



Plan stratégique 2019-2023

Pourquoi GIN-SSOGIE:

À une époque où les communautés lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexuées et queers (LGBTI Q / SOGIESC) du monde entier s'organisent et exigent une protection juridique, la criminalisation continue des identités LGBTI Q, justifiée par la rhétorique religieuse, les revendications culturelles et les coutumes lois, se poursuit à instigat e persécution religieuse et la violence écrasante contre SOGIESC personnes, en particulier dans le Sud.

L'impulsion pour le premier rassemblement de personnes de foi LGBTI Q / SOGIESC de différentes religions à la Conférence mondiale ILGA 2012 a été le choix conscient de centrer la sagesse acquise et les voix des personnes LGBTI Q du Sud, face à ces dures réalités du quotidien.

L'initiative de créer un réseau mondial interconfessionnel (GIN), afin de fournir un espace sécurisé pour rassembler, documenter les meilleures pratiques, développer des ressources et créer ensemble des stratégies locales, régionales et internationales pour la dépénalisation des identités LGBTI Q, est née. Pour réussir, GIN doit être légitime et pertinent pour toutes les confessions et tous les contextes locaux où la religion est utilisée comme justification de la discrimination contre la communauté SOGIESC et au-delà.

Les déclarations Vision et Mission, approuvées à Johannesburg en janvier 2014 lors de la conférence de lancement, réunissant 68 membres du GIN représentant 5 traditions religieuses, 35 pays et des personnes de tous les SSOGIE SC sont réaffirmées dans ce nouveau plan stratégique.

Vision:

Un monde juste dans lequel la dignité, la foi, la spiritualité et les droits humains des personnes de tous sexes, des orientations sexuelles, des identités de genre et des expressions sont honorés, soutenus et protégés.

Mission :

GIN-SSOGIE comprend des individus et des organisations engagés dans la foi et la spiritualité. Nous nous engageons à utiliser nos croyances et nos traditions pour faire en sorte que les points de vue, les valeurs et les droits des personnes de tous les sexes, des orientations sexuelles, des identités et des expressions de genre soient reconnus, respectés et valorisés.

Ce que nous faisons

GIN-SSOGIE est convaincu que toutes les religions incluent des personnes de tous sexes, orientations sexuelles, identités et expressions de genre (SSOGIE):

- Créer des espaces sûrs pour que les personnes de foi de tous les SSOGIE se rencontrent, dans des forums physiques ou autres, pour:
 - o guérir la séparation expérimentée entre les identités religieuses et SSOGIE
 - o développer et partager les connaissances, les ressources et les meilleures pratiques

- renforcer la voix des personnes de tous les SSOGIE au sein de leurs communautés religieuses.
- Aider les membres à dialoguer avec les chefs religieux et les communautés afin de devenir des voix actives dans le plaidoyer en faveur de la reconnaissance de la dignité, de l'égalité, de la justice et des droits de l'homme des personnes de tous les SSOGIE.
- Collaborer avec des organisations laïques et laïques et des personnes pour qui la foi et la spiritualité sont des forces positives pour défendre et reconnaître la dignité, l'égalité, la justice et les droits humains des personnes de tous les types SSOGIE dans les enceintes locales, nationales, régionales et internationales. .
- Fournir, dans la mesure du possible, des possibilités de renforcement des capacités et des ressources nécessaires aux niveaux local, national, régional et international (par exemple, projets éducatifs, développement des compétences et développement du leadership) .
- Développer et mettre en œuvre des stratégies de communication afin d'amplifier et d'élargir la voix des défenseurs des droits des SSOGIE.

Ce qui rend GIN unique:

- GIN met en évidence les réalités des personnes de foi LGBTI Q / SOGIESC , vécues et expérimentées dans leurs communautés, et qui utilisent leurs confessions et leurs traditions pour améliorer la vie des personnes LGBTI Q / SOGIESC et leurs droits fondamentaux. Par conséquent , nous célébrons nos religions comme une source de vie pour nous, et de là vient la force et l' engagement à Advoca te et de travailler pour le changement vers une société juste pour tous.
- GIN donne la priorité aux contextes clés concernés, dans lesquels nous entendons les contextes dans lesquels violence et pouvoir se confondent avec religion, culture et tradition pour inciter le plus cruellement à la discrimination homophobe et transphobe.
- Les membres de GIN ont pour objectif de critiquer de manière prophétique leurs traditions religieuses lorsque ces traditions soutiennent sans discernement la stigmatisation, la discrimination, l'homophobie, la transphobie, le racisme et les systèmes de valeurs économiquement injustes ou patriarcaux.

Nos activités jusqu'à présent:

- Développement organisationnel
 - Directeur exécutif : nous avons nommé un directeur exécutif , Toni Kruger-Ayebazibwe, en décembre 2017, qui travaille avec le Secrétariat, en particulier avec le conseil d'administration, gère le personnel, continue d' établir les fondements fondamentaux de GIN et développe nos programmes.
 - Conseil d'administration de GIN: un nouveau conseil d'administration a été élu après l'assemblée générale des membres de novembre 2016 à Bangkok; le Conseil a tenu sa première réunion et entrant à Johannesburg (21 Juin^{er} au 24^e 2017) et la deuxième réunion face à face à Manilla en Août 2018 .
 - Développement du personnel : nous avons engagé un nouveau membre du personnel, notre autre responsable de programme, Pierre Trevor Buckley, aux côtés de nos autres collaborateurs, Toni Kruger- Ayebazibwe , Wendy Lissom- Bayemi et

Victoria Petitjean ; cela permettra notamment à GIN de développer davantage ses programmes .

- Textes de base confirmés: la Constitution et les statuts ont été approuvés par tous les membres du GIN (en ligne) après le GMM 2016; ils ont été modifiés lors du GMM en ligne d' octobre 2018 .
- Développement de l'effectif: nous travaillons au développement de notre noyau d'adhérents et de nos relations, y compris dans la région MENA, ainsi qu'en Asie et en Amérique latine .
- Administratives de base avancées et technologiques: nous avons été travaillé pour développer notre présence en ligne (Facebook, site web mise à jour et le développement) ainsi que notre communication plus large (une équipe de traduction dans le processus de mise en place)

- Projets

Il est bien connu que les traditions religieuses conservatrices et patriarcales ont porté atteinte aux personnes LGBTIQ / SOGIESC et à leurs familles et ont encouragé l'intolérance et la violence dans la société en général. Cependant, ce qui est devenu de plus en plus clair avec le temps, c'est le rôle que les chefs religieux jouent dans l'influence d'attitudes plus larges sur la société, y compris dans certains cas des débats juridiques et politiques sur les droits des personnes LGBTIQ / SOGIESC . Cette dynamique est particulièrement visible dans ce que GIN appelle les principaux contextes concernés, des contextes où violence, pouvoir, religion et traditions culturelles se conjuguent pour marginaliser des personnes de diverses caractéristiques sexuelles, orientations sexuelles, identités et expressions de genre et les priver de leurs droits fondamentaux. Bon nombre de ces contextes se situent dans les pays du Sud.

