



Jaarverslag 2021

ONTWERP 2021



CAVARI
OPKOMEN VOOR GENDER- EN SEKSUELE DIVERSITEIT



Dit is een nota van çavaria vzw

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

Inhoud

1.	Leeswijzer	4
2.	Over çavaria	9
2.1	Korte geschiedenis en statutair doel.....	9
2.2	Structuur	12
3.	Missie, visie en strategie	13
4.	Strategische en operationele doelstellingen (beleidsplan 2021-2025)	15
4.1.	Genderinclusieve samenleving	16
4.2.	Een toegankelijke en inclusieve welzijns- en gezondheidssector	26
4.3.	Onthaal en zelforganisaties in de community	32
4.4.	Gelijke rechten	43
4.5.	Informereren, sensibiliseren en maatschappelijk draagvlak	50
4.6.	Een solidaire en inclusieve beweging.....	59
4.7.	Kwalitatieve organisatie uitbouwen	64

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 (bv. overheden) als voor onze organisatie zelf een transparant en volledig beeld geeft van onze werking.

UITLEG ACTIES

Om de leesbaarheid en overzichtelijkheid van het document te verhogen, staan de voorbeeldacties in tabelvorm weergegeven. Bij overzicht acties 2021 kan je telkens een korte uitleg vinden bij de voorziene acties, bij het nummer van de desbetreffende actie.

SUBSIDIES

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





Daarnaast is çavaria officieel erkend als de vertegenwoordiger van het holebi-, 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.


De 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 zo veel mogelijk transparantie, zowel intern naar onze aangesloten verenigingen en geïnteresseerde individuen, als extern naar de overheid en andere steunende partners.

VLAAMSE OVERHEID	
 Sociaal-Cultureel Werk	Sociaal-cultureel werk
 Vlaanderen In gelijke kansen	Gelijke Kansen (ad nominatim per jaar)
 Vlaanderen Is onderwijs & vorming	Onderwijs (projectsubsidie jaarlijks)
 Vlaanderen Is zorgzaam samenleven	Welzijn

FEDERALE OVERHEID	
 België partner in ontwikkeling	Ontwikkelingssamenwerking (DGD)

EUROPESE SUBSIDIES	
	Europa (bij çavaria)

XX = Vlaanderen Internationaal

TERMINOLOGIE

“Çavaria zet zich in voor het welzijn, gelijke rechten en gelijke kansen van holebi’s, transgender en intersexe personen”. Zoals in onze missie aangegeven zijn er veel mogelijke termen en benamingen. Voor de leesbaarheid kozen we ervoor om meestal de Engelstalige afkorting LGBTI te gebruiken (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex). In de bijlage zit ook een termenlijst met wat meer uitleg.

Doelgroep

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

Thematiek

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

Lijst van veelgebruikte afkortingen

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

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



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

Tegenwoordig 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 jongerenverenigingen. 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. In december 2021 veranderde WJNH haar naam naar Wel Jong.



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 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 duidelijk 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 HOLEBIFOOON 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 aanbod.

Lumi is er tegenwoordig voor iedereen met vragen over gender en seksuele voorkeur. Holebi's en hun omgeving kunnen terecht bij Lumi, maar ook transgender en intersexe 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 ontwikkelings samenwerking.

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



Tegenwoordig 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 controle-functie 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 maximaal 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:

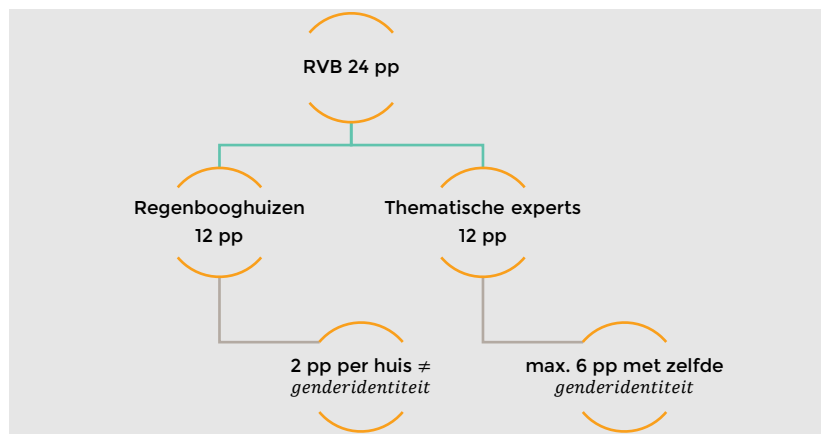
- ▶ Twee co-voorzitters van de RvB met verschillende genderidentiteit (werking RvB, agenda en voorzitten vergadering);
- ▶ Financieel verantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen);
- ▶ Personeelsverantwoordelijke (RvB informeren, coördinator ondersteunen, functionering coördinator en 'hoger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

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 eventueel 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 zorgen dat we er geraken?

Momenteel is het team onderverdeeld in 7 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. Die structuur wordt in 2022 doorgevoerd.

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 namen we beleidswerk i.v.m. opvoedingsondersteuning en werkvloer niet actief op tenzij we hier middelen voor kregen van de minister van welzijn en/of werk. Aangezien we grotendeels middelen kregen vanuit het departement onderwijs, gaan onderstaande acties voornamelijk daarover. Omdat de onderwijswerking qua timing in schooljaren werkt, wordt voor onderwijsacties gerapporteerd over de periode september 2020 tot augustus 2021.

1. Ronde tafel lerarenopleiding (1 samenkomst)

Met deze actie wilden we de LGBTI-thema's structureel verankeren binnen de lerarenopleiding. In het schooljaar 2020 – 2021 organiseerden we een ronde tafel waarbij we alle lerarenopleidingen secundair onderwijs uitnodigden. Deze ronde tafel ging over de implementatie van gender en seksuele diversiteit in de opleiding conform de eindtermen voor de eerste graad van het secundair onderwijs. De ronde tafel had voor KLIQ als doel een leerlijn te ontwikkelen met de lerarenopleiding.

2. Week tegen pesten (1 deelactie)

Çavaria is lid van het netwerk Kies Kleur tegen Pesten dat jaarlijks de organisatie opneemt van de week tegen pesten en de "Pesten, dat kan niet! prijs". We deelden de acties van de Week Tegen Pesten op onze sociale mediakanalen en de acties van 'een jaar lang tegen pesten'. Çavaria nam deel aan 6 bijeenkomsten van het netwerk Kies Kleur Tegen Pesten.

3. Week van de lentekriebels (1 deelactie)

Çavaria is lid van het netwerk Forum Jongeren, Relaties en Seksualiteit van Sensoa dat jaarlijks de Week van de Lentekriebels organiseert. We deelden de campagne van de week van de lentekriebels op de sociale mediakanalen. Çavaria nam deel aan 3 bijeenkomsten van het forum jeugd en seksualiteit.

4. Paars (2 vormingen)

De actie Paars is een LGBTI-zichtbaarheidsactie van de vzw JOEN (aangesloten bij çavaria). We ondersteunden de actie Paars door een docentenhandleiding te schrijven voor leerkrachten in het secundair onderwijs, samen met JOEN en de lerarenopleiding van de AP Hogeschool. In aanloop naar de actie planden we 2 gratis vormingen voor leerkrachten die met het thema aan de slag willen gaan.

5. Beleidsdossiers onderwijs (2 beleidsfiches online)

We voegden 2 nieuwe beleidsdossiers toe op de sites van kliqvzw.be en çavaria.be. De thema's zijn 'ontwikkeling van een LGBTI-inclusief schoolbeleid' en 'hoe ontwikkel je een

leerlijn rond gender en seksuele diversiteit voor de lerarenopleiding'.

6. Scholenwerkers nodenbevraging uitvoeren. (1 rapport)

We hielden 2 interviews met aangesloten verenigingen die vormingen geven in het secundair onderwijs: regenbooghuis Limburg en & of. De feedback uit deze interviews werd door KLIQ beweging opgenomen.

7. We werken samen met lokale overheden en onderwijsinstellingen (min. 4 contacten)

We werkten samen met overheden en onderwijsinstellingen op Vlaams en gemeentelijk niveau. Dit deden we omdat heel wat lokale overheden initiatieven willen uitwerken en diensten willen aanbieden aan de scholen op hun grondgebied. We hadden 4 gesprekken met lokale overheden en/of onderwijsinstellingen om nieuwe initiatieven te stimuleren:

- ▶ 1 contactmoment stad Brugge over implementatie eindtermen.
- ▶ contactmomenten stad Ninove over implementatie IDAHOT binnen het onderwijs
- ▶ 1 contactmoment VCLB over implementatie transgender thema binnen het VCLB

8. Actief participeren in interne inventarisatieoefening over kennis en materiaal m.b.t. intersectionaliteit binnen çavaria. (1 overzichtsdokument)

We inventariseerden en screefde het bestaand materiaal (vormingen, educatief materiaal, informatiebrochures) op intersectionaliteit en maakten aanpassingen waar nodig. Niet al het materiaal binnen onderwijs kon volledig aangepast worden. Indien nodig haalden we verouderd materiaal offline.

9. Deelnemen aan kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau. (min. 1 deelname)

De onderwijswerking van KLIQ nam deel aan het kennismoment rond intersectionaliteit en gaf input over hoe de onderwijswerking werkt rond intersectionaliteit.

10. Ontwikkelen van instrumenten ter implementatie van intersectionele visie. (min. 1 instrument)

We implementeerden een intersectioneel perspectief binnen het onderwijs door 3 verschillende strategieën toe te passen.

- ▶ De schooltrajecten startten met een inclusiescan waarbij we op een intersectionele manier peilden welke acties er in een school al gebeuren, bijvoorbeeld rond LGBTI-leerlingen en racisme; en waar noden zijn. Daarna gaven we adviezen op basis van de inclusiescan, zoals het volgen van vormingen van çavaria of partnerorganisaties die expertise hebben op andere intersectionele assen.
- ▶ De vormingen die de onderwijswerking gaf, legden het belang van intersectioneel werken in het onderwijs uit. In de basistraining zat een basisuitleg van intersectioneel werken verwerkt. In vervolgtrainingen konden we dieper ingaan op het belang van intersectioneel werken om een veilig en gezond schoolklimaat te bieden voor alle leerlingen en medewerkers.

- We gingen intersectionele partnerschappen aan. De onderwijsinclusiescan was ontwikkeld met partners zoals ella vzw en Sensoa. We voerden op regelmatige basis overleg om kennis en ervaringen uit te wisselen en te leren van elkaar.

11. Delen van çavaria's doelstelling om intersectioneel te werken aan een LGBTI-inclusieve onderwijssector. (min. 1 deelactie)

KLIQ deelde de doelstelling om intersectioneel te werken met partnerorganisaties zoals Sensoa en ella vzw en vroeg hun expertise bij het opstellen van de inclusietrajecten voor scholen.

12. Organiseren van nationale seminaries omtrent discriminatie op de werkvloer. (PREVENT) (1 toolbox)

Samen met IDEWE hebben we twee online seminaries georganiseerd voor het project PREVENT. Deze seminaries gingen over het project, de insteek ervan alsook de tools die ontwikkeld zijn. Er was ook ruimte om verhalen en ideeën over discriminatie op de werkvloer, en hoe ermee omgegaan, wordt te delen.

13. We hebben een samenwerking met een partner uit het werkvloerveld, bv. IDEWE (PREVENT)

Gedurende onze samenwerking met IDEWE hebben we voor het project PREVENT drie e-learnings uitgewerkt die gratis beschikbaar zijn voor bedrijven en organisaties. Deze e-learnings leggen de focus op het creëren van een meer inclusieve werkvloer voor LGBTI+ personen. Deze e-learnings zijn beschikbaar in pdf-vorm op de website of in e-learning op de website van KLIQ. Daarnaast werd een toolbox ontwikkeld met allerlei gratis beschikbare info rond dit thema. Als laatste hebben we twee scans voor de werkvloer ontwikkeld rond psychosociaal welzijn van de werknemer.

14. Organiseren van slotconferentie over preventie op de werkvloer (PREVENT) (1 conferentie)

De slotconferentie voor PREVENT werd in samenspraak met GLAS Foundation en Bilitis georganiseerd in Sofia. Deze conferentie was in een hybride vorm waardoor iedereen, ondanks corona, toch nog kon deelnemen. Er waren sprekers met verschillende achtergronden die kwamen spreken over inclusiviteit op de werkvloer. Het was een groot succes. De [opname](#) van de slotconferentie kan je terugvinden op het YouTube-kanaal van GLAS Foundation.

15. DaC (diversity and childhood) (1 workshop)

We organiseerden 1 vervolgworkshop rond genderstereotypen voor het DaC project. We gaven ook input voor de ontwikkeling van een smartphone app voor jongeren over genderstereotypen.

16. SOT (School's OUT project) (1 literatuurstudie)

KLIQ coördineert het Europese School's OUT project dat in 2021 en 2022 trajecten in scholen ontwikkelt en uittest. Tijdens het eerste projectjaar deden we een literatuuronderzoek over huidige vormen, trajecten en educatief materiaal in Vlaanderen. Daarnaast begonnen we met de ontwikkeling van een Europese standaard van de school inclusiescan en het inclusieve schooltraject.

17. Organiseren van inspiratieavonden voor Vlaamse bedrijven en arbeidsorganisaties over waardig werk voor LGBTI-personen. (bedrijven en de inclusieve SDG's) (ten minste 3 inspiratieavonden)

Voor het Vlaams project "bedrijven en de inclusieve SDG's" promootten we de ontwikkelde e-learning via drie online Lunch & Learn sessies waarop bedrijven, vakbonden, ontwikkelingsorganisaties en andere geïnteresseerden uit hun netwerk werden uitgenodigd. Dit ter vervanging van de vooropgestelde fysieke inspiratieavonden, die ten gevolge van corona niet konden doorgaan. Tijdens deze sessies gaf één van de partners een TED talk over waarom bedrijven de SDG's moeten opnemen in hun werking en en dit op een LGBTI-inclusieve manier. We gingen samen door de e-learning en sloten af met een Q&A.

