



Naar duurzame LGBTI+ inclusie in de asielopvang

Analyse, tools en aanbevelingen uit het project 'Safer Spaces for LGBTI+ Asylum Seekers'



Gefinancierd door
de Europese Unie

CAVARI

INHOUD

1.	Executive Summary	3
2.	Inleiding.....	4
3.	Diepteonderzoek.....	7
3.1.	Opzet en onderzoeksvragen	7
3.2.	Methode	7
3.3.	Noden van LGBTI+ bewoners en bewonersklimaat	8
3.4.	Noden van opvangprofessionals	14
4.	Vormingstraject	22
4.1.	E-learning	22
4.2.	Vorming	23
4.3.	Train-the-trainer	23
5.	Toolkit	25
6.	Expertengroep.....	28
7.	Slotconferentie	29
8.	Conclusies en aanbevelingen	30
8.1.	Conclusies project.....	30
8.2.	Aanbevelingen	31
8.1.1.	Verbeteren van opvangcondities voor iedereen	31
8.1.2.	Structurele en consistente aanpak rond inclusie	31
8.1.3.	Nood aan LGBTI+ specifieke opvang.....	32

1. Executive Summary

Het project *Safer Spaces for LGBTI+ Asylum Seekers*, uitgevoerd door çavaria in samenwerking met Fedasil en gefinancierd door de Europese Unie dankzij steun uit het Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF), had als doel om de asielopvang te ondersteunen in het creëren van veiligere en inclusievere omgevingen voor LGBTI+ personen die in de opvang verblijven. Via een diepteonderzoek, train-the-trainer modules, praktijkgerichte vormingen, een e-learning en een uitgebreide toolkit werd gewerkt aan het versterken van kennis, vaardigheden en concrete handvaten voor opvangprofessionals.

Het project was complementair aan een gelijkaardig project van onze partnerorganisatie Fédération Prisme, waarbij çavaria instond voor de Nederlandstalige component en Prisme het Franstalige aanbod verzorgde. Çavaria en Prisme werkten samen en pleegden regelmatig overleg over hun respectievelijke projecten.

Uit het diepteonderzoek blijkt dat veel LGBTI+ bewoners onveiligheid ervaren in de opvang, onder meer door discriminatie, intimidatie, beperkte privacy en een gebrek aan aangepaste ondersteuning. Daarnaast voelen veel opvangprofessionals zich onvoldoende uitgerust om met deze noden om te gaan. Zij geven aan dat er binnen hun organisatie te weinig vorming, tools, interne richtlijnen en structurele ondersteuning beschikbaar zijn. De aanpak rond LGBTI+ thema's verschilt sterk per centrum en is vaak afhankelijk van individuele motivatie of tijdelijke projecten.

Het eindrapport formuleert drie centrale aanbevelingen:

- 1** Er is nood aan verbeterde opvangcondities voor álle bewoners. Een beleid dat inzet op betere leefomstandigheden, voldoende personeel, aangepaste infrastructuur en consequente opvolging van meldingen, komt de veiligheid en het welzijn van iedereen in de opvang ten goede.
- 2** Een duurzame werking rond LGBTI+ inclusie vereist structurele verankering binnen Fedasil en haar opvangpartners, via systematische opleidingen, duidelijke rollen en mandaten voor Single Points of Contact en Referentiepersonen, een consistent beleid rond grensoverschrijdend gedrag en structurele, duurzame samenwerking met gespecialiseerde middenveldorganisaties.
- 3** Voorzien in LGBTI+ specifieke opvang als keuzeoptie, als aanvulling op de reguliere opvang. Dit zou een veilige en waardige omgeving bieden voor wie dat wenst, met opgeleid personeel, aangepaste infrastructuur, betere toegang tot informatie en minder sociale isolatie.

Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de bevindingen van de projecten van çavaria en Prisme, de ervaringen en noden van zowel LGBTI+ bewoners als opvangprofessionals en vaststellingen van andere gespecialiseerde middenveldorganisaties, en vormen een belangrijke stap richting een structureel inclusievere asielopvangsector.

2. Inleiding

In het kader van het *Federaal Actieplan 2021 – 2024 voor een LGBTQI+ Friendly België* werden LGBTI+ verzoekers¹ om internationale bescherming erkend als één van de meest kwetsbare groepen binnen de LGBTI+ gemeenschap, die vaak slachtoffer zijn van verschillende soorten discriminatie. LGBTI+ personen en personen met diverse SOGIESC² die internationale bescherming zoeken in België ervaren inderdaad vaak extra kwetsbaarheden. Velen zijn hun thuisland ontvlucht vanwege vervolging, geweld of discriminatie op basis van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit – of expressie, of seksekenmerken. Eenmaal aangekomen in de Belgische opvangstructuren, blijken veiligheid, ondersteuning en inclusie niet vanzelfsprekend.

Met twee projecten getiteld 'Safer Spaces for LGBTI+ Asylum Seekers' zetten çavaria³ en Prisme zich in om de kwetsbaarheden van LGBTI+ personen in de opvangstructuren aan te pakken. De doelstellingen van het project waren het aanreiken van tools en expertise aan opvangprofessionals om LGBTI+ inclusief te werken en de houding van medebewoners te verbeteren aan de hand van sensibilisering, om zo een veiligere omgeving te creëren.

De projecten van çavaria en Prisme vulden elkaar aan en hadden dezelfde doelstellingen en acties. Ze verliepen grotendeels op een gelijkaardige manier, met enkele eigen accenten. Çavaria was verantwoordelijk voor de Nederlandstalige component (Regio Noord), terwijl Prisme instond voor het Franstalige aanbod (Regio Zuid). Fedasil trad op als projectpartner voor beide projecten. De Europese Unie financierde de projecten via het Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF).

De projecten gingen van start in januari 2023 en eindigen in december 2025. Om de doelstellingen te verwezenlijken, ondernamen çavaria en Prisme volgende acties:

- ▶ diepteonderzoek naar de ervaringen en noden van zowel LGBTI+ bewoners als opvangprofessionals. De inzichten die daaruit voortkwamen, vormden de basis voor de verdere acties van het project;
- ▶ ontwikkeling en uitrol van een contextspecifieke e-learning gericht aan opvangprofessionals over gender-, seksuele en seksediversiteit. De e-learning is beschikbaar in drie talen: Nederlands, Frans en Engels;
- ▶ ontwikkeling en uitrol van een fysieke vorming in de opvangcentra, via train-the-trainers;
- ▶ ontwikkeling van een uitgebreide toolkit met praktische handvaten, zowel voor opvangprofessionals als voor de bewoners zelf; en
- ▶ opstart van een expertengroep met opvangprofessionals en middenveldorganisaties.

¹ In dit verslag gebruiken we de term 'LGBTI+ verzoekers' of 'LGBTI+ bewoners' om te verwijzen naar mensen met diverse SOGIESC die internationale bescherming hebben aangevraagd in België. We erkennen dat niet iedereen deze term expliciet herkent of zich ermee identificeert. Toch gebruiken we 'LGBTI+' als overkoepelende term om dit verslag toegankelijk en begrijpelijk te houden.

² SOGIESC staat voor "sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics". Met dit Engels letterwoord hebben we het over seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, en seksekenmerken.

³ Het project werd initieel uitgevoerd door KLIQ vzw, het advies- en vormingscentrum van çavaria. Als gevolg van een fusie werden het gehele vermogen en activiteiten van KLIQ vzw overgenomen door çavaria vzw met ingang van 1 januari 2025. KLIQ vzw werd als gevolg van deze fusie ontbonden zonder vereffening.

De focus van de twee projecten lag op het aanreiken van kennis en tools aan de opvangprofessionals. Dit om hun bewustzijn te verhogen en hen ondersteuning te bieden om op een sensitieve en inclusieve manier met LGBTI+ verzoekers om te gaan, en om aan de slag te gaan rond het bewonersklimaat in de opvangstructuren. De bewuste keuze om te focussen op opvangprofessionals – en niet rechtstreeks op LGBTI+ bewoners zelf – kwam voort uit de ambitie om de kwetsbaarheden van LGBTI+ personen in de opvangsector op structurele wijze aan te pakken. Via opleiding en bewustmaking van opvangmedewerkers willen çavaria en Prisme op duurzame wijze bijdragen aan een veiligere en inclusievere opvang voor LGBTI+ verzoekers.

In het kader van het project stelden we vast dat binnen de asielopvangsector een structurele aanpak, specifieke kennis, opleidingen en tools om op een inclusieve manier om te gaan met de unieke situatie van LGBTI+ verzoekers om internationale bescherming ontbreekt. Veel opvangprofessionals geven aan dat ze zich handelingsverlegen voelen: ze willen wel inclusief handelen, maar weten niet altijd hoe. Tegelijkertijd geven LGBTI+ bewoners aan dat ze zich regelmatig onveilig voelen in de centra, vaak uit angst voor geweld en uitsluiting. Die gevoelens van onveiligheid zorgen er bovendien voor dat velen zichzelf niet kunnen zijn en zich genooddaakt zien om hun SOGIESC te verbergen. Dit heeft een negatieve impact op hun welzijn, maar ook op het verloop van hun asielprocedure: daar wordt niet verwacht om openlijk over seksuele oriëntatie en/of genderidentiteit te spreken.

In dit eindverslag gaat çavaria dieper in op hoe haar project werd uitgevoerd, de verschillende acties die het ondernam en de praktische tools en vormen die nu dankzij het project ter beschikking staan van de asielopvangsector. Nadien geven we ook nog onze conclusies en aanbevelingen mee voor Fedasil, de asielopvangsector en beleidsmakers, met concrete ideeën voor een structurele verankering van veilige opvang voor LGBTI+ personen.

Dit document vormt het eindverslag van çavaria voor Regio Noord. Prisme stelt parallel een eigen eindverslag op voor Regio Zuid. De conclusies en aanbevelingen in dit verslag werden echter gezamenlijk door çavaria en Prisme geformuleerd, op basis van de bevindingen uit beide projecten.

NOOT: OPVANGCRISIS

Sinds oktober 2021 schenden de Belgische regering en Fedasil het wettelijk recht op opvang in het kader van de zogenaamde “opvangcrisis”. Wanneer mensen in België internationale bescherming aanvragen, hebben zij recht op materiële opvang vanaf het moment van registratie. In de praktijk worden vooral alleenstaande mannelijke verzoekers niet langer onmiddellijk opgevangen, maar op wachtlijsten geplaatst. Zij wachten vaak maanden zonder enige vorm van materiële hulp.