Pour cette raison, aborder l'intersection de la foi et de SOGI E SC devient particulièrement important dans les contextes où les droits humains des personnes diverses de SOGI E SC ne sont pas respectés. Cela offre l'occasion non seulement de permettre aux diverses personnes du SOGI E SC d'avoir accès à toute la gamme des expressions humaines, y compris la participation à une tradition religieuse, mais également d'influencer les dirigeants religieux qui, à leur tour, influent sur la société en général, les décideurs et les législateurs.

Nos trois projets traitent de la question spécifique. Premièrement, en termes de visibilité des personnes de foi LGBTIQ, à la fois de bas en haut (via le processus des partenaires du dialogue religieux) et de haut en bas (via le Bureau des conférenciers). L'ancien processus prépare les personnes de foi LGBTIQ / SOGIESC à dialoguer avec les chefs religieux dans leurs contextes locaux et nationaux, tandis que le Bureau des conférenciers prépare les personnes de foi LGBTIQ à se manifester dans des contextes régionaux et internationaux. Les deux projets donneront une visibilité accrue aux croyants de la SOGIESC et offriront aux acteurs religieux et aux acteurs de l'État la possibilité de s'engager dans des versions plus progressistes des traditions religieuses. Le troisième projet consiste en une série de séminaires axés sur les séminaires régionaux «Famille et valeurs traditionnelles», qui réunissent des activistes, des universitaires et des défenseurs des droits de l'homme afin de développer des contre-discours localisés à l'échelle régionale et contextuelle qui éduquent et renforcent les droits de l'homme formels existants. stratégies et campagnes locales.

- Nous avons piloté le processus des Partenaires du dialogue religieux (PDR) en avril 2018 avec un groupe de 15 participants de 5 pays d'Afrique australe (Botswana, Lesotho, Namibie, Mozambique et Zimbabwe). Les participants procèdent actuellement à des dialogues avec les Conseils chrétiens dans leurs pays d'origine, dans le cadre d'un processus organisé par le réseau FOCCISA sur la justice pour la santé. GIN continue de dialoguer avec les 15 participants

pour établir des liens avec le réseau GIN et ses membres, ainsi que pour soutenir et déployer d'autres ateliers Hearts Set sur les pèlerinages en Afrique australe et orientale en 2019.

- Nous avons lancé un Bureau des confédérés qui amplifie sous-représentés LGBTI religieuses Q / SOGIESC récits et paires nos haut - parleurs avec le soutien du personnel et le financement pour les relier à des possibilités d'expression orale de haut niveau en Août dernier année, avec un premier groupe de neuf participants, de 7 pays d' Afrique subsaharienne et à la recherche de fonds pour soutenir leur participation à des manifestations dans le cadre de forums de haut niveau.
- Nous avons lancé le premier séminaire de la série « Famille et valeurs traditionnelles » à Johannesburg, en Afrique du Sud, en février 2018. Nous avons rédigé une déclaration commune et élaborons actuellement une fiche de renseignements et un document théologique plus complexe. Le deuxième séminaire s'est tenu en Asie du Sud-Est, en novembre 2018 .

- Des conférences

- CSW62 : La soixante- deuxième session de la Commission de la condition de la femme s'est tenue au siège des Nations Unies à New York en mars 2018 . Des représentants d'États membres, d'entités des Nations Unies et d'organisations non gouvernementales (ONG) accréditées par l'ECOSOC de toutes les régions du monde ont été invités à participer à la session - pour partager leurs bonnes pratiques, expériences et enseignements. GIN a assisté à la première semaine de cette session , en particulier dans la mesure où il co-organisait un événement parallèle sur « Reclaiming Faith and Families ». GIN a également pris le temps d'assister à des événements parallèles liés aux droits des personnes LGBTI Q et à des questions religieuses, et de rencontrer des défenseurs et des représentants d'agences des Nations Unies.
- SOGI Expert et HRC38 : GIN-SSOGIE a été engageants avec l'expert indépendant sur SOGI issues ; nous avons assisté à la présentation officielle de son troisième rapport au Conseil des droits de l'homme (Genève, juin 2018) et apporté une contribution à la prochaine version de son quatrième rapport (qui sera présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies en octobre 2018).
- Nous avons travaillé à la création et à la facilitation d' espaces d'esprit dans les principales conférences et réunions de la SOGIESC et des droits de l'homme: conférence annuelle d'ILGA Asia, ICASA (Abidjan, décembre 2017), Commission des Nations Unies sur la condition de la femme (New York, mars 2018), Rainbow Families Forum. Conférence (Hong Kong, mai 2018), PAI (Gaborone, mai 2018), Conférence Egale Identity (Toronto, mai 2018) et l' espace LGBT au Parlement des religions du monde (Canada, novembre 2018).

Forces et faiblesses de l'organisation:

Lors de l'identification des forces de l'organisation, les éléments suivants ont été soulignés.

- Jeune organisation avec le soutien (SECRETARIAT avec 4 personnes)
- La diversité
- Respecter la santé et le bien-être des gens
- Global
- Collecte de données
- État d'esprit critique

- Superposition de solidarité
- Inclusion radicale
- Plus de bailleurs de fonds sont intéressés
- Les médias sociaux et la technologie sont utilisés
- Sensibilisation à des problèmes complexes
- Connexion à la vulnérabilité
- Analytique
- Réfléchissant
- Nos croyances et traditions

Lors de l'identification des faiblesses de l'organisation, les éléments suivants ont été mis en évidence.

