Jaarverslag

RAINBOW HOUSE

2022

Met de steun van :

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Francophones Bruxelles

brussel

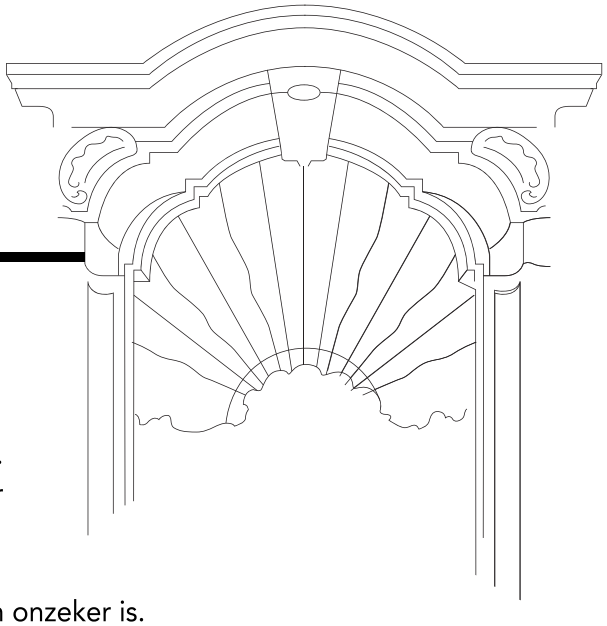
BXL LA VILLE DE STAD

equal.brussels
gelijke kansen | égalité des chances

COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE
GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
JUSTICE

Voorwoord



Na de vrij zorgeloze puberperiode van 20 jaar die we in 2021 vierden gaat de organisatie over naar een nieuw tijdperk. Moeilijk om zeggen hoelang die overgang gaat duren naar die nieuwe stap van onze organisatie. Volwassen worden?

Deze verandering gebeurt in een landschap dat beweegt en onzeker is.

We mogen ons tegelijk verheugen in de opkomst van nieuwe energie, collectieven en kunstenaars die een impuls geven aan queere culturen en die meer dan ooit behoefte hebben aan steun.

Er zijn tal van uitdagingen na de crisis en enorme individuele behoeften. De institutionele complexiteit vertroebelt soms de zichtbaarheid van diensten of soms moeten er diensten worden gecreëerd om aan de talrijke behoeften te voldoen (asiel, geestelijke gezondheidszorg, vrijetijdsbesteding, ...).

De bereidheid van de overheid om op te treden voor een betere en reële aanvaarding van diversiteit, door zichzelf en door anderen, moet worden toegejuicht, maar deze actie moet duurzamer zijn en verder gaan dan oproepen voor projecten en wetgeving.

Er moeten nieuwe middelen worden gevonden en synergie aangemoedigd om het samen nog beter te doen. Verder, sterker...

Het bestuur van verenigingen moet beter worden uitgerust en hun werknemers beter opgeleid en ondersteund, om beter te kunnen reageren op de uitdagingen en gevaren die blijven bestaan. Ook de opkomst van een anti-gender discours.

Het zal belangrijk zijn om te blijven uitleggen en ondersteunen dat er geen kleine minderheid is, geen ideologie of lobby, maar wel vitale behoeften: je rechten kunnen uitoefenen, zoals iedereen.
Een luisterend oor zijn voor een jongere die vragen heeft of een oudere die voor nieuwe moeilijkheden staat. Intergenerationeel. Intersectioneel.

Dit jaar is het RainbowHouse begonnen met deze verschuiving om zich beter neer te zetten als federatie, om in deze hoofdstad een kruispunt te zijn tussen aanbiedingen, eisen, vragen, antwoorden, generaties, instellingen en individuen. Om beter deel te nemen aan het geheugen van de beweging voor de verdediging van minderheden, om de samenleving uit te rusten, bruggen te bouwen en te werken aan een grotere sociale rechtvaardigheid. Dit is een heel programma en een riskante keuze.

Het zal tijd kosten en vragen oproepen. Nederig en vastberaden.
Dank voor jullie steun.

Jean-François Cannoot, Algemeen Coördinator. RAINBOW HOUSE

De structuur van
het activiteitenrapport

Elk jaar vragen we ons af wat de structuur moet zijn van het verslag van onze activiteiten. En we willen zo trouw mogelijk rekenschap geven van de diversiteit van onze acties. En sommige daarvan zijn minder zichtbaar maar nemen toch heel wat tijd in beslag.

Wij hebben ook getracht bepaalde informatie verder te kwantificeren, aangezien de tendens naar cijfermateriaal steeds meer ingang vindt. De statistische instrumenten zijn nog niet volledig ontwikkeld voor 2022, maar wij werken aan de ontwikkeling van indicatoren die - zonder de kwalitatieve dimensie te vergeten - de vooruitgang weergeven... of de belemmeringen voor acties en behoeften van de mensen op wie wij ons richten.

Ten slotte proberen we ze directer in verband te brengen met de subsidiërende instanties door ook het aandeel van het partnerschap/de steun in de totale kosten te kwantificeren.

Qua verhaal hebben wij ervoor gekozen om, in plaats van de inhoud weer te geven per soort activiteit, dat dit jaar te presenteren per soort actie en per trefwoord...

De actie en het dagelijkse leven van het Regenbooghuis is gestructureerd in de volgende hoofdstukken:

Onthaal/ oriëntatie p.8
Bewustmaking p.13
Activisme p.14
Federeren p.18
Vertegenwoordigen p.20
Zichtbaar maken p.23
Werking/strategie p.27
De organisatie p.30

De acties/projecten zijn niet in chronologische volgorde of in volgorde van belangrijkheid vermeld, maar op willekeurige wijze.

Missies

Het RainbowHouse Brussels is een belangenvereniging die werkt aan de zichtbaarheid en het welzijn van LGBTQIA+ personen en organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
Het RainbowHouse, franstalige en nederlandstalige federatie van meer dan 70 LGBTQIA+ organisaties wil een wereld opbouwen die vrij is van stereotiepen en discriminaties om zo een samenleving op te bouwen die solidair en inclusief is met gelijke kansen.

Het RainbowHouse geeft diensten, informatie, begeleiding en ruimte om zich uit te drukken voor lesbiennes, gays, bisexuelen, trans*, queer, intersex en asexuele personen maar ook aan hun geallieerden. Het biedt ook steun aan de organisaties die hen vertegenwoordigen en zorgt voor de zichtbaarheid van hun strijd.

Als expertise- en documentatiecentrum werkt het ook aan de bevordering van dialoog en bewustmaking van het maatschappelijk middenveld en openbare en particuliere instellingen om het begrip en respect voor de diversiteit van identiteiten en genders te bevorderen.

De in Brussel gevestigde koepelorganisatie organiseert haar onderzoek en acties rond drie belangrijke missies.

Het RainbowHouse voert zijn missies rechtstreeks uit of in samenwerking met verschillende aangesloten verenigingen. Het ontwikkelt de onderzoeks- en onderwijsdimensie via de vzw Inqlusion, waarmee het binnen een operationele eenheid een solied partnerschap is aangegaan.

In 2022 wil het een structuur ontwikkelen voor massa-evenementen, betrokkenheid bij evenementen zoals Pride en ondersteuning van de bedrijfswereld (publiek en privé) over kwesties van gelijke kansen en inclusie. Het is Rainbow Corporate en Pride.

Missie 1: bijdragen aan een inclusieve en emancipatorische samenleving (steun aan individuen)
Missie 2 : strijden tegen elke vorm van geweld en discriminatie tegen LGBTQIA+ personen
Missie 3 : vertegenwoordiging, partenariaat en belangengroep

Middelen

De acties zijn mogelijk op globale en transversale wijze of door specifieke financiering per project.

Op globaal niveau vertegenwoordigt de bijdrage van VGC en COCOM (=1 salaris en werking) 19% van de totale kosten van de organisatie in 2022.

De financiële steun van VGC en COCOM vertegenwoordigt ook 22,42% van het jaarlijks tewerkstellingsvolume.

Eén Maribel wordt gebruikt om de administratieve en boekhoudkundige kosten van de organisatie te dekken.

Vanaf juli verleent het federaal secretariaat voor Gelijke Kansen steun om de organisatie van de politieke communicatie en de ondersteuning van de leden verenigingen en het advocacy werk op te starten. In 2022 dekte de federale subsidie gedurende 6 maanden 21% van de financiële kosten van het jaar.

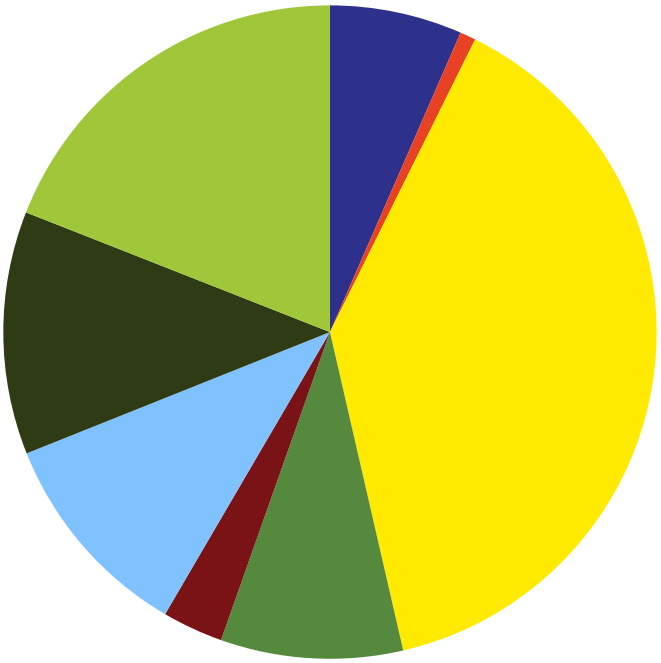
Het Brussels Gewest dekte 11,86% van de jaarlijkse kosten voor alle gesteunde projecten. De COCOF dekte 2,7%.

De bijdrage van de Stad Brussel dekte 2,79% van de kosten en deze laatste (Gelijke Kansen en Huisvesting) ondersteunde de bezetting en het opstarten van het project "Les Grands Carmes".

Eigen middelen ten belope van 28% van de jaarlijkse kosten waren dus noodzakelijk en gelukkig mogelijk ondanks de onzekerheid over de omvang ervan (subsidies zijn meestal gepland. Eigen inkomsten zijn dat minder).

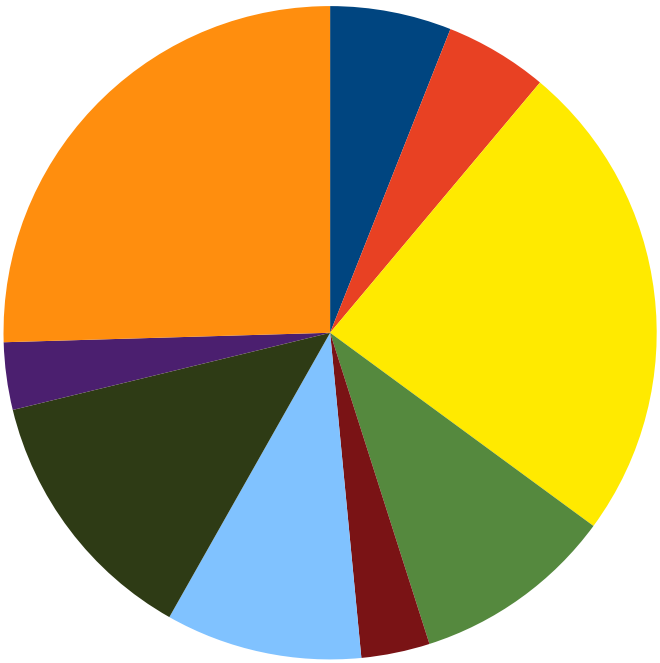
De salarissen werden in de loop van het jaar met 6% geïndexeerd en de subsidies, met uitzondering van de VGC (3%), werden niet geïndexeerd.