Recente wijzigingen in de Belgische opvangwet (*wet van 12 januari 2007 betreffende de opvang van asielzoekers en van bepaalde andere categorieën van vreemdelingen*) hebben bovendien extra groepen uitgesloten van opvang, waaronder personen die al bescherming kregen in een ander EU-land (M-statushouders) en bepaalde gezinnen waarvan het kind een nieuwe asielaanvraag indient. Dit beleid heeft ernstige gevolgen voor de gezondheid, veiligheid en waardigheid van verzoekers, en

is door Belgische en Europese rechtbanken herhaaldelijk onwettig verklaard. De Belgische regering en Fedasil weigeren voortdurend om deze veroordelingen na te leven.

De opvangcrisis treft ook LGBTI+ verzoekers, in het bijzonder homoseksuele mannen, mannen die seks hebben met mannen, personen die als mannelijk worden gepercipieerd, en LGBTI+ personen met een M-status. Zij lopen daardoor risico op dakloosheid, geweld en gebrek aan toegang tot ondersteuning.

Ondanks deze situatie stelt het huidige regeringsbeleid voor om het opvangnetwerk verder af te bouwen en lokale opvanginitiatieven (LOI) af te schaffen, wat de “opvangcrisis” enkel zal verergeren. Deze maatregelen pakken de structurele problemen van het huidige opvangsysteem niet aan en treffen kwetsbare verzoekers — waaronder LGBTI+ personen — onevenredig hard. Net omdat sommige LGBTI+ verzoekers om veiligheidsredenen in LOI's worden opgevangen, is het bijzonder zorgwekkend dat uitgerekend deze meer aangepaste plaatsen dreigen te verdwijnen.

FEDASIL BELEID VOOR OPVANG LGBTI+ VERZOEKERS

Fedasil beschouwt LGBTI+ personen niet automatisch als kwetsbaar vanwege hun identiteit, maar is wel van mening dat bepaalde LGBTI+ personen een kwetsbaar profiel kunnen hebben en zegt hiermee rekening te houden bij de toewijzing van opvangplaatsen (Fedasil (2018), *Kwetsbare personen met specifieke opvangnoden. Definitie, identificatie, zorg.*) In de praktijk leidt dit tot een tweedelige aanpak: de meeste LGBTI+ verzoekers worden in reguliere collectieve opvangcentra geplaatst, terwijl slechts een beperkt aantal LGBTI+ personen die als kwetsbaar worden beschouwd, vooral trans personen, opgevangen worden in meer aangepaste plaatsen zoals LOI's/ILA's, afhankelijk van beschikbare capaciteit. Hierdoor vangt Fedasil zelfs LGBTI+ personen die het zelf als kwetsbaar beschouwd, vaak toch op in collectieve opvangcentra die niet afgestemd zijn op hun noden. Binnen het netwerk bestaan slechts enkele uitzonderingen, zoals één opvangcentrum in Regio Noord dat door de structuur van haar gebouw meer privékamers (één of tweepersoonskamers) heeft en een klein aantal plaatsen bij CADAL in Brussel, samen goed voor hooguit enkele

3. Diepteonderzoek

3.1. Opzet en onderzoeksvragen

Een eerste stap om de doelstellingen van het project te verwezenlijken, was de opbouw van expertise door middel van een onderzoek naar de behoeften van LGBTI+ verzoekers en die van professionals binnen de asielopvang. De resultaten van dit onderzoek vormden de basis van de door çavaria ontwikkelde vormen en tools.

Het onderzoek had twee doelen. Enerzijds wou het nagaan wat LGBTI+ verzoekers om internationale bescherming nodig hebben om veilig te zijn en zich welkom te voelen in de asielopvang. Anderzijds kijkt het naar wat opvangmedewerkers nodig hebben om op een inclusieve en respectvolle manier met deze doelgroep te kunnen werken. Met het onderzoek wouden çavaria en Prisme een antwoord formuleren op volgende onderzoeksvragen:

- 1 Wat zijn de noden van de professionals binnen de opvangstructuren om LGBTI+ inclusief te werken?
- 2 Wat zijn de noden van LGBTI+ verzoekers tot internationale bescherming die zich binnen de opvangstructuren bevinden?
- 3 Wat is het bewonersklimaat binnen de opvangcentra ten opzichte van LGBTI+ personen?

Çavaria en Prisme formuleerden gezamenlijke onderzoeksvragen, maar voerden elk hun eigen onderzoek. In dit eindverslag gaan we in op het onderzoek zoals dit door çavaria gevoerd werd. De conclusies van beide onderzoeken lopen grotendeels gelijk, en voor meer informatie over het onderzoek zoals gevoerd door Prisme verwijst çavaria naar het eindverslag van Prisme.

3.2. Methode

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, verdiepte çavaria zich in de eerste plaats in het huidige beleid van Fedasil rond LGBTI+ verzoekers, bestaande literatuur en voorgaande projecten rond dit thema. Deze achtergrondinformatie gaf een eerste inzicht in de struikelblokken en ondersteunden de keuze voor een kwalitatieve analyse van de noden van professionals en LGBTI+ verzoekers in de opvangstructuren.

Via persoonlijke, semi-gestructureerde interviews gingen we vervolgens dieper in op de ervaringen van deelnemers. Deze methode liet toe om genuanceerde verhalen en perspectieven te verzamelen die niet altijd zichtbaar worden in cijfermatig onderzoek. Op die manier konden we knelpunten aan het licht brengen, maar ook inzichten verzamelen over wat nodig is in de praktijk.

Het onderzoek was een praktisch onderzoek, niet academisch van opzet. Het kaderde binnen een bredere inzet op praktijkgerichte aanbevelingen en mogelijke oplossingen, met een sterke focus op ervaringen uit het werkveld.

De gesprekken vonden plaats in opvangcentra verspreid over het hele land, door çavaria in Regio Noord en door Prisme in regio Zuid. In totaal werden door çavaria in Regio Noord 15 collectieve opvangcentra en 3 lokale opvanginitiatieven (**LOIs**) bezocht. Bij de identificatie van deelnemende centra hielden we rekening met een spreiding in type opvangcentra: groot en klein, stedelijk en landelijk, met en zonder ervaring in het werken met LGBTI+ verzoekers (op basis van input die we ontvingen van Fedasil).

In elk centrum spraken we met één of meerdere opvangprofessionals: 30 mensen in Regio Noord. De gesprekken gebeurden op hun werkplek, in een rustige en vertrouwelijke setting.

Daarnaast interviewden we 20⁴ LGBTI+ bewoners in Regio Noord, verspreid over verschillende opvanginitiatieven. Niet in elk centrum waren er respondenten beschikbaar of bereid om deel te nemen aan het interview. De gesprekken vonden individueel plaats, met aandacht voor privacy, vertrouwen en veiligheid. We vermeden bijvoorbeeld dat anderen konden vermoeden waarom iemand deelnam aan het interview, om het risico op onbedoelde 'outing' te beperken.

Het onderzoek kende ook enkele inhoudelijke en methodologische limieten. De contacten met LGBTI+ bewoners werden gelegd via medewerkers van de opvangcentra, aangezien het onderzoek zich beperkte tot bewoners van deze centra. Daardoor interviewden we uitsluitend mensen die 'out' waren tegenover opvangmedewerkers en zich comfortabel genoeg voelden om deel te nemen aan het interview. We zijn ons ervan bewust dat we hierdoor belangrijke stemmen hebben gemist – bijvoorbeeld van mensen die hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit (nog) niet konden delen binnen de opvangcontext. Ook bereikten we geen intersekse personen en personen die zich identificeren als trans man. Voor de opvangprofessionals gebeurde deelname aan de interviews volledig op vrijwillige basis, waardoor we voornamelijk mensen met een zekere affiniteit rond het thema bereikten.

Bij alle interviews werd vooraf toestemming gevraagd en kregen deelnemers de garantie dat hun verhaal vertrouwelijk behandeld zou worden. Wanneer nodig werd ook een tolk ingezet, met bijzondere aandacht voor veiligheid en culturele gevoeligheid. Alle citaten van de betrokken personen in het verslag werden dan ook van een pseudoniem voorzien om hun anonimiteit te waarborgen.

Alle gesprekken werden geanalyseerd aan de hand van kwalitatieve onderzoeksmethoden. Dit liet ons toe om thema's te herkennen die in verschillende verhalen terugkwamen. Die thema's vormen de basis voor de materialen die we ontwikkelden en de aanbevelingen die we in het rapport formuleren.

3.3. Noden van LGBTI+ bewoners en bewonersklimaat

Uit de bevraging van LGBTI+ bewoners, kwamen voor de bewoners die in collectieve opvangcentra verblijven problemen rond veiligheid en welzijn sterk naar boven. In het algemeen kwamen de bevindingen van ons onderzoek sterk overeen met resultaten van andere onderzoeken over de ervaringen van LGBTI+ bewoners in collectieve

⁴ Er werden 20 personen geïnterviewd, in 17 gesprekken: enkele personen die deelnamen aan de interviews vormden een koppel en wensten samen geïnterviewd te worden.

opvangcentra. Hoewel deze problemen en drempels sterk gedocumenteerd zijn, wordt er in de praktijk weinig gedaan om hier op een structurele manier aan tegemoet te komen. Hieronder geven we een kort overzicht van de belangrijkste noden die uit het onderzoek naar voor kwamen:

- ▶ **Veiligheid:** het merendeel van de LGBTI+ bewoners voelen zich niet veilig in de opvangstructuren. Dit doelt zowel op fysieke veiligheid, als de (mentale) veiligheid om zichzelf te kunnen zijn. Veel bewoners melden dat ze het slachtoffer zijn van discriminatie, intimidatie en (fysiek en verbaal) geweld door andere bewoners, maar ook door opvangmedewerkers. Als gevolg daarvan verbergen de meeste LGBTI+ bewoners hun SOGIESC voor medebewoners en opvangmedewerkers, uit angst voor stigmatisering, discriminatie en geweld.