- Jeune organisation
- Statistiques d'adhésion
- Aucune stratégie de communication et de sensibilisation
- Géographiquement vaste et diversifié
- Santé et bien-être pour les militants
- Potentiel d'obstacles et de fragmentation
- Souvent dans le «feu croisé» des croyances et des traditions
- Nature de notre travail (foi) et comment cela place l'organisation dans le feu direct du droit religieux
- Vision et mission incompris
- Manque de ressources
- Politique intérieure
- Problèmes de sécurité car certains militants religieux ne veulent pas de visibilité (certains musulmans dans certaines régions du monde, par exemple le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord)
- Pas de modèle documenté de notre approche

Environnement externe et son influence sur notre travail :

En réponse à la question «**Quels sont les changements et les menaces dans notre environnement externe**», nous avons suggéré ce qui suit. Il a été convenu que tous les points mentionnés ci-dessous ont eu un impact externe sur le travail de GIN-SSOGIE au cours de la dernière année.

- La révolution de l'information, les médias sociaux et la technologie jouent un rôle très important
- La globalisation
- Actions de lutte contre les dirigeants progressistes, sensibilisation à l'égalité, au militantisme et à l'interconnexion
- Il y a plus d'incertitude et cela peut mener à une lutte pour survivre
- Une démocratie plus forte, des lumières et des changements, une affirmation de l'opposition, la visibilité des mouvements, une reconnaissance, des voix écoutées et entendues
- Trump-ism
- Polarisation et durcissement de l'opposition
- Une déconnexion plus perçue
- La popularité croissante de «l'évangile de prospérité accrue»
- La croissance du nombre de réfugiés (déplacement urbain)
- L'esclavage humain

- Suprématie blanche / fierté noire
- Violence radicale
- Des tensions menant à des conflits, au capitalisme et à des inégalités croissantes
- Changement politique
- 1% et 99% - l'inégalité dans le monde
- Droit religieux, guerres et menaces de guerre
- Changement climatique (impact sur les ressources naturelles telles que l'eau)
- Domination et exclusion

Opportunités actuelles:

- Retracer les racines de la foi et des religions, et trouver une essence universelle
- Il y a une perception que la « mov e milieu en mesure » est de plus en plus
- De plus en plus de militants LGBTIQ / SOGIESC sont prêts à s'engager dans la foi et à accroître leur nombre
- Plus de bailleurs de fonds intéressés par le travail confessionnel
- Il y a une croissance dans une approche sans frontière, intersectionnelle, basée sur la collaboration et les partenariats stratégiques
- Présence d'intersectionnalité organique
- Établissement de relations (collaboration)
- Solidarité (identifiez qui)
- Visibilité et voix des réalités vécues

Problèmes signalés:

- La création de réseaux régionaux devrait se faire de manière progressive
- Représenter à ivité au niveau Conseil est une préoccupation car il y a une offre excédentaire des membres suite à la foi chrétienne. Il a été estimé qu'une approche systématique est nécessaire pour garantir que le réseau est véritablement interconfessionnel. Il a été suggéré de créer un réseau couvrant toutes les traditions religieuses et d'en faire une priorité. La présence de dirigeants religieux croyants soutenant ouvertement le soutien des LGBTIQ / SOGIESC dans l'islam a été jugée minime et l'intention partagée était de s'engager davantage avec les militants connus de confession musulmane.
- L'idée de fruits à portée de main a été discutée et GIN-SSOGIE a tenu à les identifier.
- Les questions soulevées par les membres généraux Réunion (GMM) sur l' inclusion et la discrimination doivent être prendre n compte
- Qu'est - ce GIN-SSOGIE de position sur le pouvoir et le privilège
- L'idée d'être actif au niveau local, telle que présentée dans le document «Une introduction à GIN», a été jugée irréaliste et hors de la mission de l'organisation. Cela a été soulevé comme une question à résoudre davantage.

Objectifs :

Dans le précédent plan stratégique 2014-2018, les trois objectifs ci-dessous étaient énumérés comme objectifs généraux du RIB. Lors de l'examen, nous avons conclu qu'il s'agissait en réalité des objectifs généraux de GIN-SSOGIE et nous avons donc lié nos objectifs stratégiques 2019-2023 à ces objectifs .

Objectif 1: autonomiser les personnes de tous les groupes SSOGIE, en mettant l'accent sur les activistes LGBTIQ / SOGIESC basés sur la foi

Objectif 2: Influencer les mouvements progressistes de foi, de justice sociale et de droits humains

Objectif 3: Faire progresser Sogie SC en mettant l'accent sur les objectifs à base Faith LGBTIQ dans le monde

Objectifs stratégiques:

À la suite du premier plan stratégique (2014-2018) et d'un processus d'examen approfondi et complexe, les objectifs stratégiques de GIN-SSOGIE pour sa prochaine période (2019-2023) ont été définis comme suit:

- 1. Soutenez les personnes de foi de tous SOGIE SC :**
 - Pour créer des espaces sûrs à réunir, dans des forums physiques et autres, pour
 - guérir la séparation expérimentée entre les identités confessionnelles et SOGIE SC
 - renforcer la voix des gens de tous Sogie SC au sein de leurs communautés religieuses.
 - Renforcer les capacités nécessaires aux niveaux local, national, régional et international (par exemple, projets éducatifs, développement des compétences et développement du leadership)
 - Dialoguer avec les chefs religieux et les communautés
 - En reliant activement les personnes au réseau GIN et en encourageant les membres à collaborer et à s'entraider pour atteindre les objectifs qu'ils identifient et qui coïncident avec la mission, la vision et les objectifs de GIN, dans les contextes local, national, régional et international

- 2. Développer et partager des connaissances, des ressources et des pratiques optimales aux niveaux local, national, régional et international afin de soutenir un mouvement mondial interconfessionnel LGBTIQ/ SOGIESC :**
 - Développer et partager les connaissances avec les membres pour soutenir l'analyse politique, théologique et économique progressive et contextuelle
 - Rassembler, filtrer et distribuer des ressources
 - Développer et distribuer des ressources sur la participation au dialogue religieux
 - Identifier et rechercher les lacunes

- 3. Défendre les droits humains des personnes de tous Sogie SC en luttant contre les forces religieuses négatives qui figurent également les violations des droits de l' homme, en particulier dans KACS par:**
 - Développer des stratégies de communication et médiatiques
 - Amplifier les voix des personnes de foi LGBTIQ / SOGIESC
 - S'engager avec les mouvements progressistes de foi, de justice sociale et de droits humains
 - Générer et diffuser des perspectives vivantes, affirmées et progressives sur la foi et les valeurs traditionnelles en relation avec la SOGIESC
 - Le développement et la fourniture de messages religieux écrit à l' appui des perspectives de LGBTIQ / SOGIESC gens de foi

- 4. Renforcer l'Organisation à travers:**
 - Renforcer les capacités internes du Secrétariat pour qu'il soutienne et amplifie le leadership des membres et les activités dirigées par les membres, qui orientent et orientent la programmation GIN, et qu'il prenne le leadership des activités de

sensibilisation, de collecte de fonds et de mise en relation des cadeaux et des opportunités du GIN dans la recherche d'une juste monde.