18. Promotie e-learning bedrijven en de inclusieve SDG's. (minstens 3 communicatieve acties)

We promootten de e-learning via een artikel in çavaria's online magazine [ZIZO](#), op haar [website](#), via haar social media, in nieuwsbrieven en op de websites van sectororganisaties (UNIZO, Voka en het VBO). Daarnaast organiseerden we een webinar over het thema en de e-learning, samen met de Vlaamse vertegenwoordiging in Pretoria, de Belgische ambassade in Zuid-Afrika en de Belgian Chamber of Commerce in South Africa.

19. Eindevaluatie Bedrijven en de inclusieve SDG's. (minstens 1 financiële en inhoudelijke rapportage)

Çavaria schreef en bezorgde het financieel en inhoudelijk eindrapport van het project aan de subsidiegever, die het positief evalueerde.

20. LGBT /Let's Go By Talking (1 website) (EXTRA)

De website van Let's Go By Talking werd ontwikkeld door çavaria en gedurende het project up-to-date gehouden, o.a. door andere relevante artikels te posten. Daarnaast werden de ontwikkelingen van het project gedeeld op sociale media.

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.

21. We gaan samenwerkingen aan (of zetten deze verder) met diverse sleutelactoren in het onderwijs. (min. 3 structurele samenwerkingen)

- ▶ Klascement: Verdere uitdieping van samenwerking:
 - ▶ overlegmomenten met klascement
 - ▶ nieuwe themapagina's: Communicatie over LGBTI onderwerpen, Transgender Kruispuntdenken, Vakgerichte methodieken

- ▶ Pedagogische begeleidingsdienst (Katholiek onderwijs Vlaanderen): standenmarkt en vorming, vergadering rond gender en seksuele diversiteit. (Deze vorming kon niet doorgaan wegens corona)
- ▶ VLOR: çavaria is geen lid van de VLOR maar zou in 2021 wel aanwezig zijn op 1 deelvergadering om de nieuwe trajectbegeleiding voor te stellen. Deze vergadering ging niet door wegens corona. Wel gaf çavaria input via het netwerk Kies Kleur Tegen Pesten dat wel vertegenwoordigd is in de VLOR.
- ▶ Çavaria heeft een speciale samenwerking met Sensoa en ella vzw in het kader van de schooltrajecten: We stemden noden en behoeften van scholen op elkaar af en stemden onze eigen Train the Trainer sessies af zodat er een complementaire begeleiding ontstond. Er vonden 11 bijeenkomsten plaats om de samenwerking te verbeteren.
- ▶ Uitgeverij Clavis: De visie van çavaria over de wereld van Lou gaat een andere richting uit dan de tekenares/auteur. Daarom is samen besloten geen vervolgboeken te ontwikkelen en het huidige materiaal te blijven promoten.
- ▶ Wezooz Academy: We werkten samen door de gemaakte lesvideo's te verspreiden en educatief materiaal te ontwikkelen bij deze lesvideo's. We ontwikkelden samen 6 video's en 11 lessen in een lessentraject rond gender en seksuele diversiteit conform de nieuwe eindtermen.
- ▶ Transgenderinfopunt: 1 structureel overleg over de begeleiding van transgender jongeren en kinderen in het onderwijs.
- ▶ Kinderrechtencommissaris: het jaarlijkse overleg met de kinderrechtencommissaris over lopende dossiers rond gender, seksekenmerken en seksuele identiteit bij jongeren en kinderen ging door zoals gepland.

22. Çavaria neemt deel aan bestaande netwerken binnen onderwijs, werk en gezin. (min. 3 deelnames aan platformen)

- ▶ Forum Jongeren, Relaties en Seksualiteit, (3 bijeenkomsten)
- ▶ Vrij Spel Kinderen Kiezen Wel netwerk (1 bijeenkomst)
- ▶ Week van de Lentekriebels,
- ▶ Kies Kleur tegen Pesten (6 bijeenkomsten)
- ▶ Platform SGG (seksueel grensoverschrijdend gedrag), (2 bijeenkomsten)
- ▶ overlegmomenten met het Transgenderinfopunt.
- ▶ Family solidarity

23. We werken een ethisch kader uit voor onze eigen professionele netwerken. (1 checklist)

Dit ethisch kader biedt een antwoord op vragen als: hoe worden stemmen gehoord (vanuit een intersectionele visie), hoe valt een beslissing, hoe zorg je voor evenwichten, hoe neemt iedereen in de eigen rol verantwoordelijkheid op om de samenwerking te doen slagen, hoe kunnen financiële middelen op een goede manier verdeeld worden tussen partners ... We bekijken hierbij ook hoe we bij deelname aan externe netwerken onze thema's relevant kunnen maken en deze ethische principes kunnen binnenbrengen (bv. wie neemt deel aan externe vergaderingen of hoe wordt breed input meegenomen).

We namen deze kwesties enerzijds mee in ons projectcharter, de tool die we hanteren om projecten op te starten. Via deze tool werken we uit wie het beste samenwerkt en hoe dat kan. Anderzijds zit dit vervat in ons MVO-beleid dat in 2022 zal worden goedgekeurd.

24. We maken de professionele netwerken van personeelsleden intern zichtbaar. (1 draaiboek voor medewerkers)

Dit werd, ten gevolge van andere prioriteiten, niet uitgevoerd in 2021.

25. Opleiden en ondersteunen van 1 thematisch ambassadeurschap voor het thema onderwijs. (1 ambassadeurschap)

Hier wordt het thematisch ambassadeurschap opgenomen door Paars. We ondersteunden de actie door samen met vzw JOEN een docentenhandleiding te schrijven voor leerkrachten in het secundair onderwijs. Dit om de actie te ondersteunen en om de vrijwilligers van de actie Paars binnen deze samenwerking mee op te leiden zodat de actie inhoudelijk kan blijven groeien.

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.

26. Vormingen KLIQ (min. 75)

We voorzagen een aangepast aanbod met vormingen rond verschillende thema's, zoals hieronder weergegeven op www.kliqvzw.be. Daarnaast ontwikkelden we ook vormingen op maat die afweken van de standaardmodules.

In totaal voerden we 82 vormingen uit. Dit getal valt lager uit dan verwacht door de aanhoudende coronatoestand en enkele annuleringen n.a.v. verstrengde maatregelen. Van deze vormingen werden er 40 georganiseerd voor het onderwijs, 31 voor verscheidene werkvloeren en 11 voor vrijwilligersorganisaties uit de beweging. De vormingen voor de werkvloer bestonden o.m. uit 9 vormingen voor diverse ngo's, 7 voor de profitsector, 5 voor politiezones, 4 voor actoren uit de hulpverlening, en slechts 1 voor een lokaal bestuur. Genderinclusieve communicatie bleek hierbij een van de populairste modules en werd in totaal 13 keer uitgevoerd.

27. Trajectbegeleidingen (min. 10)

- ▶ Traject voor werkvloer: In 2021 rondde we 6 trajectbegeleidingen af, waarvan 5 voor werkgevers uit de profitsector en 1 voor een federale overheidsdienst. Er werd ook 1 traject opgestart bij een bedrijf dat zal aflopen in 2022.
- ▶ Traject voor onderwijs: We begeleidden in totaal 8 schooltrajecten (5 nieuwe, 3 opgestart in het schooljaar 2019-2020)

28. Webinars KLIQ (min. 5 webinars)

We zijn erin geslaagd om elke live vormingsmodule ook online aan te bieden. De coronapandemie zorgde er immers voor dat het merendeel van de vormingen online moest doorgaan. In totaal deden we 53 webinars en maakten een online versie van elke nieuwe module die in 2021 ontwikkeld werd. We gaven 5 open webinars voor mensen werkzaam in het onderwijs en 5 gratis webinars voor het Europese project Diversity & Childhood (DAC).

29. E-learning modules (max. 3)

- ▶ Onderwijs
 - ▶ Omdat **leren op afstand** een steeds belangrijker onderdeel werd binnen de onderwijssector, boden we ook **webinars** en **e-learnings** aan. Dit kon als onderdeel van een **blended learning** traject zijn of ter vervanging van traditionele pedagogische studiedagen die niet konden doorgaan wegens de COVID-19 crisis.
 - ▶ We maakten en verspreidden **educatieve video's voor leerkrachten en leerlingen**. Hiervoor gingen we samenwerkingen aan met Wezooz Academy en ontwikkelden we eigen audiovisueel materiaal via Powtoon e.d.:
 - ▶ 5 gratis educatieve video's en educatief materiaal voor leerlingen secundair onderwijs
 - ▶ Een educatieve video voor leerkrachten over hoe je LGBTI-inclusief kan werken in de klas
 - ▶ Powtoonvideo's voor leerkrachten rond LGBTI-inclusief werken op school.
- ▶ Het aanbod op www.kliqacademy.be werd onderhouden en uitgebreid. Hierop kan iedereen gratis e-learnings volgen over:
 - ▶ Duurzaamheid en LGBT-inclusie
 - ▶ De begeleiding van trans jongeren door het CLB
 - ▶ Het ABC van SOGIESC
 - ▶ het gebruik van herstelrecht bij slachtoffers van anti-LGBT haatmisdrijven (Europees project Let's go by talking (LGBT))
 - ▶ introductie tot en seksuele diversiteit en een handvat voor leerkrachten om het LGBTI-thema te bespreken in hun klassen en lessen (Europees project School's Out (SOT))

30. Consultancy op vraag en maat (min. 25 adviesgesprekken)

- ▶ Screenings van documenten
- ▶ Inhoudelijke hulp bij campagnes
 - ▶ Team werkvloer voerde 11 consultancy-opdrachten uit, waarvan 6 voor de profitsector, 3 voor vzw's, 1 voor een lokaal bestuur en 1 voor een overheidsbedrijf. De opdrachten waren divers en uiteenlopend, gaande van het begeleiden van en bijdragen aan brainstormsessies, het screenen van en feedback geven op beleidsdocumenten, het geven van inhoudelijk advies aan programmamakers, tot de deelname aan een panelgesprek over diversiteit en inclusie.
 - ▶ We beantwoordden we ongeveer 80 informatievragen via mail en telefoon.
- ▶ Adviesvragen onderwijs.
 - ▶ We beantwoordden ongeveer 100 informatievragen en gaven 15 adviesgesprekken over o.a. coming-out, begeleiding van een trans leerling en weerstand in de klas.
 - ▶ We boden op vraag expertise aan organisaties die educatief materiaal ontwikkelden voor het kleuter-, lager en secundair onderwijs.
- ▶ Advies en inhoudelijke ondersteuningsvragen van vrijwilligersorganisaties over SOGIESC.

31. Volgen van nascholingsmomenten. (min. 5)

Om de expertisedeling up-to-date en kwaliteitsvol te houden, maakte de onderwijswerking van KLIQ tijd voor expertiseopbouw om het onderwijsveld steeds beter van dienst te zijn. De onderwijsmedewerkers volgden 11 nascholingen:

- ▶ Feedback op gedrag: uitspreken of inslikken? (Organisator: I love my job)
- ▶ Aan de slag met het Sensoa-vlaggensysteem in het secundair onderwijs (Organisator: Sensoa)
- ▶ Gewoon complex (Organisator: Kinderrechtencommissariaat)
- ▶ Online kennisoverdracht (Organisator: Socius)
- ▶ Gender in de blender: Ontdek jouw seksuele identiteit (Organisator: UGent – Professor Piet HOEBEKE)
- ▶ Werken met LearnDash voor de ontwikkeling van e-learnings (Organisator: çavaria /KLIQ) (interne vorming)
- ▶ Werken met PowToon om animatiefilmpjes te maken (Organisator: çavaria /KLIQ) (interne vorming)
- ▶ Efficiënt werken met Outlook (Organisator: çavaria) (interne vorming)
- ▶ Suïcidepreventie (Organisator: Centrum ter Preventie van Zelfdoding)
- ▶ Networkshop: Wie is de zorgman? (Organisator: Gelijke Kansen Vlaanderen – Wivina VAN DER STEEN)
- ▶ De gouden weken uitwisselingsmoment (Organisator: Kies Kleur Tegen Pesten)

32. Beleidsmedewerkers geven advies (min. 3 inputmomenten)

De beleidsmedewerkers ondersteunden de medewerkers van KLIQ bij de uitwerking van vormen, trajecten ... met hun inhoudelijke expertise. Dit o.a. rond genderregistratie, inclusieve communicatie, oppositie tegen seksuele en genderdiversiteit, noodopvang en welzijn.

33. Interne kennisdeling beleidswerk binnen de LGBTI-beweging. (max. 12 kennisdelingsmomenten)

Via verschillende overlegstructuren werden onze prioritaire thema's toegelicht aan de community, o.a. via:

- ▶ 8 (deel)teammomenten met bewegingsmedewerkers
- ▶ Bestuursorgaan van çavaria: N.a.v. de mogelijks homofobe moord in Beveren, deelden we expertise over burgerlijke partijstelling
- ▶ Algemene vergadering: we organiseerden voorafgaand een infomoment over çavaria's internationale werking
- ▶ We deelden thematische beleidsfiches op onze website
- ▶ Huizenoverleggen met regionale bestuurders
- ▶ Overleggen met regionale gelijkekansenmedewerkers

34. Beleidsmedewerkers delen kennis proactief bv. via dossiers op website, presentatie op studiedag, zelf studiedag/webinars organiseren, ... (min. 2 nieuwe beleidsfiches online)

De beleidsmedewerker onderwijs schreef 2 nieuwe beleidsdossiers voor kliqzw.be en çavaria.be over het ontwikkelen van een LGBTI-inclusief schoolbeleid en hoe men een leerlijn kan opstellen rond gender en seksuele diversiteit voor de lerarenopleiding.

Çavaria internationaal publiceerde verschillende dossiers op de website, waaronder advies inzake stedenbanden en, n.a.v. IDAHOT, manieren waarop ambassades zich een LGBTI+ bondgenoot kunnen tonen.

35. Ontwikkelen van tools voor werkvloer in het kader van het Europees project PREVENT (min. 2)

De drie e-learnings, de toolbox en de twee scans werden vertaald in het Engels, Nederlands, Bulgaars en Portugees en zijn beschikbaar op de website.

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

36. Samenwerkingen aangaan met lerarenopleidingen (1 rondetafel)

Dit rondetafelgesprek kwam er om LGBTI-thema's structureel te verankeren binnen de lerarenopleiding. In het schooljaar 2020 – 2021 organiseerden we een rondetafelgesprek waarbij we alle lerarenopleidingen secundair onderwijs uitnodigden. Dat ging over de implementatie van gender en seksuele diversiteit in de opleiding conform de eindtermen in de 1^e graad van het secundair onderwijs. Het rondetafelgesprek had voor KLIQ als doel een leerlijn te ontwikkelen met de lerarenopleiding.

