

## Beleidsuitdaging 1

### **Wat is de rol van çavaria in maatschappelijke veranderingen?**

Deze beleidsuitdaging komt voort uit de bevraging van de sterktes, zwaktes en aspiraties bij interne stakeholders. Daarin zien we verschillende meningen en aandachtspunten, die çavaria als organisatie telkens in een andere richting zouden kunnen sturen.

- Individuele werking
- Structurele werking
- Expertisecentrum-tweedelijnswerking
  - o welzijn
  - o onderwijs: strategieën? Wat versterken, wat tegengaan?
  - o Werkvloer

In de beleidsperiode 2016-2020 zet çavaria op alle drie punten in: individuele werking in de vorm van lumi en gedeeltelijk ook beleidswerk gebaseerd op individuele cases; structurele werking in de vorm van samenwerkingen en lobbywerk; en werken als expertisecentrum door o.a. de vormingsmedewerkers en Kliq vzw rond het thema werkvloer.

Enerzijds zijn interne stakeholders het er over eens dat çavaria goed werk verricht op vlak van lobbywerk (in combinatie met haar expertise), anderzijds horen we ook dat çavaria te weinig voeling heeft met haar achterban, en we gevaar lopen om in een roze bubbel/ivoren toren te zitten; dat we te ver af staan van de vragen en noden van de verenigingen en individuele LGBTI personen.

Met deze beleidsuitdaging stellen we niet in vraag of we verder rond de thema's welzijn en gezondheid, onderwijs en werkvloer moeten werken, maar de vraag is, op welke manier en op welk niveau wij dit doen. Wat is de rol van çavaria in de levensdomeinen van maatschappelijke verandering?

Deze uitdaging kent een sterke link met de missie en visie van çavaria. In het kader daarvan mogen we ook het verschil tussen 'vertegenwoordigen' (verenigingen) en 'opkomen voor' (ruimere achterban) niet buiten beschouwing laten.

Twee achterliggende thema's hebben invloed op deze beleidsuitdaging:

- Hoe verhouden wij ons tot onze achterban, zijnde de verenigingen enerzijds en individuele LGBTI's? Hoe dicht of ver staat çavaria van het LGBTI-individu? Wat is onze voeling met de achterban- hoe 'horen' wij hen, en hoe koppelen we terug wat we doen?
- Een thema dat eveneens uit onze stakeholdersbevraging duidelijk werd is "willen vs. kunnen". Alle interne stakeholders en het team zijn erg gedreven en willen liefst zo veel mogelijk doen en op alle niveau's werken, maar verschillende factoren maken dat dit niet

altijd kan (bv. financiële onzekerheid, verschuivingen en ziekte binnen het team, te veel vragen en thema's voor te weinig personeel). Moeten wij op een ingrijpende manier kiezen om onze werking aan te passen?

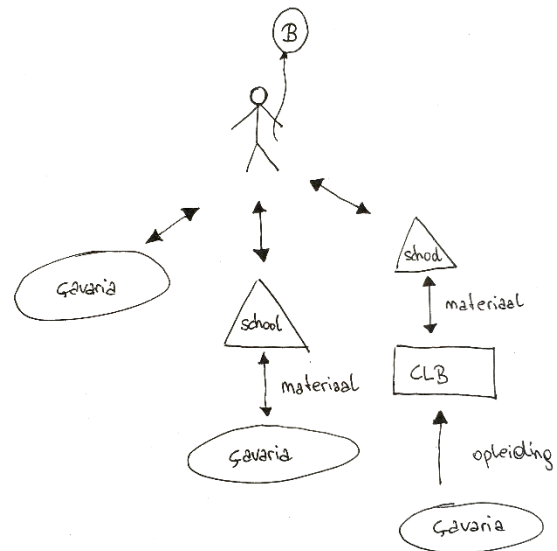
### Voorbeelden en mogelijke discussiestellingen

- "çavaria moet haar *core business* verbreden van LGBT naar seksuele en gender diversiteit"
- "çavaria moet een betere focus vinden en op minder beleidsdomeinen sterker inzetten"
- "çavaria moet vooral op individuele werking inzetten en individuele LGBT+ personen helpen"
- Ook bij individuele hulpverlening belangrijk om mee te nemen: niet enkel hulp voor individuele persoon, maar geeft ook het gevoel 'wij worden gehoord'
- "Personen die individuele vragen over welzijn hebben, kunnen terecht bij de regenbooghuizen. Door de individuele vragen blijven we voeling houden met wat er speelt bij LGBT+ personen. Dit contact met de wortels kan best op lokaal niveau onderhouden worden, omdat de huizen laagdrempeliger toegankelijk zijn".

## Wat is de rol van çavaria in maatschappelijke veranderingen?

De context waarin çavaria (en hiermee bedoelen we het team van vaste medewerkers van çavaria) werkt is per domein heel anders, daarom geven we verschillende voorbeelden. De vragen die we met deze voorbeelden willen bespreken, zijn: Waar moet çavaria als organisatie op inzetten? Hoe dicht staat çavaria bij haar belanghebbenden? Deze vragen stellen we ons niet alleen maar in deze voorbeelden, maar algemeen.

**Voorbeeld 1:** Billie is trans en wil op school laten weten dat hij vanaf nu als Billie en met de voornaamwoorden "hij, zijn" wilt worden aangesproken. Hij wil dit aan zijn medeleerlingen en leerkrachten vertellen maar weet niet goed hoe. De vertrouwenspersoon op school helpt Billie en wil uitzoeken waar Billie en de school terecht kunnen. Er bestaan verschillende scenario's:



- A. De leerkracht neemt direct contact op met çavaria, en een **medewerker van çavaria gaat Billie ondersteunen en zijn school begeleiden**. Çavaria staat hier heel dichtbij haar belanghebbende en doet aan eerstelijnswerking in de vorm van individuele begeleiding. Op deze manier helpen we niet alleen maar Billie (of een andere individuele LGBT+ persoon), maar hebben we veel voeling met wat er in onze achterban speelt, en geven we daar heel actief gehoor aan. In dit scenario wordt de werking van çavaria dan ook direct gestuurd door de noden van de belanghebbenden, dus de LGBT+ gemeenschap.
- B. **Çavaria komt een vorming geven op school, en geeft materiaal** zoals brochures en een e-learning module aan de school. Op basis daarvan kan de school zelf Billie begeleiden. De focus van çavaria ligt in dit scenario meer op het uitwerken van materiaal en strategieën. Çavaria doet aan tweedelijnswerking: çavaria ontwikkelt materiaal, geeft vormingen, en moedigt scholen aan om zelf hun kennis uit te bouwen en te verbreden.
- C. De vertrouwenspersoon moet niet naar çavaria bellen, maar naar het CLB, het centrum voor leerlingenbegeleiding. Daar zijn er personen die een opleiding van çavaria hebben gekregen over genderdiversiteit en die op basis hiervan de school of leerling kunnen begeleiden. **Billie en zijn school komen zelf niet in contact met çavaria, maar profiteren wel van de structurele werking die çavaria doet.**

**Voorbeeld 2:** Een begeleider uit een jongerenopvangcentrum wil een jongere helpen bij de coming-out, en zoekt naar begeleiding voor het gezin. Waar kunnen de jongere en de begeleider terecht?