Staat van de middelen in 2022
percent van het brut product



- Cocom - 6,54%
- Ville de Bxl - 0,78%
- Fonds propres - 39%
- Maribel - 9%
- Cocof - 3%
- VGC - 10,51%
- Equal Brussel - 12%
- Fédéral - 19%

Staat van de middelen in 2021
percent van het brut product



- Cocom - 6%
- Ville de Bxl - 5,1%
- Fonds propres - 23,94%
- Maribel - 10%
- Cocof - 3,39%
- VGC - 9,71%
- Equal Brussel - 13%
- Fédéral - 0%
- FWB - 3,33%
- IOM -25,44%

Onthaal / Orienteren / luisteren

Een van de centrale opdrachten: een plaats zijn waar iedereen kan luisteren en elkaar kan ontmoeten. Gezien de specifieke ligging in Brussel en de verschillende statuten van de stad, zijn de verzoeken veelvoudig, gevarieerd en permanent. Van alle leeftijden en omstandigheden. Uit het noorden, het zuiden van het land en elders. We beschikken niet over een echte opvangdienst en na de daling van het aantal sollicitaties door de confinement in 2021 is het team opnieuw bezig met het beheer van de aanvragen, in een volgehouden en multi-tasking modus. Om de omstandigheden van de medewerkers te vrijwaren, was het noodzakelijk om op afspraak te werken en de receptietijden 's avonds (bardienst) of tijdens de wekelijkse diensturen te heroriënteren.

1. Het project Report it (aangifte)
Data : Heel het jaar, sedert 2020.

Het project wordt gesteund door Equal Brussels en is een antwoord op één van de LGBTQIA+ actieplannen. Een half-time wordt gefinancierd. De steun aan dit project vertegenwoordigt 10 % van de globale jaarlijkse kosten van de organisatie.

Het voorziet in 6% van de jaarlijkse inzet (door het team gewerkte dagen). Daar komen nog vrijwillige bijdragen bij. In 2022 hebben 5 vrijwilligers zich voor dit project ingezet en vele uren besteed, hetzij om voor zichtbaarheid te zorgen (flyeren), hetzij om 's avonds of in het weekend dienst te doen. Hartelijk dank aan hen!

In het kader van het meldkaartproject zijn meer dan 100 interviews afgenomen.
84 geldige signaleringen werden geproduceerd.

De strijd tegen verbaal en fysiek geweld vraagt om krachtige actie. Om de betrokken bevolking bewust te maken van het belang om te getuigen, van onderrapportering (politie, Unia, enz.), om een einde te maken aan de fataliteit, om slachtoffers van LGBTQI fobie de beste steun te bieden in de openbare ruimte, in het gezin, op het werk, enz. Er werden verschillende interviews afgenomen, face-to-face of telefonisch, waardoor de gegevens anoniem konden worden verwerkt door de partner Safe Brussels.

Op basis van de eerste reeks getuigenissen werd een analyse gemaakt:

https://safe.brussels/sites/default/files/2022-05/Analse%20violences% 20LGBTQIA% 2B phobes %202022%20-%20FR_Final%20OBPS.pdf

Informatie over het systeem werd aangeboden aan de aangesloten verenigingen met het oog op een onderzoek naar samenwerking en ontwikkeling van verslaggeving. Er is een postercampagne gevoerd op aanplakborden in metrostations en op de daken van bepaalde vervoerssystemen.

Ter gelegenheid van 17 mei (Idahot) en Pride werd media-aandacht ontwikkeld (Bruzz, Bx1,...). Na deze massademonstratie werd een toename van het aantal getuigenissen vastgesteld.

Tels Quels produceerde een podcast over het project.

De productiviteit van de getuigenissen werd in de zomer vertraagd als gevolg van een verzwakking van de personeelsmiddelen. Een nieuwe medewerker kon vanaf september de dynamiek herstellen en investeerde vooral in sociale netwerken en beïnvloeders.
mique à partir de septembre et a notamment investi les réseaux sociaux et les influeuceur.euses.

2. De bar permanenties

In 2022 was de bar open voor permanenties gedurende **239 avonden 31 verenigingen** waren betrokken bij deze permanenties, hetzij regelmatig of punctueel.

79 vrijwilligers hebben de activiteit verzekerd van deze sociale ruimte die de bar toch is.

Een tiental artiesten hebben opgetreden in de bar en werden zo bekend in 2022.

De bar was in januari en december gesloten om de renovatie voor te bereiden en verder te zetten.
Via posters en flyers werden talrijke evenementen aan het publiek voorgesteld.

Ex Aequo en Modus Vivendi waren verschillende avonden (één keer per maand) boven aanwezig om informatie te verstrekken, te screenen en te testen.
De inkomsten van de bar worden gedeeld tussen de verenigingen en de koepel en zorgen voor extra inkomsten om de behoeften en projecten van het huis te dekken.

Eerst werd tijd genomen om zich te reorganiseren na de gezondheidscrisis, daarna hebben de aangesloten verenigingen opnieuw geïnvesteerd in de barruimte, die elk collectief in staat stelt zijn leden te mobiliseren en algemeen een luisterend oor te bieden aan mensen die hun identiteit of geaardheid in vraag stellen. De ruimte is ook gebruikt om verjaardagen te vieren, vergaderingen te houden en zelfs om kledingverkoop (2) voor de gemeenschap te organiseren (in samenwerking met Alias).

3. De sociale permanentie

In 2022 hebben we elke week 4 à 5 sollicitaties gekregen voor diverse vragen.

De meest voorkomende waren gelinkt aan geweld en aan daarnaast aan nodige PMS steun of financiele steun.

We kregen ook tal van vragen via telefoon en internet.

Tegenover vorig jaar is er een significatieve vermeerdering.

De middelen voor opvang, minus administratie en andere kosten, worden - bij gebrek aan beter - hoofdzakelijk besteed aan het rapportageproject en de individuele gesprekken (punt 1), en er kan luistertijd worden vrijgemaakt voor kwalitatieve dienstverlening. Om echter een tegenprestatie te kunnen leveren en doorverwijzing naar de betrokken verenigingen, leden van de koepel of de geëigende psycho-medisch-sociale netwerken, hebben wij vanaf oktober wekelijks op maandagmiddag een (sociaal) loket geopend, dat wordt bemand door de opvangmedewerker die zich bezighoudt met agressiesituaties, maar de functie is uitgebreid tot de gehele sociale opvang, waar wij ons in een halve dag op concentreren.

4. De asiel permanenties

Sinds vele jaren en naar aanleiding van de laatste en vorige asielcrisissen ontvangen wij talrijke verzoeken en bezoeken van mensen die internationale bescherming zoeken. De meeste verzoeken, van bewoners van Fédasil en Rode Kruiscentra in het hele land (Moeskroen, Luik, Namen, Soignies, Vlaanderen, enz.), betreffen ondersteuning bij de voorbereiding van gesprekken met het CGVS.

Veel verzoeken komen uit Oost-Europa, Afrika ten zuiden van de Sahara en Latijns-Amerika, en wij verwijzen deze verzoeken door naar verschillende deskundige verenigingen zoals Merhaba, A.C.E. vzw en het Rainbow Refugee Committee.

Andere verzoeken betreffen spanningen tussen asielzoekers en hun leeftijdsgenoten in de centra

omdat zij ook in deze ruimten bedreigd worden vanwege hun geaardheid en identiteit die door mensen van vergelijkbare afkomst niet getolereerd wordt.

In dat geval moeten we doorverwijzen naar verzadigde noodhuisvestingsstructuren. Soms moesten we LGBTQIA+ mensen in een zeer benarde situatie enkele nachten onderdak bieden (vrienden, hotels,...).

Hier hebben we geen middelen om deze opvang te verzekeren. De verwachtingen van de Fedasil-structuren zijn hoog en we kunnen er niet aan voldoen. Een opleidingsbeleid voor het personeel moet opnieuw worden overwogen en gefinancierd. De laatste campagne was in 2019.

Vanaf september hebben we in samenwerking met Inqlusion en het Rainbow Refugee Committee deze specifieke opvang geheroriënteerd naar wekelijkse groepssessies op woensdagnamiddag met het oog op informatieverstrekking, begeleiding en permanente vorming, waardoor bepaalde middelen beschikbaar komen. De sessies vonden plaats in de Marsha Johnsonzaal en in de Grands Carmes vanaf december. Met gemiddeld 20 tot 30 deelnemers per sessie.

5. Centrum voor expertise en documentatie

Het Rainbowhouse verzamelt de kennis, werken en nuttige hulmiddelen om de LGBTQIA+ kwesties op te volgen. Het stimuleert het maken en verspreiden van kennis en wetenschappelijk werk bedoeld voor LGBTQIA+ groepen en geeft een kleine bijdrage aan het geheugen van de Belgische verenigingsbeweging.

De organisatie wordt regelmatig gevraagd om bijdrages door studenten en vorsers voor input voor hun werk.

In 2022 kreeg het RainbowHouse **137 aanvragen**. Dat cijfer is hetzelfde als in het rapport van vorig jaar. Wat het meest bestudeert wordt zijn : homoparentaliteit, geweld, mentale gezondheid en gender transitie.

6. Ter beschikking stellen van lokalen

In 2022 werden **335 slots** (avond/ochtend/namiddag) gebruikt voor vergaderingen en collectieve of individuele activiteiten van de verenigingen. Waarvan 294 voor de onthaal permanenties.

32 verenigingen van de Federatie hebben onze lokalen gebruikt in 2022.

Maar de vraag blijft groot en helaas kunnen wij dat alles niet opvangen. De verdiepingen van Kolenmarkt 42 werden besteed aan de ontwikkeling van kantoren voor het comfort van het ontwikkelende team (nieuwe federale subsidie) en we hadden nog maar één zaal over, Lollepotstraat, die werd gerenoveerd om het gebruik te optimaliseren.

Dankzij de ontwikkeling van het project Grands Carmes (3 bijkomende zalen met een capaciteit van 20 tot 70 personen) kan de federatie RainbowHouse verenigingen een gevarieerder en meer aangepast aanbod van lokalen aanbieden. Het hub-gedeelte van het project wordt ondersteund door het RainbowHouse, met Tels Quels, Genres Pluriels en Ex Aequo.

Sensibiliseren

Opleiding blijft belangrijk om instellingen en openbare diensten te begeleiden in de evolutie van de samenleving als het over identiteit en gender gaat en beter omgaan met behoeften.

De pedagogische actie van het RainbowHouse in het kader van het strategisch plan is geconcentreerd op het netwerk van trainers en vorming (maar ook onderzoek) vooral door de vzw Inqlusion met wie het RainbowHouse nauw samenwerkt.

All Genders Welcome

De samenwerking met het Gewest–Equal Brussels rond het aanpassen van de lokale administratieve diensten aan de realiteit van LGBTQIA+ personen. Het vormingsprogramma samen met verschillende partner verenigingen loopt verder om zo te helpen de vragen rond identiteit, gender, voornamen beter te begrijpen en discriminatie te vermijden.

In dat kader werd ook een woordenlijst geproduceerd (FR/NL).

Verschillende vormingsmomenten werden aangeboden aan de gemeentelijke administraties van Brussel en de OCMW's (Watermael, Woluwe, Elsene,….)

Dit project wordt verdergezet door de afdeling vorming en onderzoek (vzw Inqlusion).

Militeren

Militeren gaat over verschillende dingen : om te herinneren, om te strijden tegen geweld, om een samenleving te ontwikkelen die diversiteit respecteer en toelaat.

En dat liefst door dialoog, vorming en samenwerking.

Een werkveld dat we kozen voor 2022 en de volgende jaren is sport.

Dat gaat over heel wat mensen van alle uithoeken en is uiteindelijk een ruimte waar nog heel wat homofoob, sexistisch en disciminerend gedrag voorkomt. Het is daarom een legitiem en belangrijk terrein voor actie en gedragsverandering.

Naast de sportieve actie zal het RainbowHouse de sport zowel socialiserend als militant benaderen. Het stadion is ook de agora, een ruimte voor debat. Zo worden verschillende acties vertaald in sportdisciplines. Sporten en tegelijkertijd discussiëren over discriminatievraagstukken: een winnende combinatie voor het RainbowHouse.

Les 20 Km de Bruxelles Rainbow Runners

In partnerschap met Excelsior, BGS en de Stad Brussel (Schepen van Sport).

We beseften dat ondanks het grote aanbod aan sportactiviteiten er nog steeds vraag was naar een actie die militeren en sport combineert om het gedrag ten aanzien van vooroordelen te veranderen.

Een groep van een twintigtal mensen met verschillende identiteiten en gevoeligheden werd gevormd om een project op te zetten rond de 20 km van Brussel.

