doelgroep, kwaliteit, ...

108. We stimuleren en initiëren onderzoek. (minstens 1 stage-/onderzoeksopdracht op de website, minstens 1 gesprek met onderzoekinstelling)

Dit doen we in eerste instantie rond onze prioritaire thema's (sociale omgeving, onderwijs, werkvloer, welzijn), maar ook voor zaken waarover er een gebrek is aan onderzoek. We erkennen daarbij het belang van zowel breed als doelgroepgericht onderzoek en van zowel kwalitatieve als kwantitatieve studies. We hebben steeds aandacht voor kruispuntdenken en streven naar herhaald onderzoek dat het mogelijk maakt om evoluties te meten.

We plaatsen prioritaire onderzoeksthema's op de website o.a. in de vorm van stage- en onderzoekopdrachten, nemen proactief contact op met onderzoekinstellingen en bieden begeleiding aan.

109. We nemen deel aan onderzoeksprojecten (Minstens 2 deelnames per jaar)

Çavaria werkt samen met onderzoekers en partnerorganisaties aan onderzoeksprojecten bv. rond genderinclusieve taal of seksueel geweld. Dit vaak als deelnemer in een adviesraad. We werken mee aan projecten die passen binnen de prioriteiten van çavaria of die een bepaalde meerwaarde hebben bv. onderzoek naar een blinde vlek.

110. We verlenen advies aan onderzoekers (Vraaggestuurd)

Hierbij gaan we steeds na of het desbetreffende onderzoek relevant is voor de LGBTI+-gemeenschap en bijdraagt aan çavaria's doelstellingen.

111. We verlenen advies aan studenten (1 update van webpagina)

We doen een jaarlijkse update van de FAQ/info voor studenten op de website.

112. We nemen deel aan het LGBTQ-forum (minstens 2 bijeenkomsten)

Het LGBTQ-Forum is een netwerk van onderzoekers en medewerkers uit diverse middenveldorganisaties die met seksuele en genderdiversiteit bezig zijn. Het LGBTQ-Forum brengt mensen letterlijk bij elkaar. Jaarlijks vinden twee momenten plaats waar leden hun huidige en toekomstige projecten kunnen voorstellen. Het LGBTQ-Forum biedt een informele setting aan en probeert zo kennisdeling en samenwerkingsverbanden te stimuleren. Afhankelijk van de agenda bepalen we wie deelneemt.

113. Per schooljaar volgen de onderwijsmedewerkers van Çavaria en KLIQ studiemomenten (minstens 5)

Dit jaar ligt er een speciale focus op verbindend schoolklimaat, geweldloze communicatie, pestpreventie en cyberpesten.

114. De beleidsmedewerkers bepalen mee de inhoudelijke insteek van Sparkle. (minstens 1 inputactie)

Hierbij houden ze rekening met Çavaria's eisenplatform, prioriteiten en kruispuntdenken. Ze doen dit samen met team communicatie en op basis van input uit het hele team.

OD 4.5: Çavaria stemt af en werkt samen met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties.

115. Bij standpuntbepaling werkt Çavaria samen met en consulteert ze organisaties die inzetten op één of meerdere kruispunten. (Minstens 2 consultaties)

Çavaria betreft relevante en gespecialiseerde actoren wanneer zij haar standpunt over een specifiek thema bepaalt, om zo een kruispuntenperspectief te garanderen, dat stoelt op de nodige expertise.

**116. Afstemming met vrouwen-/genderorganisaties rond de anti-rechtenbeweging. (minstens 5 overlegmomenten)
(! Deze actie zal gedeeltelijk worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen)**

Çavaria zit samen met vrouwen- en genderorganisaties om kennis over en ervaringen met de anti-rechtenbeweging uit te wisselen.

**117. Overleg en kennisdeling met LGBTI+-organisaties met internationale werking (Bv. Amsterdam Network) (minstens 1 overlegmoment)
(! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen)**

Çavaria optimaliseert haar internationale werking en die van buitenlandse organisaties met een gelijkaardige werking door uitwisseling.

**118. Input aan koepelorganisaties internationale solidariteit (minstens 2 adviezen)
(! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen)**

Çavaria geeft input aan 11.11.11 en de ngo-federatie via beleidsrapporten, aanbevelingen, inhoudelijke trajecten om hun werking en die van hun leden LGBTI+-inclusiever te maken.

119. Input aan ngo's die inzetten op internationale solidariteit. (Minstens 5 inputacties)

Çavaria werkt samen met Belgische ngo's om hun werking inclusiever te maken voor LGBTI+-personen.

- ▶ Plan België: overleg internationaal beleidswerk (twee tot vier/jaar); drie workshops aan Plan over seksuele en genderdiversiteit, feedback en input op de door Plan geproduceerde materialen over gender- en seksuele diversiteit; ontwikkelen van seminarie rond het thema gender- en seksuele diversiteit voor Belgische actoren uit de internationale solidariteit.
- ▶ Viva Salud België: drie workshops aan Viva Salud over seksuele en genderdiversiteit, ad hoc consultatie, overleg (één/jaar)
- ▶ Viva Salud Filipijnen: online trainings

**120. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid (11.11.11, Be-Cause Health, Perspective 2030, NGO-federatie, ARGO, Educaid...). (Minstens 4 overlegmomenten)
(! Deze actie zal worden uitgevoerd onder voorbehoud van extra financieringsmiddelen)**

Çavaria geeft input over LGBTI+-inclusiviteit aan middenveldactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid op overlegmomenten van (informele)netwerken.

121. Samenwerkingen met lokale overheden en onderwijsinstellingen. (minstens 4 contacten)

De onderwijswerking van çavaria en KLIQ werken hoofdzakelijk samen met scholen en scholengroepen. Naast de deze actoren zijn er ook nog andere actoren zoals de onderwijskoepels, pedagogische begeleidingsdiensten, steden en gemeenten, educatieve uitgeverijen...

We hebben 4 contactmomenten met deze actoren over mogelijke samenwerkingen.

122. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren en stakeholders binnen het Vlaams onderwijsveld (6 vergaderinge per schooljaar)

Çavaria zit in verschillende netwerken en overlegplatformen om het LGBTI+-thema in het onderwijs te vertegenwoordigen en om de begeleiding naar scholen toe te verbeteren: Forum jeugd en seksualiteit, Week van de lentekriebels, Kies kleur tegen pesten, Platform SGG (seksueel grensoverschrijdend gedrag), overlegmomenten met het Transgender

Infopunt.

123. Lidmaatschap bij (internationale) samenwerkingsverbanden rond onderwijs. (2 contacten)

Op internationaal niveau is çavaria aangesloten bij ILGA Europe (de Europese LGBTI+-koepelorganisatie) en sinds 2020 ook bij IGLYO (de Europese LGBTI+-jongerenkoepel).

124. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren in de Vlaamse en Belgische welzijnssector, zoals het SOA-overleg, chemsex overleg, Vlaamse werkgroep suicidepreventie, overleg prostitutie, klankbordgroep geestelijke gezondheidsbevordering. (minstens 4 overlegmomenten)

125. Çavaria organiseert en bouwt eigen netwerken rond welzijn uit. (minstens 2 overlegmomenten)

Çavaria brengt partners rond het LGBTI+-thema welzijn samen en coördineert dit overleg.

126. Çavaria zet structurele samenwerkingen op of bouwt deze verder uit rond welzijn. (minstens 3 samenwerkingen)

127. Cavaria voorziet halfjaarlijks een netwerkmoment met de relevante partners inzake opvang bij LGBTI+-personen (minstens 2 momenten)

Dit netwerkmoment wordt opgezet met als doel partners in het veld samen te brengen om good practices en knelpunten uit te wisselen. Ook wordt hier aan de verenigingen geïnformeerd over de samenwerking tussen het CAW & çavaria.

128. Lidmaatschap bij regionale en internationale koepel van LGBTI-organisaties (Minstens 2 lidmaatschappen)

Çavaria is lid van ILGA-Europe en ILGA World en doet binnen dat kader aan kennisuitwisseling. Wij brengen het Vlaamse, Belgische, Europese perspectief binnen. Omgekeerd verhogen we onze expertise over gebeurtenissen, strategieën, good practices, lessons learned, ... in andere regio's.