- A. Personen kunnen terecht voor **eerstelijnsopvang bij de regenbooghuizen**. Daar creëren we op verschillende momenten in de week een laagdrempelige opvang. Personen die komen aankloppen krijgen er een buddy die met hen uitzoekt waar ze hulp kunnen vinden.
- B. **çavaria lobbyt ervoor dat de CAW's en CGG's een inclusieve en toegankelijke werking hebben voor onze doelgroep**. Zij hebben immers een ruime werking en ruime financiering. Personen met vragen worden zo door Lumi of een regenbooghuis steeds meteen doorverwezen naar een lokaal CAW of CGG en weten dat ze er goed geholpen worden. **Çavaria/KliQ helpt mee deze organisaties op te leiden**. Hierdoor kunnen personen wel steeds bij deze organisaties terecht maar is er geen zicht op de hulpverlening in andere organisaties.
- C. **KliQ ontwikkelt een certificering** zoals de Roze Loper in Nederland. Elke organisatie of persoon in de welzijns- en zorgsector kan een certificaat halen na opleiding en moet dit elke drie jaar vernieuwen. Zo zorgt çavaria ervoor dat er **zo breed mogelijk gewerkt wordt aan inclusiviteit**: van de huisdokter tot de zelfmoordlijn. Çavaria lobbyt ervoor dat er middelen door de overheid hiervoor worden vrijgemaakt, maar hangt in dit scenario wel af van de goodwill van de organisaties en individuen.

**Voorbeeld 3:** Een transportbedrijf moet regelmatig de rijvaardigheid van haar werknemers testen. Bij deze tests worden de werknemers aangesproken met de voornaamwoorden die op hun identiteitskaart staan geregistreerd. Er werken transpersonen die hun voornaam of hun juridisch geslacht nog niet hebben aangepast of die zich als niet-binair identificeren. Maar het bedrijf houdt enkel rekening met de officiële gegevens. Daardoor worden mensen op deze tests misgenderd, of met een foute voornaam aangesproken. Dat kan een zware impact hebben op het welzijn en op de werkprestatie van deze personen. Op welke manier kan de hr verantwoordelijke van het bedrijf bij çavaria terecht voor ondersteuning om het bedrijf te sensibiliseren en een policy hierrond te ontwikkelen?

- A. çavaria/KliQ doen aan **individuele begeleiding**. Çavaria gaat hiervoor op zoek naar fondsen. Hier zet çavaria in op individuen en niet op structuren.
- B. KliQ (dat gevoed wordt door çavaria) doet een vrijblijvend aanbod aan het bedrijf. Het **bedrijf koopt dan wel of niet de expertise van KliQ in**, mogelijk deels gecompenseerd voor kleinere organisaties met KMO-portefeuille.
- C. De hr-verantwoordelijke kan ofwel bij de vakbond ofwel bij de externe dienst voor welzijn op het werk terecht. De **vakbonden en externe diensten worden in dit scenario goed opgeleid door KliQ**. Çavaria lobbyt bij de overheid dat alle externe diensten verplicht aandacht en opleiding moeten hebben voor seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Hier zet çavaria in op structuren en niet op individuen.
- D. Huidige manier van werken blijft: De persoon komt terecht bij **Lumi en kan hun hart luchten en er volgt geen directe actie**. Zij verzamelen dit wel en verwijzen mogelijk door voor het indienen van een klacht of naar de externe preventiedienst.

### Hoe organiseren we ons als beweging?

We nemen onder de loep hoe we als beweging best samenwerken om een zo groot mogelijke impact te hebben, en om tegelijkertijd aan te sluiten bij de diversiteit die er is in onze beweging. Hieronder vind je 2 mogelijke scenario's. Dit zijn 2 uitwerkingen van de vele honderden die er mogelijk zijn. Daarom is je feedback op deze scenario's heel welkom, maar ook combinaties ervan, verbeter suggesties of nog andere ideeën. We horen graag jouw visie hierop. Ter suggestie vind je na de scenario's enkele vragen die bij ons al naar boven kwamen.

De scenario's vertrekken van een aantal onderliggende principes, die je achteraan dit document terugvindt.

#### Scenario 1:

We doen de zaken op het laagste niveau waarop het efficiënt en effectief kan. Omdat de huizen dicht bij de verenigingen staan, is het logischer dat zij de lokale verenigingen ondersteunen. De huizen zijn dan de koepel van de lokale verenigingen. Zij brengen hen samen en ondersteunen hen. çavaria is de koepel van de huizen, en doet dit voor hen. Dit zorgt ervoor dat er duidelijkheid is over wie waar verantwoordelijk voor is, en bij wie men waarvoor terecht kan.

De doorstroming van info van de lokale verenigingen naar çavaria gebeurt via de huizen. Zij zijn het best geplaatst om te weten wat er leeft binnen de verenigingen. De info van çavaria naar de verenigingen verloopt via de huizen en via de site of nieuwsbrief. Ook zetten we sterk in op het leren van elkaar: op de bijeenkomsten tussen de verenigingen of tussen de huizen zorgen we voor uitwisseling, expertise delen, belangrijke zaken signaleren.

Bewegingswerk op bovenregionaal niveau gebeurt logischerwijze door çavaria. Dit zijn bv. de ondersteuning van de landelijke verenigingen, het samenbrengen van de huizen, tweedelijns ondersteuning zoals de portaalsite, doelgroepwerking (bv. werkgroep bi, T-day), enz.

We vertrekken steeds van wat er leeft bij de basis, en tegelijk zetten we in op blinde vlekken. Dit betekent dat de huizen in de eerste plaats ondersteunen waar de verenigingen mee bezig zijn. Ze nemen zelf geen activiteiten die er mee concurreren. Als er een bepaalde thema of doelgroep of stad is waar ze een blinde vlek zien, spelen ze daar wel op in. Als er bv. geen trans\*vereniging actief is in de provincie, kan het huis activiteiten voor trans\*personen opzetten. Het doel hierbij is om via die activiteiten een groepje enthousiastelingen te motiveren en ondersteunen om zelf terug een trans\*vereniging op te starten. çavaria doet hetzelfde: ze ondersteunen wat de huizen doen, en spelen in op blinde vlekken op bovenregionaal niveau.