37. Actief op zoek gaan naar middelen voor een GSA-project (gay straight alliances) en een vervolg op de LGBTI+ schoolklimaat enquête. (min. 1 lobby contact)

Er vonden 2 gesprekken plaats om de schoolklimaat enquête op te nemen in de wetenschapswinkel.

38. Proactief en op vraag, verlenen we beleidsrelevant advies aan de overheid, onder meer over leemten en opportuniteiten van het beleid. (vraaggestuurd)

Eind april werd op Vlaams niveau een klankbordgroep LGBTQI+ geweld georganiseerd onder impuls van het kabinet van Vlaams minister voor Gelijke Kansen, Bart Somers. Daarop gaven çavaria en Wel Jong hun inzichten mee over de onderliggende problematieke en noodzakelijke stappen ter preventie en remediëring van dit geweld. Ter opvolging werden gesprekken gehouden met ambtenaren en kabinetsmedewerkers van verschillende beleidsdomeinen, waaronder onderwijs en werk.

39. We doen lobbywerk rond de eisen(platform) in de thema's werk, onderwijs en directe sociale omgeving. (min. 3 lobby contacten)

Çavaria had op het Vlaamse niveau aparte lobbygesprekken met kabinetsmedewerkers en administraties rond onderwijs en werk.

40. We lobbyen rond eisen voor maatschappelijke actoren (inclusief werken) uit het veld van onderwijs, werk en sociale omgeving: bv. CLB, EXPOO ... (min. 3 consultaties)

Bij het opstellen van die eisen consulteerden we organisaties binnen de intersectionele samenwerkingen. Zo namen we bij onze gesprekken rond inclusie op de werkvloer, o.a. met de SERV, de Vlaamse parlementairen en Vlaamse regering, de input mee vanuit het platform Praktijktesten Nu.

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
- Eigen middelen
- Projectmiddelen
- Lokale overheden

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

41. Actief participeren in interne inventarisatieoefening over kennis en materiaal m.b.t. intersectionaliteit binnen çavaria (1 inventarisatierapport)

We verzamelen het materiaal uit team welzijn m.b.t. intersectionaliteit en welzijn, bijvoorbeeld uit informatie die terug te vinden is op de website van Lumi, cases uit de e-learningmodule voor hulpverleners uit de eerste lijn die vertrekken vanuit intersectionaliteit ...

42. Deelnemen aan kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau (min. 1 deelname)

De beleidsmedewerker welzijn gaf input tijdens teammomenten rond intersectionaliteit en het apart overleg daartoe.

43. Kennisdeling over eigen ervaringen en materialen voor een intersectionele aanpak en delen van çavaria's doelstelling om intersectioneel te werken aan een LGBTI+ inclusieve welzijns- en gezondheidssector. (min. 1 samenwerking)

In onze contacten en samenwerkingen met de welzijns- en gezondheidssector hechten we steeds belang aan een intersectionele aanpak. We benoemden dit expliciet binnen de samenwerking, wisselden ervaringen uit en identificeerden waar er aan gewerkt moet worden.

44. We werken een aanbod uit (bv. nieuwsbrief/ mailing) om geïnteresseerde individuen en partners op de hoogte te houden en zo ook banden te versterken door middel van één mailing.

Met deze actie versterkten we (de banden met) ons welzijns- en gezondheidsnetwerk. We informeerden en sensibiliseerden geïnteresseerde individuen en partners over onze eigen bezigheden, ons vormend aanbod, relevante ontwikkelingen... rond het thema welzijn en gezondheid van LGBTI+ personen.

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.

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

Samenwerkingen die we verder uitbouwden zijn o.a. die met het Vlaams Expertisecentrum Suïcidepreventie, met Sensoa, met het Transgender Infopunt, het CAW Oost-Vlaanderen (referentiecentrum transgender) en met The Human Link (o.v. van subsidies).

46. Çavaria organiseert en bouwt eigen netwerken uit. (min. 3 netwerkmomenten)

Door een netwerk te creëren rond het welzijn van LGBTI, wil Çavaria meer samenwerking stimuleren en ook andere actoren activeren. In ons eigen netwerk brengen we verschillende maatschappelijke actoren, de beweging (KLIQ beweging) en andere relevante actoren samen, vanuit een intersectionele aanpak. We deden dit 2 keer in 2021, i.p.v. de vooropgestelde 3 vergaderingen. Dit ten gevolge van de coronamaatregelen.

We namen deel aan het netwerkmoment sekswerk, met o.a. Boysproject en Utsopi

47. Çavaria neemt deel aan of volgt bestaande netwerken op binnen welzijn en gezondheid (min. 1 deelname)

We namen actief deel aan het SOA-overleg en de Vlaamse werkgroep suïcidepreventie.

48. Lumi nam deel aan uitwisseling tussen Vlaamse online opvang- en infolijnen. - (minimaal 2 contacten)

Lumi is aangesloten bij OHUP (Online Hulp UitwisselingsPlatform) en doet via dat platform aan kennisdeling met andere Vlaamse online opvang- en infolijnen (chat, mail, website ...). Er vond een overleg plaats op 18 mei en op 27 september 2021.

49. Lumi nam deel aan uitwisseling tussen Vlaamse telefonische opvang- en infolijnen (min. 2 contacten binnen overlegplatformen OHIL)

Lumi is aangesloten bij OHIL (Overleg Hulp & Informatielijnen). In OHIL worden ervaringen en aanpak van de luisterlijnen uitgewisseld, thema's gedetecteerd en besproken die over de doelgroepen heen bij elke hulplijn aan bod komen (privacy, burn-out vrijwilligers, juridische aanpak veel- en seksoproepen enz.). Lumi nam deel aan het overleg op 23 februari en 9 november 2021.

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.

50. Via social media Lumi: informeren en sensibiliseren van beweging rond fysieke en mentale gezondheid van holebi's, transgender en intersekse personen. (Max. 100 posts)

Op haar Facebook- en nieuwe Instagrampagina zette Lumi o.a. thema's zoals fysieke en mentale gezondheid van LGBTI+ personen in de kijker en dit in zo'n 40-tal posts. Daarbij werd onder meer verwezen naar het chat-, mail- en telefoonaanbod van Lumi en de relevante info, doorverwijzingen en tools op lumi.be.

51. Websiteaanbod Lumi (min. 40 000 websitebezoekers en 120 000 paginaweergaven.)

Lumi organiseerde via lumi.be een laagdrempelig aanbod van informatie, doorverwijzingen en tools waarvan ook de beweging gebruik kan maken. Lumi zette permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het

algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+, ouders, professionals). Lumi.be kreeg in 2021 zo'n 222.000 bezoekers en een 223.000 paginaweergaven.

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

KLIQ zette het aanbod op punt om therapeuten en andere hulpverleners te helpen om zorg en hulp te bieden die laagdrempelig, toegankelijk en inclusief is. Veel hulpverleners geven aan op zoek te zijn naar meer kennis en expertise om personen die holebi, transgender of interseks zijn te ondersteunen. Ze willen bijvoorbeeld weten hoe ze handelingsverlegenheid kunnen overkomen.

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) werd op punt gezet en we identificeerden waar er updates nodig zijn en wat er ontbrak. In het aanbod verzekerden we een intersectionele aanpak (naar het voorbeeld van de e-learning voor hulpverleners in de eerste lijn) en werden concrete noden van deelgroepen opgenomen. De vormingsmedewerker werkte hiervoor samen met de beleidsmedewerker en binnen de opgebouwde samenwerkingen en netwerken met (KLIQ) beweging en/of het middenveld (zie OD 2.2).

53. We doen actief aan interne kennisdeling (binnen team en beweging) rond welzijn (Min. 2 momenten per jaar)

De beleidsmedewerker welzijn deelde zijn/haar expertise met de KLIQ trainers voor het ontwikkelen van vormen.

54. Vanuit het beleid doen we proactief en op vraag aan externe kennisdeling bij sleutelactoren, intermediairs, ruime publiek, pers, ... (vraaggestuurd)

We namen deel aan de 2 overlegmomenten voor PROMISE, een overleg rond PrEP, georganiseerd door het Instituut voor Tropische Geneeskunde. (PrEP ITG). De beleidsmedewerker welzijn en projectmedewerker opvang leverden nieuwe input voor de Lumi-website.

55. Aanbod Onthaaltrainingen (vraaggestuurd)

In de bevraging van de vormingsnoden bij onze verenigingen vermeldden we expliciet de mogelijkheid om basistrainingen en intervisie rond onthaal te organiseren voor de betrokken vrijwilligers.

56. Aanbod Workshops armoede (vraaggestuurd)

We maakten een online alternatief van onze vormingen over het thema armoede. De werkgroep armoede vergaarde informatie en goot die in een behapbare workshop voor aangesloten verenigingen. De bedoeling was 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 LGBT+-verenigingsleven te identificeren en samen aan te pakken. De workshops werden op vraag van verenigingen aangeboden waar nodig en werden aangepast aan de specifieke context van de vereniging. Ten gevolge van de fysieke restricties werd er gekozen om ook een online variant van de vorming te maken.

We deelden 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, kreeg een eigen fysiek draaiboek.

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.

57. Proactief en op vraag, verleent çavaria beleidsrelevant advies aan de overheid, onder meer over leemten en opportuniteiten van het beleid. (vraaggestuurd)

Çavaria sprak op de hoorzitting in de Commissie Binnenlands Bestuur en Gelijke Kansen in het Vlaams Parlement (18 mei). Dit n.a.v. het [voorstel van resolutie over geweld en discriminatie tegen lgbtqi+-personen](#). Tijdens een klankbordgroep met relevante kabinetsmedewerkers van de Vlaamse regering, gaven we ook onze inzichten over het welzijn van de LGBTI-gemeenschap in Vlaanderen.

58. We doen lobbywerk bij de overheid en het parlement rond de eisen welzijn en gezondheid op basis van het eisenplatform (zie ook 4.1, min. 3 contacten).

We hadden o.a. een gesprek met het Vlaams kabinet welzijn en gezondheid en meerdere contacten met de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst, o.a. rond pleegzorg en adoptie.

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.

59. We lobbyen bij de overheid en de sector om doelgroepgerichte hulpverlening te versterken (min. 2 lobbycontacten)

We hadden o.a. een gesprek met de kabinetsmedewerker Welzijn op Vlaams niveau over een referentiepersoon voor seksuele oriëntatie, genderidentiteit en seksekenmerken bij CAW's, en met kabinetsmedewerkers Volksgezondheid op federaal niveau over bloeddonatie.

60. We zetten een samenwerking op of bouwen ze op 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 (i.p.v. zelfstigma, negatieve internalisering en schaamte), en empowerment. (1 samenwerking)

Voor het geven van vormingen rond bovenstaande thema's werkte KLIQ nauw samen met werkgroep ça va. We gingen hiervoor een partnerschap aan waarbij de leden van WG ça va ingezet worden als KLIQ ambassadeurs voor het geven van vormingen aan verenigingen. KLIQ stelde een afsprakennota op die de samenwerking tussen de werkgroep ça va en KLIQ nauwkeurig omschrijft. Werkgroep ça va wordt steeds uitgenodigd voor de ambassadeursdagen en worden aangemoedigd om er steeds bij te zijn. Op deze manier kunnen alle ambassadeurs elkaar beter leren kennen en ontstaat er ook uitwisseling van kennis.

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.

61. Opstellen visietekst I.f.v.. Netwerkorganisatie. Bv. bij T-day samenwerken met TIP, niet enkel standje van TIP. (1 visietekst)

Er kwam een visietekst vanuit het traject 2020 over de samenwerking in netwerkverband die we hebben gedeeld op onze website. Dit werd afgetoetst bij de betrokken stakeholders en vervolgens actief geïmplementeerd binnen çavaria als netwerkorganisatie. Dit resulteerde in de uitwerking van een uitgebreid projectcharter-sjabloon, dat we bij het begin van elke samenwerking met de betrokken partners invullen.

62. Opstellen referentiekader/checklist voor andere teams voor de link met beweging, GK-medewerkers... (1 tekst)

We stelden een document op voor de verschillende deelteams om zicht te krijgen op waar ze met hun thema's de link kunnen leggen met de beweging. In samenspraak met de andere deelteams werkten we deze checklist verder bij, zodat het een gedragen en levend document is. In onze database is een overzichtelijk document te vinden waar collega's ten rade kunnen.

63. Actief participeren in interne inventarisatieoefening over kennis en materiaal m.b.t. intersectionaliteit binnen çavaria. (1 inventarisatie rapport)

Retentiebeleid is steeds een meerwaarde, ook op vlak van interne kennisdeling, en dus cruciaal. Dit zowel wat betreft basisinfo als met betrekking op intersectionaliteit. Daarom inventariseerden we met team beweging over welke kennis en materiaal we beschikken, vertrekkende vanuit de verschillende identiteitsassen.

64. Deelnemen aan kennismomenten over intersectionaliteit op organisatieniveau. (Min. 1 deelname)

We waren aanwezig op, en namen actief deel aan, kennismomenten over intersectionaliteit die door de organisatie werden georganiseerd.

65. Ontwikkelen van instrumenten ter implementatie van intersectionele visie. (1 checklist)

We ontwikkelden een toegankelijkheidschecklist door en voor de beweging én çavaria zelf om de toegankelijkheid van activiteiten en evenementen zoals Sparkle, T-DAY ... te verhogen. De input kwam van belangrijke actoren binnen en buiten de beweging. We werkten samen met de provinciale regenbooghuizen aan een checklist ter drempelverlaging. De afgewerkte versie komt op de website van çavaria. In 2022 bouwen we hier aan verder, samen met de expertise die zal worden opgebouwd binnen SD6 en vanuit het project Safe(r) Spaces.

