

# Vinden en (Ver)binden: Inzichten en aanbevelingen



Looptijd: 2021-2022



## Inhoudstafel

1. Vinden & (Ver)binden kort toegelicht.....	4
1.1 Situering .....	4
1.2 Verdieping doelgroep en doelstelling .....	4
1.3 Concrete acties.....	5
2. Stappen naar het verzamelen van input.....	7
2.1 Vooronderzoek .....	7
2.2 In beeld brengen van noden, behoeften en drempels .....	7
2.2.1 Kracht van de samenwerking .....	7
2.2.2 Lerend Netwerk.....	8
2.2.2.1 Deelnemende organisaties .....	8
2.2.2.2 Aan de slag met het lerend netwerk.....	10
3. Voornaamste inzichten vanuit het project.....	111
ANNEX .....	144
1. Verzamelde noden, behoeften en drempels.....	14
1.1 LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond.....	14
1.1.1 Drempels .....	14
1.1.2 Noden en behoeften.....	177
1.2 LGBTQIA+-vrouwen met migratieachtergrond .....	18
1.2.1 Drempels .....	18
1.2.2 Noden en behoeften.....	199
1.3 LGBTQIA+-jongeren met migratieachtergrond.....	19
1.3.1 Drempels .....	19
1.3.2 Noden en behoeften.....	20
1.4 Samenvattend overzicht verzamelde drempels, noden en behoeften .....	211
2. Aanbevelingen .....	222
2.1 Onze aanbevelingen.....	222
3. Concrete tips en handvatten om met deze aanbevelingen aan de slag te gaan .....	244
4. Slotwoord.....	322



## **Inleiding**

Dit rapport kwam tot stand tijdens de uitvoering van het project Vinden & (Ver)binden, een samenwerkingsverband tussen de dienst Gelijke Kansen van Stad Antwerpen, Het Roze Huis Antwerpen en Atlas, integratie en inburgering Antwerpen. We starten het rapport met een korte projectomschrijving, de doelstellingen en de doelgroep. We lichten ook kort de verschillende acties toe die we tijdens het project uitvoerden.

Daarna geven we inzicht in de werkwijze die we toepasten om noden en behoeften van LGBTQIA+-personen met een migratieachtergrond te capteren en de drempels die ze ervaren in de toegang naar hulp- en dienstverlening.

Op basis van deze noden, behoeften en drempels zijn we aan de slag gegaan met het formuleren van aanbevelingen. Er werden zowel aanbevelingen voor het beleid als voor organisaties uit het werkveld geformuleerd.

We hopen dat dit rapport anderen kan inspireren om verdere stappen te zetten naar aanbod en/of beleid op maat van LGBTQIA+-personen met een migratieachtergrond en inclusievere hulp- en dienstverlening!

# 1. Vinden & (Ver)binden kort toegelicht

## 1.1 Situering

Vinden & (Ver)binden is een tweejarig project dat gedurende 2021 en 2022 in Antwerpen plaatsvond. Het project werd uitgevoerd door Het Roze Huis Antwerpen, Atlas, integratie & inburgering Antwerpen en de dienst Gelijke Kansen van stad Antwerpen. We konden daarbij rekenen op subsidies vanuit de Vlaamse overheid (Gelijke Kansen).

Dit project vertrok vanuit de vaststelling dat in Vlaanderen zowel personen met een migratieachtergrond als personen die tot de diverse groep LGBTQIA+ behoren drempels en achterstelling ondervinden op uiteenlopende levensdomeinen (huisvesting, arbeidsmarkt, onderwijs, hulpverlening, ...). Hun dubbele minderheidspositie geeft LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond een grotere kans op het ervaren van achterstellings- en uitsluitingsmechanismen én heeft een sterke impact op het welbevinden.

De langetermijndoelen waar het project op inzette liepen als een rode draad doorheen alle acties:

- Het versterken van de doelgroep op het vlak van welbevinden via ontmoeting en/of doorverwijzing binnen verschillende levensdomeinen.
- Het verhogen van participatie door het inclusiever maken van de relevante dienst- en hulpverlening.

Om deze doelstellingen te bereiken werd eerst ingezet op het in beeld brengen van de noden en behoeften van LGBTQIA+-personen, en van de drempels en mechanismen die een ongelijke toegang tot maatschappelijke participatie genereren.

## 1.2 Verdieping doelgroep en doelstelling

De doelgroep waarop het project was gericht situeert zich op het kruispunt van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en migratieachtergrond. Het kruispuntdenken (Botman; Kruisheer; Gloria Wekker; 2001) is een sociologisch denkkader dat zegt dat wie je bent als man, vrouw, zwart, wit, arm, rijk, LGBTQIA+ ... effect heeft op hoe je in de samenleving staat en hoe er naar je gekeken wordt. Deze sociale dimensies, ook 14 assen van identiteitsvorming genoemd (Helma Lutz, 2002), zijn verbonden aan machtsstructuren die voor bepaalde mensen nadelig zijn en voor anderen in hun voordeel spelen.

Niet zelden is er een intersectie van één of meerdere van deze deelidentiteiten met andere potentiële discriminatiegronden zoals bijvoorbeeld herkomst, religie, leeftijd, klasse, ... Een dubbele minderheidspositie vergroot de kans op het ervaren van achterstellingsmechanismen. Dit komt tot uiting in onder andere ongelijke toegang tot werk, huisvesting, gezondheidszorg, onderwijs, vrijetijdsbeleving (Departement CJM, 2019).

Uitsluiting en ongelijke rechten zorgen voor ongelijkheid en beperkte ontplooiingskansen. Om de toegankelijkheid en participatiekansen te verhogen moeten we werken aan het wegnemen van structurele drempels: niet alleen de (on)gelijke toegang tot het brede hulp- en dienstverleningsaanbod maar ook drempels op sociaal, cultureel en psychologisch vlak.

Met dit project richtten we ons zowel op LGBTQIA+ -nieuwkomers als op LGBTQIA+ -personen met een migratieachtergrond van de 2de en 3de generatie<sup>1</sup>. Er is weliswaar een stuk overlap wat betreft zoekplaatsen, drempels en noden die gelden voor zowel nieuwkomers als personen met een migratieachtergrond, maar er zijn ook verschillen die een andere aanpak vereisen. Zo benoemde Poelman (2011) onder andere verschillen die samenhangen met al dan niet aanwezigheid van familie in België en de impact ervan op sociale controle en druk die veelal sterker aanwezig is bij generatiemigranten dan bij nieuwkomers - hoewel bij generatiemigranten dan ook weer intersecties spelen op vlak van gender, woonomgeving of verschillende fases qua beleving van het nieuwe thuisland (zie Ward, Okura, Kennedy, Kojima, 1998; Tartakovsky, 2009).

We kozen ervoor om in het project ook telkens speciale aandacht te geven aan jongeren en vrouwen op het kruispunt van LGBTQIA+ en migratieachtergrond. Het gaat om twee subgroepen die vaak vergeten worden, onzichtbaar blijven én specifieke noden en behoeften hebben en drempels ervaren.

### 1.3 Concrete acties:

Binnen het project Vinden &(Ver)binden hebben we gewerkt rond verschillende acties die elkaar versterkten en ondersteunden:

- ✓ We startten een **buddywerking** op bij Het Roze Huis, omkaderd en ondersteund door de cel Gelijke Kansen en Atlas. Hiervoor werd een buddymethodiek op maat uitgewerkt. Veel aandacht ging daarbij naar het zoeken van geschikte buddyprofielen, een persoonlijke matching, een sterk vormingstraject voor de vrijwilligers, intervisiemomenten en de nodige zorg en ondersteuning voor de duo's. Ook werden criteria uitgewerkt waaraan vrijwilligers die zich als buddy wilden engageren dienen te voldoen, en werd een gedragscode voor buddy's én deelnemers opgemaakt.
- ✓ Atlas, integratie & inburgering faciliteerde een **diversiteitstraject** in het Rode Kruis Opvangcentrum Linkeroever, met oog voor het inclusief samenleven, creëren van een veilige omgeving en omgaan met diversiteit binnen het centrum. Dit resulteerde in een intern

---

<sup>1</sup> **2de en 3de generatie:**

- Mensen die in België geboren zijn, waarvan een van de ouders in het buitenland geboren zijn en migreerden naar België (tweede generatie).
- Mensen die, net als hun ouders, in België geboren zijn, maar waarvan een van de grootouders in het buitenland geboren zijn en migreerden naar België (derde generatie).
- Mensen die zelf in het buitenland geboren zijn en later migreerden naar België (eerste generatie).

rapport met bevindingen en aanbevelingen die aan de directie en medewerkers van de werkgroep LGBTQIA+ werd teruggekoppeld. Door de context van Corona (tijdens lockdowns en naweeën), groot verloop van het personeel, de bijkomende druk door de instroom van vluchtelingen uit Oekraïne enz. konden de aanbevolen acties en de uitrol daarvan binnen het opvangcentrum, met ondersteuning van Atlas, nog niet gerealiseerd worden.

- ✓ We startten een **lerend netwerk** op met een meervoudige doelstelling: verbinden, sensibiliseren, signaleren en engageren. Via het lerend netwerk slaan we een brug tussen organisaties uit het werkveld rond seksuele en genderdiversiteit, migratie, inburgering, integratie en uit de brede hulp- en dienstverlening. Dit werd een plek voor kruisbestuiving die binnen alle pijlers van ons project heeft doorgewerkt.
- ✓ We ontwikkelden een **e-learning** waarmee we hulp- en dienstverleners, over de verschillende sectoren heen, willen informeren en handvatten willen meegeven rond het in gesprek gaan met LGBTQIA+-personen met een migratieachtergrond.

Deze concrete acties vormden de basis van ons project en hebben elkaar telkens beïnvloed in het verdere traject. Ze vormden eveneens de basis van waaruit we de noden, behoeften en drempels in beeld hebben gebracht.