De huizen staan ook dicht bij wat er leeft in hun regio, dus zij zijn goed geplaatst om naar andere organisaties en mensen toe te stappen die aangeven dat ze zich niet thuis voelen in onze beweging. Zij kunnen die signalen oppikken, er zelf mee aan de slag gaan, en ze doorgeven aan çavaria en elkaar zodat we er een beleid rond kunnen ontwikkelen en inclusiever worden.

### Vragen bij dit scenario:

- Een mogelijke valkuil is dat çavaria en de verenigingen verder van elkaar komen af te staan. In welke mate heeft dit implicaties? Hoe vangen we die op?
- De verenigingsondersteuning zit verspreid tussen çavaria (voor landelijke verenigingen) en de huizen (voor lokale/regionale verenigingen), die allen een verschillende werking hebben. In welke mate (en hoe) moeten we ervoor zorgen dat alle verenigingen een gelijkaardige ondersteuning krijgen, onafhankelijk van wie hun koepel is?
- Er komen steeds meer nieuwe initiatieven die geen klassieke 'vereniging' zijn, zoals online groepen of burgerbewegingen. Op welke manier wordt met hen samengewerkt in dit model?
- De lokale verenigingen hebben een koepel, maar de landelijke niet. Is dit nodig? Op welke manier is dat haalbaar met de grote diversiteit in landelijke verenigingen?

### Scenario 2:

We moeten vooral af van het hiërarchische denken. Er is zo'n grote diversiteit aan initiatieven in (en buiten) onze beweging dat de bestaande structuur voorbijgestreefd is. Het is zinvoller om thematisch te gaan samenwerken, en meer linken te leggen met elkaar. Rond het thema vrouwen bijvoorbeeld: çavaria, de huizen én lokale en landelijke verenigingen zijn hier mee bezig. Het is logisch dat zij elkaar hier in vinden en bv. elk jaar een netwerkdag doen waarbij iedereen hun expertise deelt, plannen voorstelt, en beslissen waar ze zullen samenwerken. Dit kan gaan van simpelweg elkaars activiteiten promoten, tot bv. samen actie voeren. Bij samenwerkingen worden er afspraken gemaakt over wat we willen bereiken en wie wat zal doen. Ook over ondersteuning en middelen worden er dan afspraken gemaakt.

Op die manier zijn er bovendien rechtstreekse linken tussen de mensen die meer theoretisch met een onderwerp bezig zijn en wie er in de dagelijkse praktijk rond werkt. Dit heeft als meerwaarde dat informatie uit onderzoek en uit het werkveld vlotter aan elkaar gekoppeld worden. Ook vermijdt het dat we naast elkaar werken, maar ondersteunen we elkaars initiatieven.

Daarnaast zijn er buiten onze beweging heel wat initiatieven met wie we kunnen samenwerken. Als we loskomen van onze klassieke structuur, maar meer per thema bekijken wat we willen bereiken, hoe we dat doen en wie goede partners zijn, biedt dat veel mogelijkheden. Zo kunnen we meer linken leggen met andere groeperingen die dezelfde strijd strijden als wij. Ook

helpt het ons om kritisch te blijven kijken naar onszelf en open te staan voor andere meningen en ideeën, ook over hoe we inclusiever kunnen worden én mee kunnen evolueren in onze veranderende samenleving.

Vragen bij dit scenario:

- Er zijn zeer veel thema's waar we binnen onze beweging rond actief zijn. Hoe zorgen we voor een gedragen beslissing over de mate waarin we op de verschillende thema's inzetten?
- Hoe zorgen we voor een sterke structuur, zodat er niet enkel binnen de thematische samenwerkingen goede linken zijn, maar ook tussen de verschillende onderwerpen?

Vragen bij beide scenario's:

- Welke voor- en nadelen zie je aan beide scenario's?
- Welk scenario verkies je? Of zou je een mix maken van beide? Of nog iets anders? Waarom?
- Wat kan er veranderen opdat je scenario naar keuze nog meer aansluit bij hoe jullie de ideale beweging zien?

## **De achterliggende principes**

### **Vertrekken vanuit het waarom**

Binnen onze beweging doen we heel verschillende zaken, en dat doen we elk op onze eigen manier. Alle huizen, verenigingen en çavaria zijn er om hun eigen redenen. Bij het evalueren en bijsturen van onze samenwerking, vertrekken we van deze 'waaroms'. Deze zijn:

#### **1. Verenigingen**

De meeste verenigingen zijn ontstaan uit een bepaalde nood, zoals gelijkgezinden ontmoeten, nood aan een *safe space* of aan je (h)erkend voelen. Soms hebben verenigingen ook als doel te streven naar maatschappelijke verandering, vaak rond een concreet thema of doelgroep. De diversiteit in verenigingen is erg groot.

#### **2. Huizen**

Er zijn in Vlaanderen 5 regenbooghuizen, en 1 in Brussel. Zij zijn community centers waar mensen terecht kunnen voor informatie, advies, een plek waar ze zich thuis kunnen voelen. Een huis is ook een plaats waar verenigingen elkaar ontmoeten, activiteiten kunnen organiseren en terecht kunnen voor info. Daarnaast heeft het huis ook een werking naar buiten toe, waarbij ze de inwoners van hun provincie informeren en bewustmaken. Dit doen ze rechtstreeks naar het brede publiek, maar ook via lokale besturen en andere organisaties, met wie ze samenwerken om een LGBT-vriendelijker beleid te voeren.

#### **3. çavaria**

çavaria is een organisatie die opkomt voor een brede kijk op seksuele oriëntatie, genderexpressie en genderidentiteit. Het is een koepelorganisatie die mensen inspireert, stimuleert en ondersteunt. Daarnaast heeft çavaria ook een werking rond welzijn, onderwijs, beleidsbeïnvloeding. Hier focussen we vooral op de functie als koepel. Vanuit die rol kan çavaria signalen vanuit de verenigingen en huizen oppikken en meenemen in het lobbywerk. Omgekeerd kan de expertise van çavaria een inhoudelijke stimulans geven aan de huizen en verenigingen. Ook heeft çavaria een community buildende werking op Vlaams niveau, zoals B Curious, werkgroep armoede en sociale uitsluiting, ondersteuningscampagnes zoals Take Care. Tot slot vormt çavaria de link tussen de huizen/provincies, en ook tussen onze achterban en de Vlaamse, nationale en internationale overheden en andere grote spelers.