66. Delen van çavaria's doelstelling om intersectioneel te werken. (1 deelactie)

We deelden actief de intersectionele visie en werkwijze van çavaria met onze achterban, en formuleerden hierbij concrete antwoorden op mogelijke vragen. Dit gebeurde tijdens de meervoudige huizenoverleggen waar kennis werd gedeeld en opgebouwd, via de

vorming over kruispuntdenken georganiseerd door KLIQ en via verschillende communicatiekanalen: sociale media, nieuwsbrief, het çavaria-magazine,

67. Vorming over infighting geven binnen de verenigingen en huizen (Min. 3 vormingen)

Er werd 1 vorming gegeven door Casa Rosa en 1 vorming op de Algemene Vergadering. Ten gevolge van coronamaatregelen werd het streefdoel van 3 vormingen niet behaald.

68. Vorming aanbieden in co-creatie met de regenbooghuizen (Min. 5 vormingen)

In 2021 werden er reeds 2 vormingen gegeven aan Het Roze Huis (Antwerpen) en één bij UniQue (Vlaams-Brabant). Door corona werd er onder andere een vorming bij Regenbooghuis Limburg afgelast. We hebben dus nog niet alle regio's even goed kunnen bereiken. Dit is echter wel een streven voor 2022, met hulp van onze nieuwe KLIQ-ambassadeurs.

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

69. Bevraging rond gewenste vormings- en ondersteuningsaanbod (1 bevraging)

Informeel werd er reeds gepolst naar vormingsnoden bij verenigingen en andere vrijwilligersorganisaties. Op basis daarvan werkten we een aantal thema's uit voor ons nieuw KLIQ-aanbod voor verenigingen. In de toekomst willen we dit op een meer structurele manier bevragen.

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

Ten gevolge van de pandemie werd de Algemene Vergadering online georganiseerd. Hier werden nieuwe verenigingen verwelkomd, werd er gekeken naar de realisaties van het voorbije jaar en de plannen voor het komende jaar. De inspiratiedag werd later op het jaar, wel fysiek, georganiseerd. Deze was gratis en bedoeld voor de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen. Hier konden ze ideeën opdoen, netwerken en informatie krijgen ter ondersteuning van de werking van hun vereniging en hun eigen rol.

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

De bewegingsmedewerkers volgden nauwgezet op of een aangesloten vereniging aan de aansluitingsvoorwaarden voldeed. Al naargelang de situatie, werden verenigingen ondersteund dan wel geschrapt. Zo zorgden we voor een waarheidsgetrouw beeld van de beweging anno 2021, en accurate info voor al wie aansluiting zoekt bij een van onze aangesloten verenigingen.

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

In 2021 organiseerden we een ontmoetingsmoment waarbij we samen kwamen met landelijke verenigingen. We organiseerden vorming en uitwisseling, een plenaire zitting en luisteren naar de noden van de landelijke verenigingen. Dit jaar hebben we dit luik aan

de inspiratiedag in augustus toegevoegd, waardoor er nog een grotere kruisbestuiving ontstond. We sloten af met een receptie die diende als netwerkmoment.

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

Er werd met alle aangesloten verenigingen contact opgenomen. Indien gewenst was er verdere ondersteuning, hetzij op vraag van de vereniging in kwestie, hetzij op initiatief van de bewegingsmedewerker.

74. 1 update online op de informatieve portaal (1 update portaal)

We herwerkten en actualiseerden de informatie, bereikbaar via www.cavaria.be/portaal, die we ter beschikking stellen van de vrijwilligers van onze aangesloten verenigingen. Dit deden we door het taalgebruik aan te passen, de beschikbare informatie te updaten en de hyperlinks te checken.

75. Implementatie van traject 2020 (1 implementatieplan)

Het traject ging in de eerste plaats over de ondersteuning van de verenigingen. Specifieker ging het over de samenwerking tussen de huizen, de gelijke kansen-medewerkers en çavaria.

Het uiteindelijk resultaat van dit traject resulteerde in een implementatieplan met verschillende to do's voor çavaria en de regionale regenbooghuizen. Deze implementeerden we in de loop van 2021.

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

We analyseerden alle bestaande tools en draaiboeken voor bewegingsmedewerkers op actualiteit en updateten ze waar nodig.

77. Organiseren van regionale overlegmomenten (vraaggestuurd)

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

78. Minstens 1 internationaal capacity building project uitschrijven (Min. 1 projectaanvraag)

We haalden een subsidie binnen via de projectoproep internationaal van het Brussels Gewest. Het project LEAVING NO ONE BEHIND – EMPOWERMENT DES ENTREPRENEURS LGBTI+ ET LEUR COMMUNAUTÉ À KINSHASA is een project rond empowerment en ondersteuning van LGBTI+ ondernemers en hun omgeving in Kinshasa, met lokale partner Si Jeunesse Savait. Dit project beoogt in het algemeen de sociaaleconomische situatie van LGBTI+ mensen in Kinshasa te verbeteren.

We dienden ook 2 projecten in op een projectoproep gender van het ministerie van ontwikkelingssamenwerking. Het ging om een verlenging en uitbreiding van het project Go Far? Go Together!, een capaciteitsversterkingsproject van LGBTI+ organisaties en hun

coalitie in de regio van de grote meren, en om een project samen met Viva Salud rond inclusieve gezondheidszorg in de Democratische Republiek Congo. Beide projecten haalden de uiteindelijke selectie niet.

79. Participatie in de opmaak van DGD-programma van ten minste 1 erkende Belgische ontwikkeling ngo. (1 structurele opname)

Na verschillende contacten met Belgische ontwikkelingsngo's in 2021 sloegen we erin opgenomen te worden in drie 5-jaren programma's. Deze programma's liggen momenteel (januari 2022) voor bij de minister van ontwikkelingssamenwerking, een definitieve goedkeuring van de programma's wordt verwacht in februari 2022.

- ▶ Plan België:
 - ▶ çavaria geeft drie trainingssessies rond seksuele en genderdiversiteit aan het begin van het DGD-programma.
 - ▶ çavaria geeft feedback en input op de door Plan geproduceerde materialen over seksuele en genderdiversiteit (1 keer per jaar)
 - ▶ çavaria en Plan organiseren samen 5 seminars (1 per jaar) rond het thema seksuele en genderdiversiteit voor Belgische actoren uit de internationale solidariteit
 - ▶ de internationale pleitbezorgers van Plan en çavaria komen regelmatig (2 tot 4 keer per jaar) bijeen om de prioriteiten van beide organisaties te bespreken.
- ▶ Viva Salud:
 - ▶ çavaria geeft drie trainingssessies rond seksuele en genderdiversiteit aan het begin van het DGD-programma
 - ▶ çavaria kan een ad hoc consultancy voorzien om seksuele en genderdiversiteit mee te nemen in de campagne van Viva Salud
 - ▶ de internationale pleitbezorgers van Plan en çavaria komen regelmatig (minstens 1 keer per jaar) bijeen om de prioriteiten van beide organisaties te bespreken.
- ▶ FOS:
 - ▶ Çavaria co-financiert en begeleidt een samenwerking met een Boliviaanse partner.
 - ▶ In november 2021 bezocht de internationale medewerker Bolivia, waar çavaria vanaf januari 2022 een nieuwe samenwerking start met 'Red LB BOL', een netwerk van lesbische en biseksuele vrouwen met een specifieke focus op inheemse vrouwen.

80. (Verdere) implementatie van capaciteitsversterkingstraject met lokale LGBTI+ organisaties in een partnerland van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. (1 capaciteitsversterkingstraject)

De internationale werking van çavaria rondde in 2021 na twee jaar succesvol het project Go Far? Go Together! af. Binnen dat project ondersteunden we een coalitie van LGBTI+ organisaties in Centraal-Afrika, dat verder is uitgegroeid tot een platform waar alle LGBTI+ organisaties uit het land samenkomen.

We versterkten de capaciteiten van de coalitie en de lidorganisaties. We werkten onder meer rond projectplanning, fundraising en advocacy. De organisaties konden tijdens de tweejarige samenwerking heel wat nieuwe partnerschappen afsluiten om zo hun werking verder te garanderen.

Met de middelen die we verkregen, o.a. via onze fondsenwerving, ondersteunden we ook zestien microprojecten. Dat voor LGBTI+ personen in Centraal-Afrika, die door de coronacrisis heel hard getroffen waren. We zetten samen inkomstengenererende activiteiten op zoals; kleermakersatelier, maisveld, buurtwinkel ... Hiermee konden ze hun eigen inkomsten genereren op lange termijn en die terug investeren in hun eigen netwerk en mensen in nood. Dankzij deze activiteiten, kunnen ze deel uitmaken van de maatschappij op een positieve manier en dragen ze bij tot een positieve beeldvorming van de LGBTI+ gemeenschap bij het brede publiek. Daarbovenop is het gelukt om een eerste Pride Event veilig te kunnen organiseren!

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

81. Lumi organiseert een anoniem chat-, telefoon- en mailaanbod en minstens 110 avonden bereikbaar via chat, mail of telefoon

Lumi was 150 avonden beschikbaar.

82. 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 ten gevolge van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of genderexpressie maken. Lumi kan voor deze meldingen vaak drempelverlagend werken voor de slachtoffers. Er werd vier keer een analyserapport van deze meldingen doorgestuurd naar anti-discriminatie-instellingen en çavaria.

83. 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 werden naar de passende instantie doorgestuurd. Dit geanonimiseerd, of – met toestemming en op vraag van de melder – met naam en contactgegevens zodat de gepaste instantie verder contact kon opnemen met de melder. Er vond vier keer een contactmoment plaats tussen Lumi en anti-discriminatie-instellingen.

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

Lumi bleef met haar website inzetten op een zo laagdrempelig mogelijk antwoord bieden op heel wat infovragen. Omdat elk verhaal zo individueel is, waren informatievragen echter vaak veelzijdig. Dat maakte het niet vanzelfsprekend om ze van voldoende passende antwoorden te voorzien op een website. Nieuwe infovragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Het was vaak ook niet mogelijk om info- en opvangvragen van elkaar los te koppelen. Ook in 2021 heeft Lumi via de chat-, telefoon- en maildiensten infovragen beantwoord, geregistreerd en geanalyseerd in een rapport.

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

Opvangvragen blijven binnenkomen via chat, telefoon en mail. Ook in 2021 heeft Lumi via chat-, telefoon- en maildiensten hulpvragen beantwoord, geregistreerd en geanalyseerd

in een rapport.

86. Lumi analyseert haar gespreksstatistieken (chat, telefoon en mail) i.f.v. interne werking - minstens 3 analysemomenten

Lumi analyseerde vier keer 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.

87. Opvolging en kwaliteitsverhoging telefoniesysteem - (1 evaluatiemoment)

In 2020 nam Lumi een nieuw telefoniesysteem met meer mogelijkheden in gebruik. Lumi kijkt permanent de mogelijkheden tot verdere verbetering van haar telefoniesysteem. Interessante nieuwe functionaliteiten, waaronder een veelbellerslijst, werden getest en indien positief geëvalueerd in gebruik genomen.

88. Opvolging en verbetering chatsoftware - (1 evaluatiemoment)

In 2019 schakelde Lumi over naar een nieuwe chatsoftware met meer mogelijkheden. Nieuwe functionaliteiten, waaronder de signalisatie van veelchatters, werden getest en indien positief geëvalueerd in gebruik genomen. Lumi kijkt permanent de mogelijkheden tot verbetering van haar chatsysteem.

89. Lumi past haar pagina met coronatips op lumi.be aan o.b.v. de evoluties in coronamaatregelen. - minstens 1 aanpassing

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 2021 bleef Lumi de veranderende maatregelen opvolgen in afstemming met relevante actoren en werd de pagina aangepast indien nodig.

90. Opleiding voor de nieuwe Lumi vrijwilligers (min. 5 vrijwilligers)

Lumi organiseerde 1 opleiding voor chat en telefoon waar 5 kandidaat-vrijwilligers aan deelnamen. Onze vrijwilligersgroep groeit elk jaar, maar dat is ook nodig om onze uitgebreide chatpermanentie te kunnen waarborgen en eventueel uit te breiden. De opleiding bestond uit zeven avonden waarin de vrijwilligers niet alleen wegwijs gemaakt werden in de gesprekstechnieken (hoe pak je een gesprek aan op chat/aan de telefoon) maar ook in de thema's die regelmatig opduiken (discriminatie, veilig vrijen, suïcide en natuurlijk seksuele oriëntatie en genderidentiteit). Na de theoretische opleiding lopen zij nog een aantal keer mee met een ervaren vrijwilliger vooraleer zelf aan de slag te gaan.

91. Mailopleiding voor de nieuwe Lumi vrijwilligers. (vraaggestuurd)

Er werd een opleidingstraject mail aangeboden dat afhankelijk was van het aanbod en de nood van het vrijwilligersteam. De opleiding gebeurde online en kon op elk moment opgestart worden. Dit bestond uit 10 opdrachten van stijgende complexiteit, waar de vrijwilliger niet alleen leerde om een doeltreffende en empathische, ondersteunende mail te schrijven maar zich ook door de nodige thematische informatie kon werken (discriminatie, suïcide, veilig vrijen ...). Na elke opdracht ontvingen zij uitgebreide

feedback.

92. Intervisies voor de bestaande Lumi vrijwilligers. (8 intervisies)

De anonimiteit van het werk houdt in dat vrijwilligers hun ervaringen en de impact van de gesprekken niet kunnen delen met hun omgeving, daarom zijn intervisies zo belangrijk. Daar kunnen ervaringen gedeeld worden, maar wordt ook een aanpak besproken. Deze intervisies werden maandelijks gehouden, afgewisseld met vormingsmomenten en de nieuwjaarsreceptie. Er vond intervisie plaats op 19 januari, 9 februari, 9 maart, 6 april, 4 mei, 29 juni, 27 juli, 21 oktober en 21 december.

93. Vorming voor de bestaande Lumi vrijwilligers. (2 vormingen)

Er werd doorheen het jaar 2 keer een vorming georganiseerd voor de Lumi vrijwilligers. De focus daarvoor lag op thema's die veel opduiken in de gesprekken of rond methodieken, dit met de nodige aandacht voor intersectioneel werken. Een eerste vorming vond plaats in september en ging over telefoon- en chathulp aan personen met autisme. De tweede vorming vond plaats in november en ging over Boysproject en draaide dus rond het thema sekswerk enerzijds en asielaanvragen op basis van seksuele oriëntatie anderzijds.