Meer informatie over deze concrete acties kan je vinden op

<https://www.antwerpen.be/info/ondersteuning-voor-lgbtqia-personen-met-migratieachtergrond>

## 2. Stappen naar het verzamelen van input

### 2.1 Vooronderzoek

Voor het in beeld brengen van de noden, behoeften en drempels van onze doelgroep raadpleegden we bestaand onderzoek en literatuur:

- “Onderzoek naar ervaringen van LGBTQ’s op het kruispunt van herkomst en seksuele identiteit”, rapport van Dr. Marion Wasserbauer & Prof. Dr. Alexander Dhoest, December 2020
- “Drempels die allochtone holebi’s ervaren bij coming in met specifieke aandacht voor het genderperspectief: een explorerend kwalitatief onderzoek” van Marcia Poelman, 2011.
- “Habibi: het lief en leed van LGBT moslims” van Wim Peumans, 2021

Bij de start van het project contacteerden we verschillende organisaties uit de werkvelden seksuele en genderdiversiteit, migratie & inburgering en hulp- en dienstverlening. We vroegen hen naar hun kijk op en ervaringen met de noden en behoeften van de doelgroep en met de drempels die zij op het terrein vaststelden.

Volgende organisaties gaven hier input over:

- CAW Vrouwencentrum Alma (werken op het kruispunt vrouwen en migratie) ,
- vereniging Atthis (richten zich op LGBTQIA+ -vrouwen),
- vereniging Aut & Out (situeren zich op het kruispunt LGBTQIA+ en autisme),
- Genderspectrum Antwerpen (het spectrum LGBTQIA+),
- Jongensdromen (vereniging die zich richt op transmannen),
- Jongeren Advies Centrum van het CAW (jongeren),
- Lumi (LGBTQIA+),
- Regenboogambassadeurs (kruispunt senioren en LGBTQIA+),
- Transgender Infopunt (transgenders),
- vereniging Wij Dames (LGBTQIA+-vrouwen).

### 2.2 In beeld brengen van noden, behoeften en drempels

#### 2.2.1 Kracht van de samenwerking

Een grote meerwaarde in dit project was de kracht van de samenwerking tussen de drie kernpartners. Bij het uittekenen en uitvoeren van de verschillende stappen en luiken van dit project bracht elke kernpartner verschillende invalshoeken in. Iedere partner bracht complementaire expertise in rond noden, behoeften en drempels van LGBTQIA+ -personen met migratieachtergrond.



**Het Roze Huis** is het aanspreekpunt voor LGBTQIA+-personen in Antwerpen, en daarnaast ook de koepelorganisatie van veel Antwerpse LGBTQIA+-verenigingen.

**Atlas, integratie & inburgering** Antwerpen bekijkt het thema vanuit de expertise rond nieuwkomers en migratielukkig. Anderzijds heeft ze ook een opdracht rond de ontvangende samenleving en bracht de organisatie de insteek van diversiteit en inclusie in.

**Dienst Gelijke Kansen** van **stad Antwerpen** werkt rond verschillende thema's binnen gelijke kansen, met oog voor kruispuntdenken.

Onze concrete acties, zoals het buddyproject en het traject in het Rode Kruis Opvangcentrum Linkeroever, voegden nog bijkomende inzichten toe rond noden en behoeften van de doelgroep en de drempels die zij ervaren.

## 2.2.2 Lerend Netwerk

Voor de samenstelling van het op te richten Lerend Netwerk zochten we gericht naar vertegenwoordiging vanuit verschillende invalshoeken. De samenstelling met zowel actoren uit de brede hulp- en dienstverlening, partners die bereik en expertise hebben naar LGBTQIA+-personen en organisaties die werken met personen met een migratieachtergrond, zorgde voor een maximale kruisbestuiving. Daarnaast hebben we steeds gestreefd naar een vertegenwoordiging vanuit de doelgroep jongeren.

Het doel van dit lerend netwerk was in eerste instantie om partners te verbinden en te sensibiliseren, te signaleren en te engageren. Onze ambitie was om bruggen te slaan met het oog op het verhogen van het welbevinden en creëren van gelijke toegangs- en participatiekansen voor de doelgroep.

Samen met de deelnemers van het lerend netwerk brachten we de noden en behoeften van de doelgroep verder in beeld. In gesprekstafels werd dieper ingegaan op drempels die LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond ervaren op sociaal, cultureel en psychologisch vlak en op achterstellingsmechanismen die spelen in hun ongelijke toegang tot maatschappelijke participatie. Ons doel was om op deze manier zicht te krijgen op blinde vlekken in het hulp- en dienstverleningslandschap.

Het lerend netwerk werd een plek met een meerwaarde voor iedereen: voor uitwisseling en inspiratie, om te leren en elkaar te versterken, vanuit gedeelde doelen rond het welbevinden van LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond.

Het lerend blijft in ontwikkeling en wordt ook na afloop van het project Vinden & (Ver)binden verder gezet.

### 2.2.2.1 Deelnemende organisaties:

Er vonden 4 bijeenkomsten van het Lerend Netwerk plaats waaraan in het totaal 52 individuele deelnemers deelnamen vanuit 28 verschillende organisaties, met zeer diverse invalshoeken.

<b>Organisatie</b>	<b>Invalshoek</b>	<b>Website</b>
Antwerp Pride vzw	LGBTQIA+	<a href="http://www.antwerppride.com">www.antwerppride.com</a>
AP Hogeschool Antwerpen	Jongeren/ brede hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.ap.be">www.ap.be</a>
Atlas, integratie en inburgering Antwerpen	diversiteit en inclusie	<a href="http://www.atlas-antwerpen.be">www.atlas-antwerpen.be</a>
Bazzz vzw	Jongeren/LGBTQIA+/migratie	<a href="http://www.jcbazzz.be">www.jcbazzz.be</a>
CAW Antwerpen, Boysproject	Hulp- en dienstverlening/LGBTQIA+	<a href="http://www.caw.be/locaties/boysproject">www.caw.be/locaties/boysproject</a>
CAW Antwerpen, JAC	Hulp- en dienstverlening/jongeren	<a href="http://www.caw.be/locaties/jac">www.caw.be/locaties/jac</a>
CAW Antwerpen, Vrouwencentrum Alma	Hulp- en dienstverlening/migratie	<a href="http://www.caw.be/locaties/alma">www.caw.be/locaties/alma</a>
De Kraamvogel Expertisecentrum Kraamzorg Antwerpen	Hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.kraamvogel.be">www.kraamvogel.be</a>
Fedasil	Hulp- en dienstverlening/migratie	<a href="http://www.fedasil.be">www.fedasil.be</a>
Het Roze Huis	LGBTQIA+	<a href="http://www.hetrozehuis.be">www.hetrozehuis.be</a>
Instituut voor Tropisch Geneeskunde	Hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.itg.be">www.itg.be</a>
KU Leuven, team diversiteit	Jongeren/brede hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.kuleuven.be/diversiteit">www.kuleuven.be/diversiteit</a>
Karel De Grote Hogeschool, team diversiteit	Jongeren/brede hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.kdg.be">www.kdg.be</a>
Kras Jeugdwerk	Jongeren/migratie	<a href="http://www.krasjeugdwerk.be">www.krasjeugdwerk.be</a>
Payoke	Hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.payoke.be">www.payoke.be</a>
Punt.vzw	LGBTQIA+/hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.puntvzw.be">www.puntvzw.be</a>
Rode Kruis Opvangcentrum Linkeroever	Hulp- en dienstverlening/migratie	<a href="http://www.rodekruis.be">www.rodekruis.be</a>
SAM vzw	Kruispunten	<a href="http://www.samvzw.be">www.samvzw.be</a>
Sensoa	LGBTQIA+	<a href="http://www.sensoa.be">www.sensoa.be</a>
Solentra vzw	Hulp- en dienstverlening	<a href="http://www.solentra.be">www.solentra.be</a>

Stad Antwerpen - Maatschappelijke veiligheid	Kruispunten	www.antwerpen.be
Stad Antwerpen - Team Intrafamiliaal geweld	Hulp- en dienstverlening	www.antwerpen.be
Stad Antwerpen - Sociale Centra	Hulp- en dienstverlening	www.antwerpen.be
The Human Link	Hulp- en dienstverlening	www.thehumanlink.be
Transgender Infopunt	LGBTQIA+	www.transgenderinfo.be
Wel Jong	LGBTQIA+	www.weljong.be
YWCA, Girls in the City	Jongeren	<a href="https://ywcaantwerpen.wixsite.com/website/girls-in-the-city-12-18">https://ywcaantwerpen.wixsite.com/website/girls-in-the-city-12-18</a>

### 2.2.2 Aan de slag met het lerend netwerk

De basis voor waardevolle input en uitwisseling binnen het lerend netwerk bleek wederzijds vertrouwen. Dit lerend netwerk bestond niet uit een gesloten groep met vaste deelnemers, maar bleef doorheen het hele traject een open groep waarbij steeds weer nieuwe deelnemers konden aansluiten. Daarom werd tijdens iedere bijeenkomst aandacht besteed aan kennismaking onderling én aan kennismaking met het project Vinden & (Ver)binden. Er werden participatieve werkvormen gebruikt die het toelieten om in de diepte te werken en verschillende ervaringen en invalshoeken te integreren. We besteedden er aandacht aan om iedere bijeenkomst verder te bouwen op de resultaten, afspraken en bevindingen van de vorige keer.

De input uit het vooronderzoek werd de basis. Daar werd met het lerend netwerk op verder gewerkt; stelselmatig werden de noden, behoeften en drempels van de doelgroep verder in beeld gebracht. De diversiteit aan organisaties en invalshoeken betekende een grote meerwaarde.

Op basis van de verzamelde noden, behoeften en drempels werden aanbevelingen uitgewerkt. Deze zijn beiden te raadplegen in de annex.