- Développer et affiner les processus de gouvernance

Objectif 1: Soutenir les personnes de foi de tous les niveaux SOGIE SC :

Activités	Des indicateurs	Les résultats
<ul style="list-style-type: none"> • Fournir des formations GIN régionales sur le dialogue religieux et d'autres ensembles de compétences pour des groupes engagés de membres concernés par diverses régions géographiques • Co-convoquez et / ou participez à des conférences préparatoires interconfessionnelles lors de conférences régionales et internationales, telles que ILGA WC, IAC, PAI pour nos membres, activistes confessionnels, donateurs, activistes laïques LGBTIQ / SOGIESC et groupes non-LGBTIQ. • Identifiez les fondations régionales, les groupes confessionnels et les organisations pouvant parrainer des membres de GIN pour qu'ils assistent au GMM GIN ou à d'autres événements organisés par GIN (conférences, réunions sur les droits de l'homme, etc.). • Fournir des actions cohérentes et significatives d'engagement des membres qui utilisent les pouvoirs et l'influence uniques de différents types de membres, tels que des organisations internationales, des organismes religieux, des individus, des réseaux d'organisations, des organisations de justice sociale incluant des approches intersectionnelles du travail de justice sociale dans les divers contextes. • Consultation individuelle entre les membres et le personnel pour soutenir les membres individuels et faciliter les relations entre les membres et les collègues du mouvement afin de soutenir le développement des membres et de les orienter vers les ressources locales. • Impliquer systématiquement les membres dans les activités GIN aux niveaux local, national, régional et international 	<ul style="list-style-type: none"> • GIN organise 1 ou 2 séries de formations au dialogue religieux dans différentes régions du monde (par an) • Le GIN convoque chaque année deux ou trois préconférences interconfessionnelles dans différents contextes de conférences internationales et une conférence interconfessionnelle au niveau mondial tous les deux ans. • GIN a identifié 1 à 3 organisations qui nous aident à amener les membres à différentes conférences chaque année. • Le personnel de GIN consulte toutes les semaines les membres de GIN (pour leurs propres projets, organise des événements et les invite à participer à des projets dirigés par GIN). • GIN organise un GMM tous les trois ans en personne et tous les deux ans sous forme de réunion virtuelle en ligne. • Le site Web de GIN comprend une section fermée spécifique permettant aux membres de GIN de rechercher des connexions pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du GIN sont compétents et capables de participer de manière constructive et efficace aux dialogues religieux • Les perceptions des chefs religieux évoluent progressivement vers les personnes LGBTIQ / SOGIESC . • Les membres savent clairement ce que GIN peut et ne peut pas faire sous forme de soutien. • Les opinions, les valeurs et les droits des personnes de tous les pays SOGIESC sont progressivement reconnus et valorisés par tous, y compris leurs communautés religieuses. • Augmentation du nombre de membres • Les gens sont encouragés par le partage d'informations et d'histoires • Les réalités, les expériences et les voyages de foi de la communauté LGBTIQ / SOGIESC sont rendus visibles

<ul style="list-style-type: none"> • Organisez un GMM annuel pour tous les membres du GIN, au cours duquel chaque membre a la possibilité de dialoguer entre eux, discutez de la constitution, des statuts, du plan stratégique et de l'élection des membres du conseil d'administration. • Accueillir une conférence interconfessionnelle dans chacune de nos régions ou dans une conférence mondiale avec quelques représentants de chaque région. • Mise en place d'une plateforme en ligne sur laquelle les membres peuvent filtrer les recherches de connexions pertinentes. • GIN communique clairement avec les membres sur ce qu'il peut et ne peut pas faire. • Utilisez les médias sociaux de GIN pour développer des «actions membres» pour des actions de solidarité transfrontalières, des pétitions et d'autres opportunités de volontariat avec GIN. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les médias sociaux de GIN sont utilisés chaque semaine pour diriger les actions des membres (pour les opportunités de volontariat avec GIN, signer des pétitions, mener des actions de solidarité, etc.) • Le secrétariat GIN propose des formations et des outils permettant aux personnes de foi et de spiritualité LGBTQI / SOGIESC de plaider en faveur de leur inclusion dans leurs pratiques respectives en matière de foi et de spiritualité. 	<ul style="list-style-type: none"> • LGBTQI / SOGIESC n'est plus un tabou dans les communautés • Le système de soutien pour les personnes LGBTQI / SOGIESC est beaucoup plus fort. • Les membres de GIN sont mieux connectés • Les membres sont soutenus, réconciliés et guéris dans leurs voyages de foi.
--	---	--

Plus tard:

1. Au moins deux formations / ateliers / réunions régionaux par an répondant aux besoins identifiés par les membres.
2. Utilisez des formations et des ateliers régionaux pour définir des stratégies et des objectifs avec des membres, tels que la création de partenariats avec des représentants élus et des leaders religieux, tout en ciblant les leaders religieux qui s'opposent à l'inclusion de SSOGIE dans les communautés religieuses.
3. Travailler avec les autorités éducatives (établissements d'enseignement supérieur - formation théologique) pour faire en sorte que notre travail soit partagé et influe sur les politiques éducatives et les éducateurs.
4. Augmenter la participation des militants LGBTQI / SOGIESC au travail politique local

Objectif 2. Développer et partager les connaissances, les ressources et les meilleures pratiques aux niveaux local, national, régional et international afin de soutenir un mouvement mondial interconfessionnel LGBTIQ / SOGIESC :