"And I felt super uncomfortable. And also, I had problems with another person who lived here. He tried to attack me one time, and the assistants had to intervene, they had to protect me. A lot of men who live here, or who have lived here tried to attack me physical and verbally also." (Andrea)

"It's more like, ah, I said that I identify as they/them. In the past, I used to act like different way. The way I dress and behave. But when I arrived here one day, I tried to dress in the same way. And they started laughing and coming and see. And I was more embarrassed, so I stopped that behaviour and [went to] the thrift store to dress casually like this. Yeah. So it was not that good because they laughed at me like I was doing something wrong or so. It was really horrible." (Charlie)

"Je t'ai dit que je vis toujours en caché. En caché. Je m'expose pas. Je vis comme les autres. Je cache beaucoup. Je ne veux même pas que d'autres gens, parce que je sais si d'autres gens savent ce que je suis, peut-être, ils vont aussi me détester. " (Bernice)

"As I told you, because I'm hiding my sexuality, no one knows of the residents that I'm gay. But if they knew, I'm sure that I would be harassed, and I would be like in a dangerous situation." (Zayn)

- **Nood aan aparte kamer en meer privacy:** het gebrek aan veiligheid dat de meeste LGBTI+ bewoners ervaren in de collectieve opvangcentra, leidt tot een hogere nood aan aparte kamers, meer privacy en veilige plekken binnen het centrum. Veel LGBTI+ bewoners geven ook aan voorstander te zijn van opvangcentra die enkel LGBTI+ personen zouden opvangen. Uit de bevraging bleek duidelijk dat bewoners die in lokale opvanginitiatieven verblijven en daar een hoge mate van privacy genoten, zich wel veilig voelen op hun verblijfplaats.

"When I arrived here, I asked my social assistant and the coordinator to put me in a separate room or with other homosexual people like me. But currently they put me with three other guys. (...) so I am forced to hide my sexuality. And also I told my assistant that I don't feel safe and it's better for me to put me alone in an separate room. But they didn't do that, they told me that there are not enough places." (Zayn)

"I guess my special need in the centre was privacy, but there was absolute like zero privacy in the centres. That's why everything was not going well up until now." (Charlie)

"There is no separate centre for LGBT people, and that makes [me] very uncomfortable. [I] would prefer to have different building for that, for LGBT people only." (Lea)

"Dus ik denk dat ik [het] al vaak heb bekritiseerd, is dat er misschien geen specifieke opvangcentra of ja, dat ze dat niet op die manier verdelen, dat er misschien een centrum is voor LGBT personen." (Maëlle)

"In [my] opinion the best solution for that is for LGBTQI people to be in a separate centre, not with other people who are not part of the community." (Miriam)

- **Gebrek aan adequate ondersteuning en sensibilisering:** Opvangmedewerkers zijn vaak onvoldoende opgeleid rond het thema LGBTI+ en het kruispunt met asiel, wat resulteert in onvoldoende reacties op incidenten en een gebrek aan structurele ondersteuning. LGBTI+ bewoners vinden het noodzakelijk dat andere bewoners gesensibiliseerd worden rond het thema LGBTI+. LGBTI+ bewoners verwachten dat de opvangstructuren en opvangprofessionals bewoners informeren over het thema, maar ook dat duidelijk gemaakt wordt dat discriminatie en geweld omwille van SOGI niet is toegestaan in België. Hier verwachten zij ook een krachtiger en consistent beleid door de opvangcentra voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag naar LGBTI+ bewoners toe, zodat daders daadwerkelijk geconfronteerd worden met de gevolgen van hun gedrag.

"The situation with social workers isn't very good. [We] went there, [we] talked to them, but the reaction wasn't present at all." (Miriam)

"I don't know if I can trust them or not because I've already told them that I'm gay. I already told them that I don't feel safe. And they didn't do anything for this. So I don't know if I get harassed or bullied in the future, whether they will help me or just talk to the other people and just do this and not do enough, I don't know how they would treat this situation." (Zayn)

"I think they need to know the truth of how we feel ourselves, and they have to understand it. See who we are. (...) And sometimes I feel like maybe more... I feel like sometimes if they watch movies, if they watch songs, if they have different conversation with gay people, maybe they will understand. But I don't think they are really ready because of where they come from." (Leon)

"And to inform the people that live with LGTBI+ refugees, that you are not allowed to bully, to harass LGTBI+ members and inform them about the consequences that they should get if they still do it. That is the most important." (Zayn)

"En ze zouden ook anderen kunnen sensibiliseren over LGBTI+ bewoners, omdat niet iedereen die hier woont solidair is met de LGBTI+ gemeenschap en ik denk dat het centrum aan iedereen zou kunnen zeggen dat ze daar meer solidariteit en respect voor kunnen hebben." (Gabriel)

- **Gebrek aan informatie en diensten:** LGBTI+ bewoners geven vaak aan dat ze van professionals in de opvang geen informatie of diensten op maat krijgen die relevant zijn voor hen. Dit omvat onder andere geen informatie over hun rechten als LGBTI+ persoon in België, de asielpprocedure (zeker indien het verzoek tot internationale bescherming gebeurt op basis van SOGI), LGBTI+ organisaties in België, gezondheidszorg en psychosociale en juridische bijstand. Dit gebrek aan informatie kan LGBTI+ verzoekers sterk hinderen in hun juridische procedures.

"I want to know more. Yeah, I want to know more. I want to be associated with more people. (...) Because I don't know a lot. I just know it is accepted here. But I don't know anything about it." (Ama)

"No, but I actually I don't know my rules, I don't know my rights as a community person." (Sebastian)

"The least what they could do, they could provide some information. What kind of rights [we] have, because they haven't provided any information about that. And [we] had to learn about their rights by themselves through googling and from other sources. So that was what [we] expected them to do." (Lea)

- **Beperkte toegang tot diensten en organisaties:** Zelfs wanneer LGBTI+ inwoners worden doorverwezen naar of gebruik maken van diensten op maat - zoals LGBTI+ organisaties die juridische en psychosociale ondersteuning bieden, gemeenschapsactiviteiten of gespecialiseerde gezondheidszorg - blijft het een grote uitdaging om toegang te krijgen tot deze diensten. De meeste collectieve opvangcentra bevinden zich op afgelegen locaties, ver van steden waar zulke diensten en organisaties vooral beschikbaar zijn. Door de beperkte mogelijkheden van openbaar vervoer en de beperkingen die opvangcentra hebben voor het verlenen van treintickets, kan het moeilijk zijn om stedelijke gebieden te bereiken. Hierdoor wordt de toegang tot essentiële hulp nog verder beperkt. Als gevolg daarvan hebben veel LGBTI+ inwoners moeite om de hulp te krijgen die ze nodig hebben, waardoor ze geïsoleerd achterblijven en niet over de nodige middelen beschikken om toegang te krijgen tot dergelijke diensten.

"But when I was living in [other centre], I was also used to go to Antwerp. And there is also a place for LGBTQ people that I used to go. But since I came here because it's kind of like far, I don't go there anymore." (Charlie)

"And also we need like more support to be able to contact other LGTBI+ groups in here in Belgium because we are new, we don't have a lot to afford, like transport, like a lot of things." (Zayn)

- **Sociale isolatie:** LGBTI+-bewoners in collectieve opvangcentra en in LOIs geven in overgrote meerderheid aan dat ze zich geïsoleerd voelen en dat ze de uitdagingen alleen moeten aangaan, zonder adequate ondersteuning. Dit diepe gevoel van eenzaamheid en gebrek aan gemeenschap is het gevolg van meerdere factoren, waaronder, maar niet beperkt tot, de hierboven beschreven barrières:
- Onveiligheid en intimidatie door andere bewoners
 - Geen (kennis van) andere LGBTI+ bewoners in het centrum
 - Geen adequate ondersteuning door professionals
 - Gebrek aan adequate informatie
 - Geen toegang tot specifieke LGBTI+ (zorg)diensten en organisaties
 - Geen activiteiten voor LGBTI+ bewoners in de centra

Sociale isolatie komt duidelijk minder voor bij respondenten die verblijven in opvangcentra of -initiatieven nabij grote steden, waar zij gemakkelijker toegang hebben tot (gespecialiseerde) diensten en organisaties. Ook bewoners van centra waar verschillende LGBTI+ personen verblijven, geven aan minder sociale isolatie te ervaren en kracht te vinden in de aanwezigheid van andere LGBTI+ personen.

"For now, I don't I have not really seen somebody like me in the reception center, (...). But I've not really seen a friend like me, with who I can (...) talk about things. When you see someone like you, you can express yourself. (...) There is nobody like me."(Ama)

Maar wat ik wel triest aan deze transfer vond, was dat ik daar ook al een latino gemeenschap had leren kennen. Dus ik had veel latino vrienden en we hadden veel tijd samen doorgebracht en toen ze ons transfereerden hebben ze ons allemaal naar een andere plaats gestuurd. Dus dat vind ik wel moeilijk daaraan. Aan de transfers. En daarnaast ook het feit dat de opvangcentra super ver zitten van alles zijn, altijd, (...) ja, gewoon ver van de samenleving. (Maëlle)

I feel lonely here. I don't know anyone in the same situation that I am in. I don't know any other gay man here in the camp. Even though they told me there are, but I don't know anyone. (Zayn)

Actually we're strong, we say, because we always have the support of each other. So it's like, if I have a problem or I want to share things, I can do that with the others. And almost the same things happen to us, or we experience or do the same things, so we can share these ideas and be stronger together. (Sebastian, verblijft in een collectief opvangcentrum waar meerdere LGBTI+ personen opgevangen worden)

De noden die hierboven geïdentificeerd werden, komen rechtstreeks uit de gesprekken met de bewoners. Hiernaast willen wij ook nog de aandacht vestigen op volgende drempels die wij, samen met andere organisaties die rond deze thema's werken, identificeren:

- **Onzichtbaarheid en onderidentificatie:** De kwetsbaarheidsbeoordeling van Fedasil houden nauwelijks rekening met LGBTI+-aanvragers die niet 'uit de kast' zijn. In de huidige praktijk worden LGBTI+-personen vooral als kwetsbaar erkend wanneer zij openlijk uitkomen voor hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit of zichtbaar deel uitmaken van de gemeenschap. Zoals ook al aangehaald, verbergt in praktijk een groot deel van de aanvragers hun identiteit uit angst voor stigmatisering, discriminatie of vanwege eerdere traumatische ervaringen.