### 3. Voornaamste inzichten vanuit het project

In wat hier volgt geven we de volgens ons grootste inzichten weer die we vanuit dit project onthouden:

- **Er is een enorme diversiteit binnen de doelgroep. Dat vergroot de nood aan maatwerk.**

Werken op het kruispunt LGBTQIA+ en migratie maakt duidelijk dat er niet zoiets is als dé doelgroep. Dat geldt natuurlijk voor veel doelgroepen, maar is in zeer sterke mate van toepassing op de mensen waarvan hier sprake is. We ondervinden een extreme mate aan diversiteit binnen deze doelgroep. Alleen al de noden en behoeften van nieuwkomers vergeleken met die van mensen van de 2<sup>de</sup> of 3<sup>de</sup> migratiegeneratie zijn erg verschillend. Maar ook binnen deze groepen stellen we veel variatie vast. Gelaagdheid manifesteert zich onder andere in factoren als geboorteplek, taal, religieus, niet-religieus, opleidingsgraad, sociaal-economische status... Mensen zijn niet te reduceren tot één of twee deelaspecten van hun identiteit (bv. al dan niet een migratieachtergrond hebben of al dan niet tot de LGBTQIA+ groep behoren). Bovendien zijn ervaringen en coping-strategieën erg persoons- en contextgebonden. Dat heeft gevolgen voor het vormgeven van beleid én aanbod gericht op deze doelgroep: er is geen 'one fits all' toepassing, maar juist heel veel maatwerk nodig.

- **De thematiek is complex. Als gevolg ervan is er een nood aan opleiding en ondersteuning van dienst- en hulpverleners en hun organisaties.**

Zowel werken rond seksuele en genderdiversiteit alsook werken rond migratie/inburgering/integratie betreft complexe thematieken, die steeds weer onderhevig zijn aan veranderingen door maatschappelijke evoluties, invloed van activistische stromingen, wijzigingen in juridische kaders, nieuwe inzichten (bv. inzake taal, zelfbeschikking,...). Professionals die in deze werkvelden bezig zijn, hebben veel kennis en inzicht en regelmatige bijscholing nodig. Wanneer men intersectionele denkkaders toepast, neemt deze noodzaak alleen maar toe: hulp- en dienstverleners die vanop de intersectie van migratie en LGBTQIA+ wensen te handelen, ervaren vanzelfsprekend een nood aan meer kennis en inzicht in een groot aantal thema's die specifiek zijn voor werken op dit kruispunt. Dat er ondersteuning nodig is voor hulp- en dienstverleningsinstanties om hier sensitiviteit rond te ontwikkelen en kennis te vergroten, is één van de duidelijkste vaststellingen op het terrein.

- **Binnen de diversiteit van de doelgroep speelt het aspect van onzichtbaarheid. Er moet geïnvesteerd worden in het vinden en bereiken van mensen.**

Niet iedereen binnen de doelgroep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond is onzichtbaar. Iedere situatie, iedere persoon is anders. Zoals al aangehaald is er binnen de doelgroep van dit project een grote mate aan diversiteit en dat geldt ook voor het aspect van (on)zichtbaarheid. Toch kunnen we stellen dat het voor veel mensen op dit kruispunt niet evident is om uit te komen voor hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Niet alleen voelen ook zij – net zoals andere personen binnen de LGBTQIA+-groep - de druk van de hetero- en cisgendernormen, voor hen komen er vaak extra verwachtingen vanuit de 'gemeenschap' en/of familie bij. Zeker voor personen met bijkomende intersecties zoals geslacht/gender (bv. vrouwen, transgender personen) of leeftijd (jongeren, ouderen) kan er bijkomende nadeligheid ontstaan, met de neiging om de seksuele

oriëntatie of genderidentiteit voor zich te houden, tot gevolg. Investeren in het detecteren en bereiken van mensen is nodig, bijvoorbeeld door outreachend te werken.

- **De aanwezige kwetsbaarheid van de doelgroep brengt de nood aan vertrouwen, veiligheid en continuïteit met zich mee.**

Aanbod voor deze doelgroep sluit best aan bij de noden en behoeften van de mensen, houdt rekening met de nood aan veiligheid en vaak ook anonimiteit (= safe spaces) en gaat niet voorbij aan eventuele kwetsuren die mensen met zich meedragen.

Lang ingeslepen en geïnternaliseerde taboes doorbreken is niet eenvoudig en heeft tijd en voorzichtigheid nodig. Tegelijkertijd moet er ook erkenning gegeven worden aan die gevoeligheden. De kwetsbaarste profielen binnen de diverse groep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond worden maar moeilijk door hulp- en dienstverlening bereikt, zelfs al zouden organisaties specifiek aanbod voor hen organiseren. Het is belangrijk dat hulp- en dienstverleningsorganisaties goed nadenken over veiligheid en andere essentiële randvoorwaarden wanneer ze een aanbod uitbouwen dat op deze doelgroep wil inzetten. De sleutel om deze doelgroep te bereiken als organisatie zit onder andere in het hanteren van een inclusieve visie waarvan divers-sensitief denken en handelen de basis vormen.

Hierbij zijn inzicht in en bewustwording van de eigen referentiekaders belangrijk alsook het kunnen loslaten van heersende denkkaders. Maar ook andere aspecten komen daarbij kijken, zoals gedragscodes voor medewerkers en vrijwilligers, goede keuzes van fysieke locaties, aard van activiteiten enz. (zie annex). We benadrukken hierbij ook het belang van continuïteit: vertrouwde gezichten en de mogelijkheid om een relatie op te bouwen zijn belangrijke voorwaarden van goed sociaal werk. Werken met mensen in kwetsbare posities doet de behoefte aan vertrouwdheid, aan vaste contacten, aan rust en aan zekerheid nog toenemen. Professionals moeten hier tijd en ruimte voor krijgen.

- **Er is nood aan laagdrempelige werkvormen en categoriaal aanbod voor deze doelgroep.**

Het project toont aan dat laagdrempelige werkvormen met een ondersteunend karakter goed aansluiten bij sommige groepen binnen de diverse groep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond. Het succes van de methodiek van de buddywerking en het recent door Het Roze Huis opgestarte bewust laagdrempelig vormgegeven ontmoetingsaanbod ANNO (buiten scope van het project) bewijzen dit. LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond hebben vaak baat bij informele, ondersteunende contacten met gelijkgezinden, die vergelijkbare ervaringen hebben opgedaan. In contexten waar de groep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond mogelijk klein is (geen stedelijke of grootstedelijke context) kan een buddywerking mogelijk een vrij alomvattend antwoord zijn voor deze groep. We verwijzen hierbij graag naar het draaiboek over de in het kader van Vinden & (Ver)binden opgerichte buddywerking. Organisaties of lokale besturen die geïnteresseerd zijn om een buddywerking op te richten, worden daarin wegwijs gemaakt in de *do's en don't's*: <https://docs.google.com/document/d/1PKqTD7ICZYSTSEektYXJvOLAixI5B9yAGQgan-Lerdk/edit?usp=sharing>

- **Er is een groot gebrek aan organisaties die specifiek op de intersectie van seksuele en genderdiversiteit en migratie werken.**

We stellen vast dat er maar zeer weinig organisaties zijn die op het kruispunt van seksuele en genderdiversiteit en migratie werken, zelfs in een grootstad als Antwerpen. Wel is er veel interesse

vanuit bijvoorbeeld organisaties die traditioneel eerder in het werkveld van seksuele en genderdiversiteit gesitueerd zijn of van oudsher in de sector migratie/integratie/inburgering ageren, om over het muurtje te kijken en een intersectioneel denkkader toe te passen. Dat bewijst onder andere de interesse in het lerend netwerk dat we in het kader van dit project opzetten. De werking van een organisatie heroriënteren naar een werking op de hier besproken intersectie is geen snel voltrokken of gemakkelijk proces. Het houdt onder andere in dat organisaties tijd en ruimte moeten hebben voor vormings- en ontwikkelingstrajecten, netwerking en uitwisseling.

- **Veel organisaties in het werkveld zijn overbevraagd.**

Er wordt niet alleen veel beroep gedaan op het kleine aantal organisaties dat reeds inzet op het kruispunt van seksuele en genderdiversiteit en migratie(achtergrond). Ook LGBTQIA+-organisaties, hulp- en dienstverlenende instanties en organisaties uit het werkveld migratie/integratie/inburgering zijn vaak overbevraagd en moeten constant prioriteren.

- **Er is een nood aan ondersteuning voor bottom-up initiatieven vanuit de doelgroep zelf.**

Bottom-up ideeën en -initiatieven die vanuit de doelgroep zelf ontstaan en door sleutelfiguren en vrijwilligers gedragen worden, verdienen veel meer aandacht en ondersteuning. Mensen uit de doelgroep weten als de beste waar er nood aan is en zijn geloofwaardig. Ze hebben praktische ondersteuning op maat nodig. Degene die hen ondersteunt dient het eigenaarschap bij het bottom-up initiatief te laten en hun tempo te respecteren. Sneller willen gaan dan het bottom-up initiatief zelf wil gaan is uit den boze. Ook het subsidielandschap zou meer mogelijkheden moeten bieden om ideeën van onderuit te ondersteunen.

# ANNEX

## 1. Verzamelde noden, behoeften en drempels

Binnen het project werd specifieke aandacht besteed aan vrouwen en jongeren binnen de LGBTQIA+-doelgroep. Ook bij het in beeld brengen van de noden, behoeften en drempels werd rekening gehouden met deze twee groepen.

In wat volgt presenteren we eerst een overzicht van de verzamelde noden, behoeften en drempels van de doelgroep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond. Daarna gaan we in op de specifieke doelgroepen jongeren en vrouwen.