Daarnaast werd een e-learning ontwikkeld om de opleiding duurzaam te versterken, de vrijwilligerswerking uit te breiden en de extra hulpvragen op te vangen. Doordat de opleiding nu digitaal gevolgd kan worden, kan er efficiënter en duurzamer gewerkt worden. De e-learning bestaat uit 6 modules:

- ▶ Introductie Lumi, haar doelen en de thema's
- ▶ Gesprekstechnieken
- ▶ Seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie,
- ▶ Discriminatie
- ▶ seksuele gezondheid
- ▶ Suïcide

Deze modules bieden de vrijwilligers een compleet informatiepakket aan. Elke module bevat bovendien opdrachten, oefeningen en links naar de website van Lumi alsook naar websites die voor zowel de vrijwilliger als de persoon die contact opneemt met Lumi interessant zijn.

94. Feedback aan vrijwilligers. (1 verslag/vrijwilliger)

Vrijwilligers kregen ook na de opleiding continu feedback op hun werk. Dat is een belangrijk (en tijdsintensief) deel van het begeleiden van de vrijwilligers maar ook nodig. Het is de uitgelezen manier om de werking te optimaliseren, om te controleren dat de vrijwilligers niet afwijken van de aanpak en visie van de werking en het stimuleert de vrijwilligers om het steeds beter te doen. Ze hadden zelf de mogelijkheid om feedback te vragen maar er werden ook regelmatig chats en mails nagelezen en zeker beginnende vrijwilligers werden nauwlettend opgevolgd. Elke vrijwilliger kreeg minstens een feedbackverslag in het afgelopen jaar.

95. Evaluatie en coaching Lumi vrijwilligers (vraaggestuurd)

Elke vrijwilliger wordt jaarlijks bevraagd over hun functioneren maar ook over hun kijk op de werking, de groep ... zo ook dit jaar. Dit was het moment om bij te sturen, mocht dat

tijdens het jaar nog niet gebeurd zijn. Het was ook belangrijke input om de werking eventueel te verbeteren. De evaluatie gebeurde door de coördinatoren van Lumi. De vrijwilligers werden daarbovenop ook bevraagd over het functioneren van de coördinatoren.

96. Opvolging en verbetering van digitale vrijwilligerswerking. (1 nieuw platform geïmplementeerd)

We boden meer online mogelijkheden aan voor intervisies/vormingen/evaluaties/feedback. Onder andere werden nieuwe groepen aangemaakt in Microsoft Teams om de communicatie tussen de coördinatoren en de vrijwilligers te vergemakkelijken, maar ook de communicatie tussen vrijwilligers onderling. Dat verbeterde niet alleen de kwaliteit van het werk, maar is als ondersteuning ook een element in de weerbaarheid en dus zelfzorg van de vrijwilligers.

OD 3.3: Çavaria optimaliseert haar opvang en doorverwijzing

97. Lumi stemt af en overlegt met andere organisaties met overlappende doelgroepen (Minimaal 3 contacten)

Lumi onderhield contact met organisaties zoals Sensoa (MSM), Het Transgender Infopunt en CAW Oost-Vlaanderen als referentie-CAW voor het transgenderthema.

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

Lumi organiseerde via [lumi.be](http://www.lumi.be) een laagdrempelig aanbod van info, doorverwijzingen en tools. Lumi zette permanent in op het relevant houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+, ouders, professionals).

99. Lumi fungeert als signaalfunctie naar çavaria (minstens 3 inputmomenten)

Lumi ving via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+ personen, de LGBTI+ gemeenschap en -beweging. Lumi zorgde er driemaandelijks voor dat deze signalen anoniem doorstroomden naar de beleidswerking van çavaria.

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

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

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.

Dit jaar hebben de vereniging minstens vijf keer gebruik gemaakt van het Take Care budget om een welzijnsondersteunende activiteit te organiseren.

101. Werkgroep ça va?

De werkgroep ça va heeft samen met KLIQ beweging het aanbod met betrekking tot welzijn (o.a. zelfzorg, weerbaarheid ...) voor aangesloten verenigingen en huizen geïnventariseerd. Dit aanbod wordt nu ook op de KLIQ website voorgesteld en bij vragen van verenigingen voor een vorming rond welzijn, brengt KLIQ de vereniging in contact met de werkgroep ça va. De vrijwilligers van werkgroep ça va geven de vormingen aan verenigingen als 'KLIQ ambassadeur'. (zie actie 60)

102. Er is een duidelijk, open aanbod rond individueel en groepswelzijn dat afgestemd is op de bestaande noden en de verenigingen zijn hiervan goed op de hoogte. Verenigingen, çavaria en de huizen werken ook in co-creatie op maat welzijns-initiatieven uit.

Zowel vormingen (bv. rond groepsdynamieken, infighting ...) als professionele psychosociale begeleiding (bv. psycholoog, rouwtherapeut ...) werden aangeboden door werkgroep ça va (eventueel in samenwerking met KLIQ).

In dit aanbod hebben we aandacht voor individueel welzijn: Hoe kunnen we positieve copingvaardigheden aanleren, autonomie en zelfbeschikking centraal zetten, mensen leren omgaan met negatieve ervaringen, uit kwetsbaarheid kracht putten en werken aan een positieve identiteitsontwikkeling (i.p.v. zelfstigma, negatieve internalisering en schaamte)?

In dit aanbod hebben we aandacht voor groepswelzijn: gemeenschapsgevoel, solidariteit, positieve relaties, gemeenschappelijke veerkracht.

Dit aanbod werd uitgewerkt door werkgroep ça va en wordt in de kijker gezet in samenwerking met KLIQ beweging.

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

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

Dit jaar werkten we tijdens B Curious samen met L-week, die een specifiek programma samenstelde dat tijdens B Curious kon doorgaan.

We boden input voor de nieuwsbrief van de Nederlandstalige Vrouwenraad op basis van input van de vrouwengroepen.

104. Activiteit specifiek voor Bi+ personen organiseren (organisatie B Curious)

In 2021 organiseerden we voor de vijfde keer B Curious, hét evenement dat volledig draait rond seksuele fluiditeit en bi+ zijn. Een brede waaier aan werkwinkels zorgde ervoor dat er voor elk wat wils was, ongeacht seksuele oriëntatie of genderidentiteit. We mochten heel wat mensen verwelkomen tijdens deze dag georganiseerd in KAVKA Oudaan, Antwerpen.

De deelnemers konden kiezen uit verschillende workshops waaronder Newbi, voor nieuwelingen binnen de gemeenschap of informatie vergaren rond bi+ representatie in de media. Ook werd er speciaal aandacht gegeven aan hoe je best omgaat met bi+fobie, of wat je als partner van een bi+ persoon kan verwachten.

105. Transgender activiteit organiseren (organisatie T-Day)

Voor het eerst organiseerden we T'ser, de lightversie van T-Day. Tijdens deze online ontmoetingsdag voor en door trans personen en hun omgeving boden we een workshopblok met diverse workshops aan: What's the T in LGBTI, Zelfzorg en grenzen stellen, Poëzie als tool voor maatschappelijke verandering en Jong & trans. Dit werd gevolgd door een panelgesprek, M/V/X of helemaal NIX, en een stukje Spoken Word. De dag werd afgesloten met een online After T moment via online breakout rooms.

T'ser vormt de overgang van het T-Day concept dat steeds in november, rond de Internationale Transgender Herdenkdag, werd georganiseerd naar T-Day die de volgende jaren zal georganiseerd worden rond de Trans Visibility Week (eind maart).

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

We gaven ondersteuning bij het organiseren van de T'ser en aan de werkgroep T-Day. KLIQ werkte het aanbod voor en over transgender personen verder uit, we hadden aandacht voor thematische dagen voor en over transgender personen en verzamelden signalen over genderidentiteit voor beleidsmakers (zie knelpuntennota).

107. Gerichte Lumi-campagne bij jongeren (min. 1 campagne)

Op 30 oktober 2018 werd 'Lumi' geboren. De naamsverandering werd toen in de kijker geplaatst maar niet overal opgepikt. Sindsdien werd er ingezet op onze activiteit op via social media, het vermelden van Lumi bij relevante campagnes van andere deelwerkingen van çavaria en KLIQ, het beschikbaar stellen van materiaal van Lumi via de webshop, etc. Die zaken dragen bij aan de kennis van onze nieuwe naam binnen de beweging en enkele professionele deelsectoren voor wie Holebifoon of çavaria doorgaans al geen onbekende was.

Om bij onze jonge LGBTI+ en twijfelende doelgroep ook de kennis over de nieuwe naam en de bestaande werking te versterken, voerde we in 2021 een gerichte opvolgingscampagne uit. Door deze gerichte campagne op deze deeldoelgroep verhoogden we de zichtbaarheid van onze werking en onze naamsbekendheid en verlaagden we de drempel naar onze hulpverlening.

Door in te zetten op de kanalen waar jongeren het meest aanwezig zijn (TikTok, Snapchat & Instagram), haalden we met onze campagne 'Met meer dan je denkt' een bereik van 4 333 955 personen, waarvan er 34 910 meteen doorklikte naar de website.

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
- Socio-cultureel Werk Vlaanderen
- Eigen middelen
- Projectmiddelen
- Lokale overheden

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

108. Deelname aan overleg m.b.t. negatieve internationale evoluties/oppositie SOGIESC (min. 1 deelname)

Çavaria had o.a. een overleg met de Belgische ambassadeur en Vlaamse Vertegenwoordiging in Polen n.a.v. een proces tegen 3 Poolse LGBTQI+ activisten, waarbij ook de negatieve evolutie in Polen m.b.t. rechten van LGBTQI+ personen en vrouwen werd besproken. Çavaria besprak anti-LGBTI+ evoluties in Hongarije met de lokale Vlaamse Vertegenwoordiging en Vlaamse/Europese parlementsleden, alsook lokale LGBTI+ activisten tijdens het bezoek n.a.v. de Budapest Pride.

109. Leermoment over negatieve evoluties (bv. webinar, studiedag, e-learning ...) (minstens 1 leermoment)

Vanuit onze internationale werking droegen we bij aan de agenda en namen we deel aan de studienamiddag '[Gender and Development: from diversity and adversity to joint strategies](#)' van de Adviesraad Gender en Ontwikkelingssamenwerking.

Voor het project Samen Sterk organiseerden we in augustus een seminarie met experts over de anti-beweging. Daarnaast namen we online deel aan internationale workshops over de oppositie tegen SOGIESC:

- ▶ 15 juni: Tip of the Iceberg, Religious Extremist Funders against Human Rights for Sexuality and Reproductive Health in Europe
- ▶ 28 en 29 juni: [The Politics of Replacement](#)
- ▶ 7 juli: [Feminist and LGBTI Movements: Uniting is Our Strength](#)
- ▶ 23 juli: Queer Youth Dialogues, A Decade of Action: building a new youth movement for LGBTIQ human rights,
- ▶ 16 september: Conferentie [On the Margins: Threats to LGBTIQ Inclusion](#)
- ▶ 20 oktober: Anti-Gender Politics in the Populist Moment
- ▶ Oktober – november 2021: vijf informele thematische overlegmomenten met Europese lidorganisaties van IPPF over het voeren van oppositie tegen de antigenderbeweging en het blijvend inzetten op een progressieve genderinclusieve agenda;
- ▶ 11 en 12 oktober: [Fundamental Rights Forum](#)
- ▶ 26 tot 29 oktober: [Online Gathering](#) georganiseerd door ILGA Europe, workshops over het counteren van de antigenderbeweging, antigenderdiscours en anti-trans geweld;
- ▶ 8 tot 10 december: OutSummit georganiseerd door Outright International, workshops over het reclaimen van het antigender discours rond de bescherming van kinderen en over het opwekken van morele paniek rond seksuele opvoeding door anti-genderactoren

110. We updaten jaarlijks het eisenplatform. (1 jaarlijkse update)

Na een interne evaluatie werden in 2021 geen updates gedaan van het eisenplatform. Wel werd een voorbereiding opgestart om het standpunt m.b.t. bloeddonatie en het standpunt m.b.t. genderregistratie een update te geven. Zie ook actie 112.

111. We dragen bij aan de rainbow index en andere internationale initiatieven (vraaggestuurd) (bv. Iglyo, TGEU ...) (@beleid/coördinatie)

We gaven input aan Ilga Europe en Transgender Europe voor de jaarlijkse Rainbow index, alsook voor het opmaken van een gezamenlijk dossier voor consultaties door de Europese Commissie, bv. over bloeddonoratie.

112. Standpuntbepaling: Çavaria bepaalt standpunten in concrete dossiers (bv. bloeddonoratie) (min. 1 nieuw standpunt)

Bij het vastleggen van deze standpunten werk(t)en we in een wisselwerking met de beweging, experts en partnerorganisaties en is er aandacht voor intersectionaliteit.

In 2021 werden voorbereidende dossiers opgesteld m.b.t. (een update van) het standpunt over bloeddonoratie van MSM en m.b.t. het standpunt over genderregistratie.

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

113. Lobbygesprekken met ministers, kabinetten en parlementsleden (min. 1 lobbycontact)

Çavaria had gesprekken met de administraties en het kabinetten van o.a. de Vlaamse ministers voor Werk, Onderwijs, Welzijn, Gelijke Kansen en Media; alsook de federale ministers en staatssecretarissen voor Justitie, Ontwikkelingssamenwerking, Buitenlandse Zaken, Volksgezondheid, Ambtenarenzaken, Gelijke Kansen en de Eerste Minister.

Er waren contacten met de Brusselse ministers bevoegd voor Gelijke Kansen, Ontwikkelingssamenwerking en Welzijn.

We hadden ook regelmatig gesprekken met parlementsleden uit het Brusselse, Vlaamse, federale en Europese parlement.

114. Advies aan kabinetten BuZa en OWS voor beleidsnota's of wetgeving (min. 2 contacten)

Çavaria gaf input aan de administratie ontwikkelingssamenwerking (DGD) voor initiatieven rond gender en het beleid inzake gendermarkers.

115. Input ambassades bij IDAHOT (1 websitepagina)

Çavaria adviseerde 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 via een [dossier op Çavaria's website](#).

