

ASILE LGBTI+

Guide d'intervention

Rodrigo Araneda Villasante ; Beatriz Losa Poso ;
Adela Boixadós Porquet ; Josep Maria Mesquida
González ; Càndid Palacín Bartrolí.

Projet cofinancé par le Fond européen de développement régional (FEDER)



Sommaire

PRÉSENTATION DU GUIDE	4
1. RÔLE DE L'ADMINISTRATION	5
1.1. TEMPOS, BARRIÈRES ET ATTENTES	6
1.2. DÉVELOPPEMENT DE RELATIONS MULTINIVEAUX POUR L'AMÉLIORATION DE L'INTERVENTION	6
1.3. DES ESPACES SÛRS	7
1.4. PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE	8
1.4.1. Les violences dans le contexte de l'accueil	8
1.4.2. Violences et histoires personnelles de persécutions	9
1.4.3. La spécificité des identités trans	9
1.5. DISCRIMINATIONS HORIZONTALES	9
2. ENVISAGER UNE NOUVELLE MANIÈRE D'ACCUEILLIR LES PERSONNES LGBTI+	10
2.1. CRÉER UN GROUPE MOTEUR	10
2.1.1. Pourquoi un « groupe moteur » ?	10
2.2. NIVEAUX DE RÉFLEXION	11
2.2.1. Aspects à prendre en compte	11
2.3. PAR OÙ COMMENCER ?	13
2.3.1. LISTE DE CONTRÔLE POUR L'AUTOANALYSE DES RESSOURCES INCLUSIVES	13
A) LISTE DE CONTRÔLE DE RESSOURCES INCLUSIVES POUR LES PERSONNES RÉFUGIÉES LGBTI+	13
1. Politiques et procédures	13
2. Évènements et célébrations.....	14
3. Contenu des activités et des formations	14
4. Activités complémentaires.....	14
5. Cadre de confiance, de respect et de sécurité.....	14
6. Liens et soutien social	14
7. Prévention de la violence	15
B) LISTE DE CONTRÔLE DE RESSOURCES INCLUSIVES EN LIEN AVEC L'IDENTITÉ DE GENRE	15
1. Privacité et confidentialité.....	15
2. Pièces d'identités et registres	15

3. Recueil de données sur le sexe et le genre	15
4. Politique de code vestimentaire	16
5. Politique en matière de toilettes et de vestiaires dans les bâtiments	16
3. LES FOYERS D'ACCUEIL ET LES AUTRES SOLUTIONS D'HÉBERGEMENT DOIVENT AUSSI TRANSITER	17
3.1. ACCUEIL	19
3.2. DOUCHES ET TOILETTES	20
3.3. INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT	21
3.4. VÊTEMENTS ET ACCESSOIRES.....	21
4. BIBLIOGRAPHIE.....	¡Error! Marcador no definido.

PRÉSENTATION DU GUIDE

Les personnes demandeuses de protection internationale sont de potentielles utilisatrices des services d'aide sociale. Logement, fournitures, nourriture, garde d'enfants, conseils en matière de procédures administratives, informations sur le fonctionnement institutionnel, emploi sont autant de questions qui peuvent motiver la présence de tels services au sein des services publics ou des structures d'accueil.

Le cadre administratif touffu auquel se retrouvent confrontées les personnes demandeuses, ainsi que la complexité des situations de celles-ci, requièrent de la part des intervenants sociaux une connaissance profonde aussi bien des personnes qui demandent protection que des mécanismes des aides qui peuvent être proposées.

Les personnes LGBTI qui demandent une protection internationale ont vécu des expériences caractérisées par des violences et des privations de toutes sortes. Elles présentent la particularité d'être parties à la recherche de situations plus respectueuses de leur condition sexuelle ou de genre.

Les systèmes de protection sociale qui travaillent à l'accompagnement de ces personnes, doivent se doter d'outils de qualité qui, compte tenu de l'hétérogénéité des situations sociales rencontrées, guident l'action des intervenants qui apportent ces services, aussi bien professionnellement que bénévolement.

Ce guide est le fruit d'un travail collectif auquel ont participé diverses entités et personnes : l'association Acathi, en tant qu'organisation spécifiquement créée pour apporter un soutien social aux personnes LGBTI migrantes ou demandeuses de protection internationale, des chercheuses et des chercheurs du Groupe de recherche et d'innovation en travail social (GRITS) ainsi que d'autres personnes collaboratrices.

Il s'agit d'un guide destiné aux professionnels. C'est-à-dire d'un document qui vise à informer les personnes et les organisations des aspects à prendre en compte dans leur travail quotidien auprès des personnes LGBTI demandeuses de protection internationale. C'est un outil, une ressource, un instrument au service de toutes celles et de tous ceux à qui il peut être utile.

Nous avons pensé que ce guide devait inclure ce que nous pensons être certains des aspects les plus pertinents dans l'accueil des personnes LGBTI demandant une protection internationale. Dans ce but, il est divisé en trois parties : une première, destinée à décrire le rôle de l'administration en tant que responsable de la réglementation des conditions d'entrée et de la mise en place ou du soutien des systèmes et services de protection sociale ; une deuxième, qui explore la manière dont nous pensons que l'accueil devrait être offert à ces personnes ; enfin, une troisième partie qui détaille le fonctionnement de certains services qui, selon nous, devraient avoir un rôle prépondérant.

La réalisation de cette publication s'inscrit dans le cadre de l'activité 3.6 du projet transfrontalier Prospectsaso (EFA019 / 15) Interreg POCTEFA, intitulée « Evaluation de l'exclusion des personnes LGBTI+ dans le territoire ».