**We hebben er bij dit project niet voor gekozen om helemaal volledig te zijn in de opsomming van de noden, behoeften en drempels, maar om aan de slag te gaan met hetgeen binnen het lerend netwerk op tafel kwam. Wat volgt is dus zeker geen volledige lijst, noch een wetenschappelijk onderbouwde publicatie. Het is wél een oplisting vanuit de praktijk, zowel van de doelgroep als van dienstverlenende organisaties die hen (kunnen) ondersteunen.**

### 1.1 LGBTQIA+-personen met een migratieachtergrond

#### 1.1.1 Drempels

##### Taal

- **Gebrekkige kennis van de Nederlandse taal:**

Wanneer we over nieuwkomers binnen de doelgroep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond spreken is, zoals voor alle nieuwkomers, taal een eerste grote drempel. Taal heeft een grote impact en is eveneens een uitsluitingsmechanisme. Ook in de toegang naar hulp- en dienstverlening vormt taal een grote barrière.

- **Specifieke LGBTQIA+-terminologie:**

Voor LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond kan het moeilijk zijn om een gepaste woordenschat te vinden om zichzelf te identificeren. In bepaalde talen bestaat er geen woord voor homosexualiteit en dergelijke meer. Er zit een groot verschil tussen de beleving en het gebruik van de LGBTQIA+-terminologie in België of in hun thuisland. Dit kan ervoor zorgen dat mensen zich onvoldoende in de gehanteerde taal herkennen. Het is ook een voedingsbodem voor misverstanden en verkeerde interpretaties. Daarnaast zijn niet alle hulp- en dienstverleners zelf thuis in het gebruik van de LGBTQIA+-terminologie. Het belang van voornaamwoorden alsook het correcte gebruik ervan zijn nog niet ingeburgerd, waardoor er vaak misgenderd wordt.

## Wantrouwen

Er heerst vaak wantrouwen ten opzichte van het onbekende in beide richtingen. Zo is er vanuit de doelgroep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond vaak een zekere argwaan naar hulp- en dienstverleningsorganisaties. De schrik om misbegrepen te worden is groot. Eerdere negatieve ervaringen, vaak nog van in het herkomstland, zorgen ervoor dat de stap richting dienst- of hulpverlening voor velen groot is. De taalbarrière draagt er verder toe bij dat er vaak niet geweten is welke hulp geboden kan worden en waar deze te vinden is.

Bij hulp- en dienstverleners is de doelgroep LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond soms nog een blinde vlek. Er is weinig kennis over en inzicht in de doelgroep, mede door de (soms bewuste) onzichtbaarheid en onbekendheid van de doelgroep.

## Eigen “gemeenschap”<sup>2</sup>

Vaak was de veroordeling van de seksuele oriëntatie of genderidentiteit binnen de eigen etnische gemeenschap de reden voor nieuwkomers om te vluchten. Ook in België kan de sociale controle binnen de eigen gemeenschap nog steeds een drempel vormen om zichzelf te durven zijn. De schrik om veroordeeld en uitgesloten te worden door de eigen gemeenschap is groot. Nieuwkomers zijn immers vaak afhankelijk van de informele hulp en ondersteuning die de eigen gemeenschap kan bieden. Het is soms de plek waar ze zich het meest thuis voelen. Tegelijk heeft de gemeenschap vaak nog een band met het thuisfront, waar men niet altijd op de hoogte is van de identiteit struggle die deze mensen ervaren.

De schrik om afgewezen te worden door de eigen etnische gemeenschap vormt ook een drempel in het zoeken naar de gepaste hulpverlening, doordat mensen hun juiste hulpvraag niet durven te benoemen, of er de taal niet voor vinden.

## Discriminatie en racisme

Door het kruispunt waarop LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond zich bevinden krijgen ze vaak te maken met meervoudige discriminatie en racisme. Dit heeft een grote impact.

Wanneer men racisme of discriminatie ervaren heeft in het kader van dienst- en hulpverlening, vormt dit vaak een drempel naar toekomstige situaties waarin men hulp zou moeten zoeken of willen aanvaarden.

Daarnaast speelt discriminatie en racisme ook binnen de LGBTQIA+-wereld; zowel op basis van etnische, culturele en religieuze achtergrond, alsook op basis van een andere genderidentiteit en vermogen.

## Drempels naar organisaties

---

<sup>2</sup> De term “gemeenschap” kan misleidend zijn. Want over wie hebben we het? Wordt er met “gemeenschap” de etnische of de religieuze, de culturele, de LGBTQIA+-gemeenschap of nóg een andere gemeenschap bedoeld? Vaak wordt de term gebruikt zonder specifiek te benoemen welke gemeenschap juist bedoeld wordt. Dat leidt tot misverstanden en ongenueanceerde, veralgemenende uitspraken.

Wees je er ook van bewust dat we heel wat mensen tot één deelidentiteit vernauwen wanneer we het vooral of uitsluitend hebben over het feit of ze al dan niet deel uitmaken van een “gemeenschap”. Dat staat haaks op intersectioneel denken.

In de context van deze aanbeveling bedoelen we met “gemeenschap” de etnische groep waartoe iemand behoort.



Negatieve ervaringen zorgen er vaak voor dat de drempel naar hulp- en dienstverleningsorganisaties voor LGBTQIA+-personen met een migratieachtergrond groter wordt. Deze drempels liggen op verschillende gebieden.

- **Toegankelijkheid**

Vaak zijn organisaties nog niet divers en inclusief. Dat kan zich op verschillende niveaus binnen de organisatie manifesteren: beleid/visie, personeel, aanbod en cliënteel/publiek.

Op het niveau van personeel toont zich een gebrek aan diversiteit en inclusie in het niet of ondermaats vertegenwoordigd zijn van personeel en vrijwilligers uit verschillende sociale en culturele groepen in de organisatie, een gebrek aan gelijkwaardigheid, een gebrek aan een respectvolle, waarderende en ondersteunende werkomgeving waarin verschillende ideeën en alle talenten erkend en benut worden, enz.

Op de andere niveaus tonen zich lacunes ivm diversiteit en inclusie vaak in een onvoldoende aansluiten van aanbod, dienstverlening, aanpak, toeleiding, communicatie, producten en uitstraling van organisaties bij de noden en de leefwereld van een divers publiek. Potentiële cliënten/gebruikers/deelnemers, waaronder LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond, voelen zich daardoor vaak niet welkom, begrepen, erkend en herkend. En dat vergroot de stap naar de juiste hulp- en dienstverlening.

Om een effectief inclusiebeleid te voeren moet dit gebeuren op de 4 niveaus van de organisatie: beleid/visie, personeel, aanbod en cliënteel/publiek.

Voor meer uitleg verwijzen we naar: <https://www.diversiteitspraktijk.be/artikels/hoe-divers-is-mijn-organisatie-en-hoe-breng-ik-dit-in-kaart>

- **Personeel**

Een divers personeelsbestand zorgt voor herkenning en verkleint de drempel om iemand aan te spreken. Daarnaast zorgt de nodige kennis en expertise van het personeel rond het kruispunt seksuele en genderidentiteit en migratieachtergrond ervoor dat mensen correct worden aangesproken en erkend worden in hun zijn. Het verkleint voor de hulp- en dienstverleners zelf de handelingsverlegenheid om in gesprek te gaan en gevoelige thema's op tafel te leggen.

Ook hulpverleners ervaren drempels om goed te kunnen doorverwijzen naar organisaties waarvan onduidelijk is of deze inclusief en divers genoeg zijn om de persoon goed te verwelkomen en verder te helpen.

Binnen verenigingen die werken met personen met een migratieachtergrond is vaak te beperkte kennis en inzicht in het thema LGBTQIA+. Wanneer dit er toch is, dan is dit in functie van persoonlijke interesses en niet vanuit een basis professionele houding en competentie. Maar ook binnen verenigingen die rond seksuele en genderdiversiteit werken zijn er drempels. Omwille van westerse en witte denkkaders is er nog vaak een sterke bias aanwezig met discriminatie en racisme als gevolg.

## 1.1.2 Noden en behoeften:

### **Informatie en sensibilisering op alle niveaus**

Het lerend netwerk signaleert een gebrek aan kennis in het omgaan met LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond. Hierdoor blijft de doelgroep nog een blinde vlek binnen onze maatschappij, meer nog bij de 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> generatie met migratieachtergrond dan bij nieuwkomers. Een gebrek aan kennis en aan sensibilisering kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat de genderidentiteit van een persoon niet serieus genomen wordt en dat voorkeuren ivm voornaamwoorden en aansprekingen niet gerespecteerd worden. Er is weinig urgentiebesef hierrond doordat men de impact hiervan onvoldoende kent.

### **Nood aan expertise en sensitiviteit bij hulp- en dienstverleners**

Om LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond goed te kunnen begeleiden en ondersteunen is er nood aan expertise en sensitiviteit bij hulp- en dienstverleners zelf.

Dat hulp- en dienstverleningsorganisaties vaak nog een inhaalbeweging kunnen maken in het vergroten van kennis, expertise en sensitiviteit in het omgaan met deze doelgroep werkt in de hand dat LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond zich onvoldoende welkom, begrepen, erkend en herkend voelen. Een voorbeeld daarvan is het niet vragen naar de voornaamwoorden en/of deze niet (juist) te gebruiken. Dat hulp- en dienstverleners een goede kennis hebben van bepaalde begrippen en concepten uit de LGBTQIA+-wereld is al een eerste stap. Verder hebben LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond nood aan hulp- en dienstverleners die ook het divers-sensitief handelen in de vingers hebben en het kruispuntdenken toepassen. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat men de achtergrond (migratiecontext, religie, herkomst...) van een persoon niet gaat relativiseren of uitvergroten.