#### **4. Andere**

Steeds vaker zijn er ook andere initiatieven, die al dan niet aangesloten zijn bij çavaria, zoals online groepen, burgerbewegingen. Ook zij zetten in op gemeenschapsvorming en/of maatschappelijke verandering. Op dit moment bereiken we hen vaak niet. Zij maken ook een belangrijk deel uit van wat in Vlaanderen en Brussel gebeurt met/voor/door LGBTs, en we willen hen vaker de hand reiken.

#### **We stemmen af en werken samen**

We zien de diversiteit tussen ons als een sterkte, en werken vanuit onze eigenheid samen op basis van gelijkwaardigheid. Daarom respecteren we elkaars autonomie en vrijheid, en gaan we tegelijk voldoende op elkaar afstemmen en samenwerken, zonder de ander iets op te leggen. We leggen onze plannen en ideeën naast elkaar, en waar we elkaar kunnen versterken doen we dat, elk vanuit onze eigen competenties, invalshoeken en prioriteiten.

#### **We doen zaken op het zo laag mogelijke niveau waarop dat efficiënt en effectief kan**

Wat we doen, doen we zo veel mogelijk op het laagst mogelijke niveau: dus niet iets door çavaria dat even goed (of beter) door de huizen kan, of niets bij de huizen dat verenigingen graag willen en kunnen opnemen. Dit doen we echter niet per definitie, maar enkel als het daar efficiënter en effectiever kan. Daarom gaan we per taak bekijken op welk niveau dat het best kan gebeuren, en maken we er afspraken over (zowel inhoudelijk, praktisch, financieel).

#### **We leren, inspireren en vernieuwen**

We leren van elkaar: via vormingen, netwerkmomenten, delen van goede praktijken. Dit leren gaat in alle richtingen: van çavaria naar de huizen en verenigingen, van de verenigingen omhoog, tussen al deze partijen onderling. Ook zetten we meer in op experiment: sociale verandering bereik je niet enkel door anderen te sensibiliseren, maar ook door zelf aan de slag te gaan met hoe het anders kan.

#### **We werken vanuit de basis en spelen in op blinde vlekken**

We werken vanuit een combinatie van 2 invalshoeken:



1. Versterken van de initiatieven die er zijn aan de basis. Met "basis" bedoelen we hier de brede LGBT+ gemeenschap, zowel binnen onze beweging als daarbuiten. Dit kunnen ook niet-klassieke verenigingen zijn, zoals burgerbewegingen.

2. Tegelijk inspelen op blinde vlekken, bv. rond onderwerpen of doelgroepen waar er geen initiatieven zijn, of geen initiatieven die dat bepaalde doel dienen.

### **We bundelen de krachten met anderen**

We bundelen de krachten met anderen in de samenleving die dezelfde strijd strijden als wij. Dit zijn bijvoorbeeld andere minderheidsorganisaties, of andere groepen die gelijkaardige thema's aankaarten. Waar mogelijk versterken we elkaars boodschap en/of werken we samen.

### **We maken onszelf inclusiever**

Sommige individuen en groepen voelen zich niet thuis in onze beweging. We gaan proactief op zoek naar de oorzaken hiervan, en werken die drempels weg. Dit kan gaan om fysieke drempels of andere problemen i.v.m. toegankelijkheid. Maar evengoed gaat het over mensen die zich inhoudelijk niet herkennen in onze beweging. We stellen ons open voor deze 'kritische' stemmen, en ondernemen stappen om er mee aan de slag te gaan. Het doel is niet om hen te overtuigen om lid te worden, maar wel ervoor zorgen dat iedereen die wil, zich thuis kan voelen bij ons. Intersectionaliteit<sup>1</sup> is hierbij een vertrekpunt.

---

<sup>1</sup> Intersectionaliteit = kruispuntdenken. Intersectionaliteit bekijkt de identiteit van individuen als een veelvoud van deelidentiteiten die deze samen vormen en niet beperken tot een deelidentiteit. Deze deelidentiteiten zoals genderidentiteit, seksuele oriëntatie, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, bezit, opleiding, gezondheid, enz... zorgen voor een combinatie van factoren waarop individuen kunnen worden gediscrimineerd en door onderdrukt; of net privilege kunnen door ondervinden. Deze deelidentiteiten kunnen niet los van elkaar worden bekeken. Kruispuntdenken toont aan hoe twee of meerdere vormen van discriminatie elkaar mede vormen. Kruispuntdenken zet ons aan om kritisch naar samenhangende machtsstructuren in onze wereld te kijken.

### Participatie en betrokkenheid

De manier waarop individuele personen zich betrokken voelen, zich actief willen engageren en opkomen voor hun rechten, heeft invloed op de werking van çavaria. Çavaria moet inspelen op trends in de participatiecultuur, activisme en subpolitiek om in contact te blijven met de noden en wensen van haar achterban. Als we aan betrokkenheid denken, gaat het niet alleen maar over wie op welke manier inspraak heeft, maar vooral ook over het gevoel van betrokkenheid: is er een emotionele betrokkenheid bij onze visie en missie binnen onze organisatie en bij de bredere achterban?

De aangesloten verenigingen en regenbooghuizen hebben vaak éézelfde profiel lid/vrijwilliger terwijl de Vlaamse en Brusselse LGBT+ gemeenschap veel breder is dan enkel dit profiel. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we ook diegenen niet in aangesloten verenigingen of regenbooghuizen te horen en zo ons begrip van 'achterban' verbreden? We kunnen niet iedereen vertegenwoordigen, maar wel voor alle LGBT+ opkomen.

**Participeren** betekent letterlijk 'deelnemen aan'. Je kan dit op 2 manieren invullen: deelnemen aan het maatschappelijke leven (aan cultuuraanbod, verenigingen, werk, ...), maar ook het deelhebben of het mee vorm geven hieraan. Met participatiecultuur verwijzen we naar de tweede invulling. Burgers willen niet enkel passieve consumenten zijn, maar ook mee bijdragen en inspraak in beslissingen hebben. Door de digitalisering is dit in een stroomversnelling geraakt: informatie is beschikbaar, platformen en social media zorgen voor een manier om uitdrukking te geven aan bezorgdheden, actie te voeren, elkaar te ontmoeten. Nog een stap verder, is het gaan naar co-creatie, het samen zoeken en creëren van oplossingen voor complexe maatschappelijke vraagstukken, vanuit diverse ervaringen en competenties.