Het hoofddoel is om mensen in beweging te krijgen door sport, maar ook een uitwisseling over praktijken om mensen bewust te maken van de obstakels die sportbeoefening voor iedereen in de weg staan. Van januari tot mei kwam de groep wekelijks bijeen om te trainen, te discussiëren en hun grenzen te verleggen. De samenwerking met de sporters van Excelsior was rijk aan ontmoetingen.

Belgische Voetbalbond - Project Come Together

In maart is het RainbowHouse samen met de RBFA begonnen met een programma om te strijden tegen het homofoob geweld in de sport. Dit globaal project is een element van het actieplan van de voetbalfederatie tegen sexisme, racisme en antisemitisme. Verschillende experten verenigingen brengen hun competentie over een repressief luik dat het luik sensibilisering aanvult.

De afdeling van de federatie die aanklachten behandelt kan een parcours voorstellen van sensibilisering of straffen van algemeen belang binnen de verenigingen. Om op die manier de deelnemers of toeschouwers in een individuele of collectieve aanpak te laten begrijpen wat hun woorden of acties betekenen voor minderheden. Herstel en pedagogie.

Op verschillende momenten werd samengewerkt aan een jaarlijkse conventie en een sensibiliseringsprogramma/ herstelmaatregelen met de Brusselse associatieve LGTBQIA+ koepel. Die maatregelen zullen in 2023 toegepast worden.

https://www.lalibre.be/belgique/societe/2023/03/20/racisme-homophobie-sexisme-cette-violence-verbale-qui-gangrene-le-foot-amateur-WQH2UZJBJJCRVPEODVDROFS3YI/

Het is niet omdat we partner zijn dat we geen kritiek meer kunnen geven. Zo hebben we trouwens een protestactie gevoerd in de Kolenmarkt, gelinkt aan voetbal, om een rode kaart te geven aan de FIFA (waar RBFA lid van is) in het kader van de anti LGBTQIA+ houding in Qatar.

https://www.facebook.com/events/519177913458264

Oekraïne

In maart werden we geconfronteerd met de dramatische gevolgen van het Russisch-Oekraïens conflict. Wij ontvingen enkele tientallen verzoeken van Oekraïense activisten, alleen of in paren, op zoek naar verblijfplaatsen. Wij hebben contact opgenomen met ILGA Europe, om de steun van Oekraïense verenigingen te verkennen, en vervolgens de weinige verzoeken doorverwezen naar bestaande of gevestigde opvangstructuren.

Mars Ishane Jarfi

Op 16 oktober nam Cavaria het initiatief van een jaarlijkse herdenkingsmars, waaraan het RainbowHouse deelnam, voor de verdwijning van Ishane Jarfi, die een emblematische figuur is geworden van de strijd tegen racisme en homofobie na de moord in 2012 in Luik. Dit event wordt beurtelings georganiseerd door de 3 federaties. Met woordvoerders en de gelegenheid om te herdenken. De actie eindigde met de filmvertoning « Animals ». 150 à 200 deelnemers.

IDAHOT Dag

De werelddag tegen homofobie (17 mei) heeft heel wat belangstelling gekend.

De ambassade van Nederland wou die dag zichtbaar maken en ook het project Report it door een fietstocht te organiseren langs verschillende plekken die belangrijk zijn voor het leven en de LGBTQIA+ geschiedenis (Suzan Daniel Brug, Fresco Ishane Jarfi, Klein Kasteeltje, …)

Diplomaten en leden van de Belgische, Nederlandse en internationale regeringen en hun netwerk werden uitgenodigd om een deel van het queer leven te verkennen op de fiets. In aanwezigheid van heel wat politieke personnages.

Even protocolair waren de toespraken en vieringen bij de federale regering (met het hijsen van de vlag in de Wetstraat) en toespraken in kamer en senaat. Het was de gelegenheid om het te hebben over de punten van vooruitgang maar ook over wat er nog allemaal nodig is, vooral dan op het vlak van gezondheid.

De dagen van de zichtbaarheid

De agenda en het leven van de LGBTQIA+ gemeenschappen worden met name gestructureerd door momenten van herdenking of bewustmaking die vaak over de hele wereld plaatsvinden. Deze dagen zijn voor ons een gelegenheid om informatie over deze of gene realiteit te ontwikkelen en verschillende minderheden in de kijk te zetten.

Voor de evenementen hebben wij ervoor gekozen onze beperkte middelen te heroriënteren op dagen (of weekends) in plaats van op weken of veertien dagen om de kwaliteit te versterken en meer te verspreiden buiten de betrokken doelgroepen.

In 2023 zal dit leiden tot de ontwikkeling van een oproep tot projecten "Regenboogzichtbaarheid" en een podium (of microfoon) bieden aan de betrokken collectieven. Project in voorbereiding met de steun van de COCOF.
De verschillende dagen van zichtbaarheid waarover wij hebben gecommuniceerd:

- **8 maart: Internationale dag van de rechten van de vrouw (en organisatie van een Queer Crew in de marge van de mars)**
- **31 maart: transdag zichtbaarheid**
- **6 april: Internationale Dag van de asexualiteit**
- **26 april: Dag van de zichtbaarheid van lesbiennes**
- **14 juli: non-binariteit dag**
- **23 september: dag van de bi zichtbaarheid**
- **11 oktober: Coming out dag**
- **1 december: HIV-dag**
- **3 december: internationale dag van personen met een handicap**
- **8 december: pansexuele en panromantische trots**
- **17 december: geweld tegen sexwerkers**

Federeren

Grands Carmes
A safe place to show your true colours

Dit project van tijdelijke bezetting begon eind 2021 naar aanleiding van een project oproep van de Grondregie van de stad Brussel en heeft in 2022 alle energie gemobiliseerd. In een gebouw van 1800m², heeft het RainbowHouse aan drie verenigingen (Genres Pluriels, ExAequo en Tels Quels) voorgesteld om samen te werken aan dit project van een multidisciplinair LGBTQIA+ gemeenschapscentrum rond gezondheid, cultuur en een sociale pool. En dit voor een periode van 3 jaar.

Vanaf de toekenning van het gebouw in maart, zijn de ploegen in actie geschoten om deze oude plek toegankelijk te maken en stap voor stap te openen. De eerste « socioculturele » fase kwam er naar aanleiding van de Pride (inhuldiging van de binnenplaats op 18 mei in aanwezigheid van de schepen van Gelijke Kansen, en de regionale en federale staatssecretarissen voor Gelijke Kansen).
Tijdens de zomer werd een participatieve werf gelanceerd om de plaatsen binnenin in orde te brengen in samenwerking met L-Transform.

Tientallen dagen en tientallen vrijwilligers waren nodig om van deze plek een ruimte te maken speciaal voor queere personen maar ook open voor wie graag wil ontdekken en ontmoeten.
Tijdens de zomer werd een bar geinstalleerd in de binnenkoer met verschillende artistieke performances. Ook cursussen zelfverdediging waren mogelijk.

Het eerste doel van deze ruimte en van de inzet van het RainbowHouse is het aanmoedigen van synergie van de verenigingen door een echte verenigingshub te ontwikkelen maar ook een plaats waar alle letters van de afkorting konden vertegenwoordigd zijn en een aangepast en safe onthaal krijgen.

Daarom hebben we ons ingezet in een deel van de algemene coordinatie maar vanaf oktober ook in een coordinatie van het beheer van de relatie tussen de verenigingen En bovendien het opstellen van een lijst van behoeften en eisen van de LGBTQIA+ associaties.

Dat was de gelegenheid voor het RainbowHouse om op een efficiënte manier haar rol van federatie te spelen.

In een tweede fase vanaf oktober werden de kamers en binnenzalen ingericht om er alvast twee verenigingen te installeren en de pool gezondheid te activeren (consultatie psy en preventie van Genres Pluriels en Ex Aequo) en een begin van de vormingen gegeven door het Rainbowhouse (politie vorming, lokaal administratief personeel, enz.) en verschillende culturele evenementen door Tels Quels.

Tegelijkertijd zijn, gezien de omvang van het project en de verwachtingen van de betrokken bevolkingsgroepen, besprekingen begonnen om het project na die drie jaar duurzaam te maken in een dynamiek van meerdere geïntegreerde diensten (gezondheidszorg, huisvesting, cultuur, horeca, enz.).

Ondanks een beperkte capaciteit in het begin om veiligheidsredenen en de opening van de plaats halverwege het jaar, konden we in 2022 ongeveer 500 tot 600 bezoekers tellen. Voor een twintigtal evenementen.

Pers:
https://www.grandscarmes.org/post/press-review-archives

Site internet : www.grandscarmes.org (3 talen)

Ronde Tafel Trans Day of Visibilities

Met de Stad Brussel (Gelijke Kansen) werd op 31 maart 's middags een rondetafelconferentie georganiseerd met de betrokken verenigingen. Een twintigtal mensen was aanwezig om de problemen en behoeften van trans* personen en de bewustwording en bestrijding van transfobie te bespreken.

De verenigingen Genres Pluriels, Transkid, Alias, ExAequo, Utsopi en het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen waren aanwezig.

De sessie werd gevolgd door de vertoning van een documentaire van drie studenten van het Ihecs: "Papillons, foyers en transition".

‘s Avonds, in de RainbowHouse Bar, deelden vier artiesten het podium om zich uit te drukken over het thema: Butchibou, Camille Pier, Biche de Ville en Marie Darah (Europees kampioen Slam 2021). Aan het einde van de avond was er een open mic waar opkomende artiesten hun teksten konden delen.

Brieven Marathon (1 december) met Amnesty International en Genres Pluriels

Aan het woord twee trans* militanten uit Paraguay Mariana Sepulveda en Kimberly Ayala, voor heel wat publiek. Zo’n twintig deelnemers. En dat in het kader van een seminarie over vragen rond gender met de Ambassade van Argentinië.

Vertegenwoordigen

In een steeds complexere wereld is de ontwikkeling van banden, van een netwerk van contacten en van aanwezigheid in verschillende omgevingen op institutioneel niveau en op verschillende niveaus essentieel voor een federatie. Ook de coördinatie en/of het bestuursorgaan besteden op verschillende momenten veel tijd, en dat is soms ook het geval bij openbare feestelijke evenementen, dankzij de steun van vrijwilligers.

Zichtbaarheid bij het grote publiek blijft een doelstelling, zodat onze omgeving de realiteit en en de projecten van de LGBTQIA+ sector beter kan inschatten.

In 2022 hebben we een tiental verkozenen van verschillende politieke formaties ontmoet, raadsleden, en hebben we deelgenomen aan 11 manifestaties binnen de instellingen, en een bezoek gebracht aan 7 minister kabinetten, 3 ambassades, 5 federaties, en 16 van onze ledenverenigingen individueel of tijdens hun activiteiten.

Iris Feest - 8 mei

Een belangrijk evenement in Brussel. Via een stand in het Koninklijk Park konden we veel informatie verstrekken aan deelnemers en hen bewust maken van LGBTQIA-fobieën en hoe ermee om te gaan. Via een fotostand konden we contacten en steun verzamelen.

Buurtfeest : de Jacqueries

De buurt waarin we ons bevinden verdient speciale aandacht, om relaties van wederzijds begrip en navolging te onderhouden. Tijdens de Pride heeft het buurtcomité dynamisch deelgenomen en de projecten van de LGBTQIA+ vereniging ondersteund.

In september heeft het buurtcomité tijdens een weekend (23-25) een groot aantal feestelijke en artistieke activiteiten georganiseerd waaraan het RainbowHouse heeft deelgenomen. Het RainbowHouse bood enerzijds zijn infrastructuur aan kunstenaars aan, maar opende ook zijn deuren voor het publiek en bood informatie en initiatie tot Queer Tango (Grands Carmes).

Inwijding van de Suzan Daniel-brug - 5 oktober

In dit opkomend proces van feminisering van de openbare ruimte door de overheid werd een nieuwe plek, een brug over het kanaal in de noordwijk, genoemd naar één van de grondleggers van de activistische dynamiek in België (een fonds draagt haar naam en verzamelt talrijke documenten). Wij moesten erbij zijn.

De Egides en ILGA Europa conferenties en GA's

Egides en ILGA zijn belangrijke actoren in het wereldwijde LGBTQIA+ netwerk en het RainbowHouse maakt deel uit van dit netwerk dat jaarlijks divers online materiaal organiseert maar ook samenkomsten en kennisdeling. Deze momenten waren in 2022 gereduceerd tot de digitale formule met uitzondering van de jaarlijkse ILGA-conferentie in Sofia. Door gebrek aan mankracht konden we niet ter plaatse deelnemen aan dit belangrijke evenement, maar wel aan de virtuele bijeenkomsten.