116. Sensibilisering en lobbywerk van de actoren van het Belgische ontwikkelingsbeleid omtrent de anti-LGBTI beweging (kan o.a. binnen de Adviesraad Gender en

Ontwikkelingssamenwerking (ARGO) en via concreet advies aan ministeries/departementen BuZa en OWS)

Çavaria hielp bij de organisatie binnen de ARGO van een conferentie over de betekenis van gender binnen ontwikkelingssamenwerking, de groeiende oppositie tegen dit concept en de (seksuele en reproductieve) rechten van o.a. LGBTQI+ personen en vrouwen. We benadrukten daarnaast de negatieve evoluties tijdens onze gesprekken met de administraties en kabinetten Ontwikkelingssamenwerking en buitenlandse Zaken.

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.

117. We brengen in overleg met achterban, ervaringsdeskundigen en experts sterke punten en knelpunten in kaart rond (o.a.) de bewegingsdoelgroep trans met inbegrip van intersecties. (min. 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. We starten de opbouw en uitwerking van dit model in 2021 met de knelpuntennota transgender als test case. Deze knelpuntennota maakt çavaria 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. Dit jaar werd ook de input van het Transgender Infopunt en Wel Jong toegevoegd. Enkele hoofdpunten waren dit jaar de wachtlijsten in de genderkliniek, de identificatie problemen bij de covid Cfe pas, de algemene toegang tot medische zorg ...

118. Expertise verhoging en afstemming met de beweging inzake anti-LGBTI beweging.

Vanuit KLIQ werd een training ontwikkeld voor de beweging over de anti-LGBTI (of anti-rechten) beweging. Hiervoor gaf de projectmedewerker van Samen Sterk onderbouwde input. De training legt op een toegankelijke en behapbare manier zowel de oorsprong, mobilisatie als impact van het fenomeen uit en geeft de deelnemers een overzicht van relevante actoren op Vlaams, Belgisch en internationaal niveau. Ze geeft e een duidelijk inzicht in hoe deze beweging LGBTI-rechten gelijktijdig aanvalt als seksuele en reproductieve rechten, kinderrechten, anti-discriminatie maatregelen, vrouwenrechten en genderstudies door deze te verbinden in één narratief over het behoud van de natuur, normaliteit en natie. Tot slot geeft de training een overzicht van de verschillende politieke strategieën die deze actoren gebruiken om hun agenda door te duwen, de relevante triggers in België en hoe LGBTI-organisaties, vrijwilligersorganisaties en andere mensenrechtenactoren zich kunnen mobiliseren en organiseren om een krachtig en succesvol weerwoord te bieden. De training wordt gratis aangeboden onder het project van KLIQ Beweging voor elke aangesloten vereniging van çavaria en kan ook tegen betaling aangevraagd worden door externe vrijwilligersorganisaties. De training werd bekend gemaakt via onze website.

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

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

119. We volgen internationale, wetenschappelijke en maatschappelijke evoluties op met aandacht voor intersectionaliteit (min. 3 updates van online beleidsdossiers)

De beleidsmedewerkers hielden hun kennis actueel door berichtgeving en onderzoek over hun beleidsdomein op te volgen. Zo onderzochten we standpunten van internationale stakeholders over genderregistratie, zorg voor transgender personen en linken tussen de LGBTI+ beweging en andere 'minderheidsgroepen'.

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

We namen o.a. deel aan het feministische generatiedebat op 28 mei, het Platform Diversiteit in Geslacht en Gender, het colloquium van Utsopi en de Human Rights Conference in Kopenhagen eind augustus.

121. We verzamelen signalen uit beweging en Lumi (1 rapport)

Lumi ving via haar anoniem chat-, telefoon-, en mailaanbod heel wat signalen en noden op van LGBTI+ personen, de LGBTI+ gemeenschap en -beweging. Lumi zorgde er vier keer per jaar voor dat deze signalen anoniem doorstroomden naar de beleidswerking van çavaria.

122. We nemen deel aan onderzoeksprojecten (min. 2 deelnames per jaar)

Çavaria werkt samen met onderzoekers en partnerorganisaties aan onderzoeksprojecten, bv. rond het gebruik van PrEP of seksueel geweld, 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).

Çavaria gaf input aan Unia over de uitbouw van hun Equality Data Hub, i.h.k.v. een onderzoek naar genderinclusieve taal, voor 'Genoeg', een onderzoek naar geweldervaringen van LGBTI personen van het Transgender Infopunt, voor een onderzoek naar discriminatie ten gevolge van seksuele en genderdiversiteit bij kredietverlening ...

123. We stimuleren en initiëren onderzoek in eerste instantie rond welzijn, werk, onderwijs, sociale omgeving (zowel breed als doelgroepgericht, op intersecties, kwalitatief, kwantitatief): we updaten jaarlijks onze onderzoeksvragen (1 update)

We deden de jaarlijks update van onderzoeksvragen waarrond çavaria onderzoek wil stimuleren. We postten die op de Wetenschapswinkel zodat onderzoekers en studenten die kunnen oppikken. Dit was o.a. het geval voor de School Climate Survey. Daarnaast riepen we de overheid op om (herhaaldelijk) onderzoek te stimuleren en financieren, bv. rond LGBTI+ inclusie in het onderwijs en op de werkvloer.

124. We nemen deel aan LGBTQ-forum (min. 2 bijeenkomsten)

Het LGBTQ-Forum is een netwerk van onderzoekers en medewerkers uit diverse middenveldorganisaties die met seksuele en genderdiversiteit bezig zijn. We namen deel aan de twee momenten in 2021 waarbij leden hun lopende en toekomstige projecten voorstelden, bijvoorbeeld over LGBTI+ personen uit etnisch-culturele minderheden en personen die asiel zoeken ten gevolge van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit en/of seksekenmerken.

125. We verlenen advies aan onderzoekers op vraag (vraaggestuurd)

Çavaria gaf o.a. advies aan onderzoekers voor een studie over genderinclusieve taal.

126. We verlenen advies aan studenten (afgebakend): we doen een jaarlijkse update van de info voor studenten op de website (1 update)

De FAQ werd geüpdatet en op de website geplaatst.

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

127. Bij standpuntbepaling werkt çavaria samen met/consulteert organisaties die inzetten op verschillende intersecties/intersectionaliteit (min. 2 consultaties)

Çavaria betrok relevante en gespecialiseerde actoren bij het opstellen van standpunten. Zo stemden we ons standpunt over de herwerking van de transwet uit 2018 af met de Nederlandstalige Vrouwenraad en onze standpunten over intersekse met Intersekse Vlaanderen.

128. Overleg en kennisdeling met LGBTI+ organisaties met internationale werking (bv. Amsterdam Network) (minstens 1 overlegmoment.)

Çavaria overlegde binnen het Amsterdam Network over dekolonisering/antiracisme binnen internationaal werk, over de toegang van LGBTI personen tot humanitaire hulp.

129. Input voor beleidsrapporten/aanbevelingen/inhoudelijke trajecten 11.11.11 en ngo-federatie. (minstens 1 advies.)

Çavaria gaf input voor de strategie rond dekolonisering van 11.11.11

130. Deelname aan overlegmomenten met middenveldactoren binnen het Belgisch buitenlands beleid (11.11.11, Be-Cause Health, Perspective 2030, ngo-federatie, ARGO ...) (minstens 4 overlegmomenten.)

Çavaria gaf input tijdens het ledenoverleg politiek van 11.11.11, in de werkgroep Sexual and Reproductive Health van Be-Cause Health, in de werkgroepen 'geweld' en 'debat over gender' van de ARGO.

Çavaria is ook een actief lid van het bestuur van 11.11.11 en gaf onder meer input in de visienota's die daar besproken werden.

131. Promotieactiviteit LGBTI+ inclusieve interpretatie SDG's. (minstens 1)

Çavaria organiseerde een workshop over de LGBTI+ inclusieve interpretatie van de SDG's voor het Lerend Netwerk West-Vlaanderen. Dit netwerk krijgt via workshops en overleg informatie over hoe ze hun engagement dat ze aangingen door het Voka Charter Duurzaam Ondernemen te ondertekenen, kunnen omzetten in de praktijk. Ook via de Lunch & Learns en het webinar met de Belgische ambassade en Vlaamse Vertegenwoordiging in Zuid-Afrika, werd de LGBTI+ inclusieve interpretatie van de SDG's gepromoot.

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
- Eigen middelen
- Projectmiddelen

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.

132. Social media (min. 2 posts per week)

We postten in totaal meer dan 1000 keer op onze social media-kanalen, voornamelijk op Facebook, Instagram en Twitter, maar ook op LinkedIn en TikTok. We hadden daarbij aandacht voor days to remember, belangrijke events van partners, onze eigen werking die naar buiten gebracht moet worden, het reageren op actuele gebeurtenissen... We volgden de inboxen van Facebook en Instagram op: we antwoordden op standaardvragen en linkten bij moeilijkere vragen of twijfel door aan de juiste persoon binnen çavaria. We gaven onze Instagram-pagina vorm aan de hand van onze huisstijl en werkten verder aan een coherente social media stijl, die de eigenheid van de verschillende kanalen (Facebook en Instagram) en de verschillende merken (çavaria, KLIQ, Lumi en ZIZO) in eer houdt. We zetten daarnaast verder in op een hogere betrokkenheid (likes, comments ...). Met een 5% engagement rate op Instagram is die doelstelling zeker geslaagd.

	Aantal posts	Aantal stories	Bereik	Gemiddeld engagement per post	Nieuwe volgers/pagina-likes
Facebook çavaria	258	N.v.t. (gedeeld via IG)	637.3K		767
Instagram çavaria	138	396	468.3K	5%	1.6 K
Facebook Lumi	28	N.v.t.	13.3K		154
Facebook KLIQ	53	N.v.t.	8.7K		94
Facebook ZIZO	99	N.v.t. (gedeeld via IG)	118.3K		246
Instagram ZIZO	45		19.1K	1.8%	288
TikTok Lumi	7	N.v.t.	35K		176
LinkedIn çavaria	54	N.v.t.	1.9K	4,1 %	321
LinkedIn KLIQ	31	N.v.t.	0.5K	3,7 %	67
Twitter çavaria	171	N.v.t.	189.8K		283
Instagram Lumi	18	33	264K		486

133. Ondersteuning aan KLIQ (vraaggestuurd)

Team communicatie ondersteunde KLIQ op verschillende manieren. In samenwerking met de KLIQ-medewerkers, hielden we de KLIQ website up-to-date en voegden we nieuwe content toe. Zo staken we bijvoorbeeld samen de nieuwe pagina voor het aanbod voor verenigingen in elkaar: <https://kliqvzw.be/themas/verenigingen>.

Verder plaatsten we op vraag van KLIQ-medewerkers zaken op sociale media, voerden we communicatiecampagnes uit voor nieuwe producten (KLIQ beweging), dachten we na over toekomstige campagnes (KLIQ onderwijs) en verzorgden we de eindredactie bij artikels over KLIQ.

134. ZIZO zorgt voor inhoudelijke artikels. (min. 5 per maand)

In 2021 brachten we met ZIZO wekelijks een stuk met een LGBTI+ insteek waarmee we onze regenboogcommunity in the picture zetten. We hielden daarbij in het oog dat het nieuws dat we brachten divers genoeg was en we een mooie afwisseling hadden tussen verschillende soorten stukken zoals sterke columns, opiniestukken, kwalitatieve interviews, ... Zo brachten we een serene getuigenis over borstkanker, een inspirerend interview met een trans vrouw die deelnam aan K2 zoekt K3, een opiniestuk over anti-LGBTI+ stickers, een boekrecensie over homo-erotische gedichten in de middeleeuwen, een stuk over de anti-LGBTI+ regering in Hongarije, een interview met een leerkracht over LGBTI+ in de klas, een stuk over de Belgian Pride en nog veel meer.

135. Çavaria magazines (4 per 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.

136. Ondersteuning projecten (minstens 1 project per maand wordt uitgebreid communicatief ondersteund)

Voor projecten is er vaak communicatieve ondersteuning nodig. Dat kan gaan over het aanmaken van websitepagina's, vertalingen, promo op sociale media, vormgeving ... Dit jaar ondersteunden we dan ook doorlopend projecten zoals Prevent, Noodopvang LGBTI+ jongeren, School's Out, Diversity and Childhood, Let's go By Talking, Bedrijven en de Inclusieve SDG's.

137. Ondersteuning aan team connect (minstens 1 onderwerp per maand uitgebreid communicatief ondersteunen)

Team connect heeft communicatieve ondersteuning nodig voor bijvoorbeeld evenementen zoals B curious, T'ser en Sparkle (voor het werd afgelast). We stelden een communicatieplan op, maakten de Facebook events aan, zetten de webpagina's en registratieformulieren op de website, deden promo op Facebook, schreven en verstuurden de persberichten en deden de vormgeving van de visuals.

Verder deed team communicatie de eindredactie op de nieuwsbrief voor de beweging "çavaria beweegt", en gaven we andere communicatieve ondersteuning wanneer team connect dat vroeg.

138. Campagne genderregistratie (1 positief narratief per jaar lanceren)

We stelden een aantal narratieven op rond genderregistratie en stemden dat af met de stuurgroep. De andere stappen verschoven we naar een later moment om maximaal in te spelen op de politieke ontwikkelingen in dit dossier.

139. Ondersteuning events (5 events per jaar)

Om onze achterban bij elkaar te brengen en te ondersteunen, organiseren we jaarlijks evenementen zoals Sparkle, T-day en B Curious. Ten gevolge van de pandemie werd Sparkle dit jaar in een online jasje gestoken. De deelnemers konden rekenen op een digitale zaalshow, inclusief award-uitreiking. Na de show kon iedereen verpozen in één van de breakout rooms, of van thuis uit even vieren bij een DJ-set in de mainroom.

Sparkle 2021 werd volledig voorbereid door team communicatie, zoals het zoeken van sprekers en artiesten, het maken van het scenario van de award show, DJ's en ook het logistieke gedeelte.

Daarnaast werden er voor deze evenementen steeds promo gemaakt via sociale media door team communicatie. De website werd aangepast naargelang de komende evenementen. Er werden registratieformulieren aangemaakt zodat mensen zich via deze weg konden inschrijven voor evenementen zoals de jaarlijkse algemene vergadering. Een ander voordeel hiervan is de mogelijkheid om proactief te kunnen inspelen op bepaalde specifieke behoeften van onze deelnemers, wat dan weer de inclusiviteit wist te verhogen. Vanuit team communicatie werd ook steeds technische ondersteuning voorzien voor alle evenementen.