129. Zetelen in Raad van Bestuur van regionale en internationale koepel van LGBTI-organisaties (Minstens 2 board meetings)

Door in het bestuur te zetelen van de regionale en wereldkoepel, doet çavaria extra kennis op t.a.v. lidorganisaties die dat engagement niet opnemen. Zo verhogen we onze expertise rond inhoudelijke dossiers en strategieën om die aan te pakken.

130. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames)

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 4 (SD 4) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 4. De afgevaardigde van SD 4 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 4. Wie deelneemt voor SD 4, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 4.

4.5. Informeren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak

SD 5: Çavaria informeert en sensibiliseert de samenleving en creëert een maatschappelijk draagvlak voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

SUBSIDIES:

- Gelijke Kansen Vlaanderen
- Socio-cultureel Werk Vlaanderen

OD 5.1: Çavaria zorgt voor duidelijke en begrijpbare informatie over de doelgroep holebi's, transgender en intersekse personen en over de thema's seksuele diversiteit en genderdiversiteit.

131. Vormingen team communicatie. (minstens 4 per jaar)

Alle medewerkers van team communicatie volgen workshops, trainingen, ... om mee te zijn met de nieuwste en meest impactvolle communicatietrends binnen het eigen werkveld.

132. Ondersteuning en vorming collega's via doelgroepgerichte communicatie binnen hun werking/projecten/... (1 communicatieplan-sjabloon en 12 individuele coachingsmomenten)

Om ervoor te zorgen dat alle communicatie strategisch verloopt, doelgroepgericht en met de meeste impact voorziet het team communicatie een sjabloon waarmee alle medewerkers zelf een communicatiestrategie kunnen opstellen voor hun project/werking, met ondersteuning van het team communicatie. Dit sjabloon helpt de collega's o.a. om doelstellingen te definiëren, doelgroepen te onderscheiden, intermediairen op te sommen, een duidelijke boodschap voorop te stellen, content te plannen, communicatiemiddelen- en kanalen te bepalen, een persstrategie op te stellen, eventueel fondsenwerving op te nemen en de communicatie te Evalueren.

133. STAGE: communicatiemedewerker (vrijwillig/i.h.k.v. opleiding) (minstens 2 stagiairs per jaar, minimum drie dagen per week (21 uur), minimum 3 maanden).

We zoeken en werken met een allround stagiair/vrijwilliger die meedraait in het team communicatie zodat we nog beter kunnen zorgen voor duidelijke communicatie, sensibilisatie... Opdracht: Ondersteuning team communicatie bij het uitvoeren van de communicatietaken zoals persoverzicht bijhouden en beoordelen, redactie, eindredactie, sociale media (quick smart), video, podcasts, jaarlijkse update woordenlijst... De stagiair wordt begeleid en opgevolgd door team communicatie.

134. Çavaria magazines. (minstens 4/jaar)

De çavaria magazines zorgen voor een overzicht van de werking van de organisatie van de afgelopen maanden, in combinatie met een vooruitblik. Interessant nieuws, updates over lopende projecten, de link naar onze merken... zijn daar een voorbeeld van. Ook fundraising krijgt een plaats in het magazine. Voor de magazines is het zoveel mogelijk de bedoeling reeds bestaande websitecontent te gebruiken voor de artikels. Er moet voldoende tijd voorzien worden binnen het team communicatie voor redactie, eindredactie en vormgeving.

135. Huisstijl. (1 huisstijlgids per merk, minstens 1 sjabloon per merk)

Çavaria en de verschillende merken Lumi, ZIZO, KLIQ, allemaal 'powered by çavaria', hebben elk een huisstijl die nauwgezet toegepast en opgevolgd wordt. We maken

sjablonen en templates zodat de huisstijl makkelijk door al onze personeelsleden gebruikt kan worden.

136. Ondersteuning aan KLIQ vzw. (vraaggestuurd)

We controleren bestaande content op de website en houden die up-to-date, voegen nieuwe content toe, en optimaliseren de site wat betreft doorverwijzingen en linken. Dit gebeurt in samenwerking met en op vraag van de KLIQ-medewerkers.

Op regelmatige basis promoten we bestaande basis KLIQ-producten op sociale media, verzorgen we communicatiecampagnes voor nieuwe producten en plaatsen we content op vraag van KLIQ-medewerkers.

Bij lopende projecten verzorgen we de eindredactie op teksten die KLIQ-medewerkers doorsturen.

137. Ondersteuning aan team beweging. (minstens 1 onderwerp/maand).

Team beweging heeft ook ondersteuning nodig bij hun communicatie. Bijvoorbeeld ondersteuning bij events als B-Curious door het aanmaken van een Facebook event, pagina op de website, promo op Facebook, persbericht opstellen en versturen, vormgeving van de visuals ... T-day is hier ook een voorbeeld van.

Verder verstuurt team communicatie 'çavaria beweegt' en zorgt het team voor o.a. een registratieformulier bij events, de ondersteuning bij het aanmaken en onderhouden van een eventpagina op de website... Voor B-Curious en T-Day gaat dit bijvoorbeeld over 1 campagnebeeld, 2 sociale media posts, 1 eventpagina op de website en 1 persbericht. De ondersteuning van de algemene werking van team beweging betreft minstens 6 'çavaria beweegt' edities.

138. Ondersteuning projecten. (minstens 1 keer/maand)

Voor projecten is er vaak communicatieve ondersteuning nodig. Dat kan gaan over het samen opmaken van een communicatieplan, aanmaken van websitepagina's, vertalingen, promo op sociale media, persstrategie opstellen en uitvoeren ...

Ook op vlak van vormgeving is er soms ondersteuning nodig.

139. Ondersteuning beleid. (minstens 1 keer/maand)

Voor zaken waar beleid bij betrokken is (actualiteit, crisiscommunicatie, een beleidsrapport ...) is er vaak communicatieve ondersteuning nodig. Dat kan gaan over het samen opmaken van een communicatieplan, aanmaken van websitepagina's, vertalingen, promo op sociale media, persstrategie opstellen en uitvoeren... Ook op vlak van vormgeving is er soms ondersteuning nodig.

140. Social media. (minstens 2 posts/week)

Op zowel Facebook, Instagram, Twitter zijn çavaria en haar merken aanwezig. Daarbij moet er aandacht zijn voor "days to remember", belangrijke events van lidverenigingen en

partners, onze eigen werking die naar buiten gebracht moet worden, reageren op actuele gebeurtenissen... Hierbij hoort ook het opvolgen van de inbox'en van Facebook en Instagram. Dat houdt in om te antwoorden op standaardvragen, en bij moeilijkere vragen of bij twijfel, door te linken aan de juiste persoon binnen çavaria.

We geven Instagram vorm aan de hand van onze huisstijl. We werken verder aan een coherente sociale mediastijl, die de eigenheid van de verschillende kanalen (Facebook en Instagram) en de verschillende merken (çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO) in ere houdt. We zetten daarnaast verder in op meer betrokkenheid (likes, comments ...) te genereren onder onze volgers.

We hebben aandacht voor doelgroepgerichte communicatie via al onze sociale mediakanalen die rekening houdt met de eigenheid van de verschillende merken zoals de merkenstrategie.

141. Promotie sociale media. (Minstens 1 keer/maand)

We zetten minstens een keer per maand in op betaalde promotie via sociale media met als doel meer mensen te informeren en sensibiliseren en meer conversie te genereren (bv. van volger naar donateur, of met als doel adressen te verzamelen, iets beleidsmatig te pushen als nodig...)

142. Up-to-date houden van de çavaria website. (minstens 1 update/maand)

Çavaria zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Minstens maandelijks worden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links... up-to-date te houden. Daarnaast zorgen we er ook voor dat actuele informatie op de website gezet wordt bv. acties i.v.m. de actualiteit, nieuwe wedstrijden ...)

143. Up-to-date houden van de KLIQ-website. (vraaggestuurd)

KLIQ zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Op vraag van medewerkers worden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links, ... up-to-date te houden.