Les personnes à l'origine de ce document espèrent qu'il vous sera utile.

1. RÔLE DE L'ADMINISTRATION

Bien que les administrations soient généralement considérées comme garantes des droits (*Constitución Española, 1978*), elles violent souvent ceux des personnes demandeuses de protection international pour raisons d'orientation sexuelle et d'identité de genre, SOGI¹ en anglais (Conseil de l'Europe, 2020). L'une de leurs principales fonctions devrait être de connaître les projets et les ressources disponibles pour un contexte donné, en privilégiant ceux qui incluent des circuits d'accueil. Dans de nombreux cas, ce sont également les administrations qui sont les principales bailleuses de fonds des projets et programmes qui concernent les demandeurs SOGI sans forcément que ceux-ci y soient explicitement inclus.

Bien que l'on s'attend à ce que les administrations puissent contribuer à la coordination et au renforcement des entités spécialisées et puissent identifier d'autres acteurs et agents et cerner les problèmes liés aux cadres normatifs et à ceux des diverses interventions qui peuvent améliorer l'inclusion et la prise en charge des personnes demandeuses SOGI, c'est cependant à partir du travail des entités que se sont développés les canaux de coordination qui, en principe, ont été favorisés par des réseaux locaux comme ASIL.CAT en Catalogne (Araneda *et al.*, 2015 ; Asil.cat, 2018), ou par des organisations comme le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR-ACNUR, 2014).

De même, les actions des administrations devraient viser à offrir des espaces d'échange et de formation qui répondent aux besoins détectés en matière de diversité sexuelle, de prise en charge des personnes trans, de refuge et de migration SOGI. Ces actions devraient également résoudre l'un des points les plus critiques qui devrait mériter toute l'attention : garantir la surveillance des cas de discrimination et favoriser la mise en œuvre de mesures conduisant à des scénarios respectueux des diversités SOGI (Raboin, 2019 ; Ruiz, 2014).

L'un des problèmes mis en évidence est que les entités spécialisées ne peuvent pas répondre aux besoins de développement de programmes plus spécifiques, ce qui génère une série de difficultés car les grandes entités qui pourraient faire ce travail de mise en œuvre, sont moins réactives.

Quant au système d'accueil de l'Etat (Ley 12/2009), son faible développement ne couvre généralement pas les besoins de protection qu'il a pour obligation de satisfaire : les avancées sont marginales. Un développement qui chercherait une mise en œuvre bénéficiant de ressources existantes et de synergies entre les différents niveaux de l'administration serait intéressant. Les droits SOGI, bien que rendus visibles, n'arrivent pas à passer du discours politiques aux actes concrets de changement.

Dans le domaine normatif, ressort la difficulté que les personnes trans ont à faire reconnaître leur genre et leur prénom ressenti, une caractéristique particulière qui implique qu'elles ne peuvent pas accéder à leurs droits dans des conditions d'égalité (*Defensor del Pueblo* — équivalent du Défenseur des droits en France, NdT —, 2016).

¹ Acronyme de *Sexual Orientation and Gender Identity*

1.1. TEMPOS, BARRIÈRES ET ATTENTES

L'importance de respecter la vie privée et les tempos ou rythmes personnels des personnes LGBTI+ ainsi que celle de ne pas forcer celles-ci à s'identifier aux étiquettes et/ou aux catégories, est primordiale, car les importants processus de connaissance de soi doivent être encouragés afin de permettre de travailler sur la phobie LGBTI+ intériorisée, tout en essayant d'éviter la normalisation de toute situation de violence.

En ce sens, nous devons travailler dans deux directions : adapter notre travail aux personnes LGBTI+, et développer un travail de sensibilisation et de plaidoyer auprès des administrations pour que les processus internes des personnes et les difficultés de leur identification publique soient pris en compte.

Il existe une barrière à la fois linguistique et culturelle à ce que les personnes concernées comprennent leurs droits et leurs possibilités, ce qui rend difficile l'interaction avec d'autres usager·e·s ou professionnel·le·s des services d'accueil. Pour cette raison, la possibilité de faire intervenir des interprètes ou des traducteurs sensibles aux diversités SOGI doit être envisagée. Dans certains cas, on peut penser à de la formation pour les personnes qui peuvent assumer naturellement ce rôle en raison de leur disponibilité et de leurs compétences ; celui-ci est lié à l'accompagnement ou à la mise en relation des personnes accueillies avec les services et/ou les programmes d'aide, mais en prenant en compte les objectifs d'intervention.

Un aspect important à analyser a trait au projet migratoire et à la transformation de l'image de la société d'origine, souvent idéalisée (Palacín *et al.*, 2021). Il est nécessaire de travailler sur le contraste entre les attentes et le vécu ainsi que sur l'accès aux droits, à partir des démarches individuelles et collectives.

1.2. DÉVELOPPEMENT DE RELATIONS MULTINIVEAUX POUR L'AMÉLIORATION DE L'INTERVENTION

Les processus d'intervention relient différents niveaux qui impliquent les personnes accueillies, les professionnels, les coordinateurs ou les politiques (Martínez Moreno, 2018) et ont pu donner lieu à des réussites qui sont devenues par la suite des guides pour l'élaboration de protocoles ou de lignes directrices. Ces protocoles nécessitent la création d'espaces communs comme autant de systèmes de coordination entre les personnes accueillies, les entités et les administrations de différents niveaux. Dans ces espaces de rencontre, le rôle de premier plan ne devrait peut-être pas être dévolu à l'administration mais à des agents extérieurs à elle afin d'éviter l'établissement de hiérarchies. Le pari ainsi fait est celui de l'efficacité d'espaces caractérisés par l'horizontalité plutôt que la verticalité (Güler *et al.*, 2019).