### Engagement en betrokkenheid 2.0

#### Vanuit een individueel engagement...

Hoe kom je als individu in onze maatschappij op voor je rechten en waarden? Wat is de belangstelling van het individu om zich te engageren? Hoe ziet sociaal engagement anno 2020 eruit?

#### Engagementen

- Cathérine en Fatma willen vanuit hun eigen schoolervaringen een actie opzetten binnen het onderwijs. Ze nemen contact op met hun oude school en starten een online actie met een oproep tegen pesten. Het is een eenmalige actie.

- Jeanne gaat binnenkort op pensioen, en is bezorgd over de toekomst. Wat als ik zorgbehoevend wordt? Jeanne spreekt çavaria aan om te kijken wat ze hier zelf in kan betekenen. Çavaria heeft hier echter niet echt een werking rond.
- Tom en Mo vinden dat de LGBTI-beweging te vaak afwezig is in anti-racismebetogingen. Ze roepen op om met de regenboogvlag aanwezig te zijn.
- Julie en Robine spreken met andere trans\*personen in hun gesloten facebookgroep over problemen die ze ervaren.

### Bespreking

- Hoe zou çavaria kunnen omgaan met bovenstaande engagementen?

### **...naar de organisatie**

Hoe gaan we als organisatie om met de manier waarop mensen engagement opnemen? Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat de bredere LGBT+ gemeenschap zich betrokken voelt bij onze thema en onze organisatie? En dat iedereen kan deelnemen deelhebben? Hoe kunnen we de vraag naar betrokkenheid en de wil om actief 'deel te hebben aan' beter valideren? Door wie laten wij als organisatie ons sturen? En hoe zorgen we dat iedereen kan deelnemen? Hoe zien we de verhouding tussen vrijwilligers en professionals?

### Discussietekst: de bewegingsmedewerker als buurtwerker

Theatermaker Stefan Perceval verwoordt het mooi op zijn [blog](#):

*"Cultuurhuizen zoeken naarstig naar mensen die 'nog nooit naar theater geweest zijn'. Vanop een wolkje laten ze hun advertentie met deze oproep naar beneden dwarrelen in de hoop dat mensen die nog nooit naar theater zijn geweest zich openbaren. Zou het bij de cultuurhuizen al zijn opgekomen dat ze binnen en vooral buiten hun bureeltijd de straat op moeten en mensen aanspreken en deel laten zijn van hun organigram onder het vakje 'mens' of 'arme sloeber'?"*

Bewegingsmedewerkers zijn nu vooral te vinden op de kantoren van de huizen van hun regio's, de vergaderingen met activiteiten van aangesloten verenigingen en huizen. Wat als we hun functie heruitvinden en deze meer zien als buurtwerker? Dat deze bewegingsmedewerker naar activiteiten en organisaties gaat van mensen die we nu niet bereiken, mensen die we niet terugvinden in onze aangesloten verenigingen en huizen. Niet enkel om met deze mensen te praten en hen çavaria, de huizen en aangesloten verenigingen te leren kennen maar om met hen te praten over waarom ze zich niet thuis voelen bij ons, wat voor hen drempels zijn, wat voor vooroordelen bij hen leven. Kortweg, om het te hebben over wat hen tegenhoudt om deel te nemen of hun stem te laten horen en deze informatie te gebruiken om als organisatie inclusiever te worden. Niet met het doel om zieltjes te winnen

maar om onze deuren te openen voor wie wenst deel te nemen en de stem te horen van wie we nu nog niet kunnen horen.

Daarnaast bouwen de bewegingsmedewerkers ook een netwerk op van mensen die kunnen worden aangesproken om bv. aanbod te voorzien op onze evenementen: van panellid op Sparkle tot workshopgever, closing speaker, slam poet of werkgroeplid van B Curious/T-Day. Doordat we deze mensen kennen, kunnen we hen bovendien ook aanspreken op hun expertise, niet hun diversiteit. Zo laten we hen ook mee deel uitmaken van het initiatief in plaats van hen het gevoel te geven een vinkje te plaatsen.

Het idee van Channouf en de andere betrokkenen was om met De Gentse Lente vanuit verschillende gemeenschappen verschillende evenementen te organiseren op meerdere podia. 'Zo komen Nepalese en Soedanese organisaties eerder bij ons terecht en niet bij de gevestigde culturele sector omdat die organisaties weten dat wij met hen niet het thema "diversiteit" vooropstellen. Ook onze communicatie maakt dat duidelijk.'

### Omgaan met polarisering: de positie van çavaria in het maatschappelijk debat

Hoe positioneert çavaria zich in een maatschappelijk en politiek klimaat dat steeds meer door polarisering wordt gekenmerkt? Of: een discussie over onze brede maatschappijvisie. Deze beleidsuitdaging zal mee input aanleveren voor de definitie van onze visie.

**definitie:** *polarisering* verwijst naar de vorming van tegenstellingen, van uitersten, van tegengestelde polen. Op politiek en maatschappelijk niveau betekent polarisatie het veroorzaken van een conflict of het versterken van tegenstellingen tussen partijen of bevolkingsgroepen.

**definitie:** een *bruggenbouwer* is gericht op harmonie en houdt niet van spanningen; vindt het belangrijk dat mensen zich veilig, vertrouwd en op hun gemak voelen; is niet polariserend maar juist verbindend; zoekt voortdurend oplossingen en wegen waar iedereen zich in kan vinden; kan goed bemiddelen tussen verschillende partijen; kan andere mensen goed in hun waarde laten en respecteren; is onbevooroordeeld en objectief.

**definitie:** "Çavaria is een *pluralistische vereniging*. Ze staat voor diversiteit en heeft geen bindingen met politieke groeperingen of partijen, noch met levensbeschouwelijke organisaties. Ze eerbiedigt de democratisch-politieke, de levensbeschouwelijke overtuiging of levenswijze van haar leden-deelgenoten en van eenieder die op haar een beroep doet". [uit statuten çavaria]

We kunnen op verschillende niveaus bruggenbouwers zijn: binnen de LGBT+ gemeenschap, in politiek lobbywerk, maar ook met andere organisatie samen strijden om overheidsbeleid te beïnvloeden.

Doorheen de jaren heeft çavaria als pluralistische organisatie de rol van bruggenbouwer ingenomen, en goede banden met alle partijen op het politieke spectrum onderhouden (behalve met Vlaams Belang). Door in bepaalde dossiers een meer expliciete houding in te nemen zou çavaria een deel van haar eigen achterban als ook politieke connecties kunnen verliezen. Maar door in bepaalde dossiers géén expliciete houding in te nemen, komen onze eigen waarden en maatschappijvisie in gedrang.