144. Jaarlijkse update woordenlijst (1 update)

Team communicatie update jaarlijks de woordenlijst op www.cavaria.be/woordenlijst. Deze woordenlijst biedt een duidelijk overzicht op onze website, waar externen, maar ook medewerkers terecht kunnen voor correcte informatie.

145. Opstellen van een kwaliteitsvol en impactvol communicatiebeleidsplan voor de merken Lumi/KLIQ/çavaria en ZIZO. (1 plan van aanpak)

Om çavaria en haar verschillende merken dichter bij elkaar te brengen en beter op elkaar af te stemmen stellen we een merkenstrategie op. De hoofddoelstelling is zo meer mensen te bereiken en meer impact te genereren.

146. Implementatie van een kwaliteitsvol en impactvol communicatiebeleidsplan voor de merken Lumi/KLIQ/çavaria en ZIZO.

147. Gerichte Lumi-campagne bij jongeren, deel 2. (minstens 1 campagne)

We doen een gerichte communicatiecampagne naar kwetsbare LGBTI+-jongeren met aandacht voor specifieke deeldoelgroepen zoals LGBTI+-jongeren die dreigen thuisloos te worden of thuisloos zijn, jongeren die zichzelf identificeren als trans en non-binair en allen die vragen hebben/een luisterend oor nodig hebben rond welzijnsthematieken waarmee deze doelgroep worstelt. We zetten in op het verhogen van de zichtbaarheid van Lumi bij jongeren tussen de 13 en 18 jaar.

148. Update promomateriaal (1 roll-up banner çavaria, 1 roll-up KLIQ, 1 flyer, stylo-doesje)

We zorgen voor een update van ons promotiemateriaal conform de huidige huisstijl. Dit betekent een update voor de roll-up banners van çavaria en KLIQ, het maken van een flyer met basisinfo. Hiernaast voorzien we ook budget voor het uitwerken van balpennen van onze verschillende merken verzameld in een doesje met uitleg over çavaria en onze verschillende merken.

OD 5.2: Çavaria sensibiliseert de publieke opinie over seksuele diversiteit, genderdiversiteit en andere vormen van diversiteit

149. Bekendmakingscampagne KLIQ (1 campagne)

Om het aanbod van ons vormings- en trainingscentrum meer en breder bekend te maken voeren we een promotiecampagne.

150. Advies aan journalisten en programmamakers. (vraaggestuurd)

Journalisten, redacteuren en programmamakers die çavaria contacteren voor meer info worden verder geholpen door de persmedewerker/woordvoerder.

151. ZIZO zorgt voor inhoudelijke artikels. (minstens 1/week)

Wekelijkse verschijnt er content op zizomag.be ter ondersteuning van de communicatie van çavaria (en KLIQ, LUMI) met een focus op storytelling en verschillende communicatiemiddelen (tekst, video, podcast...). Daarbij brengen we verhalen naar voor die minder aan bod komen in de mainstream media en hebben we aandacht voor de verschillende kruispunten. Er is ook aandacht voor belangrijke evenementen, zoals de Prides, IDAHOT, T-day, L-day, B Curious en belangrijke dagen.

152. Çavaria awards (1 keer per jaar uitreiken)

Elk jaar reikt çavaria drie awards uit: vanaf 2022 zijn dit de Çavaria Lifetime Achievement Award, de Çavaria Award en de Community Award. Hiervoor worden eerst personen en initiatieven genomineerd waarna tijdens ons jaarlijks event, Sparkle, de effectieve awards

worden uitgereikt. Dat gaat gepaard met een websitebericht, persstrategie, sociale media content en feestelijke viering/bedanking.

153. Campagne i.h.k.v. Belgian pride. (1 communicatieplan over onze deelname)

We stellen een communicatieplan op rond onze deelname aan de Belgian Pride. We koppelen indien mogelijk onze campagne en onze eisen aan het thema van de Belgian Pride. We communiceren over deze campagne via onze communicatiekanalen en promotiemateriaal.

154. Jaarverslagen çavaria en Lumi. (minstens 2 jaarverslagen)

Op het einde van het jaar wordt een overzicht gemaakt van de interessantste verwezenlijkingen/cijfers van çavaria en Lumi. Dat wordt opgemaakt in een overzichtelijke pdf, die we extern kunnen communiceren.

155. Verspreiden persmededelingen. (minstens 10)

Om onze doelgroepen te kunnen informeren, sensibiliseren en tot actie aan te zetten, is de media een belangrijke medestander. We houden de Vlaamse media op de hoogte van onze activiteiten, standpunten en informeren hen over SOGIESC op gezette tijden.

156. We geven communicatieve ondersteuning aan diverse initiatieven. (minstens 2 initiatieven)

Op vraag van andere organisaties, ondersteunt çavaria op communicatieniveau bepaalde acties/events/gebeurtenissen. Een voorbeeld hierbij is de actie met de zonder LGBTI+-haat straat bordjes. Hierbij kunnen we ondersteunen bij bv. lay out, sociale media post, websitecontent aanmaken, communicatiestrategie ...

157. Woordvoederschap (doorlopend)

De persverantwoordelijke neemt het woordvoederschap op zich. Dat houdt in dat deze zowel reageert op vragen in de mailbox (woordvoerder@cavaria.be) als dat deze telefonisch bereikbaar is voor de pers (+32 475 43 16 41), zowel op feestdagen als tijdens het weekend. Als de persverantwoordelijke afwezig is dan neemt de back-up woordvoerder het over.

158. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames)

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 5 (SD 5) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die deze persoon heeft vanuit SD 5. De afgevaardigde van SD 5 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 5. Wie deelneemt voor SD 5, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 5.

OD 5.3 Çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media.

159. Aandacht voor beeldvorming in onze media rond brede spectrum en op verschillende kruispunten. (minstens 5 subdoelgroepen in beeld gebracht)

Wanneer er beelden worden gebruikt, moeten we aandacht hebben voor de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. Er moet rekening mee gehouden worden dat zoveel mogelijk subdoelgroepen en kruispunten zichtbaar zijn. Hierbij houden we wel in het achterhoofd dat het gebruikte beeld geen tokenisme is, maar een relevante link heeft met de inhoud waar het beeld voor dient.

160. Deelname diversiteitscel VRT. (vraaggestuurd)

Çavaria maakt actief deel uit van de diversiteitscel van de openbare omroep. We staan hen bij met advies, begeleiding...

161. Take over van sociale media door rolmodellen. (minstens 4 keer/jaar)

Op onze kanalen laten we ongeveer één keer om de drie maanden een rolmodel aan het woord. Die persoon neemt onze kanalen over voor een dag, een paar dagen of een week. Zo laten we diverse doelgroepen met diverse kruispunten aan het woord, zodat de 'stem van çavaria' breed blijft. We geven onze stem door aan de doelgroepen zelf, om inspiratieve momenten te creëren voor onze achterban. Deze actie kan gekoppeld worden aan actualiteit binnen çavaria, zoals onze 'days to remember', events vanuit team beweging, çavaria awards...

Om ook onze rol als partnerorganisatie waar te maken, kan het ook interessant zijn bepaalde personen die een vereniging vertegenwoordigen aan het woord te laten.

162. We coachen rolmodellen en ambassadeurs op verschillende thema's/intersecties. (minstens 4 coachingsmomenten)

We coachen rolmodellen bij hun aanwezigheid op sociale media. Dat kan gaan over het geven van tips over sociale media gebruik, over het nalezen van teksten, over het mee nadenken over welke boodschap ze willen brengen. Elk rolmodel dat zich op een ander kruispunt bevindt, kan hier andere coaching van ons in nodig hebben. Zo kan bijvoorbeeld iemand die de Nederlandse taal minder goed onder de knie heeft maar wel graag een Nederlandse tekst naar buiten brengt, door ons gesteund worden in taalgebruik; iemand die van oudere leeftijd is en niet thuis is in sociale media gebruik daarin ondersteund worden...