Een online AVA van Aegis op 2 en 9 juli en het online gedeelte rond het ILGA-verslag in juni 2022.

In de toekomst zouden er meer middelen beschikbaar moeten zijn om beter te investeren in dit supranationaal niveau dat essentieel is voor de uitdagingen van de Brusselse LGBTQIA+ gemeenschap.

Berlijn - Regenboogstedenproject

Partnerschap met Equal Brussel www.rainbowcities.com - juni 2022, 4 dagen.
In het kader van het uitgebreid Europees project van netwerken tussen steden, regio's en LGBTQIA+ maatschappelijk middenveld, vertegenwoordigde het RainbowHouse de Brusselse verenigingen en nam deel aan de reflecties en werkzaamheden van het geheel. Dit was een gelegenheid om goede praktijken uit te wisselen, met name op het gebied van het omgaan met discriminatie.

Het werk richtte zich ook op de ontwikkeling van allianties, veilige ruimtes, ondernomen en te ondernemen acties in de onderwijswereld en de gezondheids- en jeugdaspecten ten gunste van LGBTQIA+.

Belgrado Euro Pride - Servië

Een vertegenwoordiging van het RainbowHouse ondersteunde de activistenvereniging in Belgrado in september en nam deel aan verschillende informele uitwisselingen rond Pride kwesties in België.

Europees Parlement - 26 april

Ter gelegenheid van de Lesbian Day of Visibility namen we deel aan een panel georganiseerd door ELC Eurocentralasian Lesbian Community met activisten uit heel Europa en Centraal-Azië.

Zichtbaar maken

Een van de eerste missies van het RainbowHouse, regelmatig ondersteund door de COCOF-cultuur/Permanente Educatie (rond debatten, uitwisseling van praktijken, voorstellingen...) door de Stad Brussel en de Waalse Federatie van Brussel: een uitstalraam zijn van talenten en identiteiten.

Gezien de ontwikkeling van het artistiek landschap en de queer creativiteit in België en zeker in Brussel, hebben we deze missie herbekeken. Die vergt nog steeds veel van onze schaarse middelen en we willen meer kunnen besteden aan eenmalige evenementen ten koste van festivals. Na 20 jaar praktijk en activiteit op associatief vlak is een keuze gemaakt: de verspreiding en creatie over te laten aan opkomende structuren met talent en meer te investeren in de missies van de federatie (steun aan verenigingen, opleiding, belangenbehartiging,...). In dat opzicht wordt 2022 een scharnierjaar.

Tentoonstellingen

De muren van de bar zijn al jaren een mooie gelegenheid om zichtbaarheid te geven aan verschillende kunstenaars uit de gemeenschap, in België en internationaal.

In de loop van het jaar vonden verschillende tentoonstellingen plaats in een bar in renovatie:

-Februari en april: **F.R.E.A.K. Met Genres Pluriels**. Tentoonstelling van Frej.a die zijn "monsters" met het publiek deelde door middel van tekeningen, collages (gemengde technieken).

-April en Mei: **Rainbow in You van Erasmo**. Presentatie van schilderijen gemaakt door fotografische composities en vector illustraties van portretten.

-Mei en juni: **"Seniors LGBTQIA+, here we are!"** een tentoonstelling van fotografische portretten van LGBTQIA+ groepen, koppels en senioren voorgesteld door Rainbow Ambassadors als onderdeel van hun bewustmakingsactie.

-Juli en augustus: **"Reima Juhani Hirvonen"** - Finse kunstenares voor het eerst in België. Aan de hand van collages, schilderijen en materiaalwerk deelde de kunstenaar zijn vragen als homoseksueel over de menselijke natuur, het leven en de dood.

-oktober: In samenwerking met Tels Quels, een tentoonstelling van **Leyla Cabaux**. Haar werk maakt deel uit van het vrouwelijk intersectioneel activisme en artivisme. Presentatie van posters die kwesties van overheersing en discriminatie in vraag stellen en aankaarten.

Fluid City - projectie van de film Lola vers la Mer

Januari. In het cultureel centrum Jacques Franck. Als slot van het project Fluid City van de vorige jaren, hebben we een film debat voorgesteld over "Lola vers la mer" met uitnodiging van Clay, gespecialiseerde opvoedkundige.

Het Rainbow Festival

De organisatie van het festival begon in januari 2022. De programmatie werd op een eigen internetsite gezet. Tickets werden via internet intern verkocht.
De eerste editie in een post-pride formule, in de zomer voor een publiek in Brussel, zowel voor de gemeenschap als voor een nieuwsgierig publiek. Gefinancierd door de COCOF (cultuur) met medewerking van verschillende organisaties van de koepel.

Op het programma

11 juni 19u : Spectacle Dance with Pride. 630 personnes.
Jaarlijks spektakel van het queer koor Sing out Brussels georganiseerd in het cultureel centrum van Ukkel. Het thema was de geschiedenis van de LGBTQIA+ beweging, de evolutie en de grote momenten. Standen van de verenigingen.

12 juni 20u : Film Projectie « GreatFreedom » met het Cultureel Centrum Jacques Franck.

Workshops :
Op 28/06, 05/07, 19/07 en 26/07 's avonds : Workshop Masculinity Reflected door de vereniging Liminal à l'Abeille Blanche, espace queer.

Deze workshop in 4 sessies was enkel bestemd voor "queer mannen" en wou de discussie openen over mannelijkheid, de impact op het leven van de deelnemers en de maatschappij in het algemeen. 14 personen namen deel.

Workshop « Self Defense »
Op 2/07, 24/07 en 30/07 in de Hageltoren, door Nomie en Tran Dinh.
Hoe zich wapenen tegen LGBTQI-fobe agressie ? Zo'n 40 deelnemers.

-Workshop « Initiatie Tango » in het WauxHall-Parc Royal
16 juli in de avond – 45 personen.
Een manier om de eigen identiteit te vieren door dans en de nabijheid van een lichaam van dezelfde gender en geslacht. Door Mariano Bolfarini.

Spektakel Sassy Cabaret Hageltoren
23 juli en in de avond. 140 deelnemers.
Deze show werd geanimeerd door 10 performers en had als thema fierheid en gender.
-Closing Queer Families Day Abdij van Vorst, voor homoparentale gezinnen. 70 deelnemers. Activiteiten, projecties en rondetafelgesprekken over leven als ouder en andere.
In partenariaat met Transkid en Alter-Visio

De Pride

In 2022 is de Pride, federaal, een project van de Belgian Pride vzw, waarbij een deel van het RainbowHouse (vzw) zich op dezelfde manier probeert te engageren als andere LGBTQIA+ koepels of organisaties. Aangezien niet alle middelen en concepten gelijk waren, ontbrak het het project aan tijd en duidelijke doelstellingen. Deze editie moest in een zeer kort tijdsbestek worden geproduceerd vanwege de Covid-impact, die onzekerheid creëerde. Deze elementen deden niets af aan het succes van de menigte. Er waren 120.000 mensen bijeen voor dit hoogtepunt. Een groot aantal verenigingen kon aan de mars deelnemen en diversiteit vieren.

Het gekozen thema "open", eerder consensueel, stelde de LGBTQIA+ gemeenschappen in de samenleving en in Brussel in de kijk. Er werd aandacht besteed aan veiligheid, veilige ruimtes, medische punten en duurzaamheid.

Er was veel aandacht van de pers en gevarieerd en de federatie formuleerde haar eisen met name rond gezondheidskwesties.

Om de werklast te verlichten, werden de teams geconcentreerd op Pride Day (22 mei) en werd het festival dat gewoonlijk gelijktijdig wordt georganiseerd, verplaatst naar daarna, in juli en augustus, om de zomermogelijkheden te verkennen (zie het punt "Rainbow Festival").
Ook hier ontbrak personeel en drukte de zware werklast op de teams, met gevolgen voor hun gezondheid. Vele uren van voorbereiding en discussiebijeenkomsten gingen aan dit groot evenement vooraf.

In 2022 zal Belgian Pride zijn laatste editie in deze vorm (te voet en met een lichte geluidsinstallatie) beleven om plaats te maken voor een nieuwe formule die nog wordt geanalyseerd (wat betreft bestuur, vorm en financiering): Brussels Pride.

Le L-Festival

Vanwege personeelstekort voor het goed beheren van dit vlagschipproject van het RainbowHouse kon de editie 2022 niet worden opgezet. De eerder gestelde strategische vragen brachten de raad van bestuur ertoe om voor te stellen dat het festival niet langer het zenuwcentrum zou zijn en dat het zou worden "overgedragen" aan een gekwalificeerde vereniging om tweedelijnsondersteuning te bieden. Deze beslissing heeft aanleiding gegeven tot talrijke reacties en terechte zorgen, aangezien de zichtbaarheid van lesbiennes een belangrijk probleem blijft op verschillende gebieden, waaronder de kunsten en de festiviteiten. Tot op heden worden nog steeds oplossingen bestudeerd om de overdracht van het project en de ontwikkeling ervan in andere vormen en onder ander beheer te waarborgen.

Festival TraverSons met vzw Urbanisa'son (6 tot 8 oktober)n

De ruimte is beschikbaar tijdens dit podcastfestival. De gelegenheid voor dit collectief om een uitwisseling met asielzoekers te komen animeren op basis van een podcast-geluidswandeling geproduceerd met de vereniging Inqlusion rond het asielproces en verschillende ervaringen.

Functionering/strategie

Groen gaan

Terwijl de projecten elkaar opvolgen en de middelen blijven steken, ging het over de prioriteit van de projecten die zich van jaar tot jaar opstapelen (met legitimiteit en erkenning van de vereniging) met een beperkt personeel. Het vrijwilligerswerk is ook aanzienlijk geëvolueerd sinds Covid.

Geleidelijk aan zijn momenten van bezinning en introspectie nodig geweest om de strategie op middellange en lange termijn en de rol van de federatie te heroverwegen.

Een verandering van de teams (vernieuwing van het team, de coördinatie en het AO) vereiste ook momenten van stabilisatie. In oktober heeft een "vergroeningsoefening" van een week de basis gelegd voor de toekomst van de federatie. Tijdens deze oktoberdagen stonden teambuilding en strategievorming op het menu. Een pauze om onszelf in vraag te stellen.

Strategisch plan

Om de horizon van de organisatie af te bakenen en de prioriteit van de doelstellingen te bepalen in het licht van de beschikbare middelen en de veranderende behoeften van individuen en groepen, en de veranderingen in het verenigingslandschap, vonden vanaf de zomer van 2022 verschillende brainstormsessies plaats die hebben geleid tot de opstelling van een strategisch plan waarover in januari 2023 zal worden gestemd.

Deze oefening is de eerste in de geschiedenis van het RainbowHouse. Met dit plan zal ook de articulatie tussen de verschillende groepen, organen en teams opnieuw kunnen worden gedefinieerd. Het wil ook de rol van de koepel herdefiniëren en die in een ondergeschikte positie plaatsen ten opzichte van de verenigingen waaruit het bestaat. Doen wat anderen minder of moeilijker doen.
Het strategisch plan is bij dit document gevoegd.

Growfunding - Renovatie bar

De RainbowHouse Bar is een erkende ruimte die een diversiteit aan diversiteit brouwt. Ze onderscheidt zich ook van andere bars in de buurt door haar associatieve en pluralistische dimensie. Het beheer door vrijwilligers stelt ons in staat onze inkomsten te maximaliseren, met aandacht voor kleine budgetten, om de werking van de koepel te financieren (lokalen, projecten, enz.).

Na een zwak jaar als gevolg van de beperkingen, heeft de bar in 2022 zijn omzet met 71% verhoogd en zijn inkomsten (gedeeld met de verenigingen die hem beheren).

Deze vormen 18,5% van de inkomsten van de vereniging (bruto cijfer zonder aftrek van BTW, dus ± 13% netto). De inrichting was al ongeveer tien jaar niet meer verbeterd enrenovatie was nodig. In de zomer werd een growfunding-campagne gelanceerd, waarmee we een deel van de nodige middelen voor de renovatie bijeen konden brengen. De geluidsapparatuur werd opgeknapt en de bar werd begin juni heropend na 6 weken gesloten te zijn.