Hou verhouden wij ons als pluralistische organisatie tot deze polarisering?

- a. Blijven we in de positie van bruggenbouwer/pluralistische organisatie of moeten we in bepaalde zaken duidelijk een kant kiezen? Hoe zien we dan de pluralistische organisatie in praktijk?
- b. Hoe verhouden we ons als pluralistische organisatie tot polarisering? Ook hierin standpunten kiezen mogelijk, vanuit een maatschappijvisie of vanuit bepaalde noden.

Verschillende thema's uit de SWOART analyse spelen hierin mee:

- De "roze bubbel" en de ivoren toren: çavaria ziet zich zelf als pluralistische bruggenbouwer, maar doorgaans hebben wij toch een progressieve houding en streven we naar steeds meer vooruitgang en openheid.
- We zijn bruggenbouwer op politiek niveau en zijn pluralistisch >< tegelijkertijd vertegenwoordigen we de meest progressieve ideeën van de beweging/ de achterban.
- Momenteel krijgen wij kritiek van twee kanten: we zijn te goed bevriend met de n-va volgens een deel van onze achterban, en we zijn te links en progressief voor een ander deel van onze achterban.
- Samenhang met financiële afhankelijkheid: Binnen gelijke kansensubsidie of projecten wordt soms wel in een bepaalde framing of richting gegaan, waar je dan al dan niet in mee gaat of moet gaan. Bij subsidies vanuit cultuur hebben we wel de vrijheid om eigen prioriteiten te kiezen.
- Vraag naar verenigen met andere minderheidsorganisaties die onder druk staan
- Vanuit onderzoek zien we dat in de voorbije jaren het beleid vooral gericht was op gelijke kansen en rechten (assimilatie). Nu zitten we in een tijdsgewricht waarin we terug dingen in vraag gaan stellen. Moeten we ons dan wel nog als bruggenbouwer opstellen? Dat is een beetje wat speelt in Brusselse organisaties, waar men meer in vraag gaat stellen en zich radicaler gaat opstellen. Onze relevantie als organisatie spelen we een stuk kwijt als we in positie bruggenbouwer blijven. Vraag of dat de juiste richting is voor çavaria.

## Voorbeelden en mogelijke discussiestellingen

- Vb. Een regering heeft een visie/mening die bepaalde kant uitgaat waar çavaria het moeilijk mee heeft. Of nog, de regering vaart een koers die we niet kunnen ondersteunen vanuit onze affiliatie met andere minderheidsorganisaties. In hoeverre kunnen we daarin mee gaan? Zijn we bereid om bepaalde financieringsbronnen vanuit deze regering op te geven in het kader van onze maatschappijvisie?
- Voorbeelden van andere organisaties die bruggenbouwer zijn, maar op bepaalde momenten wél mee in het debat stappen en hun mening duidelijk maken.
  - Vb. Sensoa: nav incidenten in Keulen tweet van Franken 'zo moet je het aanpakken' - Sensoa heeft hierop sterk gereageerd met andere framing
  - Vb. Vluchtelingenwerk Vlaanderen, en andere organisaties hebben expliciet een positie gekozen tegen regering en zeggen "hier gaan wij tegen ageren"
- In hoeverre moeten we een meer pragmatische kijk nemen? Stricter vertrekken vanuit onze missie, visie en waarden om te kijken wanneer er iets hiertegen indruist, en dan ervoor kiezen om niet samen te werken? In ons beleid rond samenwerken met bedrijven hanteert çavaria bijvoorbeeld een checklist en tools om te bepalen wanneer wel/niet kunnen samenwerken.

## Omgaan met polarisering: de positie van çavaria in het maatschappelijk debat

**Voorbeeld:** Binnen onze achterban en ook daarbuiten zijn er veel percepties: çavaria is te links / te rechts / te radicaal / niet radicaal genoeg. Doordat we een diverse doelgroep hebben is de feedback heel tegenstrijdig. In onderstaand stukje praten verschillende LGBT+ personen met elkaar over dit thema:

**Anne:** Çavaria moet politiek wegen maar de grenzen bewaken. Çavaria moet ook niet over alles een mening geven.

**Bert:** Je kunt niet lauw aan politiek doen. Je moet een standpunt innemen. Als een beweging van minderheden moet je opkomen voor andere minderheden. We moeten ons bijvoorbeeld afzetten tegen pinkwashing<sup>2</sup>.

**Anne:** OK maar je moet de problemen die er zijn ook durven benoemen.

**Chris:** Zeker, maar dan moeten het de werkelijke problemen zijn, en niet zoals die keer dat er zogezegd uit onderzoek bleek dat moslims het minst tolerant zijn naar LGBTs toe, terwijl dat niet was wat dat onderzoek zei. Dat is puur het 'gebruiken' van LGBTs om een andere minderheidsgroep te discrimineren.

**Bert:** Je kunt niet solidair zijn met LGBTs zonder solidair te zijn met andere kwetsbare minderheden, we moeten intersectioneel<sup>3</sup> werken. We mogen niet zomaar meegaan in het discours dat alle moslims LGBTs haten! Zij ervaren zelf ook onderdrukking als minderheid.

**Didier:** Of solidair zijn met Hart boven Hard..

**Chris:** Maar çavaria is een spreekbuis voor één bepaalde minderheid. Als je iets aankaart moet de achterban ook mee zijn. We moeten opletten dat çavaria met uitspraken geen kwaad bloed zet bij de achterban.

**Didier:** Wat çavaria wel kan doen is zeggen wat we weten uit onderzoek en daar voor uitkomen. We kunnen wel zeggen 'uit onderzoek blijkt

---

<sup>2</sup> **pinkwashing**= zich LGBT+-vriendelijker of inclusiever voordoen dan een bedrijf of organisatie daadwerkelijk is. Het gaat om marketingstrategieën en politieke strategieën die bepaalde landen, mensen, organisaties of partijen in positief licht willen zetten door zich te identificeren met de LGBT+ beweging. Daarmee willen ze bereiken om als modern, tolerant en vooruitstrevend gezien te worden, maar dit blijkt vaak niet meer dan 'een likje verf'.