163. We zetten influencers in. (1 Minstens 2 keer/jaar, lijst met minstens 20 diverse influencers)

We zetten influencers in in onze communicatiemix waarbij we rekening houden met de verschillende kruispunten, om onze communicatie meer representatief te maken, een meer diverse doelgroep te bereiken, onze communicatie breder te verspreiden en dus meer impact te genereren)

OD 5.4 Çavaria zorgt voor meer betrokkenheid en grote impact door samen te werken met sleutelactoren in deze sectoren en met individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties die zich hiervoor inzetten.

164. Campagne Samen Sterk. (1 narratief)

We willen het draagvlak verhogen t.o.v. gendergelijkheid, rechten van LGBTI+ personen, ... door het brengen van een positief narratief over mogelijke triggers wat betreft de anti-LGBTI+-beweging. Het narratief wordt eerst getest met een focusgroep.

165. Çavaria sensibiliseert haar achterban over kruispuntdenken. (minstens 3 acties)

Hoewel çavaria al sterk inzet op kruispuntdenken, is deze term niet voor iedereen evident. Daarom moeten we de term en betekenis eerst bekender maken bij onze achterban. Hiertoe plannen we communicatieve acties, zoals social media posts.

166. Aandacht voor leesbaarheid van informatie op websites van çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO via het AnySurfer label. (4 labels)

We besteden aandacht aan de toegankelijkheid van onze websites. Dat doen we met de hulp van AnySurfer. Hun toegankelijkheidsspecialisten testen de websites van çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO op toegankelijkheid, o.a. wat betreft navigatie & oriëntatie, contrast & leesbaarheid en taalgebruik. We streven ernaar het AnySurferlabel niveau AA te behalen. Dit label is twee jaar geldig en moet in 2022 vernieuwd worden voor de websites van çavaria en ZIZO. Wanneer de test uitwijst dat extra aanpassingen moeten gebeuren, zullen we die doorvoeren.

4.6. Een solidaire en inclusieve beweging

SD 6: Çavaria werkt actief aan een solidaire en inclusieve beweging waar individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties zich mee kunnen verbinden.

SUBSIDIES:

- Socio-Cultureel Werk Vlaanderen
- Gelijke Kansen Vlaanderen

OD 6.1 Çavaria verhoogt de expertise binnen de beweging en expertise bij maatschappelijke actoren (kennis, vaardigheden en attitudes) rond intersectionaliteit en uitsluitingsmechanismes.

167. Strategisch overleg kruispuntdenken (minstens 8 overlegmomenten)

Van de medewerkers die op een strategische doelstelling werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit de specifieke strategische doelstelling. Samen staan deze personen in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgen ze de implementatie van de acties op door de collega's binnen hun strategisch overleg.

Bijvoorbeeld: de projectmedewerker onderwijs staat mee in voor het realiseren van strategische doelstelling 1 (SD 1). Die persoon neemt voor SD 1 deel aan het strategisch overleg SD 6 en volgt mee op dat de beslissingen van strategisch overleg SD 6 mee uitgevoerd worden door haar/hun/zijn collega's binnen strategisch overleg SD 1.

168. Bij acties over de 5 kruispunten communiceren we duidelijk de definitie van de terminologie, alsook dat we steeds van zelfidentificatie uitgaan

In het beleidsplan 2021-2025 stelde çavaria zich als doelstelling om extra in te zetten op de kruispunten gender, leeftijd, beperking, socio-economische achtergrond en etniciteit. Het strategisch overleg SD 6 moest vervolgens uitwerken hoe çavaria het al deed op die kruispunten en welke volgende stappen ondernomen moeten worden. Tijdens die oefening bleek een sterke nood aan verduidelijking van die vijf begrippen. Daarom werden definities afgesproken (o.b.v. interpretatie door Unia en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen) en vooropgesteld deze steeds duidelijk te communiceren. Daarbij wordt ook altijd de nuance gemaakt dat we zelfidentificatie vooropstellen en de manier waarop een persoon zichzelf benoemt, bijgevolg respecteren.

169. We werken een non-discriminatiebeleid uit dat de 5 kruispunten omvat (1 non-discriminatiebeleid)

De inventarisatieoefening SD 6 van 2021 toonde aan dat çavaria nog niet over een uitgeschreven non-discriminatiebeleid beschikt voor de vijf geselecteerde kruispunten. Daarom zal dit als eerste stap uitgewerkt worden, eventueel met externe expertise, zodat çavaria's beleid duidelijk is en gecommuniceerd kan worden.

170. We betrekken de bestuursleden en communiceren over het non-discriminatiebeleid naar het bestuur (minstens 1 infomoment)

We streven naar een gedragen non-discriminatiebeleid dat door iedereen in de organisatie wordt toegepast. Daarom is het belangrijk dat çavaria's bestuurders betrokken worden bij het opstellen van het non-discriminatiebeleid en het goed kennen zodat ze het mee kunnen implementeren.

171. We voorzien jaarlijks een training over gender voor het personeel en de Raad van Bestuur en één andere vorming, door externe experts, over het kruispunt waarbij de nood aan kennis het grootst is. (2 vormingen)

Zowel de Raad van Bestuur, de leidinggevenden, de vertrouwenspersonen en de andere werknemers volgen de vormingen. De vorming over gender kan ofwel fysiek gegeven, ofwel via çavaria's e-learning. Welk kruispunt behandeld wordt naast gender, wordt bepaald a.d.h.v. een bevraging van het personeel. We zien die vorming als de start van een leertraject over het kruispunt (o.b.v. de doelstelling in het 5-jarig beleidsplan), en niet als een eenmalig initiatief.

172. We monitoren en evalueren de ondernomen acties rond kruispuntdenken (1 oefening)

We onderzoeken of de ondernomen acties het gewenste effect hebben.

173. Er worden concrete acties ondernomen om çavaria's beleid tegen discriminatie regelmatig te communiceren en makkelijk vindbaar te maken (4 informatieve acties)

Tijdens de inventarisatieoefening van 2021 bleek dat niet alle personeelsleden op de hoogte zijn van de acties die çavaria intern onderneemt om uitdagingen omwille van gender, leeftijd, socio-economische situatie, etnisch-culturele achtergrond en/of handicap te voorkomen of weg te werken. Daarom verbinden we ons ertoe hier meer over te communiceren.

- ▶ Op 'themadagen' (bv. Dag Tegen Racisme, Dag Tegen Armoede) communiceren de leidinggevenden (co-team) over de acties die çavaria neemt om discriminatie o.b.v. dat kruispunt weg te werken
- ▶ De informatie is beschikbaar op de mappenstructuur
- ▶ Het beleid wordt jaarlijks toegelicht op een teammoment
- ▶ Het beleid wordt toegelicht en opgenomen in het startpakket voor nieuwe werknemers

174. Er wordt financiering gezocht voor de werking rond kruispuntdenken (1 project of gesprek)

Grondig werk rond kruispuntdenken vereist personeelstijd en expertise, waarvoor we externen naar behoren willen vergoeden. Hiervoor zoeken we naar nieuwe financiering.

175. Çavaria zetelt in de Raad van Bestuur van haar regionale en wereldkoepelorganisatie, ILGA-Europe en ILGA World. (minstens 2 boardmeetings)

Via zijn engagement in het bestuur van ILGA-Europe en ILGA World doet de algemeen coördinator nieuwe inzichten op over kruispuntdenken. Die policies, lessons learned en good practices brengt hij op zijn beurt binnen bij çavaria. Eén zo'n voorbeeld gaat over het faciliteren van deelnames aan congressen door personen uit het buitenland, die bijvoorbeeld drempels kunnen ervaren omwille van financiële redenen of omdat ze een visum moeten bekomen of andere inreisvoorwaarden worden opgelegd. Via dit concrete voorbeeld leerden we blinde vlekken identificeren in onze werking rond socio-economische status en etnisch-culturele achtergrond.

176. Çavaria's Raad van Bestuur zet in op kruispuntdenken (minstens 1 actie)

Ook de Raad van Bestuur van çavaria zet in op kruispuntdenken. Hiertoe zet ze minstens één actie uit, die deel uitmaakt van een ruimer traject ter bevordering van kruispuntdenken.