140. Huisstijl (1 huisstijlgids per merk en minstens 1 sjabloon per merk)

Çavaria en de verschillende merken 'powered by çavaria' hebben elk een huisstijl die nauwgezet toegepast en opgevolgd wordt. Dit jaar zorgden we voor een update van de PowerPoint-sjablonen en sjablonen voor vergaderverslagen. Op die manier kan de huisstijl gemakkelijk door al onze personeelsleden gebruikt worden.

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

Lumi zette permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website, zowel het algemene infoluik als de drie doelgroepspecifieke luiken (LGBTI+, ouders, professionals). Er werden 54 pagina's aangepast.

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

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, m.n.

LGBTI+ personen, hun ouders en professionals. In 2021 zette Lumi in op het consolideren van de sterk gegroeide info op lumi.be en het verder integreren van Lumi-info in de algemene werking van çavaria. Aandacht ging o.a. naar het doorlinken vanuit cavaria.be en websites van partnerorganisaties naar lumi.be en het aanscherpen van consequent en inclusief taalgebruik op lumi.be.

143. Jaarlijkse update woordenlijst (1 update)

Team communicatie geeft jaarlijks advies over aanpassingen en updates van de woordenlijst op www.cavaria.be/woordenlijst. Dat advies werd ook in 2021 besproken met team beleid waarna de aanpassingen werden doorgevoerd.

144. Beleidsmedewerkers geven advies (vraaggestuurd)

De beleidsmedewerkers gaven advies over hun thema wanneer hier door team communicatie over gecommuniceerd wordt, o.a. over welzijn n.a.v. de communicatie rond de Belgian Pride die als thema We Care had, de stedenband van Puurs-Sint-Amunds met een Poolse stad die een anti-LGBTI charter ondertekende, verkoop van regenboogkleurige producten n.a.v. de jaarlijkse pride month, de reactie op voornemens van de federale regering om genderregistratie aan te passen, LGBTI+ personen in Afghanistan ...

145. Up-to-date houden van de çavaria website. - min. 1 update per maand

Çavaria zet permanent in op het up-to-date houden van de inhoud van haar website. Maandelijks werden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links... up-to-date te houden.

146. 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 werden er pagina's aangepast om de inhoud, het woordgebruik, de interne en externe links, ... up-to-date te houden.

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

147. Beleidsmedewerkers geven advies bij campagnes, persberichten ...

De beleidsmedewerkers gaven advies aan team communicatie over hun thema bv. bij een fundraisingsinitiatief voor LGBTI+ activisten in Hongarije,

148. Çavaria awards (1x per jaar)

Elk jaar reikt çavaria drie awards uit: de Çavaria Lifetime Achievement Award, de Çavaria Campaign Award en de Çavaria Media Award. Hiervoor worden eerst personen/initiatieven genomineerd, en later tijdens Sparkle (of door omstandigheden op een ander moment), worden de effectieve awards uitgereikt. Dat gaat gepaard met een websitebericht, persbericht, sociale media content en (indien mogelijk) feestelijke viering/bedanking. In

2021 werden de awards op video fysiek uitgereikt, en maakte de gemonteerde video van die uitreiking een belangrijk deel uit van de online aflevering van Sparkle 2021. Die kan je hier nog steeds herbekijken: <https://www.youtube.com/watch?v=MQTkJXIJ1Ys&t=1365s>

149. Deelname Belgian Pride (communicatie over thema)

Dit jaar ging de Belgian Pride volledig digitaal en deed die onder meer een stoepkrijtactie. Çavaria ondersteunde hun communicatie daarover en hield een speech op de livestream vanuit het stadhuis in Brussel waar we ook interviews aan de pers gaven.

150. We geven communicatieve ondersteuning op vraag aan diverse initiatieven. (2 initiatieven)

Op vraag van andere organisaties, ondersteunde çavaria's communicatieteam bepaalde acties/events/gebeurtenissen. Een voorbeeld hierbij is de zonder LGBTI+ haatstraat actie, the Belgian Pride, een actie van Intersekse Vlaanderen, de Solidarity Wall en IDAHOT. Hierbij gaven we communicatieadvies, verzorgden we social media posts, zorgden we voor websitecontent, verspreidden we mee het persbericht, gaven we pers-ondersteuning ...

151.198. Verspreiden persmededelingen (min. 10)

Bij belangrijk nieuws, events, projecten van çavaria stuurt de persverantwoordelijke een persbericht uit naar de media. In 2021 stuurden we een 10-tal persberichten uit:

- ▶ 29/01: Persbericht çavaria awards 2020
- ▶ 11/02: Persbericht SDG learnings
- ▶ 08/03: Persbericht over het homofob geweld in Beveren
- ▶ 14/05: Persbericht IDAHOT
- ▶ 17/05: Persbericht gratis KLIQ-trainingen voor IDAHOT
- ▶ 19/05: Persbericht Rainbow Index
- ▶ 28/06: Persbericht over project Diversity and Childhood
- ▶ 23/07: Persbericht over deelname Budapest Pride
- ▶ 19/11: Persuitnodiging stunt Lumicampagne
- ▶ 23/11: Persbericht lancering Lumicampagne
- ▶ 30/11: Persbericht genderregistratie

152. Advies aan journalisten en programmamakers. (vraaggestuurd)

We gaven advies aan journalisten en programmamakers die met onze thema's aan de slag gingen. Afhankelijk van het thema en de maatschappelijke nood varieerde onze ondersteuning van informeren tot actief meewerken aan de productie. Zo namen we een belangrijke adviserende rol op in het VTM-programma "Ze Zeggen Dat". Zowel achter als voor de schermen. [Hoe is het gesteld met de "gaydar" van Nick & Christophe? - Ze Zeggen Dat \(vtm.be\)](#)

Daarnaast waren we opnieuw partner in het intern diversiteitsorgaan van de VRT (Cel diversiteit). Daardoor konden we snel op de bal spelen toen op de Sporzaredactie seksistische en LGBTI+ fobe uitlatingen werden uitgezonden. Ook onze woordenlijst was

een belangrijke output om advies te geven.

153. Jaarverslagen çavaria (1) en Lumi (1)

Op het einde van het jaar maakten we een overzicht van de interessantste verwezenlijkingen/cijfers van çavaria en Lumi. Dat werd opgemaakt in een overzichtelijke pdf, die we extern communiceerden.

154. Woordvoerderschap opnemen (doorlopend)

De persverantwoordelijke nam het woordvoerderschap op zich. Dat hield in dat die zowel reageert op vragen in de mailbox (woordvoerder@cavaria.be) als dat die telefonisch bereikbaar was voor de pers (+32 475 43 16 41).

155. Artikels schrijven (min. 50 artikels per jaar)

We publiceerden artikels over seksuele diversiteit, genderdiversiteit en andere vormen van diversiteit. Hiervoor worden vrijwilligers, gastauteurs en eigen medewerkers ingezet.

156. Blijvende inzet op fondsenwerving voor Lumi en çavaria

We bleven verder inzetten op fondsenwerving om de eigen middelen te verhogen. De focus ligt op (terugkerende) giften en legaten. We ondernamen verschillende initiatieven om deze steunmogelijkheden te stimuleren:

- ▶ (Terugkerende) giften
 - ▶ We verstuurden 4 fondsenwervende postmailing naar onze (ex-)donateurs.
 - ▶ We voegden 3 keer een fondsenwervende oproep toe als bijlage bij het çavaria magazine.
 - ▶ We stimuleerden het organiseren van (inzamel)acties in het çavaria magazine, via onze social media en in de digitale nieuwsbrief.
- ▶ Legaten
 - ▶ We namen deel aan de groepscampagne van testament.be
 - ▶ We verspreidden onze gepersonaliseerde testament.be brochure over geven, via een testament op de çavaria salons en via gerichte aankondigingen.
 - ▶ We organiseerden 4 çavaria salons (= regionale infomomenten) in Gent, Antwerpen, Leuven en Hasselt.

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

157. We coachen rolmodellen en ambassadeurs op verschillende thema's/intersecties (bij iedereen die we aan het woord laten in naam van çavaria/Lumi/KLIQ/ZIZO). (min. 5 coachingsmomenten)

Wanneer we rolmodellen of ambassadeurs aan het woord laten via çavaria/KLIQ/Lumi/ZIZO, zorgen we dat die coaching op maat krijgen vanuit team communicatie (en eventueel vanuit KLIQ). Op die manier zorgen we ervoor dat al onze

communicatie in dezelfde lijn ligt en correct is. Enkele voorbeelden zijn: de modellen uit de Lumi-campagne die in de pers aan het woord kwamen, de KLIQ beweging ambassadeurs, ondersteuning lidvereniging Trotse Ouders en de ambassadeurs die onze Instagram take-over deden.

158. Deelname diversiteitscel VRT (vraaggestuurd)

Çavaria verleende advies aan de VRT over diversiteit in hun communicatie. We ontmoetten de nieuwe directeur voor publiekswerking Karen Donders die o.a. de diversiteitscel van de VRT onder haar vleugels neemt en konden enkele belangrijke speerpunten naar voor schuiven: zoals naast diversiteit in hun aanbod, ook aandacht voor diversiteit op hun eigen werkvloer. We gaven input voor hun actieplan diversiteit, deden ons aanbod van KLIQ werkvloer uit de doeken en bleven nadien op de hoogte van welke vorderingen VRT op dit vlak maakte. We gaven ook feedback op het aanbod voor het voorjaar 2022.

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

Wanneer er beelden werden gebruikt, hadden we aandacht voor de diversiteit en de kruispunten van onze doelgroep. We hielden er rekening mee dat zoveel mogelijk subdoelgroepen en kruispunten zichtbaar waren. Hierbij hielden we wel in het achterhoofd dat het gebruikte beeld geen tokenisme was, maar een relevante link had met de inhoud waar het beeld voor dient.

160. Laten overnemen van sociale media door rolmodellen (minstens 4 keer per jaar).

We deden dit jaar 5 takeovers op onze Instagram-pagina:

- ▶ Team onderwijs van çavaria
- ▶ Emzo Kvaratskhelia n.a.v. Wereldvluchtelingendag
- ▶ Takeover n.a.v. de Wold Pride in Copenhagen
- ▶ Takeover n.a.v. B Curious
- ▶ Patrick Reyntiens n.a.v. Werelddaidsdag

Deze personen namen onze Instagrampagina over telkens voor een dag. Op deze manier willen we diverse doelgroepen met diverse kruispunten aan het woord laten, zodat de 'stem van çavaria' breed blijft. We geven onze stem door aan de doelgroepen zelf, om inspiratieve momenten te creëren voor onze achterban. We koppelden deze actie aan de actualiteit zoals days to remember (Werelddaidsdag, Wereldvluchtelingendag) en events vanuit team beweging (B Curious).

Om ook onze rol als partnerorganisatie waar te maken, zochten we bewust naar rolmodellen die een organisatie vertegenwoordigen (Patrick Reyntiens – Sensoa) of onze banden met partnerorganisaties aan te sterken (Emzo Kvaratskhelia – ook deel van een campagne van Vluchtelingenwerk Vlaanderen).

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.

161. Input vragen aan onze volgers over hoe we het doen i.v.m. intersectionaliteit (1x per jaar)

We vroegen dit jaar geen input aan onze volgers over hoe çavaria het doet in verband met intersectionaliteit. Dit deden we niet, omdat we dit jaar een interne werkgroep hebben opgericht in verband met SD6: kruispuntdenken. Daaruit zullen later na uitgebreid overleg concrete acties volgen, waardoor deze actie wat vooruitliep op de zaken en dus niet is doorgegaan.

162. Het draagvlak verhogen door het brengen van positieve narratieven over mogelijke triggers wat betreft anti-LGBTI beweging (1 narratief per jaar).

Aan de hand van een stuurgroep zetten we de grote lijnen uit voor enkele positieve narratieven om moeilijkheden binnen de LGBTI+ beweging aan te kaarten. Hierbij brachten we op een duidelijke manier de nodige kaders, uitdagingen en verschillende doelgroepen in kaart en werkten we met positieve storytelling. We zetten daarbij in op herkenbaarheid op breed vlak. De resultaten uit deze stuurgroep dienen ter voorbereiding om later onze standpunten rond de anti-LGBTI beweging te communiceren op een doordachte, communicatief sterke, onderbouwde en positieve manier. De nadruk ligt steeds op het geven van duiding, sensibiliseren en informeren. Hiermee werkten we proactief en zorgden we dat we (nog voor een discussie kan opwaaien) reeds een duidelijke boodschap klaar hebben.

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
- Eigen middelen
- Projectmiddelen

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

163. Werkgroep intersectionaliteit vormen. (1 plan van aanpak)

Er werd een projectteam Strategische doelstelling 6 gevormd.

Deze werkgroep had/heeft als rol:

- ▶ Input geven
- ▶ Expertisecentrum (verzamelen en verder zoeken)
- ▶ Coördineren van acties i.v.m. kruispuntdenken
- ▶ Beslissingen nemen

De groep was opgesteld uit teamleden die binnen hun takenpakket intersectionele acties moesten vervullen.

Via 5 overlegmomenten stippelde de werkgroep de verdere aanpak uit. Ze definieerde de 5 kruispunten (gender, leeftijd, socio-economische situatie, etnisch-culturele achtergrond en handicap) en analyseerde hoever çavaria momenteel staat wat betreft het voorkomen van negatieve werkervaringen ten gevolge van die kruispunten. Op basis van die analyse zette ze de te ondernemen acties voor 2022 uit.

164. Online platform voorzien voor uitwisseling rond intersectioneel werken voor medewerkers van çavaria en de regenbooghuizen. (1 platform/kanaal)

We zetten een kanaal op binnen Microsoft Teams om informatie over kruispuntdenken en çavaria's aanpak daarrond te laten doorstromen naar de regenbooghuizen. In eerste instantie tussen personeel en betrokken gelijke kansen medewerkers actief in de regio.

165. Mapping van bestaande kennis, expertise en contacten çavaria over de verschillende intersecties (leeftijd, gender, beperking, etniciteit, socio-economische situatie), bv. nota toegankelijkheid evenementen, draaiboek rond armoede, nota etniciteit (1 overzichtsdocument)

Het hele team maakte een overzicht van bestaande expertise, tools en contacten die we in huis hebben.