<sup>3</sup> **Intersectionaliteit** = kruispuntdenken. Kruispuntdenken is een kijk op identiteit die stelt dat degene die in een maatschappij het meest gemarginaliseerd of achtergesteld zijn, structurele onderdrukking ervaren op basis van meerdere identiteitskenmerken zoals klasse, ras, seksuele voorkeur, gender identiteit, beperkingen, leeftijd en gender. Kruispuntdenken toont aan hoe twee of meerdere vormen van discriminatie elkaar mede vormen. Kruispuntdenken zet ons aan om kritisch naar samenhangende machtsstructuren in onze wereld te kijken.

niet dat het probleem niet alleen maar bij moslims zit, maar door toxic masculinity in het algemeen, en bij sterk gelovige bevolkingsgroepen', en dat is veel ruimer en genuanceerder. Çavaria kan wel objectieve info geven. Çavaria moet ook uit die retoriek proberen te gaan en wél praten over de waarden waar we voor staan.

**Voorbeeld:**



In de federale regering is er geen genderpariteit. Hierop kwam felle kritiek vanuit de vrouwenbeweging. Çavaria heeft er niet op gereageerd en is blijven samenwerken. Dit ondanks het feit dat çavaria zich inzet voor genderrechten en diversiteit. Gaat het tegen onze missie en visie in om niet te reageren, of is dat een manier om pluralistisch te zijn?

**Discussie:**

Hoe moet çavaria zicht opstellen als ze niet wil bijdragen tot een klimaat van polarisering?

Moeten de missie en visie van çavaria aangescherpt worden en meer in de praktijk omgezet worden, met de consequentie dat we eventueel een deel van onze achterban niet meer hebben, politieke connecties kwijtraken, of financieringsbronnen verliezen?

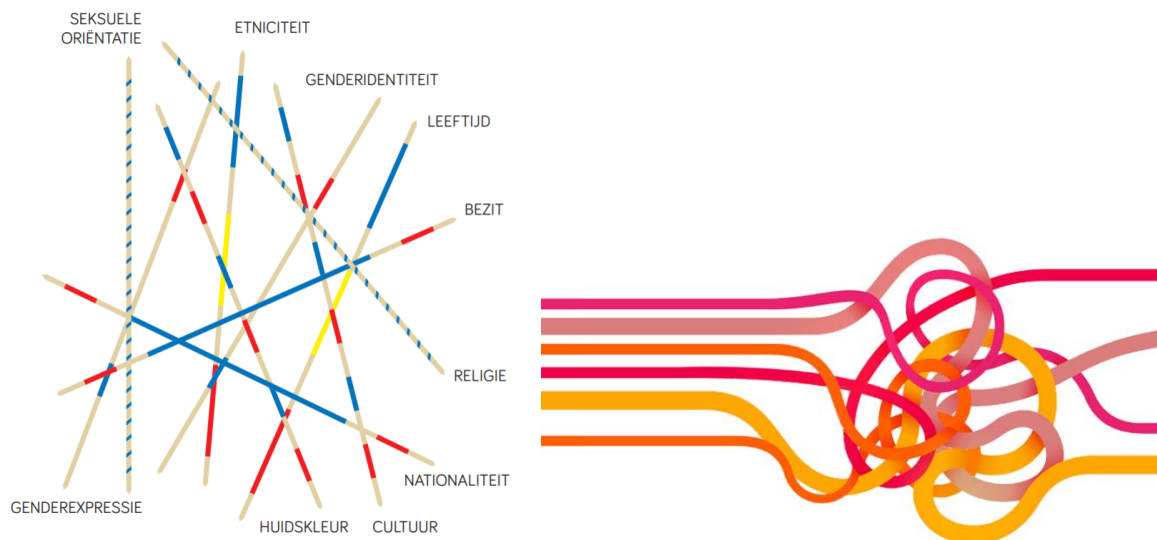
Hoe ziet onze pluralistische organisatie er in de praktijk uit?



### Omgaan met intersectionaliteit

De centrale vraagstelling van deze beleidsuitdaging luidt: In hoeverre en op welke manier moet çavaria rekening houden met alle identiteitskenmerken van een LGBTI persoon?

Iedereen heeft immers verschillende identiteitskenmerken waardoor elke persoon zich in sommige opzichten in een dominante of geprivilegieerde situatie bevindt, en in andere opzichten tot een minderheid behoort en op basis daarvan onderdrukking kan ervaren. Deze manier van denken beschrijven we als intersectionaliteit of kruispuntdenken, en deze afbeelding laat ons begrijpen dat onze verschillende identiteitskenmerken met elkaar verbonden zijn en niet los van elkaar kunnen gezien worden. De mikado staafjes geven goed weer welke verschillende kenmerken er zijn, maar in realiteit ziet intersectionaliteit nog meer uit zoals het plaatje rechts: een kluwen van in elkaar verweven kenmerken.



Vinden we het belangrijk om te focussen op de grootste gemene deler (wat iedereen uit de brede doelgroep herkent) of op specifieke zaken (die misschien niet iedereen uit onze doelgroep tegenkomt, of niet in gelijke mate, maar wel kan ingrijpen op risico's op vlak van welzijn/kwetsbaarheden kan verkleinen)?

Inzetten op de grootste gemene deler zou betekenen dat we focussen op het LGBTI-aspect van een persoon, en niet specifiek aandacht besteden aan andere eigenschappen. De LGBTI-gemeenschap deelt, in al haar diversiteit, een minderheidspositie op één identiteits-as. Een intersectionele visie stelt echter, dat het onmogelijk is om verschillende eigenschappen los te trekken van elkaar. Door het feit dat we opkomen voor LGBTI personen en ons voor hun belangen inzetten, nemen wij ook andere assen mee.

Identiteitskenmerken maken inherent deel uit van de personen, we kunnen deze niet *niet* meenemen. Er is wel een verschil met 'vertegenwoordigen' van specifieke belangen.

Is het mogelijk om juist intersectionaliteit te koppelen aan deze gemene deler? Kunnen wij de klemtoon leggen op het feit dat superdiversiteit en intersectionaliteit gewoon tot onze samenleving behoren, en de maatschappij hierover te vormen, zonder de gemeenschap verder in hokjes te onderdelen?

Kruispuntdenken is ook een manier om bewust om te gaan met verschillen binnen bepaalde doelgroepen, dat bijvoorbeeld ook op niveau van verenigingen kan worden toegepast: *awareness* omtrent dit mikado-gegeven dat elke persoon vormt kan infighting tegengaan.

Het is dilemma luidt als volgt: Als we ons focussen op de meest kwetsbare deelgroepen, lopen we gevaar om een deel van onze achterban niet meer mee te hebben - maar als we ons alleen op de grootste gemene deler focussen bereiken we de meest kwetsbare personen uit de LGBTI gemeenschap mogelijk niet.

Verschillende thema's uit de SWOART analyse spelen mee in deze uitdaging:

- De vraag naar beter contact en nauwere samenwerking met andere gelijke kansen organisaties OF solidariteit met andere NGO's
- De beleidsmedewerkers kunnen onmogelijk op alle noden binnen onze diverse gemeenschap inzetten. Hier moeten toch keuzes en prioriteiten gesteld worden.