HR

In dit document hebben wij herhaaldelijk gewezen op de toenemende werklast en het gebrek aan instrumenten om dat aan te kunnen of om nieuwe werknemers die aan boord komen uit te rusten voor hun eerste taak.

Verschillende elementen zijn na eerdere crisissen en veranderingen (AO, coördinatie en team) samengekomen en hebben het operationeel team verzwakt, dat in de zomer na zijn betrokkenheid bij Pride enkele malen is uitgevallen. Voor de coördinatie zorgde de betrokkenheid bij het tijdrovende - maar noodzakelijke - Grands Carmes project ook voor onevenwicht in het HR-toezicht.

Tot begin jaren 2020 steunde het RainbowHouse op vrijwilligers en maximaal drie medewerkers (deeltijds en voltijds). Dit model was niet langer houdbaar zonder de vrees voor een voortdurend verloop. Er werd besloten activiteiten zoals festivals (tijdelijk en vervolgens permanent) af te bouwen en andere functies te ontwikkelen.

Zo werd de beheers- en financiële functie (prospectie en controle) versterkt (van 0,75 VTE tot 1 VTE in augustus). Nieuwe functies voor vrijwilligersbeheer, communicatie en belangenbehartiging (betrekking tussen verenigingen) werden gecreëerd.

De federale overheid (staatssecretaris Sarah Schlitz) kon het begin van een antwoord geven door in juli een nieuwe jaarlijkse subsidie te verstrekken, waardoor het team kon worden uitgebreid en nieuwe functies konden worden gecreëerd.

Een probleem met de aanwerving van gepaste profielen leidde ook tot vertraging in het beheer. Deze vertraging is begin 2023 opgelost.

Verschillende geschillen en gevoelige intermenselijke kwesties beïnvloedden ook de HR-dynamiek in 2022. Dit had gevolgen voor het algemeen welzijn. Nadat het team opnieuw was samengesteld, met name dankzij de komst van de federale subsidie, was het noodzakelijk om een proces van psychosociale risicoanalyse, een actieplan en passende en preventieve ondersteuning van het welzijn op te starten. Deze langdurige processen zijn momenteel aan de gang en komen tot uiting in de ethische commissie.

Een geschil tussen de vereniging en een werknemer heeft ook krachten gemobiliseerd om voor de organisatie een gunstige uitkomst te vinden in de ogen van de rechter.

De communicatie

Ook over communicatie werd grondig nagedacht. Die kreeg voor het eerst vanaf oktober een specifieke deeltijdse functie. Het einde van het jaar was een periode van aanpassing.

De publicatiefrequentie van de inhoud werd verhoogd.

Zo worden twee maandelijkse nieuwsbrieven voorgesteld: een coördinatiebulletin voor de aangesloten verenigingen en een meer algemene nieuwsbrief.

Het hervormen van onze communicatiemiddelen werd ingezet met de creatie van nieuwe flyers waarin onze activiteiten worden voorgesteld (Alle Genders, politieopleiding, asielbureaus, enz.). Ook de Woordenlijst is herzien met een nieuwe lay-out en een papieren editie. Beschikbaar online en aan de balie.

Ten slotte is het aantal verzoeken van de pers aanzienlijk toegenomen. Ons werd gevraagd ons uit te spreken over Pride, de Monkey Pox, homofoob en intersex geweld, het Grands Carmes project, opleiding, de Drug Opera affaire, voetbal in Qatar en het Parc Vives proces (transfobische agressie).

Bezoekers facebook pagina in 2022 : bijna 12000
Bezoekers Instagram : bijna 10000
Bezoek internet site: onbekend
De meeste interactie gebeurde rond recrutering, stellingnames en pride.

De organisatie

De leden van de organisatie

Verschillende verenigingen hebben zich bij de organisatie aangesloten en ook verlaten. Sommige werden opgericht en andere staakten hun activiteiten, met name naar aanleiding van Covid.

Verenigingen die in 2022 vertrokken of uittreden:

-Ambigu, Awsa, Le Gris, Les Biches, Omnya en Wel Jong Niet Hetero (4 F en 1 NL).
Verenigingen die in 2022 tot de federatie toetreden:
The Cave, Vulcana, Women Now, Liminal, Rainbow Families, Lets talk about non Binary (4 FR en 2 NL)

Er zijn nu 70 leden van RainbowHouse Brussel als volgt

Action, Culture & Emancipation (ACE)
Activ'elles
Aide Info SIDA
Alias ASBL
Alter Visio
Asexual ASBL
Balkan LGBTQIA+
BASTA
Belgian Business Association
Belgium Bear Pride
Belgium Bears
Brussels Gay Sports
Brussels Roller Derby
Brussels Women Munch
Brux'Health
The Cave
Centre Planning Familial de Jette
Centre Planning familial PLAN F
Cercle Etudiant LGBTQI+
Communauté du Christ Liberateur - CCL
EBISU
Ecolo Nous Prend Homo/ green and proud
English Speaking Gay Organization for Women (EGOW)
European Pride Organizers Association
Ex Aequo
Fat Positivity
Fuschia
Genres d'à côté
Genres Pluriels
Homoparentalité
La Garçonnière Prod
La Ligue des Droits de l'Enfant
Lets talk about Non Binary
Les CHEFF
Les Identités du Baobab
Long Yang Club
Love health center
L-Tour
Liminal
Match Belgium
Merhaba
Midnimo
MSC Belgium
Network of European LGBTIQ* Families Associations
O'Yes
Polyamour.be
Polyamoury Belgium
PS en tous Genres
Pullet Rocks
Queer Center Brussels
Rainbow Ambassadors Brussels
Rainbow Cops Belgium
Rainbow Families
Rainbow Free Hands
Rainbow Friends
Rainbow Refugee Committee
Roze Groenen
Sex-Positive Belgium
Sing Out Brussels!
Straffe Ketten R.F.C
Tels Quel
Transkids
Une femme avec une femme
UTOPIA_BXL
UTSOPI
Visite Particulière
Vulcana
Why Me
Women Now

De Algemene Vergadering

Een van de momenten van beslissingen, overdenken en opvolgen.

In 2022 waren drie AV gepland met veel uitdagingen en hoofdstukken die moesten worden aangepakt.

Naast de goedkeuring van rekeningen, balansen en activiteiten waren er veel debatten over Trots (welke medezeggenschap in te voeren), conflict- en klachtenmanagement (HR), actualisering van de statuten en het strategisch plan.

Er werden wijzigingen aangebracht in de samenstelling van de raad van bestuur (september).
De structurering van de AV werd herzien en de deelname nam dit jaar toe na de omwenteling van Covid. In samenwerking met Mundo-b. Thematische werkgroepen werden 's ochtends gehouden en de eigenlijke AV 's middags. De AV van december werd uitgesteld tot januari wegens gebrek aan quorum.

Het Administratief Orgaan

De raad van bestuur komt ten minste eenmaal per maand bijeen en heeft tot taak toe te zien op de acties die leiden tot de verwezenlijking van de strategische doelstellingen, het beheer van klachten, de strategische positionering en het toezicht op het personeel en materiële middelen. De raad van bestuur moet bestaan uit vrouwen, mannen en mensen met andere genderidentiteiten en/of seksuele kenmerken, met de volgende minima :

- Minimaal 40% vrouwen
- Minimaal 10% personen met andere genderidentiteiten en/of seksuele kenmerken
- Samenstelling op basis van de verkiezing tijdens de Algemene Vergadering 2022 (september):

Bestuurders uit Nederlandstalige en tweetalige organisaties:
- Hilde De Greef (Fuchsia)
- Koessan Gabiam (Les Identités du Baobab)
- Axel Vandeperre (ex aequo asbl)
- Sylvie Aerts (Rainbow Friends)

Bestuurders van de Franstalige organisaties :
- Djenk Ejup (Rainbow Refugee Committee)
- Marie-Louise Chenois (UTSOPI)
- Massimo Iovine (Rainbow Cops)
- Ivan Kamto (La Ligue des Droits de l'Enfants)
- Nathalie Leenen (Rainbow Vrije Hand)

Vertegenwoordiging van het team (gast) :
- Jean-François Cannoot (algemeen coördinator)

Het co-voorzitterschap van de vereniging wordt waargenomen door Hilde De Greef en Marie-Louise Chenois.

De Commissies

In het kielzog van het Collectief Energieproject en de wil de zaken beter samen te doen, maar ook om de werklast te kunnen verdelen die een federatie, waarvan de middelen voor vele aangesloten verenigingen vrijwillig zijn (verzamelen, registreren, opleiden, adviseren, enz.), met zich meebrengt. De heropleving van de dynamiek van de commissies, die door Covid werd ondermijnd, heeft een deel van de actieve krachten gemobiliseerd.

Er zijn nog steeds commissies die raadgevend zijn en tot taak hebben de organen te adviseren over specifieke standpunten of actieterreinen. De werkgroepen spelen een grotere rol bij de ondersteuning van het team en de operationele kant bij de uitvoering van projecten en de uitwisseling van know-how, volgens de doelstellingen van het strategisch plan. Deze comissies worden geleid door een lid van het team en een lid van het AO, die regelmatig verslag uitbrengen over de voortgang van werkzaamheden/reflecties. Vertegenwoordigers van verenigingen maar ook externe deskundigen nemen deel aan de vergaderingen.

Commissie Mediapol

Begeleid de politieke communicatie van de organisatie. Onderzoekt of formuleert de voorstellen gevalideerd door het AO. Vier vergaderingen in 2022.

Dit jaar ging het over : standpunt over de vluchtelingen uit de Oekraine, GPA, Politie, de anti-gender beweging, gender aanduiding op de identiteitskaarten, het thema Pride. Verschillende voorstellen werden onderzocht en voorgelegd aan het AO.

Commissie Care

Als steun voor het Grands Carmes project en om een verzamelpunt te kunnen aanbieden binnen de federatie met de verenigingen rond gezondheid en iedereen die daarbij betrokken is. Deze commissie is in 2022 nog niet formeel bijeengekomen maar zal tot taak hebben om de strategie en de eisen te bepalen van het aanbod aan gezondheidsdiensten voor LGBTQIA+. Het zal ook de bundeling van energie, diensten en projecten mogelijk maken om de efficiëntie te vergroten.

Commissie Opleiding

Omdat er zo veel behoefte is aan opleiding in de verschillende sectoren met een heleboel middelen en praktijken in de verenigingen werd het nodig om dat allemaal te kunnen coordineren.

Deze commissie brengt alle opleiders van de verenigingen bijeen met als eerste doel komen tot een alomvattend kader van opleidingen over identiteit, gender en LGBTQIA+ kwesties.

Commissie Finta

Het is nodig voor het RainbowHouse om acties en zichtbaarheid van vrouwen en meer in het algemeen van intersexe, niet-binaire, trans en agender mensen te houden, en over de noodzaak om te kunnen blijven nadenken over de feministische verankering van het RainbowHouse. Daarom werd een groep opgericht die zich daarmee zou bezighouden. Het was ook een kwestie van nadenken over hoe het nu verder moet met het L-Festival.

Commissie deontologie

Diverse vragen die de organisatie deze zomer overspoelden naar aanleiding van diverse gevoelige en pijnlijke intermenselijke kwesties, het fenomeen van pesterijen en agressie en de "Balance ton bar" golf, maakten het noodzakelijk de organisatie ter discussie te stellen.

Zowel om plekken als de bar beter in staat te stellen divers predator gedrag het hoofd te bieden, maar ook breder om de organisatie veiliger te maken, aangezien diverse groepen zich er niet meer veilig of vertegenwoordigd voelen.

Werkgroep Sport

Sport is momenteel een insteek voor de strijd tegen discriminatie, en dus werd een operationele steungroep opgericht.

In het bijzonder rond de Rainbow Runners, om te zien hoe het militeren (animaties) rond het race- en trainingsproject kan worden ontwikkeld. Een ander aspect, in het kader van het voetbalpartnerschap ditmaal; hoe sporters te ontvangen voor alternatieve straffen en bewustmaking over LGBTQ fobie in het voetbal.

Werkgroep Pride

Verschillende sessies hebben militanten en artiesten bijeengebracht om problemen en uitdagingen te delen en te analyseren. Waaronder het samengaan van politiek en militanten, pinkwashing, en de relatie tussen commerciele dynamiek en militante dynamiek.