Pour mener à bien l'intervention, il est nécessaire d'identifier au sein des réseaux d'accueil, les points de rencontre ou de contact, ainsi que de mobiliser dans chaque cas les ressources correspondantes au besoin qui se présente (logement, institutions

d'accueil, relations, services sociaux, éducation, santé, administration, forces de sécurité, etc.). Même à considérer la mise en réseau comme un avantage dans le développement des interventions, le risque existe que la multiplicité des agents complexifie la situation. La qualité de l'intervention dépend du/de la professionnel·le qui la coordonne et bien que de la souplesse puisse être ainsi perdue dans le processus, il est nécessaire de protocoliser cette coordination (*Ministerio de Justicia*, 2020 ; *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 2018).

Il convient également de noter la grande charge de travail supportée par les entités et la difficulté que cela implique pour le bon fonctionnement des processus d'intervention. Cela dit, dans le but de contribuer à améliorer la situation actuelle, d'autres acteurs pourraient être intégrés, comme les associations professionnelles par exemple, qui pourraient participer aux processus d'intervention et à la mise en place d'accords dans le but de favoriser le contact professionnel.

1.3. DES ESPACES SÛRS

L'idée de départ, telle qu'exprimée plus haut, est de créer des espaces sûrs (Bowlby, 1986, 1989 ; Howe, 1997, 2013), au sens de lieux qui génèrent de la confiance, c'est-à-dire de la sécurité et de la chaleur humaine. Pour cela, les normes éthiques, les buts du service et le respect comme élément directeur des relations, doivent être garantis et explicités. La configuration de ces espaces nécessite de comprendre les différents rythmes des personnes concernées. En ce sens, il existe deux tempos différents, celui du professionnel et de la professionnelle et celui de la personne accueillie (Richmond, 2005) ou, comme l'indique Green, une rencontre entre deux temporalités (2001).

Le premier tempo est fixé arbitrairement, tandis que le second est établi à partir de la réalité de la personne qui vit les difficultés et les processus d'identité et de reconnaissance. Il est important de générer ces espaces car la perception d'un environnement sûr facilitera l'expression des besoins : la proximité est le plus important. Un exemple peut être celui des cours de langue qui sont l'occasion de connaître les besoins de chaque personne réfugiée LGBTI+ dans un environnement contextualisé.

Concernant l'intervention dans des espaces ainsi configurés, des aspects qui semblent techniquement évidents ne peuvent être tenus pour acquis, soit parce que l'administration exige un rapport spécifique dont les contenus sont imposés, soit par inerties professionnelles.

Dans la relation avec l'administration, une certaine méfiance est perçue de la part de la personne en situation de vulnérabilité qui conçoit ladite relation comme nécessaire, mais en même temps, consciente de son pouvoir, se trouve intimidée, en position d'infériorité. Pour cette raison, les personnes accueillies se sentent souvent plus en sécurité dans des espaces extérieurs à l'administration qui atténuent la perception de pouvoir institutionnel. En ce sens, la génération d'espaces coordonnés avec des associations ou des entités qui ont ou qui créent des espaces inclusifs en début de socialisation, est essentielle : sur cet aspect, l'importance du tiers-secteur en tant qu'espace de proximité et de confiance, ne fait pas de doute (Crespo, 2011 ; Vernis, 2004).

Enfin, il est nécessaire de réfléchir à la manière dont les personnes migrantes LGBTI+ peuvent être insérées dans les communautés où elles vivent car une approche communautaire doit pouvoir faciliter les processus d'orientation. Une fois encore, une approche pluridisciplinaire de l'intervention est à adopter dans le but d'enrichir celle-ci chaque fois que nécessaire, et de développer ainsi une tâche coordonnée à partir de différents domaines (entité d'accueil, entités LGBTI +, entités mixtes).

L'important est que des processus d'inclusion communautaire soient développés (Barbero et Cortés, 2005 ; Marchioni, 2014) qui génèrent des liens et de nouveaux réseaux de soutien.

1.4. PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE

1.4.1. Les violences dans le contexte de l'accueil

Il est important d'écouter et de connaître la trajectoire des personnes qui ont connu des situations d'agression et de discrimination. Mais des outils doivent également être mis en œuvre pour signaler et protéger les personnes dans ces situations. Pour cela, il est nécessaire d'avoir une approche contextuelle moins identitaire et d'aborder les situations en tenant compte des inégalités. Une perspective intersectionnelle (Coll-Planas et Cruells, 2013) permettra cela, même si elle nécessite, disons-le, une formation spécifique afin d'être en mesure d'appréhender ces réalités complexes. Il s'agit de créer un « radar » qui permette d'aller au-delà de la réflexion du/de la professionnel·le et de pouvoir s'ouvrir à l'expérience de l'autre.

Par conséquent, cela suppose de comprendre le concept à partir de la discrimination ressentie et non pas celle perçue à travers les a priori. Avoir une perspective intersectionnelle configure une vision qui permet de voir et de comprendre que personne n'est pareil et que personne n'est dans la même situation (Magliano, 2015). C'est une tentative de donner un nom à la réalité complexe, mais cela ne dispense pas de savoir de quoi on parle. Dans les dispositifs d'aide qui offrent des logements, par exemple, des conflits de coexistence peuvent survenir qui sont abordables si on le fait depuis cette perspective.