OD 6.2 Çavaria betreft gericht groepen op intersecties in organisatiebeleid, in de beweging en naar zichtbaarheid toe.

Wanneer deze acties onder çavaria's algemene werking vallen, worden ze telkens vermeld bij de specifieke strategische doelstellingen.

Zie bijvoorbeeld actie onder OD 5.3 Çavaria zorgt voor een realistische en diverse representatie van onze doelgroep in de media: take-over van sociale media door rolmodellen met aandacht voor kruispunten

OD 6.3 Çavaria informeert, sensibiliseert en mobiliseert de eigen beweging in het kader van de internationale LGBTI+-werking en internationale solidariteit met LGBTI+-personen wereldwijd.

177. Çavaria communiceert via haar algemene communicatie over haar internationale werking (minstens 1 actie)

Çavaria communiceert op een transparante wijze die tegelijk de veiligheid van haar buitenlandse partners garandeert. We erkennen hierbij eveneens het (neo-)koloniserend karakter van ontwikkelingssamenwerking en streven binnen deze realiteit steeds naar een respectvolle communicatie.

178. Çavaria communiceert naar het bestuur en haar lidverenigingen over çavaria internationaal. (Minstens 1 moment)

Ook bij deze communicatie zoekt çavaria een evenwicht tussen transparantie en het vrijwaren van de veiligheid van buitenlandse partners

179. Çavaria roep op tot solidariteit met buitenlandse LGBTI+ actoren (2 acties)

Op vraag van en in samenwerking met buitenlandse LGBTI+ actoren roept çavaria de beweging op om actie te ondernemen ter ondersteuning van LGBTI+-personen in het buitenland. Dit steeds met inachtneming van haar principes voor internationaal werk: eigenaarschap, schadepreventie, duurzaamheid en samenwerking.

OD 6.4 Çavaria steunt andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen in hun strijd voor gelijke kansen en rechten door hun boodschap mee te ondersteunen.

180. We delen campagnes van partnerorganisaties via onze kanalen. (Vraaggestuurd)

Op regelmatige basis vragen partnerorganisaties ons om hun campagne mee te verspreiden via onze eigen çavaria kanalen. Dat kan gaan over campagnes waar we actief aan hebben meegewerkt, maar ook over campagnes waar çavaria niet zelf in betrokken was, maar die wel relevant zijn voor onze doelgroep.

Andere acties werden meteen opgenomen onder specifieke strategische doelstellingen. Zie bijvoorbeeld actie onder OD 4.5: Çavaria stemt af en werkt samen met relevante individuen, verenigingen, initiatieven en partnerorganisaties: Bij standpuntbepaling werkt çavaria samen met/consulteert organisaties die inzetten op één of meerdere kruispunten

OD 6.5 Çavaria zorgt voor kennisuitwisseling en overleg met andere minderheidsorganisaties en maatschappelijke bewegingen rond raakvlakken en manieren om elkaar te versterken.

181. Deelname aan platformen van andere belangenbehartigers (minstens 3 platformen)

We zijn lid of nemen deel aan verschillende platformen, zoals:

- ▶ Nederlandstalige Vrouwenraad
- ▶ Platform Praktijktesten
- ▶ Unia & Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen
- ▶ ...

4.7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

SD 7: Çavaria werkt aan een kwaliteitsvolle organisatie om het uitwerken van de inhoudelijke strategische doelstellingen optimaal te ondersteunen en mogelijk te maken.

SUBSIDIES:

- Gelijke Kansen Vlaanderen

OD 7.1: Çavaria werkt aan een gezamenlijk vrijwilligersbeleid met aandacht voor continuïteit.

182. De verantwoordelijke personeelsbeleid is ook verantwoordelijk voor het opvolgen en coördineren van het vrijwilligersbeleid. (1 overleg)

De teamleden die met vrijwilligers werken, komen min. 1 keer per jaar samen in een overleg over vrijwilligersbeleid

183. Er is duidelijkheid over de budgetten voor vrijwilligers. (1 nota)

Er bestaat een document om dit op te volgen.

184. Teamleden zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van hun eigen vrijwilligers (minstens 1 tool?)

Er zijn gezamenlijke tools in de aanpak, werving en coaching van vrijwilligers

OD 7.2: Çavaria werkt aan een doordacht personeelsbeleid met aandacht voor stabiliteit en het psychosociaal welbevinden.

185. Er zijn binnen de organisatie vertrouwenspersonen waarbij de teamleden terecht kunnen. (minstens 2, 1 intervisie/jaar)

We voorzien jaarlijks een intervisie voor de vertrouwenspersonen en er wordt voldoende tijd vrijgemaakt.

186. We streven naar een gemiddeld personeelsverloop en een lage uitval door burn-out. (minstens 1 wellfie/jaar)

Het wellfie-resultaat is de indicator voor het psychosociaal welbevinden van de teamleden van çavaria. De wellfie - vragenlijst wordt minstens één keer per jaar georganiseerd. Het wellfie -resultaat dient als basis voor het opmaken van preventieve acties. We realiseren minstens drie acties uit het actieplan psychosociaal welzijn. Stage: Ontwikkelen en uitvoeren van een gezondheidsbevorderende actie door masterstudent gezondheidsbevordering

187. Dienst Preventie en bescherming op het werk: waakt erover dat de medewerkers in veilige omstandigheden kunnen werken, zowel thuis als op kantoor. (2 opleidingen)

Het hybride-werkenbeleid dat in 2021 werd ingevoerd, wordt geëvalueerd en gefinetuned d.m.v. een bevraging bij de teamleden. In kader van het hybride werken worden 2 open opleidingen georganiseerd..

188. Çavaria gaat in overleg met de beheerders van haar kantoren over het voorzien van infrastructuur voor hybride vergaderingen (1 overleg)

De coronasituatie maakte duidelijk dat infrastructuur om hybride vergaderingen te houden broodnodig is. Daarom gaat çavaria in gesprek met de relevante partijen om één van de ruimtes in het gebouw op een passende manier in te richten.

189. De leidinggevenden worden ondersteund en gecoacht door de verantwoordelijke personeelsbeleid. (1 dag/jaar opleiding, 10 coaching-ankermomenten)

We zetten in op waarderende en coachende leidinggevenden. Naast ad hoc ondersteuning door de verantwoordelijke personeelsbeleid, organiseren we 1 dag per jaar tijd en middelen in onze werking als co-team voor opleiding rond leidinggevende vaardigheden en in persoonlijke ontwikkeling. Coachingtools worden verankerd in de organisatie door maandelijks een coaching-ankermoment te organiseren tijdens het co-team. (m.u.v. zomervakantie)

190. We streven naar een divers medewerkersbeleid (2 acties)

We integreren het kruispuntdenken in elk HR-domein. Concreet voorbeeld: we streven naar toegankelijke vacatures.

191. We versterken de competenties van elk teamlid (1 nota)

De nieuwe gesprekscyclus wordt uitgevoerd. Er wordt een competentiebeleid en een vormingsbeleid uitgewerkt. Hier zullen onder andere een competentiematrix, competentiewoordenboek en een open vormingsaanbod deel van uitmaken.

192. De personeels- en loonadministratie gebeurt in samenwerking en overleg met SD Worx en Sociare. (1 samenwerkingsovereenkomst)

De loonverwerking werd maandelijks afgesloten op de 5de-laatste werkdag van de maand

193. Er wordt gewerkt aan het bevorderen van het groepsgevoel en verbondenheid tussen de verschillende teams door het maandelijks vieren van successen. (minstens 9 mededelingen)

Maandelijks worden de successen en projecten van 1 deelteam gedeeld met het volledige team op het teammoment. Elke maand is er een focus op een strategisch team.