Er waren 5 vergaderingen in 2022 met als onderwerpen: eisen, Safer Pride, Gouvernance et Communicatie.

Door die consultaties kon een alternatief voorgesteld worden voor de vorige organisatie en een nieuwe struktuur samen met het RainbowHouse. Het voorstel werd niet weerhouden voor de subsidierenden omdat die er de voorkeur aan gaven om het financieel beheer toe te vertrouwen aan Visit Brussels.

Het Personeel

De zoektocht naar stabilisatie van het personeel, dat sinds de vorige crisis in 2020 in gang was gezet, werd in 2022 voortgezet. In 2022 werden drie gevallen van langdurig ziekteverzuim (meer dan een maand) geregistreerd en twee daarvan leidden tot een vertrek.

De totale activiteitsgraad voor het jaar bedraagt 72% (749 gewerkte dagen en 277 ziektedagen). Wat het werkgelegenheidsvolume betreft, zijn voor 31/12/2022 4,5 VTE gepland (inclusief een nog in te vullen halftijdse functie).

Op 01/01/2022 was de geplande/werkelijke situatie in totaal 2,25 VTE.

In 2022 is door de federale subsidie het aantal werkdagen gestegen van 426 naar 749 (een stijging van 76% van de mogelijke werklast)

Huidig personeel en functies per december 2022:

Jean-François
Algemene coördinatie

Clémentine
Plaatsvervangende coördinatie

Xavier
Financieel en administratief medewerker

Delphine
Vrijwilligers- en projectmedewerker

Lucien
Communicatie verantwoordelijke

Arthur
Verantwoordelijke logistiek en barontvangst

Séphora
Medewerker sociaal onthaal

En cours
Community relations/advocacy officer

Het personeel van RainbowHouse werkt in hetzelfde gebouw als de middelen van Inqlusion en Rainbow Corporate and Pride, waarmee ze een operationele eenheid vormen.

Voor de projecten (festival, TDOV, ...) hebben we een vijftiental dienstverleners onder verschillende statuten (RPI, smart, ...) aangetrokken.

1 student werd aangeworven als versterking tijdens het zomerseizoen (barbeheer) en een interim in communicatie.

Wat de stagiairs betreft, hebben we twee studenten ontvangen: in communicatie en in evenementenbeheer. Bedankt Moïra en Mathilde.

Op een effectieve basis van 120 mensen hebben we 81 vrijwilligers ontvangen voor één of meerdere sessies in de loop van het jaar. Hartelijk dank aan hen.

Het team werkt samen met het personeel van Inqlusion, waarvan het werk te vinden is in het specifieke activiteitenverslag:

Op 31/12/2022:

Apolline
Medewerker opleiding
en onderzoek-opleiding

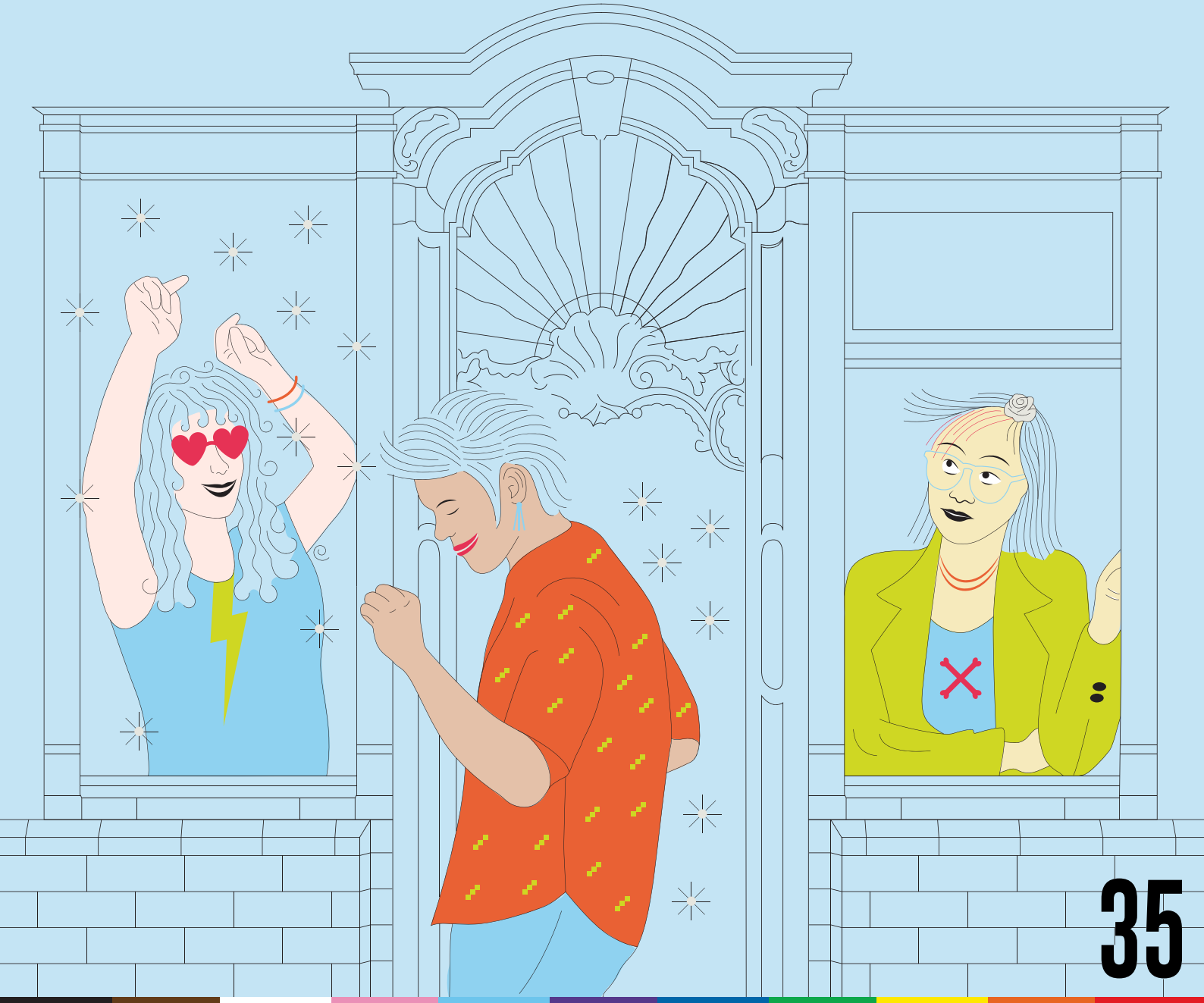
En cours
Medewerker permanente vorming

Annex

Het Strategisch Plan (2023-2025) van de organisatie, uitgewerkt tussen juli en decembe 2022.

En aangenomen door de AV van 2023.

Dit werk van overdenking en introspectie gaat verder door in 2023 met het vertalen naar een plan voor actie en communicatie.



Plan stratégique Rainbowhouse Federation 2023 - 2025

Unité technique rapprochant Rainbowhouse brussels, Inqlusion & RCP

Préambule

Un plan stratégique définit une organisation en énumérant des objectifs. C'est une feuille de route qu'elle se donne pour réaliser sa vision à long terme.

Une fois le but clarifié/mis à jour, on redéfinit les stratégies et les objectifs, les objectifs opérationnels et puis un plan d'actions (avec un calendrier pour les 3 ans).
Plusieurs méthodes sont possibles (analyse des problèmes, des forces et ressources, de ce qui fonctionne, de ce qui doit changer (objectifs smart)….

Voorwoord

Een strategisch plan definieert een organisatie door doelstellingen op te sommen. Het is een routekaart voor de verwezenlijking van zijn langetermijnvisie.

Zodra het doel is verduidelijkt/bijgesteld, worden de strategieën en doelstellingen opnieuw vastgesteld, de operationele doelstellingen en vervolgens een actieplan (met een tijdschema voor de 3 jaar). Er zijn verschillende methoden mogelijk (analyse van problemen, sterke punten en middelen, wat werkt, wat moet veranderen (smart doelstellingen) ....

Cet exercice est collectif (Team, OA, Coordination,AG)
Une fois fixé l'horizon (3 à 5 ans avec évaluations annuelles), les instances valident un plan d'action.

L'opérationnel (team et OA) est alors en charge d'opérationnaliser les objectifs, mettre en œuvre des actions pour les attendre en chiffrant et cherchant les moyens de mettre en œuvre.

Dit is een collectieve oefening (team, BO, coördinatie, AV).
Zodra de horizon is vastgesteld (3 tot 5 jaar met jaarlijkse evaluaties), valideren de instanties een actieplan.

De operationele kant (team en BO) is dan belast met het operationaliseren van de doelstellingen, het uitvoeren van acties om ze te bereiken door ze te kwantificeren en de middelen te zoeken om ze uit te voeren.

Cet exercice de formalisation n'a pas encore existé préalablement à la RainbowHouse.

Il est un moyen impératif de baliser les actions et gérer les nombreuses sollicitations dues à la forte exposition de l'organisation.

Il permet d'inverser la tendance à la subsidiologie (décider des projets et de leur pertinence et ensuite trouver des moyens plutôt que de décrocher des moyens et ensuite développer une action).

Deze formalisering bestond nog niet vóór het RainbowHouse.

Het is een noodzakelijk middel om acties te markeren en de vele eisen te beheren die aan de organisatie worden gesteld door haar grote bekendheid.

De trend naar subsidiariteit (beslissen over projecten en hun relevantie en dan de middelen vinden in plaats van de middelen te krijgen en dan een actie te ontwikkelen) wordt omgekeerd.

Pour une coupole il permet de développer des complémentarités (ne pas faire forcément ce qui se fait déjà bien mais investir ce qui se fait moins).

La planification conséquente à l'adoption d'un plan stratégique permet également de ménager des équipes et éviter certaines surcharges de travail pourtant fréquentes.

Voor een koepel kunnen complementariteiten worden ontwikkeld (niet per se doen wat al goed wordt gedaan, maar investeren in wat minder goed wordt gedaan).

Planning over een bepaalde periode maakt het ook mogelijk teams te ontzien en bepaalde frequente overbelasting van het werk te voorkomen.

Timing

L'OA et la coordination ont évoqué la mise en place de ce plan lors de l'AG de juillet 2022, après une année de reprise suite au Covid et crises internes.

Les réflexions ont commencé à être possibles à l'occasion de Collective Energy (décidées en janvier 2021) et des commissions réactivées, des OA et Team meeting en 2022.

Het BO en de coördinatie vermeldden de uitvoering van dit plan tijdens de AV in juli 2022, na een jaar van herstel van Covid en interne crises.

Reflecties zijn mogelijk geworden ter gelegenheid van Collectieve Energie (besloten in januari 2021) en gereactiveerde commissies, BO en teamvergadering in 2022.

Différents groupes de travail ont eu lieu cet été (stratégie, Pride et ateliers le matin de l'AG du 10/09).
Un premier jet a été présenté lors de l'AG du 10/09 en séance sans avoir pu être traité préalablement vu la charge de calendrier. Il est envoyé à l'AG de décembre.

La réflexion prospective a du se combiner à la gestion d'urgence (subventionnements incertains, sous-effectifs, épuisements,….) et l'impératif de maintenir le fonctionnement. Aujourd'hui la volonté est de ralentir le rythme, se poser.

Deze zomer hebben diverse werkgroepen plaatsgevonden (strategie, Pride en workshops op de ochtend van de AV van 10/09).
Een eerste ontwerp werd gepresenteerd tijdens de AV van 10/09 in zitting, zonder dat het vooraf was verwerkt wegens de agendabelasting. Het zal half december naar de AV worden gestuurd.

Vooruitdenken moest worden gecombineerd met noodbeheer (onzekere subsidies, personeelsgebrek, uitputting, ….) en de noodzaak om de activiteiten in stand te houden. Vandaag wil men het tempo vertragen en tot rust komen.

Calendrier - Agenda

- De nouvelles séances de brainstorming ont été organisées entre le 7 et le 18 novembre avec les associations pour développer les inputs.

- Une synthèse a été réalisée entre OA et Team en mise au vert les 24,25 et 26 novembre.

- Tussen 7 en 18 november werden brainstormsessies met de verenigingen gepland om de input te ontwikkelen.