In verband met een visie op coming in en coming out is het belangrijk dat hulpverleners kennis meekrijgen rond de heersende witte denkkaders, die niet zomaar doorgetrokken kunnen worden naar andere achtergronden en contexten. Zo is een coming out in het westers denkkader bijna een verplichte stap om je te laten erkennen in je identiteit en wordt er van uitgegaan dat je je enkel dan (na een coming out) goed in je vel kan voelen. Vanuit een ander perspectief en context kan het net een betere afweging zijn om niet openlijk naar buiten te treden met je identiteit, omdat je zo nog steeds in verbinding met je familie en gemeenschap kan blijven en toch jezelf kan zijn. Tegelijkertijd is het een valkuil om bij LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond een dubbelleven als de enige optie voorop te stellen, en zo een coming out bij degenen die deze keuze wél willen maken onnodig te problematiseren. Het zijn steeds individuele keuzes waarvoor ruimte en erkenning moet zijn om deze afwegingen te kunnen maken. Als hulp- en dienstverlener is het dus belangrijk om de regie van deze keuzes steeds bij het individu zelf te laten. Zij blijven zelf eigenaar en richting-gever van het proces en de uiteindelijke uitingsvorm van seksuele oriëntatie en genderidentiteit ligt bij hen.

Een nood die hier rechtstreeks verband mee houdt is het doorbreken van handelingsverlegenheid bij hulp- en dienstverleners rond dit thema, door actief in te zetten op kennis en expertise.

### **Nood aan veilige(re) en vertrouwde(re) omgevingen**

Er is behoefte aan fysieke, laagdrempelige ruimten waar men anoniem kan samenkomen (zonder vlaggen aan de deur). Er is een grote behoefte aan het ontmoeten van mensen die zich op hetzelfde kruispunt bevinden.

Er is eveneens een nood aan correcte informatie en doorverwijzing op maat. Het laagdrempelig aanbieden van deze diensten binnen een veilige vertrouwde omgeving betekent een grote meerwaarde.

### **Nood aan een vrijetijdsaanbod op maat**

Aansluitend op de nood aan veilige(re) en vertrouwde(re) omgevingen is er ook een nood aan een vrijetijdsaanbod op maat. Belangrijk hierbij is dat dit in een veilige setting kan plaatsvinden waarbinnen de anonimiteit gewaarborgd kan worden. Men moet er zichzelf kunnen zijn zonder risico op discriminatie, racisme of outing.

De diversificatie van het aanbod ligt niet enkel tussen de subgroepen maar ook in de subgroepen. Er is ook een nood aan een specifiek aanbod voor een bepaalde doelgroep (bijvoorbeeld LGBTQIA+ vrouwen of jongeren met migratieachtergrond). Daarnaast is het belangrijk om rekening te houden met het spectrum nieuwkomers en de verschillende aanwezige generaties met migratieachtergrond (1<sup>ste</sup>- 3<sup>de</sup>) en een aanbod dat aansluit bij de eigen interesse.

### **Nood aan rolmodellen**

Er is grote nood aan intersectionele publieke figuren en rolmodellen. Representatie in massamedia heeft namelijk invloed op hoe een individu zich verbonden voelt met de maatschappij (Wasserbauer). Het vergroot ook de zichtbaarheid van de doelgroep die nu nog vaak als blinde vlek wordt ervaren. Belangrijk hierin is wel dat bij het in beeld brengen van deze rolmodellen stereotypen worden tegengegaan. Er moet aandacht aan besteed worden om juist een zeer diverse groep mensen op het kruispunt van seksuele en genderidentiteit in beeld te brengen. Hoe diverser de groep, hoe groter de kans dat mensen zich hierin herkennen.

## **1.2 LGBTQIA+-vrouwen met migratieachtergrond**

### **1.2.1 Drempels**

Specifiek naar de doelgroep vrouwen op het kruispunt LGBTQIA+ met migratieachtergrond zijn er nog enkele extra drempels benoemd. Dit kan ook gaan over drempels die voor alle vrouwen gelden, maar ook om specifieke drempels voor wie zich op het kruispunt bevindt.

Een drempel waar ook vrouwen uit de LGBTQIA+-gemeenschap mee te maken krijgen zijn onveilige situaties op straat en intimidatie. Dit kan gaan van verbale intimidatie (ongepaste opmerkingen maken, naroeppen...) tot fysiek geweld. Deze situaties hebben uiteraard een grote impact op het welbevinden.

Sterke stereotypering is een andere drempel waar LGBTQIA+-vrouwen vaak nog meer tegen moeten opboksen in vergelijking met bijvoorbeeld LGBTQIA+-mannen. Zo worden lesbische vrouwen in de media regelmatig ofwel als heel mannelijk voorgesteld ofwel sterk geseksualiseerd.

Vrouwen op het kruispunt LGBTQIA+ met migratieachtergrond krijgen in een relatie nog vaak te maken met traditionele rolpatronen met de bijbehorende verwachtingen. Deze worden vaak extra bevorderd door het moederschap.

## 1.2.2 Noden en behoeften

Specifiek naar vrouwen toe is er nood aan empowerment. Meisjes en vrouwen moeten actief gestimuleerd worden om zelf hun eigen keuzes te maken en daarnaar te handelen. Dit kan bijdragen aan het creëren van meer zelfvertrouwen en zelfbewustzijn en leidt tot een positiever zelfbeeld.

Nog belangrijker voor deze groep vrouwen is de nood aan meer zichtbaarheid en representatie; onder andere door rolmodellen die deze diverse vrouwen in beeld brengen om een tegengewicht te geven aan de grotere aanwezigheid van homoseksuele mannen in de media.

Verder kwam er ook de nood aan een eigen stem en gehoord worden, naar boven.

Vrouwen op het kruispunt van seksuele en genderdiversiteit en migratie moeten vaak een strijd voeren voor de erkenning van de echtheid van hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit. Dit zorgt ervoor dat ze zich niet begrepen voelen.

Wat betreft het verenigings- en vrijetijdsaanbod kwamen er verschillende noden/behoeften aan bod. Zo is er een specifieke nood aan veilige en laagdrempelige plekken waar vrouwen met een netwerk van gelijken in contact kunnen komen op. Dit geldt ook voor het uitgaansleven, waar meer nood is aan specifieke cafés, en het verenigingsleven. Er zijn nog steeds weinig LGBTQIA+ -verenigingen speciaal voor vrouwen.

## 1.3 LGBTQIA+-jongeren met een migratieachtergrond

### 1.3.1 Drempels

Ook al zijn de reeds geformuleerde algemene drempels ook van toepassing op jongeren met een migratieachtergrond, willen we graag nog enkele specifieke drempels aanvullen.

Alle jongeren zijn volop bezig met hun identiteitsontwikkeling. Als in deze identiteitsontwikkeling ook een zoektocht naar hun eigen seksuele en genderidentiteit bij komt, vormt dit een extra drempel. Dit heeft vaak een grote impact op hun welzijn. Veel jongeren voelen zich eenzaam en hebben het moeilijk om diepe vriendschappen aan te gaan uit schrik om zich te moeten outen. De rol van aanvaarding en steun van vrienden is echter niet te onderschatten. Een studie naar

transgender adolescenten en hun omgeving toont aan dat steun van vrienden voor hen de belangrijkste factor is om zich goed in hun vel te voelen (Van Cauwenberg & Motmans, 2019).

Jongeren met een migratieachtergrond hebben daarnaast ook te kampen met de drempels binnen hun eigen etnische “gemeenschap”. Door de heersende normen binnen een gemeenschap is het vaak nog moeilijk om de eigen identiteit onbezorgd te ontwikkelen. De angst voor negatieve reacties en onbegrip is zeer groot. Er heerst ook een grote angst om ongewild ge-out te worden.

### 1.3.2 Noden en behoeften

Nog meer dan anderen hebben deze jongeren nood aan ondersteuning op maat waarbij rekening gehouden wordt met alle gevoeligheden en uitdagingen die dit kruispunt met zich meebrengt. Aspecten waarmee hierbij rekening gehouden dient te worden zijn o.a. veiligheid en anonimiteit. Daarnaast willen jongeren vooral alles zelf doen; dus het is belangrijk om de ondersteuning hierop af te stemmen.

Om jongeren te bereiken is er ook een nood aan specifieke communicatie, zowel inhoudelijk als in de gebruikte kanalen. Een online aanbod is voor deze groep noodzakelijk.

Ook voor deze doelgroep geldt de nood aan een specifiek vrijetijdsaanbod op maat waar jongeren gelijkgestemden kunnen ontmoeten. Ook zij hebben behoefte aan een aanbod op maat, inspeland op hun eigen interesses, en nood aan veiligheid.

LGBTQIA+-jongeren met migratieachtergrond ervaren een grote nood aan specifieke rolmodellen die de diversiteit van het spectrum representeren.

Tot slot hebben jongeren nood aan ruimte, letterlijk en figuurlijk, om hun eigen identiteit te ontwikkelen zonder druk van heersende normen, perspectieven en/of denkkaders – zowel binnen de eigen etnische, als binnen de LGBTQIA+-gemeenschap.