194. Er wordt een teambouwende activiteit voor het ganse team voorzien. (minstens 1 teambuildingsactiviteit)

195. Er bestaat een kader voor de coördinatoren voor de logistieke omkadering van vergaderingen en (deel)teammomenten. (minstens 1 nota)

196. We hebben extra aandacht voor stagiairs die financiële drempels ondervinden om hier een stage te doorlopen. We voorzien in onze vacature een financiële disclaimer waarbij we aanbieden op zoek te gaan naar oplossing om de financiële drempels lager te maken. (1 disclaimer)

197. Deelname aan strategisch overleg SD 6 over kruispuntdenken. (minstens 8 deelnames)

Van de medewerkers die op strategische doelstelling 7 (SD 7) werken, neemt minstens één iemand deel aan het strategisch overleg rond strategische doelstelling 6 (SD 6). Die persoon geeft input o.b.v. de ervaringen en kennis die die/zij/hij heeft vanuit SD 7. De afgevaardigde van SD 7 staat mee in voor de besluitvorming rond SD 6 en volgt mee de implementatie van de acties op door de collega's binnen SD 7. Wie deelneemt voor SD 7, wordt beslist binnen het strategisch overleg SD 7.

OD 7.3: Çavaria heeft een intern communicatiebeleid en een logische opgebouwde database voor opslag van documenten.

198. Çavaria informeert de Raad van Bestuur over grote inhoudelijke dossiers en beleidskeuzes, en betreft hen bij de besluitvorming. (minstens 8 bestuursvergaderingen)

Çavaria betreft haar Raad van Bestuur bij grote inhoudelijke dossiers via het verstrekken van informatie, vragen van input of feedback.

199. Er zijn duidelijke richtlijnen via welk communicatiekanaal intern gecommuniceerd wordt, deze staan gevisualiseerd in een flowchart beschikbaar voor alle teamleden. (1 flowchart)

Door de komst van Microsoft Teams verliest de klassieke mail aan belang. Er zijn nu verschillende manieren om met elkaar te communiceren waardoor het overzicht vlug verloren gaat. De nood aan richtlijnen dringt zich op.

200. De mappenstructuur op sharepoint wordt kritisch bekeken en er komt een voorstel voor een vernieuwde mappenstructuur (1 evaluatiedocument met voorstel)

Er wordt onderzoek gedaan naar de verschillende visies om digitale bestanden te ordenen om uiteindelijk tot een ordeningsplan te komen dat strookt met de manier van werken binnen de organisatie.

201. Er zijn afspraken over de naamgeving van digitale documenten (1 nota)

Op basis van een ordeningsplan worden afspraken gemaakt over het benoemen van documenten

202. Er wordt een digitale opruimdag georganiseerd. (1 opruimdag)

Digitaal opruimen dat is een to do die snel onderaan op onze to do list terechtkomt. Door het in te plannen en samen aan te pakken, is er minder kans om het uit te stellen.

203. De interne afspraken en procedures worden bijgehouden in het XYZ-document (1 update van XYZ-document)

Het huidige XYZ-document is niet meer up to date. Er moet eens kritisch doorgedaan worden wat nog van toepassing is en wat eventueel moet worden aangepast.

204. Er is een procedure welke info i.h.k.v. processen, procedures en afspraken op welke manier gebundeld wordt en op welke manier deze info up to date gehouden wordt (1 nota)

In kader van de verwelcoming van nieuwe collega's is het belangrijk om een plaats te hebben waar ze alle nodige informatie kunnen terugvinden over de werking van de organisatie en de interne afspraken en procedures. Daarnaast is çavaria ook een organisatie die leeft, en die continu verandert. Hoe we met deze veranderingen omgaan en opnemen op deze plaats is zeker ook een denkoefening waard.

OD 7.4: Çavaria zorgt voor de nodige en beveiligde ICT-ondersteuning.

205. Extra ICT-beveiliging (1 upgrade)

Om onze centrale data bij Microsoft (Sharepoint, Teams, Outlook,...) extra te beveiligen schakelen we over naar een formule met extra beveiliging.

206. Controle beveiliging (1 controle)

Om de beveiliging van onze online data regelmatig te testen wordt er jaarlijks een controle en pentest uitgevoerd

207. Aankoop ICT-materiaal (minstens 2 laptops en 1 beamer)

Om ons ICT-materiaal up-to-date te houden worden de 11 oudste laptops (leeftijd: 6 jaar in 2022) vernieuwd + de aankoop van een extra beamer in 2022.

208. Advies inwinnen rond GDPR (minstens 1 advies)

Om ons verder in regel te stellen met de GDPR-regelgeving winnen we advies in bij de aspecten die nog verder aangepakt moeten worden

209. Onderhoud van hardware materiaal (minstens 1 check)

Ook in 2022 voeren we onze jaarlijkse check uit zodat ons hardware materiaal onderhouden blijft.

210. Standaardisering subsidiebudgetten. (1 sjabloon)

Er wordt een oplistings gemaakt van kosten die standaard mee opgenomen dienen te worden in het projectbudget bij de aanvraag van een subsidiedossier. Er zal daarnaast ook een sjabloon worden opgemaakt ter voorbereiding van het projectbudget om eenzelfde structuur te hanteren en nieuwe collega's een leidraad te geven.

211. De boekhouding wordt omgevormd naar een analytische boekhouding. Op basis hiervan wordt ook analytisch begroot. (1 analytische boekhouding)

212. Evaluatie van analytische boekhouding. (minstens 3 verbeterpunten)

We evalueren de analytische werking. We formuleren minimum 3 verbeterpunten.

213. Er wordt op regelmatige basis een financiële update gegeven aan de Raad van Bestuur. (minstens 3 kwartaalafsluitingen, vraaggestuurd)

Het eerste en het derde kwartaal wordt een light-versie gepresenteerd, de halfjaarlijkse en jaarlijkse afsluitingen zijn uitgebreid. Op de (minimum 8) vergaderingen van de Raad van Bestuur geeft de Algemeen coördinator, op vraag van bestuurders, extra toelichting.

214. Facturen worden op 2-wekelijkse basis betaald en onmiddellijk correct (analytisch) geboekt in de boekhouding (minstens 20 boekingen)

215. We digitaliseren de onkostenformulieren, zowel voor de vrijwilligers als voor de personeelsleden. (minstens 1 digitaal formulier)

Digitaliseren zorgt voor een vlottere en correctere afhandeling van de onkosten, zowel voor boekhouding als voor de indiener.

216. Driemaandelijke BTW-aangifte. (4 aangiftes)

217. We fideliseren de bestaande donateurs via diverse fondsenwervingsacties. (Indicator min. 4 acties)

Min. 4 Direct Mail campagnes met een giftvraag.

Min. 4 bijlages bij het çavaria magazine voor specifieke doelgroepen

218. We investeren via een externe partner in face to face werving van maandelijkse schenkers om zo het donateursbestand uit te breiden. (1 actie op de pride)

De uitbreiding van maandelijkse schenkers gaat uit van het principe 'little from many' en zorgt structureel voor meer eigen middelen waarbij schenkers een kleine bijdrage (bv. 10 euro) maandelijks schenken. Ondersteunde en gerichte Facebook-campagnes worden opgezet

219. We focussen op major donors (legatenwerving) via regionale infomomenten. (minstens 2 infomomenten)

Jaarlijks organiseren we onze 'çavaria salons'. Daarbij nodigt çavaria haar donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten op infoavonden rond de werking van çavaria en Lumi. Op het salon krijgt men een toelichting over ons werk, onze realisaties en de uitdagingen voor de toekomst. Een juridisch-fiscaal expert geeft er een woordje uitleg over de fiscaalvriendelijke mogelijkheden om zowel çavaria als erfgenamen te begunstigen via een testament. Aanwezig kunnen er tevens kennis maken met andere donateurs, leden, vrijwilligers en sympathisanten. Er is zo ook een verbindend aspect aan de infoavonden.

OD 7.6: Çavaria bouwt zijn logistiek management kwalitatief uit

220. Inzetten op ecologischere producten, zoals kantoormateriaal, kuismateriaal,... (minstens 3 producten vervangen) .

221. Implementatie van de visietekst rond ecologie en maatschappelijk verantwoorde winkels in aankoopbeleid (2 implementerende acties)

We schrijven een visietekst over ons aankoopbeleid en leggen de focus op ecologie en maatschappelijk verantwoorde winkels

222. Er wordt samen met de huizen (Casa Rosa in Gent en Het Roze Huis in Antwerpen) nagedacht hoe we van de werkplek een veilige omgeving maken. (minstens 1 overleg)

In tijden van toenemend anti-LGBTI+ groeperingen is het belangrijk om ook stil te staan bij de veiligheid van de teamleden op de werkvloer. We bespreken met de betrokken partijen hoe we een werkend sleutel/badgesysteem kunnen implementeren en maken afspraken hoe we toch het huis 'open' voor de doelgroep kunnen houden.