Bepaalde groepen van LGBTI+ aanvragers, zoals lesbische vrouwen zijn hierbij extra kwetsbaar. Organisaties waar çavaria in nauw contact mee staat, zoals Rainbow Refugee Committee, geven aan dat zij vaak ondergeïdentificeerd worden door gender gerelateerde verwachtingen en vaak onzichtbaar blijven binnen zowel het asielsysteem als binnen LGBTI+-specifieke erkenningsprocedures. Dit leidt ertoe dat veel LGBTI+-personen in collectieve opvangcentra worden geplaatst waar geen rekening wordt gehouden met hun specifieke noden, wat ook hun gevoelens van onveiligheid en isolatie versterkt. Daarnaast vernemen wij van partnerorganisaties dat Fedasil LGBTI+-koppels vaak niet als gezin erkent. Hierdoor worden partners regelmatig op ongepaste wijze gehuisvest, zonder privacy of aandacht voor hun relatie. Deze situatie vergroot het risico op discriminatie en geweld.

- **Binaire structuren:** De strikt gescheiden opvangstructuren op basis van geslacht maken opvangcentra bijzonder onveilig voor trans-, non-binaire en intersekse personen. Non-binaire, trans- en intersekse bewoners melden nog hogere niveaus van onveiligheid en ervaren specifiek geweld dat hiermee verband houdt.

3.4. Noden van opvangprofessionals

Uit de bevraging van opvangprofessionals kwam duidelijk naar voren dat zij onvoldoende ondersteund worden om op een inclusieve manier met LGBTI+ bewoners te werken. Hoewel het thema LGBTI+ steeds vaker op de agenda komt, is er binnen de opvangstructuren geen structurele aanpak om professionals hierin te versterken. De noden van opvangprofessionals zijn dan ook aanzienlijk en meerstemmig. Hieronder geven we een overzicht van de belangrijkste knelpunten en behoeften die uit de bevraging naar voren kwamen.

- **Gebrek aan vorming en expertise:** De overgrote meerderheid van de bevroegde professionals geeft aan geen vorming gekregen over LGBTI+ thema's. Slechts een beperkt aantal medewerkers volgde een vorming, vaak op eigen initiatief en in een ver verleden. Projecten en vormingen uit het verleden zijn grotendeels verloren gegaan en het thema is niet opgenomen in de basis- of vervolgopleidingen van medewerkers. Daardoor voelen veel professionals zich onvoldoende uitgerust om

het gesprek aan te gaan met LGBTI+ bewoners of adequaat te reageren op discriminatie of incidenten.

Professionals gaven aan nood te hebben aan:

- ▶ Basisvorming over terminologie en taalgebruik, en ook aan meer specifieke informatie over de intersectie tussen LGBTI+ en migratie, inclusief aandacht voor culturele achtergronden en de behandeling van SOGI-aanvragen
- ▶ Vormingen die ter beschikking gesteld werden voor alle medewerkers, niet enkel voor de sociale dienst.
- ▶ Handvaten en methodieken om gesprekken over SOGI op een respectvolle manier te voeren, gesprekstechnieken en een rode draad in vraagstelling
- ▶ Vormingen die niet enkel gericht zijn op individuele kennisoverdracht, maar ook ruimte bieden voor casusbesprekingen, praktijkvoorbeelden, netwerken en reflectie binnen teams.

Professionals gaven een duidelijke voorkeur aan voor vormingen in persoon, die interactief en praktijkgericht zijn. Hoewel een e-learning niet uitgesloten wordt, wordt deze voornamelijk als aanvullende tool beschouwd. Er is behoefte aan een vormingsaanpak die concreet, visueel en bruikbaar is in de dagelijkse werking.

"Ik denk eigenlijk dat ik nog niet echt veel gezien heb over LGBTI+ in vormingen. Ik zou zelfs durven zeggen 'niks', ik kan mij niets herinneren daarvan." (Mira)

"Ik heb het gevoel dat ik helemaal nog niet zo ver geïnformeerd ben in het thema als dat ik zou willen en dat stoort mij toch op een bepaald niveau ook wel. Of dat geeft mij zo het gevoel dat ik wat wankel sta op dit moment, omdat ik ook nog wel wat zoekende ben: wat willen de termen allemaal zeggen of hoe kan ik daar het beste op ingrijpen." (Sara)

"Ik denk over het algemeen inderdaad vormingen rond: wat bestaat er allemaal? Wat betekenen al die rare afkortingen en termen? En hoe kan je als persoon die daar niet vertrouwd mee is, toch - zonder vooroordeel kan niet - maar u bewust van uw vooroordelen toch zo open-minded en normaal mogelijk, zonder al te veel fouten te maken." (Helen)

Zo'n opleiding, of een sensibilisering, [moet beschikbaar zijn] echt naar het hele team toe, want ik denk echt dat letterlijk het hele team daar moet zijn, zowel de individuele als de groepsbegeleiders, als de mensen van logistiek, als de verpleegsters, als de andere begeleiding in het algemeen, als de nachtbegeleiders daar echt wel moeten zijn (Sam)

“Opleiding rond gesprekstechnieken, hoe een gesprek beginnen over iets, want dat is ook niet altijd eenvoudig om erover te beginnen, hè of om die richting uit te gaan.” (Hilde)

“Waar het mij vooral aan ontbreekt, is werken op de intersectie van queerness en migration, omdat daar niet zoveel rond geweten is of er wordt niet zoveel rond gedaan. Gewoon de verschillende achtergronden, de verschillende culturen” (...) (Mira)

“Ik ben sowieso geen fan van zo, “dit is de powerpoint”. Ik ben meer geïnteresseerd in casussen en zo. Casusbesprekingen of voorbeelden vanuit de praktijk, die dat dan mensen hadden meegemaakt.” (Nathalie)

Wij zijn ooit gekend geweest als het roze centrum, omdat wij, ooit hadden wij een hele goede samenwerking bij... Ik denk dat het çavaria was zelfs. Maar dan is dat verwaterd, wij hadden ook binnen ons eigen opvangcentrum, hadden wij ook verschillende personen die daar ook echt mee bezig waren. Maar dat is allemaal door verloop van personeel is dat allemaal expertise die verwaterd is. Ook de subsidiëring van die projecten. Die liep dan niet meer door, waardoor dat dan eigenlijk heel veel expertise verloren ging. (Jules)

- **Onvoldoende beschikbaar materiaal en tools:** Professionals geven aan dat er in de opvangstructuren amper materiaal of tools aanwezig zijn om over LGBTI+ thema's te communiceren of bewoners correct te informeren. In sommige centra hangen er flyers of posters, maar het aanwezige materiaal is beperkt, fragmentarisch en wordt vaak verwijderd door bewoners. Er is geen uniforme aanpak of gedeelde basis van informatie.

Daarnaast is er een duidelijk gebrek aan specifiek materiaal:

- Tools om gesprekken over SOGI op een laagdrempelige en veilige manier te voeren.
- Visuele middelen die bewoners helpen om hun noden of identiteit kenbaar te maken, ook in een meertalige context.
- Flyers, brochures en links met toegankelijke informatie die gedeeld kunnen worden met bewoners.
- Ondersteunend materiaal dat gemakkelijk toegankelijk is voor iedereen op de werkvloer.
- Info die lokaal relevant en vlot beschikbaar is, met als belangrijkste nood het up-to-date houden van deze informatie
- “Sociale kaart” met organisaties die specifiek werken voor en met LGBTI+ personen die internationale bescherming zoeken en/of met migratieachtergrond.

*Nee ja, het is ook weer eerder van: 'doe maar, zie maar [naar] wat dat het gesprek leidt'. We hebben niet echt tools, nee.
(Robin)*

Echt, zowel die concrete handvaten mis ik, om dan inderdaad adequate info te kunnen geven. (Sacha)

Ik heb zelf een beetje bij beetje zitten werken om een map of documentatie te proberen op te bouwen, (...). Dus ik heb echt wel een beetje opgesteld wat ik zeker wil bespreken met hen en dan heb ik geprobeerd, omdat we werken met [personen] die niet allemaal het Engels en het Frans machtig zijn, heb ik ook zo'n documentatie proberen bij elkaar te rapen. (Sam)

*Ja, ik heb een poster, ik weet niet meer van welke organisatie het was, en ik heb ook iets op mijn deur hangen. [...] Maar dat heb ik dus ook laten hangen, dan zien mensen al de regenboog, dat geeft wel een signaal van oke hier is het safe en als ik daarover wil spreken, kan ik dat hier doen.
(Dominique)*

Je sais pas si on peut considérer ça comme des outils mais donc derrière moi, j'ai des affiches et tout que j'ai une licorne du genre et des affiches de la formation, dont on parlait où il y a des témoins, il y a une personne avec une petite phrase avec un "je suis, je suis homosexuel dans mon pays" machin. J'ai ça pour montrer que les personnes peuvent m'en parler, mais si j'ai des doutes, c'est moi qui leur en parle. (Alex)

Nee, eigenlijk ook niet per se, maar (...) mochten we een keer ergens iets van een adressenkaart of zo maken, maar speciaal voor die doelgroep, met bepaalde adressen of organisaties, dat dan misschien wel tijdens een intake gewoon kan meegegeven worden. (Noele)

Als in die vorming ook infobrochures of links [zitten] waar we naartoe kunnen surfen, als we over een bepaald onderwerp iets willen weten. (Helen)

Ik denk wel dat het, aangezien het een redelijk gevoelig, zeer individueel thema is, dat wel goed zou zijn dat er wel wat tools zijn, die wat woorden en wat richtlijnen geven over "hoe vraag je iets" en "hoe breng je thema's aan? (...) Ik denk dat ook een stuk, de achtergrond van veel van onze bewoners daarin meekrijgen heel belangrijk is. Hoe dat er in verschillende landen in de wereld daarmee omgegaan wordt. (Tim)

En dan denk ik, hebben we daarvoor inderdaad de tools nodig en infoches. Ik ben geen voorstander om dat dan allemaal op een papiertje te laten drukken, want dat verandert om de zoveel tijd. Maakt dat daar iemand voor verantwoordelijk is, dat dat up to date houdt, die daar door het jaar heen, puur jobmatig, de nodige checks-up en bevestigingen rond doet. (Sam)

- **Gebrek aan ondersteuning:** Veel professionals ervaren een gebrek aan ondersteuning vanuit hun organisaties om aan de slag te gaan rond het thema. Binnen Fedasil blijkt de bestaande structuur van SPOCs (Single Point of Contact LGBTI+) onvoldoende gekend of verankerd. In de meeste centra ontbreekt een SPOC volledig; in andere centra is de rol onduidelijk of afhankelijk van persoonlijke motivatie. De meeste professionals gaven aan dat zij zelf informatie moeten zoeken en weinig ondersteuning krijgen vanuit de organisatie.