Activités	Des indicateurs	Les résultats
<ul style="list-style-type: none"> • Développer, rassembler et partager des ressources avec nos membres, directement et indirectement, pour atteindre leurs objectifs et participer à un mouvement mondial interconfessionnel LGBTIQ / SOGIESC sur: <ul style="list-style-type: none"> ○ Récits de membres, nos membres ont démontré leur leadership dans le mouvement et leurs meilleures pratiques (par le biais de notre GMM, capturez et élevez les meilleures histoires, envoyez des messages et réfléchissez aux préoccupations LGBTIQ fondées sur la religion au moyen de vidéos, d'écrits et d'autres médias) ○ Boîtes à outils du projet et « comment-à est » pour les programmes, les campagnes et les événements que nos membres ont créé pour partager à des réunions internationales, par exemple GMM, ILGA WC, COE, IAC etc. ○ Enseignement politique / théologique / social / à la direction avec nos membres à notre GMM, communications en ligne et autres conférences et formations où nous nous réunissons ○ Ressources bibliques, liturgiques, de sagesse et cérémoniales inclusives à la fois pour les laïcs et les leaders religieux. ○ S'engager dans un dialogue religieux - dans le cadre de traditions religieuses et de contextes géographiques différents • Développer une forte composante de recherche au sein du Secrétariat d'identifier les lacunes, élaborer 	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel de GIN travaille en étroite collaboration avec les membres pour recevoir leurs recherches, leurs histoires et leurs ressources générales: via skype, email et les médias sociaux. • Le site GIN est composé de <ul style="list-style-type: none"> ○ Une section de recherche, mise à jour mensuellement avec les recherches et projets dirigés par les membres ○ Une section confessionnelle comprenant des ressources sur la participation au dialogue religieux et la tenue de cérémonies • Les médias sociaux GIN sont utilisés pour diffuser la recherche, les récits de membres et les ressources générales rassemblées mensuellement. • La chaîne YouTube de GIN est alimentée par toutes les histoires de membres reçues (et connectées au site Web de GIN) • Le secrétariat du GIN organise des séances d'éducation politique / théologique / sociale / 	<ul style="list-style-type: none"> • GIN est doté d'une quantité de ressources et de recherches riches, à jour, diverses et complexes, qui profitent aux membres, aux partenaires et au secrétariat de GIN (y compris les récits de membres et le programme en cours, ainsi que pour des programmes de formation et d'enseignement) • Les lacunes dans la recherche existante sont identifiées et comblées • Les ressources et les recherches de GIN sont clairement et systématiquement organisées, présentées et communiquées aux membres et aux partenaires. • Nos recherches et nos ressources sont systématiquement communiquées à nos membres et partenaires par le biais de notre stratégie de communication (y compris le

<p>des procédures de traitement systématiques, identifier les possibilités de nouvelles recherches, d' amplifier la recherche locale et d' aider la foi, la justice sociale et les droits de l' homme entités dont les compétences ne comprennent pas déjà Sogie SC et LGBTIQ / SOGIESC questions et / ou perspectives de foi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Méthodes de diffusion: <ul style="list-style-type: none"> ○ Utilisez notre site Web et nos médias sociaux comme plates-formes pour rassembler et diffuser nos connaissances, nos ressources et nos meilleures pratiques. ○ Enquêter sur d'autres méthodes de diffusion (contacter les maisons d'édition, d'autres organisations, etc.) 	<p>en matière de leadership à deux ou trois occasions durant l'année (lors de conférences GMM et autres).</p>	<p>site Web GIN et les médias sociaux).</p> <ul style="list-style-type: none"> • GIN développe des relations - directes et / ou indirectes - avec divers partenaires pour diffuser davantage sa recherche et sa base de connaissances
---	---	--

Objectif 3: Plaider en faveur des droits fondamentaux des personnes de tous les niveaux du CS SOGIE en combattant les forces religieuses négatives lorsqu'elles sont associées à des violations des droits humains, en particulier dans les KAC:

Activités	Des indicateurs	Les résultats
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer une stratégie cohérente en matière de médias et de communication - qui comprend les objectifs, la messagerie principale et les choix de médias <ul style="list-style-type: none"> ○ Diffusez les messages de différentes manières - par le biais de médias (bulletin d'information, site Web, médias sociaux, documentaires, interviews à la radio, etc.), d'organisations partenaires et d'événements - y compris les récits que nous avons rassemblés de personnes de foi LGBTIQ / SOGIESC . ○ Produire une newsletter régulière • Générer et diffuser des perspectives vivantes, affirmant et progressistes sur la foi et les valeurs traditionnelles en relation avec la SOGIESC afin de fournir un soutien religieux pour faire avancer les politiques et les résolutions affirmant les LGBTIQ dans les processus législatifs et relatifs aux droits de l'homme. <ul style="list-style-type: none"> ○ En organisant les séminaires Family & Traditional Values dans le monde entier • Diffuser des messages aux organisations non-LGBTIQ, aux organisations confessionnelles et laïques lors de réunions organisées par des donateurs, au Comité de pilotage de l'ILGA et à des réunions sur les droits de l'homme telles que la Commission de la condition de la femme et l'OEA, sous la forme de: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fiches ○ Articles théologiques ○ Messagerie sur les réseaux sociaux. • Préparez et publiez des déclarations de cas concises pour chaque grande religion qui sont accessibles et utiles pour la sensibilisation locale de nos membres, des organisations de justice sociale et de défense des droits de l'homme, des organisations 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie média & communication élaborée • Bulletin d'information produit - en 2019: trimestriel; en 2020-2021: bimensuel; en 2022-2023: mensuel • Le bulletin d'information est diffusé régulièrement aux membres du réseau GIN (voir ci-dessus). Un engagement suivi indique qu'au moins 60% des membres participent, ce nombre augmentant à plus de 80% d'ici 2023. • Trois séminaires sur la famille et les valeurs traditionnelles se déroulent dans 3 lieux différents entre 2019 et 2020. • Deux rapports sont produits: février 2019 (traitant des deux premiers séminaires) et octobre 2020 (traitant des cinq séminaires). • Au moins 5 membres par séminaire répondent aux messages publiés et les utilisent à des fins éducatives et de plaidoyer dans leurs contextes. • GIN a établi des partenariats avec deux coalitions religieuses et trois organisations régionales LGBTIQ par contexte 	<ul style="list-style-type: none"> • Les messages de GIN concernant l'intersection de la foi et des problèmes SOGIESC sont largement diffusés. Par conséquent, GIN a un profil public visible et cohérent et est considérée comme une source d'informations et de ressources réputée pour soutenir la réalisation des droits humains des personnes de tous les niveaux SOGIESC, et ce, de par une religion. perspective basée <ul style="list-style-type: none"> • Donner la vie, affirmer, des perspectives contextuelles et progressives sur la foi et les valeurs traditionnelles sont plus visibles dans les contextes de haut niveau aux niveaux régional et international • L'utilisation de la foi et des valeurs traditionnelles en tant que sources d'opposition à la réalisation des droits fondamentaux des personnes de tous les SSOGAJE diminue progressivement, car il devient de plus en plus évident que les récits fondamentalistes sont mal fondés