Une fois encore ressort l'importance des espaces sûrs et des rythmes de chaque personne, car il est très important que ce soit la personne qui dise dans quelle mesure elle est affectée par tels ou tels problèmes. Pour cela, en lien avec le paragraphe antérieur, il est important que la personne ait suffisamment de temps pour exprimer l'intersectionnel en termes de vécu conscient et inconscient, en tenant compte du fait que ce qui n'est pas exprimé à un certain moment peut être partagé à un autre moment plus opportun car l'idéalisation du lieu d'arrivée peut rendre difficile l'identification d'autres difficultés. Le sujet immergé dans ce processus ne s'est pas encore ajusté à la nouvelle réalité et fonctionne encore selon les paramètres de l'idéalisation initiale.

1.4.2. Violences et histoires personnelles de persécutions

La relation entre violation des droits humains, persécution SOGI, et demande d'asile et de refuge est documentée (Braga Nascimento, De Haas, Camineiro, 2017 ; Hopkinson *et al.*, 2016 ; Lins, 2017), configurant des trajectoires (Blanco, 2011) imprégnées de l'impact psychologique de la souffrance (Shidlo, Ahola, 2013). Il est donc très important, dès le début, de travailler l'histoire personnelle car ce sera l'un des aspects clés du dépôt de la demande d'asile ; pour cela, il faut analyser les objectifs et les éléments qui ne sont parfois pas clairs chez la personne. Cette élaboration nous conduira à un processus psychologique et légal qui peut être transformé en processus de reconstruction personnelle via l'intervention, qui, à son tour, nous conduira au développement du lien, à la compréhension des processus et à l'adaptation à la nouvelle réalité.

Par conséquent, le travail conjoint des psychologues, avocat·e·s, travailleur·euse·s sociaux·les et éducateur·trice·s (formé·e·s aux réalités LGBTI+) qui interviennent en fonction des besoins de la personne, rendant visibles les alternatives et les possibilités qui s'offrent à elle et faisant d'elle une actrice du processus, est important.

1.4.3. La spécificité des identités trans

Les identités de genre et les expressions de genre non normatives sont d'habitude visibles, ce qui entraîne certaines difficultés pour ces personnes. Les itinéraires des personnes transgenres ont un impact sur les catégories dominantes en matière de sexe et de genre (Martínez-Guzmán, 2012). Une plus grande inégalité est notée chez les femmes trans et les personnes non binaires, notamment en raison de leur plus grande vulnérabilité (en tant que personne discriminée et incomprise). Ces vulnérabilités sont principalement liées à une plus grande visibilité ou à des difficultés de *passing* (« passer inaperçue ») et à l'accès au logement.

Il est important pour les intervenants de savoir qu'il existe d'autres réalités, de s'ouvrir, de se former et de ne rien prendre pour acquis en aucune façon, même si le dialogue peut être similaire à celui avec d'autres personnes. L'accueil doit être ouvert et les questions peu spécifiques, à l'encontre des détails souvent demandés dans les questionnaires ou, plus récemment, du consentement éclairé. Lors de l'intervention, il est important de se coordonner avec Trànsit, l'unité catalane de soutien en santé sociale pour les personnes trans, ou les entités qui peuvent apporter de l'aide².

1.5. DISCRIMINATIONS HORIZONTALES

Des discriminations sont aussi constatées au sein même de la communauté LGBTI+. D'une part, les gays victimes de discrimination en exercent une directement liée au patriarcat. Cette discrimination pourrait augmenter chez les trans car s'il y a une certaine adaptation sociale dans la problématique gay/lesbienne, des aspects qui ne peuvent pas être identifiés par des étiquettes pourraient conduire à des difficultés plus importantes.

² <https://scientiasalut.gencat.cat/handle/11351/3275>

D'autre part, il a été observé que la bisexualité est discriminée et incomprise car elle se situe sur un terrain d'indétermination (Pichardo et Moreno, 2006). Il serait donc important de redéfinir les espaces de loisirs dans la mesure où la société d'aujourd'hui est conçue de façon patriarcale.

Ce point est particulièrement critique lorsque l'on utilise des critères généraux, tels que mettre ensemble des personnes d'un même pays alors que cela peut revictimiser les personnes LGBTI+.

2. ENVISAGER UNE NOUVELLE MANIÈRE D'ACCUEILLIR LES PERSONNES LGBTI+

2.1. CRÉER UN GROUPE MOTEUR

2.1.1. Pourquoi un « groupe moteur » ?

Les groupes moteurs s'inspirent des motivations internes des organisations. Les situations qu'ils analysent sont plus dynamiques et se construisent comme une force sociale qui, d'une certaine manière, tente de diffuser ou d'étendre le résultat du travail à l'ensemble de l'organisation. La génération d'un groupe moteur est pratique pour créer différents espaces de travail qui favorisent l'implication de toutes les personnes et des collectifs qui souhaitent contribuer d'une manière ou d'une autre au développement du processus.

Quelques conseils pour constituer ce groupe de personnes, qui peuvent nous aider à faire face au changement :

1. Mettre en place une équipe mixte de personnes intéressées (professionnel-le-s, usager-e-s LGBTI+, militant-e-s) qui croient en la nécessité du changement.
2. Développer un premier travail visant à une connaissance mutuelle qui permette le renforcement et l'organisation du groupe.
3. Faire des participants des sources d'information et leur faire prendre conscience qu'ils sont au cœur du processus. En plus de participer activement à l'ensemble du processus, selon leurs possibilités, leurs habilités et leurs qualités, ils aideront également à obtenir des données et des informations sur les processus et les éléments à changer. Les participants se sentent parties prenantes et pas seulement transmetteurs de données et d'informations.
4. Effectuer un travail sur la durée et non pas ponctuel, par des séances de suivi périodiques.
5. Être ouvert à de nouvelles arrivées, dans le but de renouveler le groupe.