## 1.4 Samenvattend overzicht verzamelde drempels, noden en behoeften

LGBTQIA+ -personen met migratieachtergrond	Specifiek naar LGBTQIA+ -vrouwen met migratieachtergrond	Specifiek naar LGBTQIA+ -jongeren met migratieachtergrond
Informatie en sensibilisering	Empowerment	Belang van identiteitsontwikkeling
Expertise en sensitiviteit bij hulpverlening: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversiteit personeel</li> <li>• Kennis en inzicht in thema</li> <li>• Individu centraal stellen (zelfregie)</li> <li>• Overstijgen handelingsverlegenheid</li> <li>• Impact van taalgebruik</li> <li>• Achtergrond (herkomst, religie) niet relativeren, noch uitvergrooten</li> </ul>	Erkenning van de echtheid van de seksuele oriëntatie	Nood aan ondersteuning op maat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Willen het zelf doen</li> <li>• Veel angst</li> <li>• Juiste communicatiekanalen</li> <li>• Anonimiteit</li> <li>• Veiligheid</li> </ul>
Belang van rolmodellen/representatie/zichtbaarheid	Belang van rolmodellen/representatie/zichtbaarheid	Belang van rolmodellen/representatie/zichtbaarheid
Stereotypen tegengaan	Verminderen traditionele rolpatronen/vaak versterkt door ouderschap	
Aanpak discriminatie en racisme (ook binnen eigen community)	Vrijtijdsaanbod op maat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veilig</li> <li>• Specifiek voor deze doelgroep</li> <li>• Aansluitend bij interesse</li> </ul>	Vrijtijdsaanbod op maat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veilig</li> <li>• Specifiek voor deze doelgroep</li> <li>• Aansluitend bij interesse</li> </ul>

## 2. Aanbevelingen

In dit deel van de annex geven we aanbevelingen weer die we vanuit het project wensen te formuleren. Ze komen enerzijds voort uit de bevindingen die werden opgedaan in het kader van de praktijk-activiteiten van dit project (buddywerking en diversiteitstraject onder begeleiding van Atlas). Anderzijds zijn ze het resultaat van het werk dat ons lerend netwerk heeft verricht. Daar gingen we actief aan de slag met het formuleren van aanbevelingen.

Volgende adviezen zijn gericht op beleidsmakers (zowel op Vlaams alsook op stedelijk niveau) én op “het” werkveld. Daarmee bedoelen we LGBTQI+-organisaties, organisaties die rond migratie, integratie en inburgering werken alsook de brede hulp- en dienstverlening.

De aanbevelingen werden gerangschikt volgens de relevantie die de leden van ons Lerend Netwerk aan hen toekenden. Hieronder volgt eerst een oplijsting van de aanbevelingen. In een volgend stuk voorzien we alle aanbevelingen van verdere toelichting en concrete tips en handvatten.

### 2.1 Onze aanbevelingen:

1. Maak werk van diversiteit en inclusie binnen organisaties. Als organisaties die elkaar vinden in de strijd voor emancipatie en gelijke rechten van personen die geconfronteerd worden met uitsluiting, discriminatie en ongelijke participatiekansen, is er voor organisaties die op het kruispunt van LGBTQIA+ en migratieachtergrond werken een bijzondere rol weggelegd om aandacht te geven aan diversiteit en inclusie binnen hun organisaties. Hetzelfde geldt voor lokale en bovenlokale besturen en het brede dienst- en hulpverleningslandschap.
2. Voorzie meer én structurele financiële middelen voor organisaties die laagdrempelig werken en zich op het kruispunt LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond focussen. Zorg dragen voor de duurzaamheid en de continuïteit van projecten en initiatieven is een belangrijke voorwaarde voor inclusieve hulp- en dienstverlening.
3. Creëer veilige omgevingen (safe spaces) met de mogelijkheid tot laagdrempelige drop-in van de doelgroep en psychologische hulp. Investeer in fysieke ontmoetingsplaatsen voor de doelgroep met o.a. ook een aanbod overdag.
4. Rondom seksuele en genderdiversiteit is er een grote rol weggelegd voor onderwijs: zowel in het regulier onderwijs alsook in OKAN klassen moet seksuele en genderdiversiteit een lesonderwerp zijn. Kinderen maken best al vanaf de kleuterschool kennis met diverse leefvormen. Seksuele en genderdiversiteit dient ook onderdeel te zijn van de lerarenopleiding. Leerkrachten moeten toegerust zijn om deze onderwerpen op een goede manier in de klas bespreekbaar te maken en met holebi- of transfobe uitspraken om te gaan.

5. Hulp- en dienstverleningsorganisaties hebben meer kennis en inzicht nodig in divers-sensitief werken. Stilstaan bij het eigen referentiekader, dit in vraag stellen en zaken uit het perspectief van iemand anders (bv. LGBTQ+-persoon met migratieachtergrond) zien, zijn hierbij cruciaal en een basis binnen professionele denk- en handelingskaders.
6. Het heeft grote voordelen om te netwerken, samen te werken en krachten te bundelen met andere organisaties. Voorkom werken op een eiland. Meer samenwerking tussen organisaties die rond migratie en integratie werken én tussen organisaties die rond LGBTQIA+ -thema's werken is noodzakelijk, naast de nood aan doelgroep-specifiek werken!
7. Geef ruimte en mogelijkheden aan grassroots projecten die van onderuit, vanuit de verschillende gemeenschappen ontstaan. Laat projecten/initiatieven zoveel mogelijk vanuit de doelgroep zelf vertrekken (bottom-up) in plaats van ze door veelal witte organisaties te laten bedenken en opzetten.
8. Sensibiliseer hulp- en dienstverleners, maar ook het brede middenveld, rond racisme en discriminatie. Maak hen bekwaam om racisme en discriminatie te erkennen en herkennen, aan te spreken en hun eigen gedrag (individueel en als organisatie) te reguleren.
9. Wees je bewust van de onzichtbaarheid van veel LGBTQIA+-personen met een migratiegeschiedenis. Heb aandacht voor de minst belichte (sub)groepen zoals LGBTQIA+-vrouwen, trans en intersekse personen met migratieachtergrond. Er is een groter bewustzijn en inzicht nodig in hun noden en behoeften en eventuele kwetsuren. Daarnaast is er een grote noodzaak om hen te versterken, een stem te geven en te laten deelnemen.
10. Maak actief gebruik van kansen tot inclusie via taal, maar wees je ook bewust van de impact en drempels inzake taal in verband met seksuele en genderdiversiteit.



### 3. Concrete tips en handvatten om met deze aanbevelingen aan de slag te gaan:

***Aanbeveling 1:***

**Maak werk van diversiteit en inclusie binnen organisaties. Als organisaties die elkaar vinden in de strijd voor emancipatie en gelijke rechten van personen die geconfronteerd worden met uitsluiting, discriminatie en ongelijke participatiekansen, is er voor organisaties die op het kruispunt van LGBTQIA+ en migratie(achtergrond) werken een bijzondere rol weggelegd om aandacht te geven aan diversiteit en inclusie binnen hun organisaties. Hetzelfde geldt voor lokale en bovenlokale besturen en het brede dienst- en hulpverleningslandschap.**

1. Zorg ervoor dat je team representatief is, dat de doelgroep zich kan herkennen.
2. Stel mensen tewerk die zich zelf op het kruispunt van seksuele en genderdiversiteit en migratie(achtergrond) bevinden.
3. Het is belangrijk dat werken aan diversiteit wegblijft van tokenisme (= iets doen (zoals bv. het aanwerven van een medewerker uit een minderheidsgroep) alleen om kritiek te voorkomen en de indruk te wekken dat mensen fair worden behandeld).
4. Focus op de meerwaarde en voordelen van een divers personeelsbestand en niet enkel op de drempels.
5. Durf diplomaveristen los te laten wanneer die situatie en je organisatie(structuur) dat toelaten. Kies er, indien mogelijk, bewust voor om mensen aan te werven die een bepaalde achtergrond, voeling of inzicht hebben.
6. De eerste stap naar inclusie binnen je organisatie is op organisatieniveau een denkoefening te maken naar de visie en mogelijkheden van inclusie binnen je beleid. Denk daarbij niet alleen aan aanwerving, maar ook aan de begeleiding en integratie van mensen nadien. Vanuit die denkoefening kan er bekeken worden waar de kracht- en verbeterpunten zijn.
7. Benoem in vacatures dat je iemand zoekt met bepaalde ervaringen en gevoeligheden en/of binnen bepaalde doelgroepen. Spreek dit in de vacature en tijdens de sollicitatie concreet aan. Voor de sollicitant is het belangrijk om weten dat een organisatie zich inzet voor diversiteit en inclusie.
8. Houd rekening met volgende aandachtspunten voor een inclusieve vacature: beperk je tot de essentiële competenties. Hoe meer competenties je oplijst in een vacature hoe meer mogelijke kandidaten afhaken; sommige doelgroepen (o.a. vrouwen met migratieachtergrond, mensen in armoede, ...) solliciteren enkel als ze alle bullets kunnen afvinken. De reden hiervoor ligt in (een gebrek aan) zelfzekerheid. Het is ook aan te bevelen geen eigenschappen op te sommen maar concreet verwacht gedrag op de werkplek.

9. Hanteer een objectief proces van werven en selecteren bij het opstellen van een vacaturetekst, bij briefselectie én bij sollicitatiegesprekken: geef *unconscious bias* geen kans. Werk met een diverse selectiecommissie en geef de het personeel dat instaat voor selectie een bewustwordingscursus over *unconscious bias*.
10. Laat potentiële nieuwe medewerkers bij een sollicitatie aan de slag gaan met een casus of praktische voorbeelden om te zien of ze divers-sensitief denken en alle lagen begrijpen.
11. Doe dit vooral NIET:
  - op website en sociale media enz. alleen foto's van 'witte' mensen zetten. Maar lieg ook niet: gebruik geen stockfoto's gebruiken als je werkvloer nog niet divers is. Dat is niet authentiek.
  - Persoonlijke informatie vragen tijdens selectieprocedure
12. Er is breder beleid nodig rond inclusie en diversiteit: bij de aanwerving begint het pas. De organisatiecultuur moet inclusief zijn. Mensen moeten zich vrij en veilig kunnen voelen binnen de werkomgeving. Inzetten op diversiteit en inclusie moet in de missie/visie van organisaties verankerd staan én in de dagdagelijkse werksetting waargemaakt worden. Stel duidelijke sociale norm binnen je organisatie: koppel diversiteit en inclusie aan de missie en visie van je organisatie en draag dit zowel intern als extern uit. Zorgen dat mensen met een diverse achtergrond hun weg vinden naar uw organisatie is één ding; ze houden en mee laten beslissen is nog iets anders.
13. Met quota's werken is gevaarlijk: wanneer de quota bereikt wordt, lijkt dit een succes, maar daarin schuilt het gevaar om het daarbij te laten. Bedrijven en organisaties moeten blijven inzetten op diversiteit en inclusie. Een quotum kan enkel een leidraad zijn, gekoppeld aan andere, concrete acties en goede opvolging. Anders is ook een quotum tokenisme.
14. Werken in diversiteit vereist flexibiliteit en openheid: individuen en teams moeten bekwaam zijn in het omgaan met diversiteit (bv. samenwerken met mensen wiens eerste taal niet de voertaal van de organisatie is). Teams en medewerkers moeten hierin ondersteund worden indien nodig. Het gaat niet enkel over kennis en inzicht, maar vooral over houding. Rechtstreekse collega's hebben er veel invloed op of een medewerker uit een minderheidsgroep zich thuis voelt of niet. Flexibiliteit, openheid en zin om bij te leren zijn noodzakelijk. Teams en individuele medewerkers moeten bekwaam zijn in het omgaan met diversiteit en inclusie en verdienen hierin ondersteuning indien nodig.
15. Laat je organisatie deskundig begeleiden wanneer je aan de slag wil gaan met diversiteit en inclusie. Zoek naar advies en ondersteuning en volg bijkomende training. Neem actief beslissingen en verander het beleid van je organisatie.
16. Denk aan het inclusiever maken van externe communicatie: verbeter deze door een brede diversiteit aan mensen (in deze context o.a. mensen met verschillende genderexpressies,

seksuele oriëntaties en al dan niet met migratieachtergrond) systematisch een plaats te geven in communicatiecampagnes.