<p>LGBTIQ / SOGIESC, des organisations non LGBTIQ et des groupes non confessionnels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rendez visible les réalités vécues par les personnes de foi LGBTIQ / SOGIESC des principaux contextes concernés, en sélectionnant et en formant des personnes de foi LGBTIQ afin qu'elles puissent prendre la parole lors de manifestations de haut niveau. Soutenir et faciliter leur participation. • Construire des alliances avec <ul style="list-style-type: none"> ○ Les mouvements progressistes de la foi, de la justice sociale et des droits de l'homme (tels que ARC International, ILGA, Heartland Alliance, COE) participeront à des manifestations parallèles lors de réunions sur les droits de l'homme et autres rassemblements sur la justice sociale. ○ Établissez une longue liste et un calendrier annuel des conférences, réunions et rassemblements internationaux et régionaux dans lesquels nous considérons la présence de GIN comme une priorité stratégique (ONU, Union africaine et autres espaces régionaux des droits de l'homme, ILGA, etc.), ainsi que les contacts auxquels nous tendons contact, développer la coordination et la collaboration. ○ Être présent lors d'ateliers, de tables d'information, de panneaux et d'événements parallèles ○ Au niveau régional / international: utilisez des formations et des ateliers régionaux pour définir des stratégies et des objectifs avec les membres, tels que la création de partenariats avec les parties prenantes officielles concernées (par exemple les rapporteurs des Nations Unies) et les organisations confessionnelles, tout en ciblant les organisations confessionnelles opposées à l'inclusion de SOGIE. SC dans les communautés de foi ○ Organisez des formations / ateliers sur le croisement de la foi et de la tradition avec la SOGIESC pour les donateurs, les activistes laïques LGBTIQ et les groupes non-LGBTIQ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Au moins 5 organisations - confessionnelles et laïques, LGBTIQI et alliés - utilisent chaque année nos recherches et nos contre-messages dans leurs activités de plaidoyer dans des espaces tels que l'ONU, l'UA et la CADHP. • Au moins 5 déclarations publiques par an de la part de leaders religieux et laïcs qui soutiennent les LGBT (y compris les dirigeants gouvernementaux, dans leur contexte local et dans les enceintes politiques de haut niveau) • Au moins 5 organisations de médias par an dans les régions (par exemple, OkayAfrica) ont communiqué de manière positive nos contre-messages, nos recherches et nos conférenciers -dans des clips vidéo sur les médias sociaux (FB, You Tube, Twitter), des interviews à la radio locale, des articles dans la presse • Les orateurs de GIN s'expriment au moins 3 fois par an dans des enceintes politiques de haut niveau telles que la CADHP, l'UA et les Nations Unies. • Il est demandé au GIN de collaborer avec 4 groupes supplémentaires (par exemple, le COE, OutRight , CAL, ILGA) qui participent activement à des forums politiques de haut niveau dans 	<ul style="list-style-type: none"> • Les entités de foi, de justice sociale et de défense des droits de la personne dont les compétences n'incluent pas déjà les questions SOGIESC et LGBTIQ et / ou les perspectives confessionnelles sont mieux équipées pour aborder l'intersection des questions SOGIESC et confessionnelles et sont donc de meilleurs alliés • Des voix de foi positives et crédibles qui servent de points de référence ou de leaders dans la foi - la justice sociale et des organes de défense des droits de l'homme sont mis en place • Visibilité, une plate-forme et une voix pour l'intersection des questions de religion LGBTIQ / SOGIESC avec d'autres activistes progressistes en faveur de la justice sociale sont fournies • Les membres de GIN, dans leurs contextes régionaux et internationaux, sont mieux équipés pour s'engager stratégiquement à la fois avec les mécanismes de l'ONU et avec les leaders confessionnels non coopératifs autour du point de rencontre de la foi et des
--	---	--

	l'organisation d'événements parallèles avec les Présidents ou dans des groupes de travail.	droits de l'homme pour les citoyens de tous les CSCGI.
--	--	--

Plus tard :

- Au niveau local / national (pour beaucoup plus tard): Utilisez des formations et des ateliers pour définir des stratégies et des objectifs avec les membres, tels que la création de partenariats avec des représentants élus et des leaders religieux, tout en ciblant les leaders religieux qui s'opposent à l'inclusion de SSOGIE dans des communautés confessionnelles.

Objectif 4: Renforcer l'Organisation à travers:

Activités	Des indicateurs	Les résultats
<ul style="list-style-type: none"> • Offrir une formation continue, y compris un mentorat individuel chaque mois, pour développer les compétences de leadership et de programmation du personnel • Achat d'une machine à café ☺ • Performance et révision des salaires à examiner deux fois par an avec ell comme 13e vérification. • Tous les membres du personnel doivent être inclus dans les activités externes si possible. • Location de m minerai spécialisé personnel • Tenir des retraites et des équipes de travail • Fournir des opportunités pédagogiques au personnel • Communications et réunions régulières (inclure des rapports écrits entre les membres du personnel - utiliser davantage le camp de base) • Améliorer la technologie (communication - accès à Internet en dehors du bureau, impression, supports marketing, technologie de traduction, projecteur) • Utilisation accrue des plateformes de médias sociaux • Le directeur exécutif veille à la consolidation continue des bases 	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel de GIN travaille à un niveau élevé. • Le personnel de GIN est bien soutenu par un conseil actif. • Le personnel de GIN est en mesure de perfectionner ses compétences grâce aux opportunités de renforcement des capacités. • Le personnel de GIN est bien conscient de ses responsabilités et communique efficacement entre eux. • Le secrétariat est un espace ouvert et productif. Le personnel est heureux et leur bien-être est une priorité. • Le personnel de GIN reçoit un 13e contrôle sur la base de l'évaluation des performances et de la disponibilité des fonds. • Les politiques et procédures de GIN sont faciles à suivre et rendent l'environnement de travail florissant. • GIN personnel ha ve une retraite chaque année. • Le conseil d'administration, le personnel et les membres de GIN connaissent bien les programmes, formations, ateliers 	<ul style="list-style-type: none"> • Le personnel est enrichi en dehors de l'environnement du Secrétariat et est exposé aux alliés et aux membres de GIN. • La rémunération est fonction du rendement du travail. • Le personnel et les visiteurs du secrétariat GIN sont heureux. • Moins de griefs ont lieu. • Le personnel connaît et connaît régulièrement les politiques et procédures. • Chaque membre du personnel connaît chaque semaine chacune des activités qui se déroulent au sein du Secrétariat et travaille bien ensemble . • Le personnel a la possibilité de se développer, ce qui accroît sa motivation, ses compétences et ses connaissances afin d'améliorer son travail. • GIN peut utiliser plus efficacement les compétences de son personnel. • Le personnel est bien équipé pour mettre en œuvre, surveiller et évaluer ses rôles respectifs au sein du Secrétariat. • Le Secrétariat utilise efficacement la technologie et est efficace dans divers contextes. • GIN est plus visible, a une plus grande portée et une plus grande interaction avec le public. • GIN est géré de manière plus efficace, car le conseil comprend mieux son rôle. • Expertise offre pension complète • Le conseil complet contribue à la direction stratégique de l'organisation