166. Middelen begroten voor vergoedingen voor kennis en expertise i.h.k.v. intersectioneel werken op een gelijkwaardige manier. (1 begroting)

De werkgroep intersectionaliteit zette een budget uit voor volgende acties rond intersectionaliteit. Daarnaast dienden we bij verschillende projectoproepen een projectvoorstel in voor een samenwerking met organisaties op de kruispunten handicap en SOGIESC. We werden geselecteerd voor De Warmste Week, waardoor we budget hebben om dit in 2022 uit te voeren.

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

167. 213. Verenigingen en çavaria stimuleren om te werken aan toegankelijkheid naar LGBTI+ personen op het kruispunt met etniciteit. (1 plan van aanpak.)

We namen de lessons learned en aanbevelingen uit het project met Les Identités du Baobab en Massimadi van 2020 mee bij het opstellen van ons plan van aanpak rond intersectionaliteit.

Concreet ontwikkelden we een training voor de beweging (en andere maatschappelijke actoren) over intersectionaliteit. Daarnaast maakten we ook tijd en middelen vrij binnen de organisatie om structureel te werken rondom deze thema's. Dat deden we door intersectionaliteit structureel op te nemen in onze jaarplannen als een streefdoel op zich.

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.

168. Informatie en uitwisselingsmoment met lidverenigingen over çavaria internationaal. (minstens 1 moment)

Çavaria informeerde haar lidverenigingen over haar internationale werking via een virtueel uitwisselingsmoment voorafgaand aan de Algemene Vergadering van 5 juni.

169. Opbouw expertise over dekolonisering van communicatie. (minstens 1 leermoment/rapport)

Çavaria volgde de sessie over de aanpak en het rapport van 11.11.11 over dekolonisering, waarin een communicatief luik vervat zit. Daarnaast volgde de internationaal beleidsmedewerker de volgende sessies op de Egides conferentie in juni:

- ▶ “Décoloniser les corps, libérer les voix, centrer les marges”
- ▶ Conférence d'ouverture : Les réalités LGBTQI francophones et les enjeux décoloniaux

170. Actieve deelname aan internationale structuren: ILGA-Europe (en ILGA World); zie ook bij S4 “rechten”. (min. 2 deelnames)

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

We zetelen sinds 2019 in het bestuur van ILGA-Europe en ILGA World, waardoor we nauw betrokken zijn bij de strategische planning op dit niveau. We delen er ook onze (organisatorische) expertise, zodat de internationale koepels versterkt worden.

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

171. Çavaria ondersteunt buitenlandse LGBTI-organisaties in hun werk.

Hierbij hanteren de medewerkers van çavaria internationaal een intersectionele aanpak: (min. 3 kennisdelingmomenten.)

In Juni 2021 bezocht de internationale medewerker een laatste maal de regio van de grote meren in de context van het capaciteitsversterkingsprogramma Go Far Go Together. Binnen dat project ondersteunden we een coalitie van LGBTI+ organisaties in Centraal-Afrika, dat verder is uitgegroeid tot een platform waar alle LGBTI+ organisaties uit het land samenkomen. We versterkten de capaciteiten van de coalitie en de lidorganisaties. We trinden hen onder meer in projectplanning, fundraising en advocacy. De organisaties hebben tijdens de tweejarige samenwerking heel wat nieuwe partnerschappen kunnen afsluiten om zo hun werking verder te garanderen.

In november bezocht de internationale medewerker Bolivia, waar çavaria vanaf januari een nieuwe samenwerking start met Red LB BOL, een netwerk van lesbische en biseksuele vrouwen met een specifieke focus op inheemse vrouwen. De samenwerking tussen çavaria en Red LB Bol loopt voor 5 jaar en wordt gefaciliteerd door de Belgische ontwikkelingsorganisatie FOS. Het programma ligt momenteel voor bij de minister van ontwikkelingssamenwerking, een definitieve goedkeuring van het programma wordt verwacht in februari 2022.

172. 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 bij betrokken was, maar die wel relevant zijn voor onze doelgroep.

Enkele voorbeelden van campagnes die we dit jaar deelden zijn:

#eenjaarlangtegenpesten, schrijfmarathon van Amnesty International, Genoeg Enough Assez, De Warmste Week, Testament.be, Seks & Stigma van Sensoa, Investeer Mee in een Betere Wereld van 11.11.11, #WijGrijpenIn van Sensoa, 10-daagse-veerkracht van Stad Gent, #safetynotfound van Wel Jong, #geefme1minuut van Unia, enz.

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

173. Structurele deelname platformen andere belangenbehartigers (min. 3 platformen)

We waren lid en/of namen deel aan verschillende platformen;

- ▶ Nederlandstalige vrouwenraad (NVR)
- ▶ 11.11.11
- ▶ ARGO
- ▶ IGVM
- ▶ Unia (en Myria)
- ▶ Platform Praktijktesten Nu



De bestuursmandaten in UNIA (en Myria) en IGVM liepen begin 2021 af. Een kandidatuur voor het bestuur van het nieuw opgerichte Federale Instituut voor de Rechten van de Mens (FIRM) werd ingediend en verdedigd.

174. Financiering zoeken voor het opzetten van een consortium wat betreft de opkomende anti-LGBTI beweging. (1 project ingediend)

Çavaria verkreeg via een projectsubsidie bij Gelijke Kansen Vlaanderen de nodige financiering om het project Samen Sterk te faciliteren. We stelden een consortium samen met partners in het Vlaamse gelijke kansenmiddenveld waarmee we vanaf augustus op tweemaandelijks basis een overleg organiseerden. Çavaria verzorgt daarin een faciliterende rol en de focus op de LGBTI-thema's.

Extra

4.7. Kwalitatieve organisatie uitbouwen

175. Vrijwilligersbeleid: zorgen voor continuïteit in het vrijwilligersbeleid. (1 overleg)

De verantwoordelijke personeelsbeleid is ook verantwoordelijk voor het opvolgen en coördineren van het vrijwilligersbeleid:

- ▶ Teamleden zijn verantwoordelijk voor de begeleiding van hun eigen vrijwilligers
- ▶ De teamleden die met vrijwilligers werken, komen min. 1 keer per jaar samen in een overleg over vrijwilligersbeleid
- ▶ Er werd een eerste overleg met de vrijwilligersverantwoordelijke georganiseerd.
- ▶ Het waarderingsbeleid voor vrijwilligers werd verduidelijkt. Op deze manier kan elke vrijwilligersverantwoordelijke diens team vrijwilligers waarderen voor hun inzet.

176. Personeelsbeleid: çavaria heeft een goed uitgewerkt personeelsbeleid (opvolging rapporten)

- ▶ Team HR werkt rond personeelsbeleid: team HR bestaat uit coördinatie (verantwoordelijke personeelsbeleid) en preventieadviseur. Vertrouwenspersonen geven input en feedback: Team HR werd nieuw leven ingeblazen en heeft 4x overlegd.
- ▶ De aanpak om de werkdruk te verminderen en ter preventie van burn-out wordt verder uitgewerkt en geïmplementeerd
- ▶ Dienst Preventie en bescherming op het werk: waakt erover dat de medewerkers in veilige omstandigheden kunnen werken, zowel thuis als op kantoor. De nodige preventiemaatregelen ter preventie van Corona bleven gehandhaafd en er werd een hybride werken beleid opgesteld
- ▶ Divers medewerkersbeleid: De vacatures kregen een make-over op vlak van toegankelijkheid
- ▶ Er werd een tweede vertrouwenspersoon aangesteld.
- ▶ Er werd een werkgroep personeel en welzijn opgesteld die met de resultaten van de psychosociale risicoanalyse aan de slag ging. Er werd een visietekst psychosociaal welzijn uitgewerkt. Daar werd in de tweede jaarhelft een gericht actieplan voor 2021-2022 aangekoppeld.
- ▶ Er wordt gewerkt aan het bevorderen van het groepsgevoel, en van de verbondenheid tussen collega's over de teams heen. Door de coronacrisis en het thuiswerken is daar extra aandacht voor nodig: Er werd een vorming rond oplossingsgericht samenwerken georganiseerd.
- ▶ De loonverwerking werd maandelijks afgesloten op de 4de laatste werkdag van de maand.
- ▶ Het leidinggevende team was medio 2021 terug compleet. Er werd een vorming georganiseerd om de coachende competenties van de leidinggevendenden te versterken. Maandelijks investeerden we in de persoonlijke ontwikkeling van coachend leiderschap door intervisie te organiseren en coachingtools te verankeren. Elke leidinggevende kreeg een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- ▶ De huidige gesprekscyclus werd geëvalueerd en vernieuwd. Tijdens de vormingsdag 'oplossingsgericht samenwerken' werd tijd gemaakt om de talenten van elk teamlid in de kijker te zetten.

177. ICT-communicatie (1 IT-helpdesk)

De ICT-medewerker gaf ondersteuning bij:

- ▶ De websites en online databank: onderhoud systeem, toevoegen gebruikers, ondersteuning bij invoergegevens, webforms, inschrijvingen en registratie events ...

- ▶ Interne communicatie: Microsoft Teams en Sharepoint.
- ▶ Telefonie: telefooncentrale in de cloud implementeren, beheer gsm-abonnementen en -contracten
- ▶ Hardware: zorgen voor de gepaste tools (server, laptop, smartphone, headset ...) voor het team en het onderhoud daarvan
- ▶ Cyberbeveiliging.

178. Cyberbeveiliging: assessment maken van de initiatieven die we momenteel al nemen en welke acties we kunnen nemen om mogelijke verbeteringen aan te brengen. (1 assessment)

We laten de veiligheid van onze (open source) online data testen door externe partners maar zetten alvast in op extra beveiliging via het regelmatig (verplicht) aanpassen van de paswoorden en de activatie van 2FA (Two Factor Authentication).

We lieten in 2021 een Cybersecurity scan uitvoeren door een externe partner. Bij deze scan werd er dieper ingegaan op de configuratie van zowel de Microsoft 365 omgeving alsook de serverinfrastructuur (lokaal of in de Cloud). Hiervoor werden verschillende rapporten afgeleverd omtrent de security van onze omgeving (Security risk report, Security management plan, Consolidated security risk report en Microsoft Cloud Security report). Met de bevindingen gaan we verder aan de slag om in 2022 de beveiliging te verbeteren.

179. Cyberbeveiliging: we zorgen voor een pentest om de aanwezige beveiliging te testen. (1 pentest)

In 2021 werd er een kwetsbaarheidsscan uitgevoerd bij onze websites. Met de resultaten konden we aan de slag om de pijnpunten qua beveiliging te verbeteren bij onze websites.

180. Financieel beleid optimaliseren. (1 update van beleid)

- ▶ Er werd een traject doorlopen om de boekhouding om te vormen naar een volledig analytische boekhouding. Alle nodige voorbereidingen zijn gebeurd om in 2022 volledig om te schakelen.
 - ▶ Vanaf 2021 werkten we via Winbooks on Web.
 - ▶ De begroting van 2022 werd opgesteld op een analytische wijze.
- ▶ Afsluiting:
 - ▶ tussentijdse op 30/06/21
 - ▶ globale tussentijdse afsluiting per 31/10.
- ▶ Subsidies:
 - ▶ Het was de bedoeling om standaard een intakegesprek in te plannen met de 'verantwoordelijke subsidiedossiers' bij de start van het schrijven van een nieuw project, dit was door een druk subsidiejaar niet altijd mogelijk voor de subsidiemedewerker, in combinatie met beleidsmedewerkers die nog niet genoeg de reflex maken.
 - ▶ Er werden standaardformuleringen ter beschikking gesteld met teksten die vaak in een subsidieaanvragen terugkomen (bv. Hoe communiceren we, wie is çavaria, geschiedenis ...).
 - ▶ Lopende subsidiedossiers werden tussentijds geëvalueerd (afgerekend) en met de betrokkenen projectmedewerker besproken (zowel financieel als inhoudelijk).

181. Fundraising: implementatie fundraisingsplan (min. 2 acties)

- ▶ In 2021 werd het lidmaatschap van çavaria bij VEF (Vereniging voor Ethiek in de Fondsenwerving) verder afgerond. De VEF is een vereniging die ijvert voor meer transparantie en gedragsregels van ngo's in hun relaties met schenkers. Het VEF-kwaliteitslabel zal hiervoor opgenomen worden in onze communicatie.
- ▶ In 2021 zijn we gestart met een interne telefonische opvolging en bedanking van onze donateurs in het kader van de fidelisering van onze schenkers.

182. Logistiek management kwalitatief uitbouwen. (1 bevraging + analyse)

- ▶ Mobiliteit: we hadden aandacht voor het verminderen van onze ecologische voetafdruk en verplaatsten ons zoveel mogelijk met het openbaar vervoer, (deel)fietsen en indien nodig met autodelen. Door het vele thuiswerken waren de dienst- en woonwerkverplaatsingen ook veel beperkter dan andere jaren.
- ▶ Het team werd bevraagd over verschillende aspecten; mobiliteit, gebouw, thuiswerkfaciliteiten.
In het kantoor in Gent werden de beschikbare bureaus gereorganiseerd om meer geschikte werkplekken te creëren. Er werden bureautafels op verschillende hoogtes ingesteld en er zijn ook enkele zit/stabureaus. Iedereen kan op een ergonomische bureaustoel werken.
- ▶ Het team werd ook bevraagd over de combinatie thuiswerk/kantoorwerk. Vanaf september werd het hybride werken ingevoerd, met een vaste wekelijkse dag op kantoor voor iedereen op dinsdag om de verbinding in en met het team te blijven behouden. Op andere dagen beslissen teamleden zelf in functie van het werk of ze thuis of op kantoor werken.
- ▶ Er werd ook aandacht besteed aan het creëren van gezonde en goed uitgeruste werkplekken thuis. Het nodige kantoomateriaal werd ter beschikking gesteld van de teamleden: laptop + laptotas/rugzak, headset, muis, het nodige bureaumateriaal zoals papier, stylo's, mappen, laptopstandaard, 2^{de} beeldscherm, extern toetsenbord en een ergonomische bureaustoel.
- ▶ Materiaalbeheer: alle materiaal voor het economaat wordt maandelijks gecheckt en indien nodig aangevuld.
- ▶ Webshop: de webshop werd uitgebreid met 13 nieuwe gadgets (7 vlaggen, 2 buttons, 2 armbandjes, 1 sokken, 1 das). De verzending is uitbesteed aan Out2Send.