Methodologie

- Analyse des problèmes et ressources disponibles

  Les changements nécessaire

  Attention : c'est seulement les objectifs une fois définis que l'on examine si les projets rencontrent le mieux les objectifs (ou si d'autres projets adaptés peuvent les rencontrer).
  Pas par habitude (parce qu'on fait ainsi depuis des années)

  Methode

- Analyse van problemen en beschikbare middelen

  Noodzakelijke veranderingen

  Let op: pas als de doelstellingen zijn vastgesteld, wordt onderzocht
  of de projecten het best aan de doelstellingen voldoen
  (of dat andere geschikte projecten eraan kunnen voldoen).
  Niet uit gewoonte (want we doen dit al jaren)

Het plan zelf

La Mission

- La RainbowHouse Brussels a pour mission de fédérer des associations LGBTQIA+ de la Région de Bxl Capitale et de permettre leur développement individuel et collectif.

- Elle facilite le bien-être, la socialisation, l'inclusion des personnes lgbtqia+ (une société inclusive et émancipatrice).

- Elle lutte contre les préjugés, discriminations et les lgbtqia-phobies et sensibilise les citoyen.nes sans distinction.

- La fédération développe la créativité, les compétences individuelles, la vie associative militante, l'empowerment au sein de la communauté.

- Elle exerce du lobby,de la veille et de la sensibilisation (auprès du politique, du public et du privé)

- Elle porte attention et appui aux groupes minoritaires les plus vulnérables (migrant.e.s, lesbiennes, personnes trans*,…) et aux discriminations croisées.

La vision

La RainbowHouse compte être un.e acteur.ice incontournable du paysage associatif belge et européen, source d'inspiration et de mobilisation par et pour les associations et membres de la communauté LGBTQIA+. Espace et temps de rencontre entre groupes sociaux, générations et membres des diverses minorités qui la composent avec une capacité de mise en action, de partages de savoirs et d'amélioration des conditions de vie de chacun.e.
L'organisation a une identité forte et prend position en conséquence et en faveur d'une inclusivité réelle dans la société et de plus de justice sociale. Le bien-être des travailleureuses et volontaires est prioritaire afin de pérenniser les actions de la RainbowHouse.

Les valeurs

Solidarité, Respect, Inclusion, Autodétermination, Autonomisation, Application réelle du principe de féminisme, pluralité politique et convictionnelle, mixités diverses, remise en question constante de soi, apprentissage permanent, anti-racisme, valorisation de l'apport unique de chacun.e.

De missie

- Federatie van LGBTQIA+ verenigingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Bestrijding van discriminatie en lgbtqia-fobie.
- Het welzijn, de socialisatie en de inclusie van lgbtqia+-personen bevorderen.
- Het bestrijdt vooroordelen, discriminatie en lgbtqia-fobie en sensibiliseert burgers zonder onderscheid.
- Ontwikkeling van creativiteit, individuele vaardigheden en activistisch verenigingsleven, ondernemerschap.
- Bevordering, toezicht en opleiding (politiek, openbaar en particulier).
- Zij besteedt aandacht en steun aan de meest kwetsbare minderheidsgroepen (migranten, lesbiennes, trans*-personen,...) en aan grensoverschrijdende discriminatie.

De visie

Een belangrijke speler in het Belgische en Europese verenigingslandschap, een bron van inspiratie en mobilisatie door en voor verenigingen en leden van de LGBTQIA+ gemeenschap. Het is een ruimte en een tijd voor ontmoetingen tussen sociale groepen, generaties en leden van de verschillende minderheden die de gemeenschap vormen, met het vermogen om in actie te komen en de levensomstandigheden van iedereen te verbeteren.
De organisatie heeft een sterke identiteit en neemt dienovereenkomstig stelling ten gunste van echte inclusiviteit in de samenleving en meer sociale rechtvaardigheid. Het welzijn van de werknemers en vrijwilligers is een prioriteit om de acties van RainbowHouse in stand te houden.

De waarden

Solidariteit, respect, inclusie, zelfbeschikking, empowerment, reële toepassing van het beginsel van feminisme, politieke en overtuigingspluraliteit, diverse mengvormen, constante zelfbevraging, levenslang leren, antiracisme, waardering voor de unieke bijdrage van elk individu

Publics-groupes prioritaires : les lesbiennes/ les personnes trans/ non-binaires/ les personnes bi/ les personnes intersexe,les migrant.e.s lgbtqia+

Thématiques : asile et migration / le Care / Intergénérationnel / empowerment (et employabilité) / activisme (volontariat) et event (bar, Pride,..)/ le logement/ la pauvreté sociale

Les enjeux : avoir une approche intersectionnelle / Informer et orienter avec pédagogie /pérennisation des associations / bien-être des personnes reçues ou rassemblées / rendre l'organisation Safer

Modes d'action : soutien individualisé (réorientation), soutenance associative (logistique, administrative, financière) / lobbying / représentation/ médiation / recherche et développement / porter le débat / Principe de subsidiarité

Prioritaire doelgroepen : lesbiennes/trans en non-binary/interseks mensen, bi, migranten lgbtqia+

Thema's : asiel en migratie / zorg / intergenerationeel / empowerment (en inzetbaarheid) / activisme (vrijwilligerswerk) en evenementen (bar, Pride,...) / huisvesting

Challenges : discriminatie en stereotypen / voorlichting en oriëntatie / bereik en transformatie van de samenleving / ondersteuning van verenigingen / welzijn van de verzamelde personen, de organisatie veiliger maken

Actievormen : individuele ondersteuning (heroriëntatie), associatieve ondersteuning (logistiek, administratief, financieel) / belangenbehartiging / vertegenwoordiging, bemiddeling / onderzoek en ontwikkeling/ debaten / subsidiariteitsbeginsel

Objectifs stratégiques OS 01

Recréer des synergies inter-associatives et militantes a fin de répondre à des enjeux actuels et nouveaux (capacité de réaction et innovation)

- **OO 1.1 :** Systématiser des évènements type *movement day*, communications thématiques communes et échanges de pratiques, services aux associations et aux collectif.ve.s (membres ou non-membres) - stimuler l'agir collectif ;

- **OO 1.2 :** Développer le projet "Grands Carmes" , ancrer son caractère inclusif et y développer un pôle recherche-formations et aide sociale «asile/migration» ;

- **OO 1.3 :** Renforcer l'action de lobbying au profit des associations et mise à jour constante du mémorandum de la fédération ;

- **OO 1.4 :** Développer et animer les commissions et groupes de travail au sein de la coupole, en y invitant des expertises externes utiles ;

- **OO 1.4 :** Participer à une recherche action sur un sujet novateur et encore sous- exploré (innovation).

Strategische doelstellingen SD 01

Creëren van interassociatieve en activistische synergieën om in te spelen op bestaande en nieuwe problemen (reactie- en innovatievermogen).

- **OO 1.1 :** Systematisering van evenementen zoals bewegingsdagen, gezamenlijke thematische mededelingen en uitwisselingen van praktijken, dienstverlening aan verenigingen en collectieven (leden of niet-leden) - stimuleren van collectieve actie;

- **OO 1.2 :** Het project "Grands Carmes" ontwikkelen, het inclusieve karakter ervan verankeren en een centrum voor onderzoek, opleiding en sociale bijstand "asiel/migratie" ontwikkelen.

- **OO 1.3 :** De lobbying ten behoeve van de verenigingen versterken en het memorandum van de federatie voortdurend bijwerken

- **OO 1.4 :** Commissies en werkgroepen binnen de koepel ontwikkelen en leiden, waarbij nuttige externe expertise wordt uitgenodigd.

- **OO 1.5 :** Deelnemen aan actieonderzoek over een vernieuwend en onderbelicht onderwerp (innovatie)

Objectifs stratégiques - OS 02

Redynamiser le réseau de bénévoles et encourager le volontariat militant et perenne, notamment pour développer la visibilité des éléments de l'acronyme LGBTQIA+ et encourager la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ou encore pour proposer une aide de première ligne.

- **OO 2.1 :** Ouvrir une réflexion sur le militantisme lgbtqia+ (forces, faiblesses et menaces rencontrées par les activistes aujourd'hui), dvp formations pour associations ;

- **OO 2.2 :** Développer des actions de sensibilisation/information pour tous publics avec volontaires (campus universitaire, Festival Bruxelles Iris, etc…) et développement d'outils ;

- **OO 2.3 :** Développement et stimulation du militantisme actif et de la diversité dans l'organisation de la Pride ;

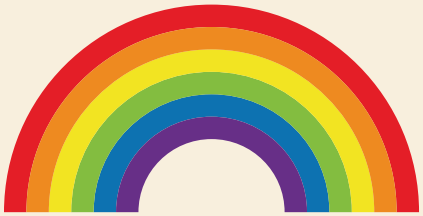
- **OO 2.4 :** Instauration de bénévolat avec des partenaires du secteur privé/public (volontariat d'entreprises,…);

- **OO 2.5 :** Binômes (mentorat bénévole) de soutien aux réfugiés lgbtqia+,

Strategische doelstellingen - SD 02

het netwerk van vrijwilligers nieuw leven inblazen en militant en duurzaam vrijwilligerswerk aanmoedigen, met name om de zichtbaarheid en de bestrijding van discriminatie en stereotypen of eerstelijnshulp te ontwikkelen.

- **OO 2.1 :** Open een reflectie over lgbtqia+-activisme (sterke punten, bedreigingen), dvp-opleiding voor verenigingen;
- **OO 2.2 :** Met vrijwilligers bewustmakings-/voorlichtingsacties ontwikkelen (universiteitscampus, grootschalige openbare evenementen, enz.);
- **OO 2.3 :** Ontwikkeling en stimulering van actief activisme en diversiteit bij de organisatie van Pride;
- **OO 2.4 :** Opzetten van vrijwilligerswerk met partners uit de particuliere/openbare sector (bedrijfsvrijwilligerswerk,…);
- **OO 2.5 :** Steunparen voor lgbtqia+ vluchtelingen,



Objectifs stratégiques OS - 03

Renforcer la démarche communautaire tout en nouant également des partenariats à l'extérieur des communautés LGBTQIA+ et entre les communautés linguistiques (FR/NL).

- **OO 3.2 :** Favoriser un contexte de travail et recherche épanouissant et stimulant qui contribue au bien-être des employé.e.s et des volontaires/militants.
- **OO 3.2 :** Participation à des réseautages pertinents (fédérations nationales/ internationales) ex: renforcement partenariats Bico / Fédasil, Fdss,…avec une attention aux opérateurs de discriminations croisées et enjeux multiples;
- **OO 3.3 :** Développer des espaces et temps de socialisation (bar, grands carmes et autres) + encourager l'être / faire ensemble (workshops/animations,…);
- **OO 3.4 :** Accompagner et soutenir le projet Grands Carmes afin d'en faire un lieu bilingue et ouvert aussi à l'extérieur.

Strategische doelstellingen SD - 03

De gemeenschapsaanpak versterken en tegelijkertijd partnerschappen opbouwen buiten de LGBTQIA+-gemeenschappen en tussen de taalgemeenschappen.

- **OO 3.1 :** Het bevorderen van een bevredigende en stimulerende werk- en onderzoeksomgeving die bijdraagt tot het welzijn van werknemers en vrijwilligers/activisten;

- **OO 3.2 :** Deelname aan passende netwerken (nationale/internationale federaties) bv. versterking van Bico / Fedasil-partnerschappen, ….met aandacht voor grensoverschrijdende operatoren en meervoudige kwesties;

- **OO 3.3 :** Ruimten en tijden voor socialisatie ontwikkelen (bar, Grand Carmes en andere) + dvp van diensten voor externen - samen zijn/doen aanmoedigen (workshops/animatie,…);

- **OO 3.4 :** Het project Grands Carmes begeleiden en ondersteunen om er een tweetalige plaats van te maken die ook voor de buitenwereld openstaat.

Objectifs stratégiques 04 - OS 4

Repositionner la RainbowHouse comme acteur de transformation et de justice sociale pour une société plus inclusive et enrichie de sa diversité.

- **OO 4.1 :** Animer une Pride exemplaire en terme de gouvernance, inclusive et durable, avec un rayonnement national et international croissant et de manière générale développer la responsabilité sociétale de l'organisation RainbowHouse ;

- **OO 4.2 :** Développement des formations de services de première ligne (police, médical, Actiris, Bruxelles Environnement,…..) ;

- **OO 4.3 :** Renforcement de collaborations avec le milieu académique/scientifique et organisation d'évènement communs : conférences, colloques,…. ;

- **OO 4.4 :** Création d'un mini-centre d'archive LGBTQIA+ : cadastre de recherches et travaux académiques independants et rendre accessible un minimum de références bibliographiques pertinentes, lien avec les fonds existants + répondre aux demandes étudiants/chercheurs ;

- **OO 4.5 :** Mettre en place une dynamique favorisant l'inclusion par l'emploi, l'empowerment (networking, Bottcamp,jobdays,..).