2.2. NIVEAUX DE RÉFLEXION

Le/la professionnel·le doit réfléchir en profondeur et identifier en quoi ses valeurs, ses expériences, ses connaissances et ses identités sociales peuvent influencer son travail. Cette analyse peut le/la mettre mal à l'aise mais le cas échéant, cela indique qu'il/elle travaille dans la bonne direction.

Pour commencer, il/elle doit analyser les signaux qui peuvent l'aider à mettre l'accent sur les éléments à travailler. D'autre part, il/elle encourage les membres de l'équipe à réfléchir mais ne les oblige pas à révéler leurs réponses :

- Ne pas se sentir à l'aise.
- Ne pas se sentir en sécurité.
- S'identifier à l'aide d'une série d'identités dissidentes.
- Rencontrer des difficultés pour parler ou des tensions pour s'exprimer.
- Réfléchir aux dynamiques de pouvoir qui peuvent exister. Rappeler que le pouvoir est relationnel et comprend des expériences de pouvoir sur les autres et avec les autres (se concentrer sur les éléments d'oppression et les aspects de privilège).
- Accorder la priorité, inclure et respecter les voix des personnes LGBTI+ que l'intervention perturbe.
- Être flexible à l'heure de répondre à leurs besoins, désirs et formes de participation.
- Savoir que les apports de chacun seront singuliers.
- Définir comment se prendront les décisions. Le processus doit permettre à toutes les personnes d'avoir voix au chapitre.
- Créer un espace sûr qui permette à tous les membres de l'équipe de travail de s'engager.
- Respecter les demandes de confidentialité lorsque cela est nécessaire ou exprimé.

2.2.1. Aspects à prendre en compte

S'assurer que les personnes participantes puissent :

- Se former et former le personnel et les bénévoles sur la diversité des identités de genre et des orientations qui existent.
- Prendre contact avec les organisations qui représentent et/ou accueillent les personnes LGBTI+ afin de leur demander comment créer un environnement inclusif et offrir le soutien adéquat.
- Veiller à ce que les sponsors d'un événement, les prestataires de services, les présentateur·trice·s et les exposants soient conscients que leur organisation soutient la diversité humaine, y compris les genres et orientations sexuelles, et

s'assurer que ces partenaires seront respectueux de cette diversité et s'engageront à accueillir l'ensemble des participants.

- Mettre en place des politiques en matière de discrimination et de harcèlement qui soient en lien avec le genre ou l'orientation sexuelle et prendre des mesures pour appliquer ces politiques.
- Informer le personnel et les bénévoles de l'importance d'apprendre le prénom et le pronom préféré de chaque participant, en utilisant ces prénoms et pronoms préférés pour leur adresser la parole.
- Veiller à ce qu'il y ait des toilettes de genre neutre sur le lieu des réunions.
- Créer une liste de ressources d'informations et d'organisations LGBTI+ à fournir à tout le personnel : bénévoles, participant·e-s, commanditaires d'événements, prestataires de services, présentateurs et présentatrices, exposants, etc.
- Assurer à toutes les personnes participantes (et à toute autre personne impliquée dans un événement) que les informations relatives à leurs identités et orientations de genre ne sont pas nécessaires, mais resteront confidentielles si elles sont partagées avec les personnes qui planifient l'événement.
- Établir un code vestimentaire qui permette à tous les individus d'exprimer librement leur identité de genre.
- Aborder ses interactions avec les autres de manière authentique. Montrer de l'intérêt et de la compréhension.
- Ne pas avoir peur des remarques ou des discussions difficiles.
- Prôner par l'exemple.
- Avoir confiance dans les membres de son équipe et partir du principe que chacun d'elle fait du mieux qu'il peut.
- Être cohérent et prévisible.
- Respecter ses engagements.
- Communiquer honnêtement, ouvertement et souvent.
- Favoriser les questions.
- Explorer les expériences partagées.
- Impliquer réellement toutes les personnes (éviter le symbolisme). Ne pas attendre que les personnes parlent au nom des groupes auxquels elles s'identifient.
- Être flexible.
- Penser à long terme. Bâtir la confiance prend du temps ; attendre le temps qu'il faut pour générer celle-ci.
- Analyser comment aborder le problème. Chaque problème peut être vu depuis différents points de vue. Être ouvert à changer la manière dont l'animateur·trice et l'équipe abordent le problème.
- Accessibilité. L'accessibilité implique l'élimination des obstacles auxquels sont confrontées les personnes ayant divers handicaps (qui peuvent inclure, entre

autres : les handicaps physiques, sensoriels, cognitifs, d'apprentissage et de santé mentale) et les obstacles (par exemple, les attitudes des personnes, les barrières du système) qui empêchent une personne de participer pleinement à la vie sociale, culturelle, politique et économique.

2.3. PAR OÙ COMMENCER ?

Nous pensons qu'une façon de commencer à travailler sur la nouvelle manière d'accueillir et d'accompagner les personnes LGBTI+ consiste à effectuer une analyse approfondie des problèmes soulevés dans les listes de contrôle présentées ci-après. Cependant, il est clair que les éléments évoqués dans les niveaux de discussion peuvent mettre en évidence des problèmes non proposés dans ce guide.