In de Rode Kruiscentra werd iets meer ondersteuning ervaren, onder andere via referentiepersonen LGBTI+ binnen de psychosociale dienst. Toch blijkt ook daar dat de invulling van deze rol sterk verschilt van centrum tot centrum en dat er geen specifieke opleiding of omkadering voorzien is.

Professionals gaven aan nood te hebben aan:

- Een duidelijk aanspreekpunt binnen de organisatie en een brugfiguur uit het middenveld.
- Opleiding, begeleiding en duidelijke mandaten voor SPOCs en referentiepersonen.
- Interne communicatie over wie deze personen zijn en wat hun rol inhoudt.
- Structurele inbedding van het thema LGBTI+ in beleidslijnen, vormingen en teamwerking.

“Er is echt heel weinig omhanden laat (...) mij bijna zeggen [dat er] niks [is] vanuit Fedasil die ons helpt.” (Noëlle)

“Het is ook wel, ik heb wel geleerd in het centrum, het is echt een beetje wat dat je er zelf van maakt, wat dat niet altijd zo evident is, omdat je ook soms wat een kader mist.” (Sara)

“Ik denk dat ik tot op heden, iedere keer als ik bewoners had met een, met een vraag of een, dan ga ik altijd naar externe organisaties. Er is gewoon heel weinig volgens mij binnen Fedasil.” (Jules)

“[...] maar meer uitleg is voor de SPOCS, maar er zijn geen SPOCS want er zijn personeelstekorten.” (Morgan)

“Ik denk dat het nodig is dat er overkoepelend, in elk centrum een aanspreekpunt daarvoor moet zijn, of binnen elke dienst van bij de sociale, iemand voor de volwassenen en bij ons iemand voor onze jongeren dat daar echt mee bezig is en dat daar veel informatie over heeft. Ik denk dat dat wel nodig is ja.” (Nathalie)

Om het structureel aan te pakken, dus om de persoon die referentiepersoon is wel voldoende op te leiden, om te zeggen van kijk, één keer per jaar moet je die vorming geven aan personeelsleden. Dan moet afgevinkt zijn via het vormingsbudget en zo moet dat aangepakt worden. Structureel planmatig moet dat aangepakt worden. (Noor)

“Ik denk dat ervan op hoger niveau ook dingen moeten geïnstalleerd worden, vanuit directie, vanuit de hoofdzetel. Bijvoorbeeld mensen die inderdaad een aanspreekpunt zijn daarrond of dat er ook meer bijscholingen rond kunnen, of dat het thema meer in de aandacht komt. Dat er vanuit de hoofdzetel of vanop hoger niveau specifiek iets wordt uitgewerkt, qua richtlijnen, qua bijscholingen, qua praktische aanpak: Wat doen we als dit voorvalt? Als er fysieke agressie is ten opzichte van een holebi bewoner? Ik denk dat dat wel wat ontbreekt, die richtlijnen.” (Jente)

“Bij Fedasil zelf, op de hoofdzetel, dat er zelf een contactpersoon is die zich enkel concentreert op die doelgroep bijvoorbeeld, dat misschien wel van nut zou zijn, denk ik, waar je bij terecht zou kunnen en die ook misschien die opleidingen en al kan coördineren en ook die samenwerking met çavaria kan regelen, die alles kan samenbrengen in feite.” (Sam)

- **Praktische en organisatorische drempels:** Naast inhoudelijke tekorten ervaren opvangprofessionals ook concrete drempels in de praktijk. Opvangmedewerkers geven aan dat ze de veiligheid en privacy die door LGBTI+ bewoners gevraagd worden, niet kunnen geven. Vaak is er binnen het eigen opvangcentrum geen oplossing (geen beschikbare aparte kamer of andere *ad hoc* oplossing) en ook een transfer naar een ander opvangcentrum of -initiatief is vaak niet mogelijk. Zelfs als een transfer mogelijk is, is dit afhankelijk van beschikbare plaatsen in andere opvangcentra en meestal geen transfer naar een meer gespecialiseerde plaats.

Ook de tussenkomst van tolken vormt vaak een bijkomende uitdaging. Tolken hebben vaak een gelijkaardige culturele achtergrond als de LGBTI+ bewoner en zijn doorgaans niet opgeleid rond LGBTI+ thema's. Bewoners voelen zich hierdoor vaak niet veilig om in aanwezigheid van een tolk open over hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit te spreken.

Ook het verschil in achtergrond en attitude tussen collega's kan een hindernis vormen. Sommige professionals gaven aan dat bepaalde collega's het LGBTI+ thema moeilijker bespreekbaar vinden. Dit zorgt binnen teams voor spanningen en vraagt om vormingen die ruimte laten voor dialoog en reflectie. Bovendien geven LGBTI+ medewerkers zelf ook aan dat zij het thema niet altijd spontaan durven aanbrengen. Sommigen verbergen bewust hun identiteit uit vrees voor negatieve reacties van collega's of bewoners. Dit toont aan dat dezelfde gevoelens van onveiligheid die LGBTI+ bewoners ervaren, ook binnen teams aanwezig zijn.

Verder bleek dat niet alle medewerkers dezelfde noden hebben. Medewerkers van de sociale dienst geven aan nood te hebben aan methodieken en gespreksvoering; onthaalmedewerkers en logistiek personeel hebben meer baat bij sensibilisering en basiskennis. Een beperkte differentiatie in het vormingsaanbod kan hierop een antwoord bieden.

“Wij hebben hier nood kamers, waar dat ze dan alleen in kunnen zitten, maar dat is heel uitzonderlijk. dus wij kunnen niet echt vaak aan die noden voldoen.” (Robin)

“Ik denk ook als medewerker, dat (...) het zou helpen, moest je kunnen zeggen van dat we een aangepaste structuur hebben of dat er opties zijn, structurele oplossingen en niet dat we iedere keer ad hoc moeten gaan kijken. (...) Er is eigenlijk niks constructief, er is momenteel niks of niemand waarvan ik zeg ah, ja, we kunnen die doorverwijzen naar daar en dan gaat die goed opgevolgd worden” (Jules)

“Ja, gewoon sensibilisering (...) voor alle begeleiders in het opvangcentrum, want dat merk ik ook dat ik ook bots tegen de opinies van mijn medebegeleiders die eigenlijk ook niet echt gesensibiliseerd zijn rond dat thema en ook niet helemaal begrijpen van: ja, wat houdt dat nu eigenlijk in LGBTI+ activiteiten? Of wat houdt heel die doelgroep juist in? Want dat creëert ook wel wat wrijving af en toe.” (Sara)

“Een bijscholing voor iemand die sociale dienst doet, kan veel dieper en moeilijker zijn dan een heel praktische bijscholing voor een nieuwe collega die hier start en die een andere cultuur heeft.” (Jente)

“Ik denk vooral wat dat iets [wat] wij niet kunnen bieden (...) dat ze nooit, echt ..., nog altijd, ook al zijn ze in België, hebben ze nog altijd het gevoel dat ze zich moeten blijven verstoppen.” (Maren)

“Ik denk dat er heel veel nodig is, maar ik denk dat dat in een asielcentrum bijna onmogelijk is, of zo.” (Nathalie)

4. Vormingstraject

Op basis van de hierboven geïdentificeerde noden, gingen çavaria en Prisme binnen het kader van het project aan de slag om een vormingstraject uit te werken voor opvangprofessionals. Hiervoor ontwikkelde çavaria we een e-learning en een fysieke vorming, samen met een train-the-trainer zodat medewerkers binnen het Fedasil netwerk de vormen verder kunnen uitdragen, ook na het einde van het project. Voor het vormingstraject ontwikkeld door Prisme, verwijst çavaria naar het eindverslag van Prisme.

4.1. E-learning

Tijdens het diepteonderzoek uitten opvangprofessionals een nood aan opleidingen rond het thema, waaronder een basisvorming rond terminologie en taalgebruik met aandacht voor de intersectie tussen asiel en LGBTI+. LGBTI+ bewoners ervaren een gebrek aan adequate ondersteuning door opvangprofessionals, onder andere door een gebrek aan basiskennis.

Om aan deze noden tegemoet te komen, ontwikkelden we in de eerste plaats een interactieve e-learning met als titel *Introductie tot gender-, seksuele en seksediversiteit*. Deze e-learning is beschikbaar voor alle medewerkers in de asielopvang, via het e-learning platform van çavaria: <https://academy.cavaria.be/e-learnings/asiel/>.

De link naar de e-learning is ook beschikbaar op de interne leerplatformen van Fedasil (Fedasil Academy) en het Rode Kruis. Om de e-learning zo toegankelijk mogelijk te houden, is deze vrij te bezoeken en dienen deelnemers zich niet te registreren. De e-learning is beschikbaar in het Nederlands, het Frans en het Engels.

De e-learning spitst zich toe op volgende thema's:

- ▶ Introductie rond het bestaande **referentiekader** binnen de Belgische maatschappij, met uitleg over de betekenis van normen, gendernormen en de hetero- en cisgendernorm.
- ▶ Toelichting rond de betekenis van **LGBTI+** en **SOGIESC**.
- ▶ De **genderkoek**, een tool van çavaria om SOGIESC verder toe te lichten.
- ▶ Verduidelijking van **kruispuntdenken**, met een specifieke focus op het kruispunt LGBTI+ en asiel.
- ▶ Informatie over de **toolkit** die ontwikkeld werd door çavaria en Prisme.

Sinds de e-learning beschikbaar werd en tot 11 december 2025 werd de Nederlandse versie van de e-learning 1.240 keer weergegeven, met 148 actieve gebruikers.

Hoewel in de bevraging van opvangprofessionals duidelijk naar voor kwam dat zij een fysieke vorming boven een e-learning verkiezen, besloot çavaria om toch ook in te zetten op een e-learning. Dit omdat een e-learning meer mensen kan bereiken, beschikbaar is voor alle opvangmedewerkers (niet enkel voor sociaal assistenten en/of voor medewerkers die beschikbaar zijn tijdens een fysiek vormingsmoment) in verschillende talen en gevolgd kan worden op een moment dat het past voor de desbetreffende opvangmedewerker.