<p>organisationnelles, des objectifs de collecte de fonds et des communications régulières du conseil d'administration de GIN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des réunions annuelles du conseil en face à face ont lieu • Développer et documenter les processus de gouvernance du conseil • Mise en place de la planche • Revoir les politiques (RH, finances...) • Obtenir les commentaires des organisations laïques LGBTIQ • H vieux habituels en ligne et en face à face avec les assemblées générales des membres • Acquérir un financement accru • Créer des équipes régionales de personnel et de conseil régional 	<p>et activités organisés par GIN tout au long de l'année.</p> <ul style="list-style-type: none"> • GIN est régulièrement présent sur différents médias sociaux et le nombre de suivis et d'interactions augmente. • GIN utilise rationaliser d la technologie afin de communiquer avec leurs membres et alliés. • GIN dispose d'une base de financement solide. 	<ul style="list-style-type: none"> • La pension complète établit de solides relations internes • La communication entre le conseil et le directeur général est solide, régulière et interactive. • Les politiques et procédures sont élaborées au besoin et mises à jour. • Sensibilisation accrue à la diversité des défis LGBTIQ / SOGIESC et à l'ampleur des travaux. • Les membres sont conscients, impliqués et capables de contribuer à la direction de GIN. • GIN est en mesure de mettre en œuvre ses programmes et de soutenir plus largement ses membres dans les principales zones touchées. • Le secrétariat et le conseil d'administration sont mieux équipés pour traiter les principaux problèmes dans les contextes régionaux et fournir un meilleur soutien aux membres de GIN.
--	---	---

Analyse des parties prenantes :

Les parties prenantes comprennent le conseil d'administration de GIN (avec 7 représentants régionaux actuels et un représentant de la région MENA à venir) et le secrétariat, basé à Johannesburg, en Afrique du Sud, et à Paris, en France. Les régions sont les suivantes: Afrique sub-saharienne, la région MENA, l'Europe, l'Amérique du Nord, en Australie et en Nouvelle-Zélande, de l'Est et du Sud Est Asie, Amérique latine, centrale et du Sud ERN Asie, le Pacifique et les Caraïbes.

Certains partenaires (liste non exhaustive) incluent:

ILGA, Conseil oecuménique des Eglises, Calém, IDNOWA (Afrique de l'Ouest), The Other Foundation, Caucus LGBTI (au niveau des Nations Unies), IAM, IFOR (ONU), PAI, CALS, Projet mondial Foi et Justice, Global Justice Institute, Musulmans pour les valeurs progressistes (Soul), Soulforce, OutRight International, Associés de recherche en politique (PRA), Caucus SOGI de l'ANASE, ILGA Asie, Journée internationale de l'égalité des familles, Reddition de comptes internationale, Maison de l'arc-en-ciel.

Nos méthodes de travail - Comment mettons-nous en œuvre nos objectifs et notre plan stratégique?

Cette partie du plan stratégique décrit comment nous allons mettre en œuvre le plan. Tout le travail du personnel, du conseil d'administration et des membres peut être regroupé sous les rubriques suivantes, ainsi qu'une catégorie supplémentaire de gestion et d'administration organisationnelles. Ce sont nos outils pour faire de notre plan stratégique une réalité. Ces méthodes de travail ont été choisies car elles offrent les méthodes les plus efficaces pour réaliser le plan.

- **Plaidoyer :** plaidoyer en faveur d'institutions religieuses inclusives, de normes relatives aux droits de l'homme et de politiques aux niveaux régional et international; développer la base de données probantes pour informer les responsables de la formulation des politiques sur les problèmes LGBTIQ / SOGIESC et plaider en faveur de l'inclusion des personnes et des personnes LGBTIQ / SOGIESC dans tous les domaines politiques et stratégiques pertinents; le soutien de nos membres et partenaires pour défendre et défendre les droits des LGBTIQ / SOGIESC personnes aux niveaux mondial, régional, national et local.
- **Renforcement des capacités:** renforcer et améliorer la capacité des personnes et organisations LGBTIQ / SOGIESC à défendre, sensibiliser et promouvoir la reconnaissance des personnes et des questions LGBTIQ / SOGIESC au niveau régional et / ou international, tout en améliorant la capacité de GIN à atteindre ses objectifs stratégiques.
- **Communication:** utiliser toutes les capacités des réseaux sociaux et traditionnels pour informer et défendre les problèmes des personnes LGBTIQ / SOGIESC ayant un public stratégique clé. l'utilisation d'outils de communication pour soutenir le positionnement de GIN en tant que voix clé des personnes LGBTIQ / SOGIESC dans le contexte mondial, en particulier autour des questions de foi et de culture; élaborer et mettre en œuvre des campagnes qui soutiennent de manière stratégique les objectifs de GIN et de nos membres; Fournissez des canaux de communication efficaces avec et parmi les membres et partenaires de GIN sur les développements clés dans le monde concernant les questions de foi et de culture.

- Développer des partenariats et des réseaux stratégiques: identifier les partenaires stratégiques qui sont des acteurs clés dans la réalisation des objectifs de GIN et développer leur capacité à intégrer les questions LGBTIQ / SOGIESC dans leur travail de manière durable.