Un autre niveau nécessaire à une analyse approfondie est l'examen des domaines et des obstacles à l'inclusion des personnes candidates à la protection internationale LGBTI+ : logement, santé et accès aux services, formation et accès au travail, irrégularité survenue, accès aux loisirs, réseaux sociaux de soutien et d'autres aspects qui pourraient émerger du groupe moteur.

2.3.1. LISTE DE CONTRÔLE POUR L'AUTOANALYSE DES RESSOURCES INCLUSIVES³

Avec certaines entités, usager·e·s et activistes, nous avons travaillé à l'établissement d'une liste de contrôle qui recueille tous les changements et les propositions apportés par les groupes, divisés en groupes de discussion, bien que, comme cela a été fait au point précédent, ils soient présentés ici ensemble, dans l'objectif de coconstruire des connaissances.

A) LISTE DE CONTRÔLE DE RESSOURCES INCLUSIVES POUR LES PERSONNES RÉFUGIÉES LGBTI+⁴

1. Politiques et procédures

- Identification des besoins spécifiques des personnes demandeuses de protection internationale LGBTI+ : santé, logement, travail, éducation (*Office of the High Commissioner for Human Rights*, 2012).
- Avec l'accord de la personne, intervention d'autres professionnel·le·s du réseau afin de lui faire prendre conscience de ses besoins spécifiques.
- Les interventions se font sur la base des politiques non discriminatoires et anti harcèlement mises en place pour protéger explicitement les personnes LGBTI+.

³ Basée sur Araneda, R. (2018). *Personas refugiadas LGTBI+ lesbianas, gais, bisexuales, trans*, intersexuales. Material para la formación de equipos. ACATHI.*

⁴ En partie basée sur Spijkerboer, T. (2015). *Fleeing homophobia: Sexual orientation, gender identity and asylum.* Londres: Routledge.

- Des formulaires et des applications ouvertes en matière de sexe, genre et famille sont utilisés.
- Un langage inclusif et respectueux est utilisé.
- Les personnes ne sont pas étiquetées a priori, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle de celles-ci ne sont pas sous-entendues.
- L'orientation sexuelle ou l'identité de genre sont systématiquement abordées dans les entretiens individuels et sont mises en regard des possibilités de demander l'asile.

2. Évènements et célébrations

- Les activités de loisir et de formation qui sont organisées, sont sûres et incluent les personnes LGBTI+.
- Les rencontres sportives organisées permettent des alternatives de genre neutre.
- Les célébrations des journées internationales incluent les dates en lien avec les personnes LGBTI+.
- Les fêtes de la famille, comme la fête des mères par exemple, sont célébrées dans le respect de toutes les structures familiales.

3. Contenu des activités et des formations

- Une éducation à la santé et à la sexualité qui inclue la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre, est promue.
- Des formations, des ressources et des expositions qui incluent régulièrement des informations sur les personnes LGBTI+, sont promues.

4. Activités complémentaires

- Les équipes et les rencontres sportives qui sont organisées sont sûres et incluent les migrant-e-s LGBTI+.
- Des messages visuels en lien avec la communauté LGBTI+ (matériels graphiques, drapeaux LGBTI+, etc.) sont diffusés.
- Les personnes demandeuses sont regroupées afin de travailler sur différentes options de comment combattre les insultes, l'intimidation et le harcèlement, en incluant la parole des témoins.
- Les publications qui traitent des thèmes et des personnes LGBTI+ sont promues.

5. Cadre de confiance, de respect et de sécurité

- L'autodéfinition de la personne est respectée, en particulier celle des personnes trans et intersexuelles : genres, prénoms et pronoms choisis.
- A la demande de la personne, la confidentialité de l'information de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre est respectée.

6. Liens et soutien social

- La capacité d'examiner et d'évaluer les situations problématiques est développée, en particulier la sensibilisation aux signes d'isolement et à l'angoisse émotionnelle.

- Les contacts avec les entités et les espaces de loisir LGBTI+ sont favorisés.
- La création d'espaces sûrs d'échange entre égaux est favorisée.

7. Prévention de la violence

- La violence LGBTI+phobique est repérée et reconnue.
- Le cadre collectif est clarifié : pas de discrimination, pas de violence, respect pour soi et pour les autres.
- Les conséquences et les mesures adoptées en cas de non-respect de ce cadre sont portées à la connaissance de tous.
- Il sera répliqué à toute violence, qu'elle soit physique ou verbale, dirigée ou non contre une personne, causée ou non par une personne, qu'une personne en ait été témoin ou pas, qu'elle ait été signalée à l'entité ou pas.
- Des actions sont organisées afin de prévenir la violence et d'aborder des thèmes LGBTI+, si besoin avec le soutien des associations.
- Les droits des personnes LGBTI+ à Barcelone, en Catalogne et en Espagne sont portés à la connaissance.
- Les droits des personnes LGBTI+ et l'interdiction légale de la discrimination LGBTI+phobique sont garantis (en Catalogne, loi 11/2014 du 10 octobre 2014).

B) LISTE DE CONTRÔLE DE RESSOURCES INCLUSIVES EN LIEN AVEC L'IDENTITÉ DE GENRE

1. Privacité et confidentialité

- La privacité et la confidentialité de toute information en lien avec l'identité de genre d'une personne trans est garantie dans la mesure où celle-ci le souhaite.
- La réglementation de protection des données est tout spécialement respectée.