4.2. Vorming

Om verder tegemoet te komen aan de nood aan opleidingen en om opvangprofessionals te versterken in de ondersteuning van LGBTI+ bewoners, ontwikkelden çavaria en Prisme ook elk een fysieke vorming. Met deze vorming gaan we dieper in op een aantal aspecten die geïdentificeerd werden tijdens het diepteonderzoek, zoals aandacht voor culturele achtergronden, de behandeling van SOGI-aanvragen door asielautoriteiten en handvaten om gesprekken over SOGI op een respectvolle manier te voeren. Bij de ontwikkeling van de fysieke vorming werd specifiek aandacht geschonken aan de nood van opvangmedewerkers om casussen te bespreken, praktijkvoorbeelden te delen, te netwerken en binnen het team te reflecteren over het thema LGBTI+ en asiel.

De inhoud van de vorming die çavaria ontwikkelde en gegeven werd in Regio Noord, is als volgt:

- ▶ Introductie, met een inleiding over het project 'Safer Spaces for LGBTI+ Asylum Seekers'.
- ▶ Interactieve start op basis van enkele stellingen.
- ▶ Informatie rond het bestaande referentiekader binnen de Belgische maatschappij. Tijdens de fysieke vorming wordt hier dieper op ingegaan dan in de e-learning.
- ▶ Toelichting rond gender- en seksuele diversiteit. Ook hier wordt dieper ingegaan op de algemene informatie die reeds in de e-learning werd opgenomen.
- ▶ Informatie rond de mogelijke vluchtredenen van LGBTI+ personen.
- ▶ Informatie over de drempels en kwetsbaarheden die LGBTI+ verzoekers ervaren, zowel binnen de asielopvang als binnen de asielprocedure.
- ▶ Tips & tricks voor opvangmedewerkers.

De vorming werd door çavaria vier keer gegeven, in vier verschillende opvangcentra (twee Rode Kruis opvangcentra en twee Fedasil opvangcentra). Er werden in totaal 56 opvangmedewerkers opgeleid, die na afloop van de vorming ook steeds gevraagd werden om de vorming te evalueren. Op basis van deze evaluaties en de praktijkervaring van de vormingsmedewerker van çavaria, werd de vorming verder aangepast en gefinaliseerd. Doel van de vorming was om als basis te dienen voor de train-the-trainer (zie hieronder).

Voor de vorming die door Prisme werd ontwikkeld, verwijst çavaria naar het eindverslag van Prisme.

4.3. Train-the-trainer

Om de vormingen zo structureel mogelijk op te nemen binnen het opvangnetwerk, leidden çavaria en Prisme verschillende opvangmedewerkers op tot trainers via verschillende train-the-trainer sessies. Zo hopen çavaria en Prisme dat de vorming ook na het einde van het project in december 2025 verder uitgedragen wordt binnen het opvangnetwerk.

In de train-the-trainer sessies werden verschillende medewerkers van het Rode Kruis en Fedasil opgeleid om de vorming zelf te kunnen geven. Çavaria ontwikkelde hiervoor ook een trainersgids en leverde ondersteunend materiaal (de PowerPoint) voor de vorming aan.

Çavaria gaf vier train-the-trainer sessies op verschillende locaties in Vlaanderen en Brussel, waarbij in totaal 35 trainers werden opgeleid. Een geplande train-the-trainer sessie moest geannuleerd worden door een gebrek aan inschrijvingen.

Hoewel zowel çavaria als Prisme bij de hoofdzetel van Fedasil meermaals aandrongen om duidelijkheid te krijgen over welke medewerkers zouden worden opgeleid en welke profielen prioritair waren, werd deze informatie niet aangeleverd. Uiteindelijk besliste Fedasil om de train-the-trainer sessies open te stellen voor alle medewerkers via het Fedasil Academy-platform. Deelname gebeurde dus op vrijwillige basis en uit eigen interesse, zonder specifieke vereisten wat betreft ervaring met het geven van vormingen of inhoudelijke voorkennis. Het Rode Kruis duidde wel specifieke profielen aan die çavaria opleidde.

Ook vanuit de hoofdzetel van Fedasil zelf werd bevestigd dat het onzeker is in welke mate de opgeleide medewerkers de vorming in de toekomst effectief zullen kunnen geven. Niet vanwege een gebrek aan motivatie, maar eerder door tijdsgebrek en het ontbreken van een duidelijke top-down impuls vanuit de hoofdzetel of de regionale directies door dit niet aan het takenpakket van trainers toe te voegen en hen hier niet de nodige tijd voor te geven. Zonder een structurele verankering door Fedasil – bijvoorbeeld door het aanstellen van een specifiek opgeleide pool van trainers die de nodige ondersteuning, takenpakket en tijd krijgen om de vorming verder uit te dragen – is het risico reëel dat de vormingen in de praktijk niet verder uitgerold zullen worden.

Hoewel de train-the-trainers net tot doel hadden om de vorming structureel te integreren binnen de werking van Fedasil, lijkt het erop dat de nodige beleidsmatige ondersteuning hiervoor voorlopig ontbreekt. Fedasil voorziet momenteel geen bijkomende opvolging of ondersteuning voor de opgeleide trainers, waardoor het onzeker blijft in welke mate de opgedane kennis en expertise op lange termijn duurzaam ingebed zullen worden binnen het opvangnetwerk.

Çavaria verwijst naar het eindrapport van Prisme voor verdere informatie over de train-the-trainer die Prisme ontwikkelde en implementeerde.

5. Toolkit

Çavaria en Prisme ontwikkelden ook elk een toolkit om aan de geïdentificeerde noden van opvangprofessionals en LGBTI+ verzoekers tegemoet te komen.

De toolkit biedt opvangprofessionals ondersteunend materiaal, dat ook gemakkelijk online toegankelijk is en vlot beschikbaar is. De toolkit van çavaria is beschikbaar op <https://klijqvzw.be/toolkit-safer-spaces-for-lgbti-asylum-seekers> en bestaat uit drie grote luiken:

- ▶ Tools voor professionals om gesprekken over gender- en seksuele diversiteit met LGBTI+ personen en personen met diverse SOGIESC te voeren.
- ▶ Tools voor LGBTI+ bewoners en bewoners met diverse SOGIESC om hen te informeren.
- ▶ Tools voor professionals om met medebewoners aan de slag te gaan.

De toolkit is voornamelijk gericht op opvangprofessionals, zodat zij LGBTI+ bewoners ook kunnen doorverwijzen naar de tools die çavaria specifiek voor hen ontwikkelde. Opvangprofessionals zijn binnen de opvangstructuren het best geplaatst om bewoners hiernaar toe te leiden, aangezien çavaria geen rechtstreeks contact heeft met de bewoners.

In elk luik van de toolkit kunnen opvangprofessionals specifieke informatie en ondersteunende materialen terugvinden:

Tools om gesprekken over gender- en seksuele diversiteit met LGBTI+ bewoners te voeren

- ▶ Çavaria ontwikkelde twee **posters** om in de bureaus en werkruimtes van sociaal assistenten in de opvangcentra te hangen. Deze posters kunnen dienen als visuele gespreksstarter, waarbij bewoners of sociaal assistenten de afbeelding op de poster kunnen aangrijpen om een gesprek over gender- en seksuele diversiteit aan te gaan. Hiermee wil çavaria tegemoet komen aan de nood aan visuele middelen die bewoners helpen om hun noden of identiteit kenbaar te maken, ook in een meertalige en cultuur-diverse context.
- ▶ Om in te spelen op de nood aan tools om gesprekken op een veilige en laagdrempelige manier te voeren, geeft çavaria ook **richtlijnen en aandachtspunten om gesprekken rond gender- en seksuele diversiteit te voeren** in de toolkit opgenomen. In dit deel wordt ingegaan op do's en don'ts in gesprekken en voorbeeldvragen ter inspiratie.
- ▶ Om professionals verdere handvaten te geven in de ondersteuning van LGBTI+ personen in een asielcontext, inclusief aandacht voor culturele achtergronden en de behandeling van SOGI-aanvragen, voegde çavaria ook een luik toe met **achtergrondinformatie over de beleving van gender- en seksuele diversiteit wereldwijd**. Dit luik gaat verder in op volgende items:
 - ▶ Inleiding over Westerse denkkaders en tips over hoe daarvan los te komen.
 - ▶ Overzicht van de rechten en maatschappelijke positie van LGBTI+ personen wereldwijd.
 - ▶ Overzicht van de cijfers over LGBTI+ verzoeken tot internationale bescherming in België.
 - ▶ Voorbeelden van hoe gender- en seksuele diversiteit in verschillende culturen of contexten worden begrepen, buiten Westerse denkkaders om.
 - ▶ Toelichting bij enkele kwaadwillige denkkaders en misbruik

- ▶ Films, series en boeken die je een inkijk geven in niet-Westerse belevingen van gender- en seksuele diversiteit.
- ▶ In de toolkit geeft çavaria ook **tips voor de omgang met tolken en vertaalapps** mee. Dit om opvangprofessionals enige ondersteuning te bieden in de uitdagingen die er zijn bij de tussenkomst van tolken.
- ▶ Tot slot verwijst çavaria in dit luik van de toolkit ook door naar de **praktijkfiches** die Nansen vzw ontwikkelde, met als doel om begeleiders van SOGI-verzoekers te ondersteunen. Deze praktijkfiches zijn ook voor opvangprofessionals een erg nuttig hulpmiddel, specifiek gericht op de procedure voor LGBTI+ verzoekers.

Tools voor LGBTI+ bewoners

- ▶ Aangezien LGBTI+ bewoners aangeven nood te hebben aan informatie over hun rechten als LGBTI+ persoon en de asielpcedure, en opvangprofessionals ook nood hebben aan toegankelijke informatie die gedeeld kan worden met bewoners, ontwikkelde çavaria de **brochure 'The Right to be Yourself'** met beknopte informatie over de rechten van LGBTI+ verzoekers in België. De brochure kan gedownload worden via de toolkit en is beschikbaar in zeven talen: Engels, Frans, Spaans, Arabisch, Georgisch, Farsi en Pashto. De keuze voor deze talen werd gemaakt op basis van cijfers van het CGVS met betrekking tot het aantal eindbeslissingen in SOGI-zaken in 2024 en uit de gesprekken met de opvangprofessionals.
- ▶ Daarnaast voorziet çavaria een pagina met **een overzicht van organisaties en websites die informatie aanbieden over LGBTI+ en seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, en seksekenmerken (SOGIESC) in meerdere talen**. Çavaria lijstte op deze pagina bronnen op met als doel LGBTI+ personen en te ondersteunen, zodat iedereen – ongeacht achtergrond of taal – toegang heeft tot correcte en duidelijke informatie. Dit kan LGBTI+ bewoners helpen om hun eigen identiteit beter te begrijpen en te verkennen. Ook hier rekent çavaria op de opvangprofessionals om bewoners naar deze bronnen door te verwijzen zodat zij er aan de slag mee kunnen gaan.
- ▶ LGBTI+ bewoners geven aan dat ze geen of niet voldoende informatie ontvangen over beschikbare diensten en gespecialiseerde organisaties. Ook opvangprofessionals weten niet steeds welke organisaties er zijn en zijn vragende partij voor informatie te ontwikkelen. Çavaria ontwikkelde dan ook een '**sociale kaart**', waar opvangmedewerkers informatie vinden over verschillende organisaties, zodat zij juist en goed kunnen doorverwijzen.