223. Voorzien van ergonomisch thuiswerkmateriaal (minstens 1 aankoop)

De noden voor ergonomisch thuiswerkmateriaal worden opgelijst en het nodige materiaal wordt aangekocht en verdeeld.

224. We onderzoeken welke LGBTI+-gadgets een meerwaarde zouden kunnen zijn in onze webshop. We breiden de webshop uit met nieuwe artikelen. (minstens 2 nieuwe artikelen)

225. Webshop: We bekijken of we de facturen via bestelbon kunnen uitbesteden aan een externe partner. (1 analyse)

Bestelbonnen moeten nu manueel aangemaakt worden en dat vraagt te veel personeelstijd.

226. We analyseren de cijfers van de webshop. (1 analyse)

227. We onderzoeken de mogelijkheid om fietsleasing te voorzien voor woon-/werkverkeer en dienstverplaatsingen. (1 analyse)

4.8. SD 3 bis: regionale gelijkkansenwerking uitbouwen. (Zie ook ad nominatim)



CONTEXT

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), het [West-Vlaams Regenbooghuis](#) in Oostende (sinds 2009) en [UniQue – Vlaams-Brabants regenbooghuis](#) in Leuven (sinds 2009 tot 2021). De regenbooghuizen namen gaandeweg een belangrijkere 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 gelijkkansenwerking** te kunnen blijven voeren. Als regionale partners kunnen de huizen inspelen op de specifieke regionale context. De aanwezigheid van een huis, zorgt ervoor dat er een regionaal aanspreekpunt is, zowel voor de holebi-, transgender en intersekse community, als voor middenveldorganisaties en overheden.

De rol van de regionale koepels werd in 2017 ook statutair bekrachtigd. Elk regenbooghuis duidt sindsdien twee bestuurders aan die zetelen in de Raad van Bestuur van çavaria vzw, om zo te komen tot meer afstemming tussen de verschillende partners en zodat zij mee het beleid en de financiering kunnen bepalen. Het blijft dan ook ons doel om in elke regio een goedwerkende gelijkkansen werking te kunnen uitrollen en voeren.

WAT IS ONS GEZAMENLIJK DOEL?

Door beter en meer **samen te werken** op lokaal niveau aan gelijke kansen wat betreft SOGIESC (seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken) willen we samen Vlaanderen en bij uitbreiding België bereiken. Dit doen we door gezamenlijk onze boodschap(pen) uit te dragen. Dit doen we niet enkel onderling maar ook door het opzetten van samenwerkingen met anderen met het oog op het versterken van de regionale werkingen. Belangrijk hierbij is dat we elkaar proactief en blijvend blijven ondersteunen in het behalen van de vooropgestelde doelstellingen. Samenwerking vormt dus de basis voor ons gezamenlijk doel.

Door in te zetten op samenwerking(en) en **verbinding** willen we in eerste instantie het fysiek, mentaal en sociaal **welzijn** van LGBTI+-personen verhogen. Dat betekent ook dat

we het belangrijk vinden om de LGBTI+-gemeenschap en beweging te **ondersteunen** waar nodig én waar mogelijk. Door ondersteuning te bieden en anderen te stimuleren en inspireren kunnen we ons gezamenlijk doel vermenigvuldigen in plaats van louter bij elkaar optellen. Ook hier is samen sterk het motto.

Samen kunnen we heel wat gestelde maatschappelijke kaders in de maatschappij, zoals de heteronorm en/of gendernormen, verruimen en doorbreken. Dit met het oog op het creëren van een **veilige ruimte** voor LGBTI+-personen.

WAT ZIJN ONZE DOELSTELLINGEN?

1. We willen een zichtbare lokale en regionale aanwezigheid.

De regenbooghuizen en/of regionale werkingen hebben een sterke meerwaarde op vlak van lokale en regionale aanwezigheid, en dit zowel naar de achterban als naar potentiële partners toe. Bovendien is elk regenbooghuis en/of regionale werking herkenbaar in het straatbeeld, waardoor we ook een bewustmakende functie opnemen. Hier zetten we verder op in om ervoor te zorgen dat elke regio een draaiende regionale werking heeft.

Bij uitbreiding willen we waar nodig samen met partners complementaire streekgebonden infopunten realiseren. In 2018 werd een netwerk van streekgebonden infopunten uitgebouwd. Holebi, transgender en intersekse personen kunnen zo in hun eigen streek terecht voor informatie en onthaal. In 2019 lag de focus op kwaliteitsverbetering. In 2020 legden we de focus op bekendmaking van deze infopunten. Uit de Evaluatie bleek immers dat de infopunten nog te weinig gekend zijn bij de doelgroep. In 2021 en 2022 consolideren we de bestaande samenwerkingen en blijven we alert voor nieuwe samenwerkingen of mogelijkheden.

Daarnaast willen we zichtbaar aanwezig zijn in de reguliere media. Enerzijds willen we hiermee een hand uit steken naar de doelgroep en partners, en tonen waar het huis mee bezig is. Anderzijds is het ook belangrijk om mee de publieke opinie vorm te geven.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Zichtbaarheid creëren door aanwezigheid van regionale huizen/werking	5 regionale regenbooghuizen/werking	Overzicht van contactgegevens + foto van de regenbooghuizen of contactpunt.
Bekend maken van de streekgebonden infopunten bij de doelgroep.	De streekgebonden infopunten zijn gemakkelijk terug te vinden op de websites van de regenbooghuizen.	De locaties van de infopunten staan duidelijk op de websites van de regenbooghuizen vermeld.
Inspanningsverbintenis: de regenbooghuizen zijn zichtbaar aanwezig in de reguliere media.	Inspanningsverbintenis: minstens 10 keer in de reguliere media vermeld worden met eigen acties of reacties op de actualiteit	<ul style="list-style-type: none"> • Overzicht van onderwerp, datum en medium • Indien mogelijk een kopie van / link naar het medium.

2. We willen meer inzetten op het uitwerken van een LGBTI+-beleid in steden en gemeenten met een focus op welzijn.

Het implementeren van een gemeentelijk regenboogbeleid is een structurele manier om de gelijke kansen van holebi's, transgender en intersekse personen te stimuleren. De regionale huizen streven naar een dergelijk beleid op 2 manieren: enerzijds sensibiliseren ze via de IDAHOT^[1]-campagne alle gemeentebesturen om stil te staan bij hun regenboogbeleid en de uitstraling die ze hebben naar hun burgers. Anderzijds zorgen ze voor extra overleg met en ondersteuning van die gemeentebesturen die zich engageren voor het realiseren van een meer inclusief beleid binnen hun gemeente (vb. implementeren van genderneutrale taal en het wegwerken van administratieve ongelijkheid, opleidingen voor gemeente- en OCMW-personeel,...). Dat doen ze, vertrekkende vanuit het inhoudelijk werk dat çavaria realiseert i.v.m. lokale besturen. Voor meer specifieke vorming en begeleiding wordt doorverwezen naar het aanbod van KliQ.

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

In 2021 konden we op basis van voorgaande research per regio een gemeentelijk regenboogbeleid verder stimuleren en in gesprek gaan met lokale overheden om te informeren en gericht te kunnen ondersteunen waar nodig. Voor 2022 willen we het werk van voorgaande jaren consolideren door ervoor te ijveren dat er in elk lokaal bestuur een medewerker is die het LGBTI+-beleid opneemt, dit met het oog op een vlottere samenwerking.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Inspanningsverbintenis: we gaan in gesprek met alle Vlaamse gemeentes om hen te overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hijsen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfobie.	<u>Inspanningsverbintenis:</u> de maanden voorafgaand aan de IDAHOT-campagne gaan we in gesprek met alle Vlaamse gemeentes om hen te overtuigen om in te tekenen op de actie en de regenboogvlag te hijsen tijdens de Internationale dag tegen holebi- en transfobie. <u>Output:</u> 98% van de gemeentes neemt deel. Met de weigeraars wordt een gesprek aangegaan.	Overzicht van de gemeentes, data van contactname, mate van deelname aan de actie + bij weigering datum en verslag van het gesprek.
We voeren lobbygesprekken met lokale besturen a.d.h.v. lokale eisen.	Er zijn min. 3 gesprekken per regio met lokale overheden.	1 overzichtsdocument per regio met verslaggeving van de gesprekken.