2. Pièces d'identités et registres

- Le prénom et le genre vécu ou ressenti des personnes trans sont reconnus dans tous les systèmes et documents administratifs (y comprises les copies papier ou numériques).
- Dans les situations qui n'offrent pas d'autres alternatives, il sera expliqué dans la mesure du possible, sur la base du raisonnable et de la bonne foi, que l'usage du prénom et le sexe inscrit d'une personne, sont légitimes.

3. Recueil de données sur le sexe et le genre

- L'existence d'un besoin légitime à solliciter et enregistrer des informations sur le sexe et le genre, doit être évaluée. Quand cela est le cas, des options qui aillent au-delà du système binaire homme/femme sont proposées.

- Il est permis que les personnes déterminent leur identité sexuelle et/ou de genre. L'option d'une case vide par exemple, est la plus inclusive. De même, toute information qui indique que l'état de trans est confidentiel, est protégée.

4. Politique de code vestimentaire

- Les stéréotypes de genre en matière de façon de s'habiller, indépendamment de l'identité sexuelle et/ou expression de genre, sont évités.
- Les personnes trans sont incluses et il est établi que toutes peuvent s'habiller en accord avec leur identité et/ou expression de genre (en ne perdant pas de vue que cela n'est pas un processus statique).

5. Politique en matière de toilettes et de vestiaires dans les bâtiments

- Des toilettes et des vestiaires neutres et/ou sans genre sont mis à disposition.
- Le droit des personnes trans à accéder à des installations adaptées à leur identité de genre est reconnu.
- Il est indiqué qu'une personne trans n'aura pas à utiliser un espace séparé à cause des préférences ou des attitudes négatives des autres.
- Il est explicité que les options de logement sont attribuées de manière individualisée si une personne trans le demande.
- Des options de privacité dans les vestiaires sont disponibles pour toute personne en faisant la demande.
- Les endroits où trouver des toilettes accessibles à toutes les identités de genre, sont indiqués.

6. Guide de transition de genre de l'organisation

- Le guide est disponible de manière préventive et non réactive.
- Des directives claires sont données aux personnes responsables, sur l'aide à apporter en général aux employé·e·s ou aux personnes usagères en transition, sans cesser de reconnaître pour autant les obligations de prendre en compte les besoins de l'individu.

Les directrices devraient définir :

- Une personne de contact principal pour aider la personne employée ou usagère en transition.
- Ce que la personne employée ou usagère en transition peut attendre des responsables.
- Les attentes de la direction et du personnel en général, ainsi que de la personne employée ou usagère, pour faciliter une transition réussie.
- Les politiques et pratiques en lien avec l'aide au processus de transition.

3. LES FOYERS D'ACCUEIL ET LES AUTRES SOLUTIONS D'HÉBERGEMENT DOIVENT AUSSI TRANSITER

C'est parce qu'elles n'ont pas de logement que les personnes et les familles se rendent dans un service pour sans-abris. Il n'y a personne qui ayant une solution d'hébergement qui ne soit pas la rue, déciderait de se rendre dans un foyer d'accueil où elle devra partager son intimité, le couchage et la toilette avec des inconnus dans des espaces très réglementés, si dans ce lieu, la liberté d'être soi-même est limitée à la liberté de penser.

De nombreuses femmes trans⁵ parcourent un long chemin fait de violence, de discrimination et de transphobies, y compris institutionnelles, avant qu'elles ne soient obligées de se rendre dans ces services. Dans ces foyers, en général, leurs spécificités et intersectionnalités ne sont pas prises en compte : beaucoup de femmes trans, craignant de s'exposer, choisissent de continuer dans des situations d'exploitation et d'abus dans lesquelles elles ont un faux sentiment de contrôle et de sécurité.

Il y a actuellement un pourcentage important de femmes trans de nombreux pays, qui ont également fait un long voyage depuis leur pays d'origine qu'elles ont dû fuir pour sauver leur vie et être elles-mêmes. Certaines de ces femmes vivent ici depuis des années, mais n'ont jamais contacté aucun service de protection sociale ou de soins spécialisés. Certaines ne sont même pas allées dans un service de soin (que ce soit pour accéder à l'hormonothérapie, pour recevoir une assistance ou un traitement médical) et vivent cachées dans des appartements où elles pratiquent la prostitution.

Pendant l'état d'alarme de la COVID-19, nombre de ces femmes trans, anonymes et inconnues, piégées dans cette situation, ont reçu l'attention de l'ACATHI par voie télématique et/ou téléphonique.

Dans leurs récits du début de confinement, elles ont expliqué qu'elles allaient être expulsées des appartements où elles vivaient et pratiquaient le travail sexuel, parce qu'elles ne pouvaient pas en supporter les frais et qu'elles n'avaient pas de réseau de soutien social ou familial ni d'économie. Une femme trans qui vit ou passe la nuit dans la rue court un risque élevé de subir des agressions physiques et d'être molestée. Et c'est pour cela qu'elles demandent de l'aide. Lorsque nous avons évoqué avec elles la possibilité d'accéder à un foyer d'accueil pour femmes, elles se sont immédiatement méfiées et inquiétées.

Dans la litanie de mauvaises expériences, il y en a en effet celle du foyer ou de l'espace de coexistence forcée comme peut l'être un poste de police ou une prison. Et en général, le vécu est celui d'espaces ni sûrs ni respectueux de la part des personnes qui y vivent ou des professionnel·le·s responsables du lieu. Les doutes se répètent : « Devrai-je être dans

⁵ *Trans* est un terme générique utilisé pour englober les personnes dont l'identité sexuelle ne coïncide pas avec le sexe qui leur est assigné à la naissance (hommes et femmes transsexuels), ainsi que les personnes dont les comportements de genre ne coïncident pas avec ce qui est socialement attendu en fonction de leur sexe biologique (transgenre, travestis, queers, drag-queens, etc.).

un foyer pour hommes ou pour femmes ? Vont-ils m'appeler par mon prénom ressenti ? Et dans les douches ? ».