Tools om aan de slag te gaan met medebewoners

LGBTI+ bewoners én opvangprofessionals ervaren een gebrek aan sensibilisering van medebewoners. Het is van essentieel belang om medebewoners te betrekken bij het bevorderen van een inclusieve cultuur, waarbinnen LGBTI+ bewoners zich veilig en goed voelen. Een belangrijke stap in dit proces is preventieve sensibilisering, waarbij acties ondernomen worden die inzetten op de bewustwording en acceptatie van gender- en seksuele diversiteit in het opvangcentrum.

- ▶ In dit luik geeft çavaria in eerste instantie belangrijke **aandachtspunten rond sensibilisering binnen de specifieke context van een asielopvangcentrum** mee. De bijzondere context brengt specifieke uitdagingen met zich mee, en vereist een structurele en langdurige aanpak. Zolang dit niet duurzaam aanwezig is, blijft het moeilijk om structureel op sensibilisering in te zetten.
- ▶ Çavaria verwijst in haar toolkit naar de handleiding '**Recht op Liefde**' dat ontwikkeld werd door Merhaba vzw en Ella vzw. Met deze handleiding kunnen

opvangprofessionals op een laagdrempelige manier rond seksuele en genderdiversiteit werken in een cultuur-diverse context. Çavaria kocht de handleiding aan en bezorgde ze aan de collectieve opvangcentra in Vlaanderen en Brussel.

- ▶ Daarnaast namen we in de toolkit ook **tips bij sensibilisering rond gender- en seksuele diversiteit** op, waar we technieken bundelen die professionals kunnen helpen in acties rond sensibilisering.
- ▶ In dit luik van de toolkit geven we ook een **mediatheek** mee met een overzicht van verhalen en media die empathie versterken, waarmee opvangmedewerkers binnen een sensibiliseringstraject aan de slag kunnen gaan.
- ▶ Tot slot gaan we in op de principes van **omstaandersgedrag voor professionals**.

Zoals reeds toegelicht, is de toolkit volledig online beschikbaar met uitzondering van de handleiding 'Recht op Liefde'. Verschillende elementen uit de toolkit werden ook fysiek ter beschikking gesteld aan de collectieve opvangcentra in Vlaanderen en Brussel. In oktober 2025 ontvingen de opvangcentra elk een pakket, met volgende inhoud:

- ▶ Posters
- ▶ Brochures 'The Right To Be Yourself', in de zeven beschikbare talen
- ▶ Steekkaarten met richtlijnen en aandachtspunten om gesprekken rond gender- en seksuele diversiteit te voeren
- ▶ Flyers van Lumi, de luister- en infolijn van çavaria
- ▶ De handleiding Recht op Liefde

Voor meer informatie over de toolkit die Prisme ontwikkelde, verwijst çavaria naar het eindverslag van Prisme.

6. Expertengroep

Om verder tegemoet te komen aan de noden van opvangprofessionals, waaronder kennisopbouw, uitbouwen van een netwerk een nood aan een brugfiguur vanuit het middenveld, startten çavaria en Prisme elk een expertengroep op.

De expertengroep voor Regio Noord van het opvangnetwerk (opgestart door çavaria) was als volgt samengesteld:

- ▶ LGBTI+ Single Point of Contacts (**SPOC**) van Fedasil opvangcentra die deelgenomen hadden aan het diepteonderzoek. Indien geen SPOC in het desbetreffende centrum aanwezig was, nam een andere geïnteresseerde opvangmedewerker deel.
- ▶ Referentiepersonen LGBTI+ van Rode Kruis opvangcentra die deelgenomen hadden aan het diepteonderzoek.
- ▶ Medewerkers van çavaria.

De expertengroep had als doelen om de opvangmedewerkers de kans te geven een netwerk uit te bouwen, met medewerkers van andere opvangcentra en kennis en ervaringen uit te wisselen. Tijdens de vergaderingen van de expertengroep werden er ook steeds specifieke uitdagingen besproken, met input vanuit de praktijk en vanuit het middenveld (çavaria). De medewerkers van çavaria organiseerden de vergaderingen van de expertengroep en bleven ook nadien bereikbaar voor vragen en advies. Ook vroeg çavaria input van de aanwezigen in de expertengroep, bijvoorbeeld voor specifieke onderdelen van de toolkit.

De expertengroep kwam drie keer samen in een online vergadering, in december 2024, in juni 2025 en in december 2025. Çavaria beschouwde de opstart van de expertengroep in deze vorm als een eerste fase en had de wens om deze verder uit te bouwen. Zo zouden ook andere opvangcentra deel kunnen nemen aan de expertengroep. Door de afloop van het project in december 2025 zal dit niet mogelijk zijn, tenzij dit intern verder opgenomen wordt door Fedasil of het Rode Kruis.

Çavaria verwijst naar het eindverslag van Prisme voor meer informatie over de expertengroep die Prisme samenstelde.

7. Slotconferentie

Op 21 oktober 2025 organiseerden Prisme en Çavaria gezamenlijk de slotconferentie van beide projecten. De bijeenkomst vond plaats in de Koninklijke Belgische Bibliotheek in Brussel, van 12.30 tot 16.30 uur.

Tijdens de conferentie presenteerden Çavaria en Prisme de belangrijkste resultaten van het project en gingen we dieper in op hoe de asielopvang veiliger en inclusiever kan worden voor LGBTI+ personen. We stelden de praktijkgerichte vormingen en tools voor opvangprofessionals voor die in het kader van het project ontwikkeld werden, samen met een reeks beleidsaanbevelingen. Daarnaast was er ruimte voor getuigenissen uit het werkveld, zowel van een LGBTI+ verzoeker als van opvangprofessionals.

De conferentie werd afgesloten met een receptie en een netwerkmoment. Ze richtte zich voornamelijk op opvangmedewerkers, beleidsmakers en praktijkwerkers. Ongeveer 120 deelnemers woonden het evenement bij, voornamelijk medewerkers uit de opvangsector.

8. Conclusies en aanbevelingen

Dit document vormt het eindverslag van çavaria voor Regio Noord. Prisme stelt parallel een eigen eindverslag op voor Regio Zuid. De conclusies en aanbevelingen in dit verslag werden echter gezamenlijk door çavaria en Prisme geformuleerd, op basis van de bevindingen uit beide projecten.

8.1. Conclusies project

Uit het project *Safer Spaces for LGBTI+ Asylum Seekers* blijkt dat de huidige opvangstructuren in België onvoldoende tegemoetkomen aan de specifieke noden van LGBTI+ verzoekers. Zowel LGBTI+ bewoners als opvangprofessionals botsen op structurele tekorten binnen de asielopvang, waar veiligheid, privacy en gepaste ondersteuning niet geboden kunnen worden.

Veel LGBTI+ bewoners voelen zich niet veilig, verbergen hun identiteit uit angst voor discriminatie of geweld en ervaren daardoor een grote psychosociale druk. Dit gebrek aan veiligheid en erkenning heeft niet alleen een negatieve impact op hun welzijn, maar bemoeilijkt ook het verloop van hun asielprocedure: zonder gepaste begeleiding en bijstand hebben LGBTI+ verzoekers vaak moeite om hun ervaringen en claims helder te verwoorden wanneer zij hun zaak voorleggen aan het CGVS/CGRA.⁵ Dit gebrek aan ondersteuning in de collectieve opvangcentra kan leiden tot misverstanden, onvolledige getuigenissen en uiteindelijk tot een negatieve uitkomst van hun asielaanvraag.

Voor opvangprofessionals kwam een duidelijke nood aan kennis, vorming en ondersteuning naar voren. Hoewel opvangmedewerkers bereid zijn om inclusief te werken, ontbreken de structurele randvoorwaarden om dat consequent te kunnen doen. Onderbezetting, personeelsverloop en het gebrek aan structurele verankering van expertise zorgen ervoor dat verworven kennis en goede praktijken moeilijk behouden blijven.

Het project bevestigt dat de opvangsector kampt met hardnekkige structurele tekorten. De specifieke noden van LGBTI+ verzoekers worden niet structureel ingevuld. Hun welzijn en rechten kunnen niet gegarandeerd worden in de opvangstructuren. Het huidige beleid beschermt LGBTI+ verzoekers niet voldoende, en er zijn beleidsmatig geen structurele verbintenissen om blijvend in te zetten op de noden van LGBTI+ verzoekers.

De opgebouwde expertise, de vormingen en de ontwikkelde tools vormen belangrijke stappen vooruit, maar blijven te afhankelijk van tijdelijke projectfinanciering. Het project toont opnieuw dat vooruitgang op het vlak van LGBTI+ inclusie vooral ontstaat dankzij tijdelijke projectinitiatieven, terwijl structurele verankering in de reguliere werking uitblijft. Na afloop verdwijnt de aandacht vaak, en het verleden wijst uit dat Fedasil er zonder de steun en expertise van het middenveld niet in slaagt om blijvend in te zetten op de noden van LGBTI+ verzoekers.

⁵ CGVS/CGRA is de afkorting van 'Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen' of 'Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides'. Het CGVS/CGRA is een federale, onafhankelijke administratie die verzoeken om internationale bescherming individueel en onafhankelijk onderzoekt en beslist of aanvragers vluchtelingenstatus, subsidiaire bescherming of een negatieve beslissing krijgen.

8.2. Aanbevelingen

De resultaten van het project tonen duidelijk aan dat een duurzame verbetering van de asielopvang voor LGBTI+ verzoekers enkel mogelijk is via structurele veranderingen binnen het opvangsysteem. Op basis van de conclusies formuleerde çavaria, in samenspraak met Prisme, drie prioriteiten.