17. Werk maken van diversiteit binnen organisaties is geen snel en makkelijk proces. Evenmin is het iets wat je na een tijdje kan afvinken: "Diversiteit en inclusie moeten consequent aanwezig zijn. In de kern van je merk, je taalgebruik, content, gedrag, en je netwerk. Diversiteit heeft voortdurend je aandacht nodig." (Nova Reid)

**Aanbeveling 2:**

**Voorzie meer én structurele financiële middelen voor organisaties die laagdrempelig werken en zich op het kruispunt seksuele en genderdiversiteit en migratie(achtergrond) focussen. Zorg dragen voor de duurzaamheid en continuïteit van projecten en initiatieven is een belangrijke voorwaarde voor inclusieve hulp- en dienstverlening.**

1. Vertrouwde gezichten en de mogelijkheid om een relatie op te bouwen zijn belangrijke voorwaarden van goed sociaal werk. Werken met mensen in kwetsbare posities doet de behoefte aan vertrouwdheid, aan vaste contacten, aan rust en aan zekerheid nog toenemen. Maar in de praktijk zien we veel tijdelijkheid, wissels en discontinuïteit. Projecten en initiatieven kunnen enkel duurzaam zijn en de nodige continuïteit bieden, wanneer er voldoende financiële middelen zijn én voldoende zekerheid daarrond.
2. Veel organisaties zijn overbevraagd. Er wordt niet alleen veel beroep gedaan op organisaties die inzetten op het kruispunt van seksuele en genderdiversiteit en migratie(achtergrond), ook LGBTQI+ -organisaties, hulp- en dienstverlenende instanties en organisaties uit het werkveld migratie/integratie zijn vaak overbevraagd en moeten het doen met weinig personeel. Hier zijn dringend meer middelen nodig voor nodig.
3. Laagdrempeligheid is een belangrijk element van goede werkingen, maar het is niet eenvoudig om te bepalen wie of wat laagdrempelig is. En voor wie is iets wel of niet laagdrempelig? Koppel middelen dan ook niet aan de voorwaarde van laagdrempeligheid (= maak ze niet exclusief), maar voorzie ondersteuning voor een waaier aan initiatieven en organisaties - ook aan bottom-up initiatieven - en hen laten samenwerken met andere organisaties.

**Aanbeveling 3:**

**Creëer veilige(re) omgevingen (safe spaces) met de mogelijkheid tot laagdrempelige drop-in van de doelgroep en psychologische hulp. Investeer in fysieke ontmoetingsplaatsen voor de doelgroep met o.a. ook een aanbod overdag.**

1. Sta stil bij zaken die misschien bij andere doelgroepen geen extra aandacht vragen, maar voor LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond het verschil kunnen maken tussen veilig en onveilig. Denk er bijvoorbeeld aan:
  - dat activiteiten best op een anonieme plaats kunnen plaatsvinden zonder LGBTQIA+-associaties, zonder inkijk en met zo min mogelijk drukte en/of aanwezigheid van de eigen etnische "gemeenschap" rondom;

- dat activiteiten best ruimte laten voor verschillende mogelijkheden, zoals praten, wandelen, koken, dansen en het gebruikmaken van specifiek hulpverlenend aanbod, om de kans te vergroten dat mensen zich op hun gemak voelen;
  - dat het trekken van foto's en bevragen van persoonsgegevens te vermijden is;
  - dat het opbouwen van een vertrouwensbasis cruciaal is. Zorg dus voor een niet te grote, maar consistente pool van sensitieve begeleiders/verantwoordelijken, liefst met vertegenwoordiging van LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond zelf.
  - dat niet alle mensen goede bedoelingen hebben. In het bijzonder jonge LGBTQIA+-nieuwkomers zijn vaak kwetsbaar en kunnen makkelijk slachtoffer worden van misbruik. Spreek van bij het begin interne regels en procedures af om misbruik te voorkomen, pas deze regels toe, volg ze op en stuur ze bij.
  - Neem een luisterbereide houding aan, vraag deelnemers naar feedback en zorg dat deze ook anoniem gegeven kan worden. Ga aan de slag met de verkregen feedback.
2. Zet als lokaal bestuur of onder de vleugels van een lokale LGBTQIA+-organisatie in op het ontwikkelen en up-to-date houden van een website om informatie voor de LGBTQIA+ -gemeenschap ter beschikking te stellen. Dit helpt mensen om de weg te vinden naar specifieke hulp of ontmoetingsaanbod op maat.

***Aanbeveling 4:***

**Random seksuele en genderdiversiteit is er een grote rol weggelegd voor onderwijs: zowel in het regulier onderwijs alsook in OKAN klassen zou seksuele en genderdiversiteit een lesonderwerp moeten zijn. Kinderen maken hier best al vanaf de kleuterschool kennis mee. Seksuele en genderdiversiteit dient onderdeel te zijn van de lerarenopleiding. Leerkrachten moeten toegerust zijn om deze onderwerpen op een goede manier in de klas bespreekbaar te maken en met holebi- of transfobe uitspraken om te gaan.**

1. Creëer duidelijke kaders voor onderwijs, jeugdwerkers, sporttrainers rond reageren op en omgaan met discriminerende uitspraken. Nu wordt er wegens gebrek aan kader vaak te lang gewacht en loopt het daarna uit de hand. Het is nodig om vroeger te reageren en te voorkomen dat situaties escaleren. Cfr. Kader zoals bv. vlaggensysteem van Sensoa.
2. Ouders hebben veel invloed wat betreft openheid rond seksuele en genderdiversiteit, maar het is een gedeelde verantwoordelijkheid: én leerkrachten, jeugdwerkers, hulpverleners, andere professionals én ouders én de omgeving (cfr. omstaanders) hebben hier een rol in te spelen.
3. Scholen, jeugdwerkingen of andere instanties kunnen zich best laten versterken door middel van vorming, begeleiding en ondersteuning. Er zijn tal van interessante vormingen, boeken, spelvormen en initiatieven ivm (seksuele en gender-)diversiteit.
4. Zet in op dialoog met kinderen, jongeren en jongvolwassenen. Ze moeten de gelegenheid krijgen om met elkaar in gesprek te gaan, andere meningen te ontdekken, stereotype denkpatronen en stigmata op het spoor te komen en deze in vraag te stellen.
5. Projecten met rolmodellen zijn een goede werkvorm (vb. [Living Labels Nederland](#) ).

6. Heb de veiligheid van jongeren in het vizier: niet alle jongeren ervaren in hun thuisomgeving voldoende steun en aanvaarding om open te kunnen spreken over hun zoektocht inzake seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

***Aanbeveling 5:***

**Hulp- en dienstverleningsorganisaties hebben meer kennis en inzicht nodig in cultuursensitief werken. Stilstaan bij het eigen referentiekader, dit in vraag stellen en zaken uit het perspectief van iemand anders (bv. LGBTQIA+-persoon met migratieachtergrond) zien, zijn cruciaal.**

1. Onze samenleving wordt gekenmerkt door superdiversiteit. Cliënten van hulp- en dienstverleners brengen een hele waaier aan brede diversiteitskenmerken en daardoor specifieke uitdagingen met zich mee. Dienst- en hulpverlenende instanties hebben tijd en ruimte nodig om hier op een goede wijze mee om te gaan, bij te leren en tot goede interne afspraken te komen.
2. ‘Cultuursensitief werken’ moet meer zijn dan enkel een vorming volgen. Het is meer een houding die aangenomen dient te worden: eentje van levenslang bijleren en je eigen kader levenslang durven bijstellen. Kijken met een open blik en een ‘*not knowing attitude*’. Door een open houding en respectvolle nieuwsgierigheid uit te stralen en steeds weer te reflecteren op je eigen handelen, kan je verschillen overbruggen.
3. Iedereen dient zich ervan bewust te zijn dat die het resultaat is van een cultureel bepaalde opvoeding en omgeving. Eenieder heeft bepaalde waarden en normen aangeleerd en neemt die mee.
4. Intersectioneel of kruispuntdenken kan helpen omdat het de samenloop van discriminatiegronden en de dynamiek die daaruit vloeit zichtbaar maakt. Dit perspectief helpt een beter beeld te hebben van de uitdagingen en drempels die zich voor een bepaalde doelgroep (hier: LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond) stellen. Ze helpt ook om betere en meer gepaste oplossingen te formuleren. ([Ella vzw, Intersectioneel denken](#))
7. Rond deze problematiek zijn vormingen vaak niet de meest aangewezen methodiek (achterhaald, vaak passieve houding van deelnemers). Beter werken met een systeem van thematische interviews of casusbesprekingen.
8. Ook kennis van de voor deze doelgroep specifieke sociale kaart én het blijven updaten ervan zijn belangrijk.