3. We willen beter vragen van de doelgroep of partners kunnen invullen/beantwoorden.

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

Bovendien beogen we hier een effect mee op 2 domeinen: het bevordert niet enkel het algemeen welbevinden van holebi's, transgenders en intersekse personen 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 genderinclusief toilet in een museum. In 2019 werd een omgevingsanalyse gemaakt. In 2020 werkten we hier op verder en voorzien we in 2021 om hier blijvend mee aan de slag te gaan. Toch merkten we in 2021 dat we op vele vragen door een gebrek aan capaciteit niet ingaan. Dat willen we in 2022 beter kunnen opnemen door meer ruimte vrij te maken bij de medewerkers en vrijwilligers om deze ondersteuning te kunnen bieden. Voor specifieke expertise en uitgebreide begeleiding is er een samenwerking met KLIQ.

De regionale huizen profileren zich dus als een laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum, waar holebi's, transgender en intersekse personen en hun omgeving, individuen en maatschappelijke actoren terecht kunnen voor onthaal, informatie en advies.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Lokale en regionale actoren (culturele, educatieve, sociale,...) ondersteunen bij het realiseren van een genderinclusieve werking door expertise te verhogen.	We beantwoorden per regio min. 25 info-, begeleiding- en/of adviesvragen.	Overzicht van de instellingen en het onderwerp van de vragen.
De regionale huizen/werkingen profileren zich naar het ruime publiek als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum.	Elk regionaal huis of werking heeft een site waarop ze zich als laagdrempelig aanspreekpunt en expertisecentrum profileren.	Per huis de url van de website.

4. We willen intensere partnerschappen opzetten met het oog op maatschappelijke activering.

We zetten in op informerende, sensibiliserende en activerende acties om de thema's waar we rond werken onder de aandacht te brengen van het grote publiek. Het is mooi om te zien dat dit ook verbindend werkt voor mensen binnen de doelgroep zelf en mensen versterkt. Dit zijn ofwel volledig lokale of regionale acties, ofwel deelnames aan Vlaamse acties die een lokale of regionale invulling krijgen. Hierbij hebben we in 2022 extra aandacht voor het informeren, sensibiliseren en/of het voeren van acties in samenwerking met partners. We weten dat intensere partnerschappen en bredere samenwerkingsverbanden een verhoogde impact kunnen genereren.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Lokale en regionale sensibiliserende acties organiseren	We organiseren 5 sensibiliserende acties in Vlaanderen. Dit zijn ofwel volledig lokale of regionale acties, ofwel Vlaamse acties die een lokale of regionale invulling krijgen.	<ul style="list-style-type: none"> • Titel, doelstelling en datum van de actie • Promo van de actie • Foto/beeld van de actie • Geschatte aantal bereikte personen of exacte aantal deelnemers
Intensere partnerschappen realiseren.	We zetten per regio een samenwerkingsverband op met andere relevante partners.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Samenwerkingsovereenkomst per regionaal samenwerkingsverband.
De overheid informeren over de wijze waarop het publiek de website en het belangrijkste sociale medium in de regio raadpleegt	Een rapport per regio	<ul style="list-style-type: none"> • Een google analytics rapport • Een rapport van facebook (of indien relevant een ander sociaal medium)
Feedback en input leveren binnen de kanalen van çavaria	Op vraag van çavaria geven de huizen input.	Overzicht van de kanalen en vragen tot input.
Verspreiden producten tot op het regionale en lokale niveau	De huizen verspreiden de producten op vraag van GKV.	Overzicht van verspreide materialen en gelegenheden waarbij ze verspreid werden.

5. We willen de noodzakelijke ondersteuning kunnen geven aan verenigingen en vrijwilligers.

Het werken aan gelijke kansen wordt versterkt en mee uitgedragen door onze achterban, de LGBTI+-personen in Vlaanderen. Om hen te empoweren om zélf ook op te komen voor gelijke rechten, zetten we in op het versterken van de individuele holebi's, transgender en intersekse personen. Dit doen we door het creëren van mogelijkheden tot ontmoeting, zodat men in een veilige en informele sfeer aan zelfontplooiing en versterking van de identiteit doet. Dit zijn sleutelementen in het opkomen voor de rechten van zichzelf en de anderen.

Die ontmoeting realiseren we via een onthaalwerking waarbij iemand op een ongedwongen en informele manier een eerste contact kan leggen met iemand van de regionale werking.

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

Doelstelling	Indicator	Concreet
De regionale huizen garanderen via de onthaalwerking een laagdrempelig eerstelijnscontact.	Elke regio garandeert een onthaalwerking.	Omschrijving van de onthaalwerking.
Blijvend inzetten op de zichtbaarheid van lokale holebi-, transgender en intersekse verenigingen	De regionale werkingen garanderen zichtbaarheid van de lokale holebi-, transgender en intersekse verenigingen via hun website.	Webpagina met overzicht verenigingen.

6. We willen meer inzetten op kruispuntdenken binnen de regionale werking.

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

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

Doelstelling	Indicator	Concreet
Via concrete acties de drempels m.b.t. een uitsluitingsgrond verminderen.	Per regio een uitsluitingsgrond selecteren en hier min. 1 actie rond ondernemen.	Omschrijving van de uitsluitingsgrond + motivatie van de keuze + omschrijving en motivatie van de aanpak.
Het publiek informeren over mate van toegankelijkheid van (activiteiten van) regionale huizen	De mate van toegankelijkheid communiceren + ingaan op bezorgdheden en vragen rond toegankelijkheid.	<ul style="list-style-type: none"> • Communicatie over toegankelijkheid van het huis • Communicatie over activiteiten van het huis op externe locaties. • Communicatie over toegankelijkheid ivm. Covid-19.

7. We willen meer samenwerken met elkaar.

Deze samenwerking in het kader van de ad nominatim startte in 2018. Om op een goede manier samen te werken, organiseren we regelmatig overleggen, en is er online communicatie en uitwisseling. In 2020 organiseerden we een Evaluatie van de samenwerking. In 2021 gingen we aan de slag met de gemaakte Evaluatie om de samenwerking te verbeteren, aanpassen,... Vanaf 2022 voorzien we een jaarlijks Evaluatiegesprek met de bestuurders van de regionale afdelingen om gepast te kunnen bijsturen.

We kiezen als lerende organisatie voor het elkaar verrijken en stimuleren via uitwisseling over de regio's heen. Samen kunnen we zo gemeenschappelijke doelen en onze samenwerking structureel verdiepen. We willen dus meer met elkaar dan naast elkaar werken.

Doelstelling	Indicator	Concreet
Huizen die rond hetzelfde thema of dezelfde doelgroep werken, stemmen in het begin van het jaar af over kennisdeling en samenwerking.	Organisatie van uitwisselingsmoment begin 2022.	1 uitwisselingsmoment begin 2022
Inspanningsverbintenis: Huizen die rond hetzelfde thema of doelgroep werken zetten een concrete samenwerking op.	minstens 2 concrete samenwerkingen.	Minstens 2 concrete samenwerkingen tussen huizen
We voorzien overlegstructuren.	Er zijn min. 12 overleggen per jaar, waarvan een aantal met de personeelsleden en een aantal met de bestuurders.	Overzicht van de locaties en thema's van de overleggen.
Er is online uitwisseling en kennisdeling	We gebruiken online platformen om aan online uitwisseling en kennisdeling te doen.	Uitleg over het gebruikte platform en de manier waarop die ingezet wordt.
Organisatie van de samenwerking	Jaarlijkse Evaluatie via huizenoverleg.	1 verslag over evaluatie van de samenwerking.