8.1.1. Verbeteren van opvangcondities voor iedereen

Een veilige en menswaardige opvang is een basisvoorwaarde voor alle bewoners. Veel van de problemen die LGBTI+ bewoners ervaren – zoals gebrek aan privacy, ontoereikende infrastructuur en beperkte ondersteuning – gelden ook voor andere verzoekers. Een beleid dat inzet op betere leefomstandigheden, voldoende personeel, aangepaste infrastructuur en consequente opvolging van meldingen, komt de veiligheid en het welzijn van iedereen in de opvang ten goede.

Een menswaardige opvang betekent ook opvang voor iedereen die hier recht op heeft. Hiervoor verwijzen we naar de noot rond de “opvangcrisis” in de inleiding van dit eindverslag.

8.1.2. Structurele en consistente aanpak rond inclusie

Inclusie moet structureel worden ingebed in de werking van de opvangsector. Dit vergt een systematische aanpak op verschillende niveaus:

- ▶ Structurele verankering van het thema LGBTI+ inclusie in beleid, opleidingen, ondersteuning en dagelijkse werking van de opvangcentra, zodat het thema niet afhankelijk blijft van tijdelijke projecten of individuele betrokkenheid. Uit de gesprekken met opvangprofessionals – zowel tijdens het diepteonderzoek, de train-the-trainer sessies als op de conferentie – blijkt dat medewerkers niet weten hoe hun organisatie het thema aanpakt. Er bestaat geen helder of consistent beleid, waardoor zij onvoldoende ondersteuning ervaren vanuit de hoofdzetel.
- ▶ Versterking van kennis en vaardigheden van opvangprofessionals via blijvende en verplichte vorming, gebruik van de ontwikkelde e-learning en train-the-trainer-modules, met een duidelijk kader en structurele ondersteuning voor de trainers die opgeleid werden. Vormingen mogen niet enkel gericht zijn op individuele kennisoverdracht, maar moeten ook ruimte bieden voor casusbesprekingen, praktijkvoorbeelden, netwerken en reflectie binnen teams.
- ▶ Aanwijzing en ondersteuning van LGBTI+ referentiepersonen en LGBTI+ Single Point of Contacts in elk centrum, met een duidelijke functiebeschrijving, gerichte opleiding en structurele begeleiding.

- ▶ Een krachtig en consistent beleid voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag, ook voor grensoverschrijdend gedrag tegenover LGBTI+ bewoners. Dit vereist onder andere:
 - ▶ Duidelijke richtlijnen rond grensoverschrijdend gedrag
 - ▶ Incidentenrapportage over LGBTI+ gerelateerde incidenten. Uit het diepteonderzoek blijkt namelijk dat het huidige systeem van incidentenrapportage geen mogelijkheid biedt om aan te duiden dat een incident LGBTI+ gerelateerd is.
 - ▶ Laagdrempelige melding van incidenten. Veel bewoners ervaren een hoge drempel om incidenten te rapporteren, en opvangmedewerkers geven aan dat zij niet altijd op de hoogte zijn wanneer er iets gebeurt. Fedasil moet hierop inspelen door werkbare, praktijkgerichte methoden en best practices te ontwikkelen om meldingen te vergemakkelijken en zichtbaarheid te vergroten.⁶
 - ▶ Expliciete opname van het verbod op discriminatie omwille van seksuele oriëntatie en genderidentiteit in het huishoudelijk reglement.

Blijvende inzet op opleiding en inclusie, in structurele samenwerking met gespecialiseerde organisaties uit het middenveld. Tot nu toe vonden samenwerkingen rond dit thema vooral projectmatig plaats, waardoor opgebouwde expertise na afloop opnieuw verloren gaat. Bij de start van een nieuw project – vaak jaren later – moet daardoor steeds van nul worden herbegonnen, wat leidt tot inefficiëntie en dubbel werk. De vraag naar een duurzame, structurele samenwerking met het middenveld is dan ook zeer groot.

- ▶ Aanpassing van de kwetsbaarheidsbeoordeling met betrekking tot LGBTI+ verzoekers: Fedasil moet de huidige beoordelingspraktijk hervormen zodat ook LGBTI+ personen die hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of -expressie niet openlijk delen of die niet 'zichtbaar' deel uitmaken van de gemeenschap, correct worden geïdentificeerd als mogelijke kwetsbare verzoekers. De beoordeling moet vertrekken van zelfidentificatie, signalen van risico en contextuele factoren, en niet uitsluitend van zichtbare of uitgesproken kenmerken. Dit vraagt om aangepaste richtlijnen, opleiding van personeel en structurele samenwerking met gespecialiseerde organisaties.

8.1.3. Nood aan LGBTI+ specifieke opvang

Het huidige beleid is niet in staat om de veiligheid en het welzijn van LGBTI+ bewoners te garanderen. Ondanks inspanningen (zoals met de '*Safer Spaces for LGBTI+ Asylum Seekers*' projecten) blijft het opvangsysteem structureel tekortschieten in het beschermen van LGBTI+ verzoekers. Discriminatie, intimidatie, gebrek aan privacy en onveiligheid blijven wijdverspreid, terwijl de bestaande opvangvormen niet tegemoetkomen aan de realiteit en noden van deze bewoners. Dit biedt hen bovendien geen waardige basis om hun asielprocedure veilig te doorlopen.

⁶ Zo is er een centrum waar bewoners via een WhatsApp-nummer rechtstreeks een bericht kunnen sturen naar het centrum. Op die manier kunnen zij ook discreet een incident melden, waarna een opvangmedewerker ter plaatse gaat kijken zonder dat de bewoner die de melding deed geïdentificeerd of geïdendeerd wordt.

Tegen deze achtergrond pleiten çavaria en Prisme voor LGBTI+ specifieke opvang als pragmatische en noodzakelijke reactie op het ontbreken van een gericht en structureel beleid voor LGBTI+ verzoekers. Dit vanuit de vaststelling dat onze vroegere eisen over het verbeteren van de opvang voor iedereen en de nood aan een structurele aanpak rond inclusie (zie hierboven) er doorheen de jaren nooit is gekomen. LGBTI+ specifieke opvang moet een optie zijn voor wie dat wenst, naast en in aanvulling op de reguliere opvang. Ze vormt een noodzakelijke tussenstap zolang de reguliere opvangstructuren er niet in slagen om voor iedereen een veilige, inclusieve en waardige omgeving te garanderen.

Specifieke opvang zou LGBTI+ verzoekers een omgeving bieden waar hun veiligheid, waardigheid en welzijn effectief gewaarborgd kunnen worden, in lijn met Europese en Belgische verplichtingen rond bijzondere opvangnaden. Dit maakt het mogelijk om:

- ▶ een **veilige leefomgeving** te garanderen, vrij van discriminatie, intimidatie en geweld;
- ▶ te werken met **opgeleid en gespecialiseerd personeel**, waardoor expertise behouden blijft en niet afhankelijk is van individuele inzet of personeelsverloop;
- ▶ betere toegang te voorzien tot **aangepaste informatie, ondersteuning en diensten**, in samenwerking met LGBTI+ organisaties;
- ▶ **community-building te faciliteren**, zowel binnen het centrum als in de bredere samenleving;
- ▶ **aangepaste infrastructuur** te bieden, zoals privékamers en genderinclusieve voorzieningen; en
- ▶ **structureel en consistent te werken** om tegemoet te komen aan de noden van LGBTI+ verzoekers, in tegenstelling tot de huidige ad-hoc-aanpak.

LGBTI+ specifieke opvangcentra moeten zich bij voorkeur in of nabij stedelijke gebieden bevinden, met toegang tot gespecialiseerde LGBTI+ diensten en organisaties. Dit vergemakkelijkt de toegang tot gespecialiseerde organisaties en diensten, en community-building.

De uitrol van dergelijke opvang kan gefaseerd gebeuren, door bestaande centra progressief te heroriënteren en door Fedasil hierbij te laten samenwerken met gespecialiseerde LGBTI+ organisaties.

LGBTI+ specifieke opvang moet aan duidelijke voorwaarden voldoen:

- ▶ **Toegang op basis van zelfidentificatie**, met respect voor diverse ervaringen en beschrijvingen van SOGIESC, en in nauwe samenwerking met LGBTI+ organisaties om de kwetsbaarheidsbeoordeling door Fedasil te verbeteren (zie ook aanbeveling hierboven).
- ▶ **Discretie is essentieel**, om zowel bewoners als personeel te beschermen tegen externe risico's.
- ▶ **Keuzevrijheid is cruciaal**: bewoners moeten kunnen kiezen voor specifieke of reguliere opvang.
- ▶ **Een veilige ruimte is geen segregatie**: net zoals bij andere kwetsbare groepen (vb. NBMV, slachtoffers van huiselijk geweld, Sisters' House) is beschermde opvang erkend en maatschappelijk aanvaard als noodzakelijke ondersteuning, niet als "getto"vorming.
- ▶ **Integratie vereist eerst veiligheid en stabiliteit**: mensen die dagelijks discriminatie of geweld ervaren, kunnen zich niet ontplooien of actief deelnemen

aan de samenleving. Specifieke opvang biedt een veilige basis van waaruit succesvolle integratie pas mogelijk wordt.

- ▶ **Bescherming mag niet worden opgegeven uit angst voor misbruik:** zoals in elk systeem dat kwetsbare personen beschermt, bestaat er een risico dat sommige mensen onterecht toegang vragen. Dit risico mag de reële en ernstige gevaren waarmee LGBTI+ verzoekers vandaag geconfronteerd worden niet overschaduwen. Bovendien biedt specifieke opvang geen “betere” zorg dan reguliere opvang, maar wel meer *aangepaste* zorg voor wie dat nodig heeft. Dit is een voorwaarde voor gelijke behandeling.

Het pleidooi van Prisme en çavaria voor LGBTI+ specifieke opvang is dus geen doel op zich, maar een noodzakelijke tussenstap om veiligheid, waardigheid en gelijke behandeling te garanderen zolang de reguliere opvangcentra dit niet kunnen. Ze vormt een realistische, onderbouwde en urgente maatregel om tegemoet te komen aan de noden van LGBTI+ verzoekers binnen het bestaande opvangkader, en draagt tegelijk bij aan hun welzijn, veerkracht en kansen op succesvolle integratie.