Deze beleidsuitdaging stelt ook vragen over de visie van çavaria: op welke manier bekijken we LGBTI in onze maatschappij? Bedoelen wij met L, G, B, T, I als een aparte identiteit, of gaat het om identiteitskenmerken? (bv: "lesbisch" wordt vaak als zelfstandige identiteit ervaren die een persoon determineert, terwijl "aseksueel" eerder als (slechts een van de vele) identiteitskenmerken wordt beschouwd)

## Voorbeelden en input voor discussiepunten

- Standpunt discussiëren: Çavaria moet bewust inzetten op de meest kwetsbaren sub-groepen binnen onze gemeenschap, die op meerdere niveau's onderdrukking ervaren. Bijvoorbeeld LGBTI personen met een niet-Belgische achtergrond, of oudere lesbiennes, of non-binaire personen.
- Infighting hierin meenemen! Awareness rond intersectionaliteit is manier om hieraan te werken.
- Waar beïnvloeden identiteitskenmerken elkaar? Vb. Voor een dove persoon is het moeilijker om een coming out te doen omwille van het feit dat de dove persoon een andere taal spreekt dan haar omgeving.

## Omgaan met intersectionaliteit

### Voorbeeld 1:

Voor haar volgende campagne rond welzijn focust çavaria op een jonge non-binaire persoon die doof is, en op een oudere lesbische vrouw die in armoede leeft. Simon, een blanke homoman die een vast inkomen heeft, voelt zich niet aangesproken en heeft het gevoel dat çavaria niet meer voor zijn belangen opkomt, zoals discriminatie van holebi's.

Mo beschrijft zichzelf als homo en moslim. En zijn regenbooghuis voelt hij zich als homo welkom en herkend, maar niet in zijn geloof: er zijn te weinig verenigingen die ook met dit thema bezig zijn. Er zijn ook te weinig campagnes die mensen zoals hem tonen en de specifieke uitdagingen die hij als gelovige homo tegenkomt bespreekbaar maken. Hij voelt zich niet in al zijn facetten welkome en begrepen.

Deze fictieve voorbeelden tonen dat iedere persoon veel kenmerken heeft, zoals gender, seksuele voorkeur, leeftijd, inkomen, afkomst, etc. Al deze kenmerken hebben invloed op elkaar, en veranderen op welke manier een persoon bevoordeeld of benadeeld wordt. Dit noemen we intersectionaliteit of kruispuntdenken. Çavaria wil hiermee op een bewuste manier omgaan. Maar hoe juist?

- Çavaria moet focussen op de meest kwetsbare groepen, bijvoorbeeld LGBT+ personen die in armoede leven, die een niet-blanke huidskleur hebben, die een diverse etnische achtergrond hebben, of die een mentale of lichamelijke beperking hebben. Çavaria moet meer inspanningen doen om inclusiever te zijn. Alleen zo komen we écht op voor de LGBT+ gemeenschap. Ook al betekent dat bijvoorbeeld dat çavaria minder werking rond zelfaanvaarding kan doen.
- Çavaria moet vooral met de grootste gemene deler bezig zijn, en dat zijn genderidentiteit en seksuele voorkeur. Hier kunnen zich uiteindelijk alle LGBT+ personen in herkennen.
- Een ander traject:.....

### Voorbeeld 2:

Een LGBT persoon met een migratieachtergrond durft niet op de Pride mee te lopen omwille van het feit dat de rainbow cops meelopen, het LGBT+ netwerk van de Belgische politie. Onlangs werd die persoon aangevallen op straat omwille van hun seksuele voorkeur en genderexpressie; maar in plaats van hulp te krijgen werd die niet geholpen en zelfs uitgelachen door de politie.

Een rolstoelgebruiker vraagt aan de politie hoe die kan deelnemen aan de Pride, maar krijgt een negatieve en kwetsende reactie van de politie: "je ziet toch hoe veel volk er is, daar ga je echt niet door geraken".



Facebook Rainbow Cops Belgium LGBT Police

Nu zien deze personen de rainbowcops op de Pride, en voelen zich niet meer welkom en veilig.

**Welke posities moet çavaria hierin opnemen?**

- Çavaria moet aan de kant van de meest kwetsbare personen en subdoelgroepen gaan staan. In dit geval moet çavaria zich ervoor inzetten dat de rainbowcops niet mogen deelnemen aan de pride omdat dit weegt op de ruimte en veiligheid van de meest kwetsbare groepen.
- Çavaria moet voor dialoog tussen alle partijen zorgen en proberen bemiddelen.
- Çavaria moet duidelijk stellen dat alle groepen en verenigingen mogen deelnemen aan de pride, ook politieke, commerciële en aan de overheid verbonden groepen. Çavaria moet in deze situatie niet ingrijpen.
- Een ander scenario: ...

**Voorbeeld 3:**

Bob en zijn partner Jonas nemen na een nachtje uit samen de taxi naar hun gemeenschappelijke woning. Ze geraken gezellig aan de praat met de chauffeur, en die vraagt op gegeven moment waar ze elkaar van kennen. Bob en Jonas aarzelen: ze weten dat ze als homo-koppel in principe gelijke rechten hebben en niet op basis van hun seksuele voorkeur mogen gediscrimineerd worden. Jonas is bang van een negatieve reactie van de chauffeur, en Bob wil zijn homoseksualiteit liever niet openlijk bespreken - het is niets waar hij trots op is, en hij zou liever "gewoon normaal" zijn. Na wat blikken te hebben uitgewisseld, zeggen ze tegen de chauffeur dat ze oude studievrienden zijn en Jonas op bezoek is bij Bob. "Spijtig", zegt de chauffeur, "ik vond jullie zo'n mooi koppel".

**Welke posities moet çavaria hierin opnemen?**

- Zo'n gevoelens van twijfel en onveiligheid kennen spijtig genoeg alle LGBT+ personen. Çavaria moet verder inzetten op maatschappelijke vorming om discriminatie tegen te gaan en komaf te maken met holebitrans-negativiteit. Zelfwaarde en zelfaanvaarding liggen aan de basis van mentaal welzijn, en dat moet top-prioriteit krijgen van çavaria.
- Dit zijn belangrijke thema's, maar çavaria zet zich al jaren in voor deze thema's. Nu is het aan de tijd om die personen uit de LGBT+ gemeenschap aan bod en aan het woord te laten komen, die in het verleden vaak onzichtbaar bleven.