Strategische doelstelling 04 - SD 4

Het RainbowHouse opnieuw positioneren als een actor van sociale transformatie en rechtvaardigheid voor een meer inclusieve samenleving verrijkt door haar diversiteit.

- **OO 4.1 :** Een voorbeeldige Pride voorstellen in termen van bestuur, inclusiviteit en duurzaamheid, met een groeiende nationale en internationale invloed en in het algemeen de sociale verantwoordelijkheid van de RainbowHouse organisatie ontwikkelen;

- **OO 4.2 :** Opleiding ontwikkelen voor eerstelijnsdiensten (politie, medisch, Actiris, Leefmilieu Brussel, ...) ;

- **OO 4.3 :** Versterking van de samenwerking met de academische/wetenschappelijke wereld en organisatie van gezamenlijke evenementen: conferenties, symposia, …;.

- **OO 4.4 :** Een mini LGBTQIA+ archief aanleggen: onderzoek en academisch en onafhankelijk werk registreren en een minimum aan relevante bibliografische referenties beschikbaar stellen + ingaan op verzoeken van studenten/onderzoekers ;

- **OO 4.5 :** Zet een evenement op over werkgelegenheid (netwerken, jobdays, Bottcamp,...) .

Objectifs stratégiques 05 OS 5

Développement du lobbying et de la visibilité des groupes sociaux/minorités par l'augmentation de la communication politique.

- **OO 5.1 :** Dynamisation de la présence de la RHB sur les médias/RS : réalisation de capsules vidéos et cartes blanches visibilisant des positionnements ou développant de la connaissance;

- **OO 5.2 :** Renforcement du réseautage avec les acteurs politiques et veille sur les textes et décisions qui concernent les groupes de la communauté ;

- **OO 5.3 :** Participation à des groupes d'intérêts, lobbying pour militants internationaux;

- **OO 5.4 :** Participation (ou organisation) à des évènements (marches, débats, conférences,…) visibilisant les différentes communautés (visibilité Bi, lesbienne, TDOR, TDOV,…);

- **OO 5.5 :** Développer une expertise et un support juridique interne.

Strategische doelstellingen 05 SD 5

Ontwikkeling van belangenbehartiging en zichtbaarheid van groepen door meer politieke communicatie

- **OO 5.1 :** Versterking van de aanwezigheid van de RHB in de media/RS: productie van videoclips en witte kaarten om het bewustzijn van posities te vergroten of kennis te ontwikkelen;
- **OO 5.2 :** versterking van de netwerken met politieke netwerken en monitoring van teksten en besluiten die de gemeenschappen aangaan ;
- **OO 5.3 :** Deelname aan belangengroepen, verdediging van internationale activisten;
- **OO 5.4 :** Deelname aan (of organisatie van) evenementen (marsen, debatten, conferenties,...) om de verschillende gemeenschappen meer bekendheid te geven (Lesbische, Bi zichtbaarheid, TDOR, TDOV,…);

OO 5.5 : Ontwikkeling van interne juridische steun en deskundigheid.

Objectifs stratégiques 06 - OS 6

Contribuer à une société juste, lutte contre violences, préjugés et discrimination

- **OO 6.1 :** Développer la visibilité du projet "Report it" et augmenter les signalements. Coopération décentralisée avec les communes de Bxl ;
- **OO 6.2 :** Se constituer partie civile en soutien aux victimes ;
- **OO 6.3 :** Sensibiliser le tout public sur actes et paroles discriminantes et/ou violentes et donner conseils, produire des outils et un plan de communication et de formation;
- **OO 6.4 :** Développer des partenariats avec des organisations qui luttent contre les discriminations de tous ordre. Pouvoir être facilitateurice.

Strategische doelstelling 06 - SD 6

Bijdragen tot een eerlijker samenleving, geweld, vooroordelen en discriminatie bestrijden

- **OO 6.1 :** De zichtbaarheid van het rapportageproject ontwikkelen en de rapportage uitbreiden. Gedecentraliseerde samenwerking met de Brusselse gemeenten
- **OO 6.2 :** Burgerlijke partij worden ter ondersteuning van slachtoffers (2025)
- **OO 6.3 :** Het publiek bewust maken van discriminerende handelingen en woorden en geweld. Advies geven en instrumenten produceren en een communicatie- en opleidingsplan opstellen;
- **OO 6.4 :** Partnerschappen te ontwikkelen met organisaties die allerlei vormen van discriminatie bestrijden.

Territoire d'action

Région Bruxelles Capitale, Belgique, International

Structuration - Structurering

3 axes – pôles d'action (Une UTE) + participation Grands Carmes
3 assen - actiepolen (één ETU) + deelname aan de Grands Carmes

Axe 1, Socio-politique (asbl RainbowHouse brussels)
-Relations avec l'institutionnel (national et international)
-Services aux personnes
-Services aux associations
-Les lieux de socialisation/activités

As 1 : Sociaal-politiek (vzw RainbowHouse brussels)
-Institutionele betrekkingen (nationaal en internationaal)
-Diensten aan particulieren
-Diensten aan verenigingen
-Plaatsen van socialisatie/activiteiten

2, formation et recherche (asbl Inqlusion)
-Recherche et développement, pour les communautés
-Sensibilisation pour les externes
-Formation - docu
-Renforcement de compétences

As 2 : Opleiding en onderzoek (vzw Inqlusion)
-Onderzoek en ontwikkeling voor gemeenschappen
-Bewustmaking van externe partijen
-Opleiding - documentatie
-Capaciteitsopbouw

Axe 3 : Corporate et event (asbl Rainbow Carporate and Pride)
Gérer les évènements et le secteur privé
Visibiliser les enjeux dans les manifestations de masse
Réseautage avec Prides dans le monde
Favoriser l'emploi des LGBTQIA+
Inclusivité dans le sport de masse

As 3 : Organisatie en evenementen
Beheer van evenementen en de particuliere sector
Bewustmaking van kwesties tijdens massa-evenementen
Netwerken met Prides over de hele wereld
Bevordering van LGBTQIA+ werkgelegenheid
Inclusiviteit in de gewone sport

Annexe 2

3 axes - pôles d'action

+

Projet Care

Grands Carmes
A safe place to show your true colours

Pluridisciplinaire

Coopération avec 3 associations

exæquo

Tels Quels
association LGBT
Culture - Social

Socio-politique

Relations avec l'institutionnel (national et international)

Services aux associations

Les lieux de socialisation/ activités

Formation et recherche

Recherche et développement, pour les comumunautés

Sensibilisations pour les externes

Formation - docu

Renforcement de compétences

Corporate et event

Gérer les évenèments et le secteur privé

Visibiliser les enjeux dans les manifestations de masse

Favoriser l'emploi des LGBTQIA+

3 axes - pôles d'action - 3 personnalités juridiques / 1 UTE et participation au project Grands Carmes

+	Socio-politique	Formation et recherche	Corporate et event
Asbl	Asbl RBH (1)	Asbl inqlusion (2)	Aslb Rainbow Corporate and Pride (3)
Grands Carmes – A safe place to show your true colours	RAINBOW HOUSE	INQLUSION	RAINBOW CORPORATE & PRIDE
Pluridisciplinaire			
Mis en route 28/11			

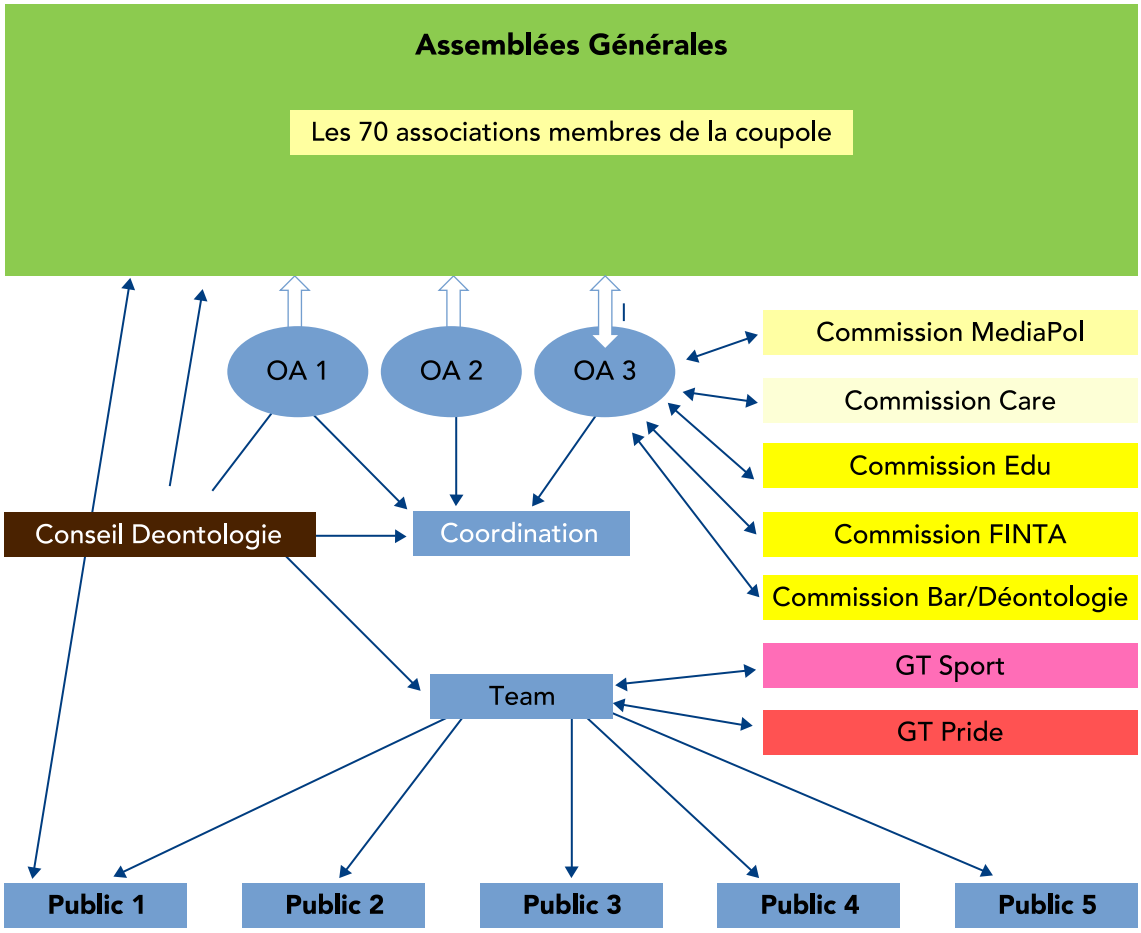
Ebauche d'organigramme - structure gestion UTE - Rainbow coupole

Coordination générale (1 ETP)

Coordo adjointe - GC (1 ETP) + Asbl Grands Carmes (A safe place to show your true colours) + stagiaires + partenaires	Asbl RBH (1) – RAINBOW HOUSE	Asbl inqlusion (2) – INQLUSION	Asbl Rainbow Corporate and Pride (RCP) – RAINBOW CORPORATE & PRIDE
	Chargé.e de relations interassociative et plaidoyer (0,5 ETP)	Coordo adjointe (1 ETP)	Coordo adjointe (1 ETP)
	Chargé d'accueil social (0,5 ETP)	Chargé de formation et recherche (0,6 ETP-CDD) + Chargé.e d'animation EP (0,6 ETP)	Chargé.e de projet (0,5 ETP)
		Chargé.e de projet R For A Job (0,5 ETP)	Chargé.e de funding-projet (0,5 ETP)

En bleu : en cours de recrutement

En blanc : à financer

Chargé.é de com' - 0,5 ETP (fédéral)	Chargé.e de com' - 0,5 ETP
Chargé.e de logistique et bar (Marché au Charbon) - 1 ETP - CDD	
Chargé.e d'admin et comptable - 1 ETP Maribel	
Chargé.e de volontaires - 0,5 ETP (Fonds propres)	

Gouvernance - AG / OA / Commissions et GT