Comment allons-nous mettre en œuvre, surveiller et évaluer notre plan stratégique?

Quel est le rôle du personnel, du conseil d'administration et des membres dans la mise en œuvre du plan stratégique?

- L'équipe du personnel, dirigée par le directeur exécutif, est responsable de la réalisation des activités liées à la mise en œuvre des objectifs stratégiques et de l'élaboration des programmes de travail annuels sur la base du plan stratégique.
- Le conseil d'administration a pour rôle de suivre les progrès de la mise en œuvre du plan stratégique et de guider le personnel pour que les programmes et activités de l'organisation contribuent à la réalisation de ses objectifs stratégiques.
 - Le conseil participe également directement à la mise en œuvre de certains objectifs stratégiques liés à la capacité du réseau GIN et à des objectifs politiques plus vastes.
- Alors que la mise en œuvre du plan stratégique est principalement dirigée par l'équipe du personnel, les membres et les organisations membres, en étroite collaboration avec le conseil d'administration, ont également un rôle important à jouer pour aider le GIN à atteindre ses objectifs stratégiques. Par exemple, les membres et les organisations membres jouent un rôle déterminant dans le partage des ressources développées dans le cadre des programmes GIN, dans la participation à des programmes GIN en tant que personnes-ressources et dans le lobbying des gouvernements, des organisations religieuses et d'autres parties prenantes pour promouvoir les droits des LGBTIQ / SOGIESC aux niveaux mondial, régional et national. et les niveaux locaux. Les organisations membres possèdent également une expérience spécifique dans certains domaines du plan stratégique (par exemple, des traditions religieuses particulières et des contextes locaux ou régionaux) dont l'organisation a besoin pour atteindre ses objectifs.

Comment GIN surveille-t-il et évalue-t-il son travail?

GIN évalue et surveille la performance et l'impact de son travail tout au long de l'année de différentes manières. Les principales phases de ce cycle d'évaluation et de suivi peuvent être résumées comme suit:

- Toutes les 6 semaines: le personnel rend compte au conseil d'administration par le biais de rapports d'activité internes, qui sont également discutés plus en détail à chaque réunion du conseil. Ces rapports garantissent non seulement une bonne communication entre le personnel et le conseil d'administration, mais fournissent également au directeur exécutif et au personnel un outil permettant de suivre les progrès du programme de travail annuel.
- Tous les six mois: l'équipe du personnel procède à un examen semestriel du programme de travail. C'est le moment d'évaluer le travail effectué sur une période de six mois, de revoir les objectifs et, le cas échéant, de redéfinir les activités en fonction de l'apprentissage acquis et de l'évolution des circonstances.
- Une fois par an, l'équipe du personnel procède à une évaluation du programme de travail, évaluation qui est incorporée dans la formulation du programme de travail annuel pour l'année suivante. Cette évaluation s'enrichit également de l'évaluation globale faite par le conseil du travail de l'organisation et de l'état des droits des personnes LGBTIQ / SOGIESC dans le monde. Les évaluations du personnel et des conseils constituent la base du

rapport annuel présenté aux membres lors de la conférence biennale, ainsi que par le biais des réseaux sociaux et du courrier électronique les années où il n'y a pas de conférence.

- Tout au long de l'année: le suivi des activités et des finances est également effectué à différents moments de l'année dans le cadre de la présentation des rapports aux bailleurs de fonds.

Conclusion - Comment envisageons-nous l'avenir pour GIN-SSOGIE?

Notre engagement auprès des membres, des partenaires et des bailleurs de fonds au cours de l'année écoulée montre clairement que GIN est pertinent et essentiel pour la lutte pour les droits des membres de SOCIESC dans le monde. Au niveau mondial, la montée de la droite religieuse et sa convergence avec les forces populistes, plus récemment en Amérique latine, aux États-Unis et en Europe de l'Est, entourée d'une «idéologie fondée sur le sexe» avec ses composantes religieuses et culturelles spécifiques, prouve sans aucun doute que nous avons beaucoup de travail à faire. Nous assistons non seulement à la montée en puissance de groupes nationaux de droite, mais également à leur étroite collaboration transfrontalière, au partage de ressources, à l'information et au développement stratégique. Face à ces menaces, seules les organisations LGBTQI+ / SOGIESC se déplacent à reconnaître l'importance du travail fondé sur la foi comme un élément clé dans la lutte pour les droits des personnes SOGIESC, mais ils restent à bien des égards encore sur le pied arrière lorsque nécessaires pour traiter des questions relatives à la foi et à la culture. En tant que tel, GIN est nécessaire pour renforcer les efforts en cours, fournir des voix authentiques tirant parti de leur expérience personnelle en tant que personnes de foi du SOGIESC de Global South et jouer un rôle de coordination crucial sur la scène internationale.

En outre, notre travail autour du dialogue avec les chefs religieux constitue une autre pièce du puzzle, ciblant les chefs religieux des contextes locaux qui, grâce à leur engagement avec les personnes LGBTQI+ / SOGIESC de leurs communautés, peuvent constituer le fondement de l'opposition locale et nationale aux forces mondiales opposées aux droits des LGBTQI+.

Les problèmes critiques à venir sont liés au ressourcement du travail et à l'élaboration de stratégies de communication nous permettant de prendre notre place à la table et de fournir les ressources confessionnelles requises aux membres, aux partenaires et au secteur LGBTQI+ / SOGIESC en général. Nous devons être plus efficaces dans la création de partenariats et la communication de ce que nos membres et nous-mêmes savons sur le travail confessionnel, ainsi que de travailler avec d'autres pour créer une base de preuves montrant l'impact de notre travail et du travail des autres dans le domaine de la foi et de la société, la culture.

Le réseau GIN continue de croître et doit s'employer à créer une présence plus stable et mieux dotée en ressources dans la multiplicité d'emplacements mondiaux dans lesquels la droite religieuse continue de se renforcer. Nous devons élargir nos programmes pour toucher plus de gens plus efficacement, car nous croyons que nos objectifs stratégiques principaux sont de soutenir les croyants SOGIESC, de développer des ressources destinées aux membres et aux partenaires et de défendre les droits humains de tous. SSOGIE en luttant contre les forces religieuses négatives qui figurent également les violations des droits de l'homme - contribuera de façon importante à la réalisation des droits pour les personnes de tous SOGIESC.