***Aanbeveling 6:***

**Het heeft grote voordelen om te netwerken, samen te werken en krachten te bundelen met andere organisaties. Voorkom werken op een eiland. Meer samenwerking tussen organisaties die rond migratie en integratie werken én tussen organisaties die rond LGBTQIA+-thema's werken is noodzakelijk, naast de nood aan doelgroep-specifiek werken!**

1. Meer samenwerken stelt je in staat om beter, gericht en met meer slaagkansen door te verwijzen.
2. Er is nood aan het samen opnemen en het holistisch bekijken van hulpvragen. Hulpvragen zouden in hun geheel opgenomen moeten kunnen worden, met verschillende organisaties samen.
3. Voor beleidsmakers van alle niveaus is een rol weggelegd in het faciliteren van uitwisseling, samenwerking en netwerking. Dit geldt in sterke mate voor organisaties die rond migratie/integratie werken, organisaties die rond LGBTQIA+-thema's werken en lokale dienst- en hulpverleningsactoren.
4. Creëer lerende netwerken waarin de brug wordt gemaakt tussen werkvelden en organisaties die elkaar te weinig kruisen. Zoek samen naar een invulling van het netwerk die aansluit bij de noden en verwachtingen van de leden. Elkaars werkingen leren kennen, ervaringsuitwisseling faciliteren, afstemmen met lokaal beleid en dit mogen beïnvloeden, afspraken maken over een lokale aanpak rond gerichte doorverwijzingen zijn enkele voorbeelden van mogelijke taken van het netwerk.

***Aanbeveling 7:***

**Geef ruimte en mogelijkheden aan grass roots projecten die van onderuit, vanuit gemeenschappen ontstaan. Laat projecten/initiatieven zoveel mogelijk vanuit de doelgroep zelf vertrekken (bottom-up) in plaats van ze door veelal witte organisaties te laten bedenken en opzetten.**

1. Het subsidielandschap vraagt om hervorming zodat ook ideeën van kleine initiatiefnemers, door bepaalde gemeenschappen zelf bedacht, kans maken op financiering. Het zou niet nodig moeten zijn dat ideeën uitvoerig en verbaal overtuigend door middel van hoogdrempelige sjablonen op papier worden gebracht.
2. Identificeer sleutelfiguren/personen met goede ideeën en ondersteun hen erbij deze ideeën verder uit te werken en in de praktijk te brengen. Geef ondersteuning op maat en sluit aan bij het tempo van de initiatiefnemers. Neem het niet over en laat het eigenaarschap bij hen.
3. Het veel gehoorde "Praat met ons, niet over ons": let op dat je LGBTQIA+-personen met of zonder migratieachtergrond niet bekijkt als een doelgroep, thema of argument, maar als de mensen die ze zijn en betrek hen.

***Aanbeveling 8:***

**Sensibiliseer hulp- en dienstverleners maar ook het brede middenveld rond racisme en discriminatie. Maak hen bekwaam om racisme en discriminatie te herkennen, aan te spreken en hun eigen gedrag (individueel en als organisatie) aan te passen.**

1. Stimuleer dienst- en hulpverleners maar ook scholen, sportclubs, socio-culturele organisaties enzoverder om handvesten en handelingskaders uit te werken tegen racisme en

discriminatie. Stimuleer verenigingen en organisaties om zich hierbij aan te sluiten en hiernaar te handelen.

2. Opkomen tegen discriminatie en racisme lukt beter wanneer mensen in hun kracht staan. Ondersteun welzijnsgerichte initiatieven die weerbaarheid en veerkracht vergroten, zowel die van cliënten alsook van professionals.

**Aanbeveling 9:**

**Wees je bewust van de onzichtbaarheid van veel LGBTQIA+-personen met een migratiegeschiedenis. Heb aandacht voor de minst belichte (sub)groepen zoals LGBTQIA+-vrouwen, trans personen en intersekse personen met migratieachtergrond. Er is een groter bewustzijn en inzicht nodig in hun noden en behoeften en eventuele kwetsuren. Daarnaast is er een grote noodzaak om hen te versterken, een stem te geven en te laten deelnemen.**

1. Wees je bewust van de grote onzichtbaarheid van veel LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond. Ze hebben geleerd zich te verschuilen. Bijgevolg hebben dienst- en hulpverlenende instanties en overheden hen vaak niet in beeld.
2. Heb aandacht voor de mentale gezondheid van LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond: velen van hen dragen kwetsuren met zich mee en ervaren eenzaamheid, een laag zelfbeeld, depressie, ... Sommigen hebben traumatische gebeurtenissen meegemaakt met een verbrijzeld vertrouwen tot gevolg.
3. Bovenstaande geldt niet voor iedereen. Iedereen is anders. Wees voorzichtig met algemene beweringen over “de doelgroep”, maar behoud een open vizier en luister goed naar elk individu.
4. Ga er nooit vanuit dat iemand die zichzelf aan jou bekendmaakt als LGBTQI+-persoon ook ‘out’ is naar anderen. Wees je bewust van het Westerse denkbeeld rond coming out en aanvaard dat hier heel verschillende standpunten over zijn. Vermijd dat je anderen ongewenst ‘out’.
5. Ga bedachtzaam en kritisch om met (het vragen naar) getuigenissen van mensen. Getuigenissen zijn moeilijk want ze vragen veel van mensen en rijten mogelijks trauma’s open. Er schuilt ook het gevaar in dat getuigen zich bekeken en voor je doeleinden benut voelen.
6. Zet in de plaats daarvan zoveel mogelijk in op het luisteren naar en laten klinken van de stem van LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond. Geef hen zeggenschap en zet hen mee aan de tafel zitten bij beslissingen van het beleid en organisaties.
7. Overweeg het organiseren (en bekostigen) van laagdrempelige, versterkende activiteiten op maat van LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond, zoals bv. buddywerkingen. Bij het creëren van aanbod dient rekening gehouden te worden met de hierboven gegeven tips rond veilige ruimtes en het van onderuit laten ontstaan van ideeën en initiatieven.

8. Neem het verhogen en gelijktrekken van participatiekansen van LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond ter harte. Zet als lokale overheid of als lokale LGBTQIA+-organisatie in op inclusie en representatie van de LGBTQIA+-gemeenschap binnen cultuur, sport, het verenigingsleven enz. Leer uit elders beschreven drempels en maak bestaand aanbod inclusiever.
9. Maak LGBTQIA+-personen met migratieachtergrond zichtbaar(der) door hen op te nemen en te betrekken in projecten.

***Aanbeveling 10:***

**Maak actief gebruik van kansen tot inclusie via taal, maar wees je ook bewust van de impact en drempels inzake taal in verband met seksuele en genderdiversiteit.**

1. Maak informatie over seksuele en genderdiversiteit beschikbaar in verschillende talen en via verschillende media (folders, sociale media, TV, ...)
2. Houd de taaldrempel zo laag mogelijk door een tolk in te schakelen, vertaal-apps voor hulpverleners te gebruiken en door te verwijzen naar collega's die een andere taal spreken.
3. Wees je bewust en blijf bijleren over correct taalgebruik, zoals bv. termen die verouderd zijn of als kwetsend kunnen worden ervaren. Soms lijkt het om kleine dingen te gaan (zoals de spatie bij "trans personen"), maar kunnen deze voor de persoon in kwestie een verschil maken.
4. Houd er rekening mee dat mensen die uit een context komen waar niet openlijk gepraat wordt over seksualiteit, seksuele oriëntatie of genderidentiteit, er moeite mee kunnen hebben om hier open over te zijn en in gesprek over te gaan. In sommige talen en culturen wordt over LGBTQIA+-zijn enkel in termen als 'taboe', 'onnatuurlijk', 'westers' of 'kwaadaardig' gesproken (cfr. Wim Peumans). De kans bestaat dat mensen niet vertrouwd zijn met woorden om het op het op een neutrale, natuurlijke en positieve wijze over seksuele en genderdiversiteit te hebben.
5. Sluit zoveel mogelijk aan bij de termen die een LGBTQIA+-persoon zelf gebruikt. Misschien gebruikt bijvoorbeeld een homoseksuele man zelf niet de term "homo" of "gay", maar heeft die het over "met mannen afspreken". Gebruik dan ook deze formuleringen en vermijd andere.



## 4. Slotwoord

Tot slot willen we iedereen bedanken die bijgedragen heeft aan dit project: in de eerste plaats onze kernpartners Het Roze Huis en Atlas, integratie en inburgering. Maar ook de partners van ons Lerend Netwerk, die tijdens iedere bijeenkomst hard gewerkt hebben en ons zo van veel input hebben voorzien. En daarnaast was hun warmte en enthousiasme om met dit thema aan de slag te gaan zeer motiverend!

We blijven als dienst Gelijke Kansen trekker van het actieplan seksuele en genderdiversiteit waarin het Lerend Netwerk een blijvende rol zal spelen. Hier willen we verder aan de slag gaan met alle input die dit project heeft opgeleverd.

Uiteraard zal ook Atlas een rol blijven spelen binnen dit thema en blijven inzetten op een inclusieve samenleving voor alle doelgroepen. Het Roze Huis zal de buddywerking verder zetten en het laagdrempelige ontmoetingsaanbod ANNO.

We hopen dat dit rapport ook jou geïnspireerd heeft én handvatten heeft geboden om (verder) met de uitdagingen op het kruispunt van seksuele en genderdiversiteit en migratie aan de slag te gaan.

Heb je feedback voor ons en vragen? Je kan ons bereiken op [gelijkekansen@antwerpen.be](mailto:gelijkekansen@antwerpen.be)

Bedankt!