Au cours de ces semaines-là, nous avons essayé de les tranquilliser à ce sujet. Nous avons fait appel au professionnalisme des personnes qui gèrent ces services et à notre engagement à les suivre afin de garantir leur bien-être et ne pas permettre des situations de transphobie.

Mais des semaines après ces premiers contacts, ces femmes trans ne sont pas venues dans ces foyers. Elles n'ont pas osé venir devant des professionnel·le·s et se sentir vulnérables. Et dans la plupart des cas, elles ont été contraintes de continuer dans ces appartements où elles pratiquent la prostitution sous la menace et, probablement, dans des conditions d'abus de la part des propriétaires ou devant accepter le canapé d'un « ami » ou de passer la nuit dans différents lieux qui n'offrent pas la moindre sécurité personnelle. Dans certains cas, elles ont reçu l'aide de certaines entités sociales locales qui leur ont fourni de la nourriture et d'autres produits de première nécessité. Tout cela plutôt que prendre le risque de pousser la porte d'un foyer d'accueil.

Cette situation pose encore une fois un problème qui se répète depuis longtemps, celui de l'accès des femmes trans aux foyers d'accueil ou à tout dispositif d'hébergement collectif des services sociaux.

Lorsque le besoin se fait sentir d'héberger des femmes trans dans des établissements de prise en charge pour femmes, les personnes professionnelles qui doivent faire face à cette situation se posent, elles aussi, de nombreuses questions : « Sont-elles opérées ? Peuvent-elles avoir des relations avec d'autres femmes ? Sont-elles plus violentes et susceptibles d'attaquer d'autres femmes cisgenres ou trans ? ». Cela ouvre différents débats.

L'un des plus pertinents d'entre eux concerne les opérations qu'une femme trans souhaite subir et la confidentialité de cet acte, ainsi que le fait que celui-ci ne soit jamais l'élément qui marque son identité.

Le second touche à la gestion des relations sexuelles au sein de ces espaces homogénéisés par sexe et à leur contrôle.

Et le dernier débat a à voir avec les stéréotypes et la stigmatisation subis par les femmes trans et que les médias et les réseaux sociaux propagent, les associant souvent à des niveaux élevés de violence. Comme dans tout espace de cohabitation, des cas de violence de genre, de violence intra-genre et d'agression sexuelle peuvent survenir, exacerbés par les situations de marginalisation, de rejet et d'exclusion vécues antérieurement.

Si nous parvenons à surmonter ces trois préjugés (opérations, relations sexuelles et violence), nous serons peut-être en mesure de faire un pas de plus vers des lieux sûrs pour toutes et tous, où la diversité est acceptée et respectée dans toutes ses manifestations et façons de se sentir et de s'exprimer.

Les foyers d'accueil et autres options de logement doivent également *transiter* pour devenir des lieux sûrs pour toutes les personnes qui ne sont pas dans les normes hétéropatriarcales du genre.

Chaque service peut essayer d'apporter de petits changements qui, dès le début, permettent aux personnes qui arrivent dans ces lieux de se sentir en sécurité et respectées. La politique de respect qui devrait y être instaurée doit reposer sur le fait que les personnes soient traitées en fonction de leur genre d'auto-identification, de leurs expressions de genre, de leurs changements corporels ou leur changement de prénom sur leurs papiers d'identité : les personnes sont ce qu'elles disent être.

Nous allons essayer de résumer en quatre points les bonnes pratiques que les foyers d'accueil ou autres lieux d'hébergement peuvent adopter pour être inclusifs et respectueux de la diversité liée à l'identité de genre :

3.1. ACCUEIL

- **Installations** : Lorsque les personnes trans entrent dans un foyer d'accueil ou dans tout autre structure d'hébergement, elles sont très inquiètes des conditions selon lesquelles elles seront traitées, de l'endroit où elles dormiront, de savoir si elles seront respectées dans leur diversité.

Pour cela, il existe des solutions simples telles qu'avoir dans les établissements, du matériel d'information et de sensibilisation qui informe sur les questions liées à la diversité affectivosexuelle, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, les droits des personnes trans, la promotion du respect et de la tolérance envers les personnes LGBTI+ et l'éradication du harcèlement et de la violence LGBTI+ phobique.

Les services Egalité et Diversité ou les Observatoires LGBTI+ des différentes administrations peuvent fournir le matériel.

- **Entretien d'accueil** : il est important que tou·te·s les professionnel·le·s, de la personne d'accueil au personnel de sécurité, soient préparé·e·s et aient des connaissances suffisantes pour accueillir et recevoir des personnes ayant une diversité sexuelle, une identité et une expression de genre. Nous devons éviter les rires et les regards perplexes ou désapprobateurs qui peuvent intimider et mettre ces personnes mal à l'aise.

Être capable de discuter directement de certains sujets lors de l'entretien d'accueil aidera à réduire le niveau d'anxiété de la personne reçue. Il est important de pouvoir préciser que tout ce qui y est discuté est confidentiel. Une politique similaire à celle du secret médical peut être tentée : seul le personnel strictement nécessaire aura cette information. Cet aspect de confidentialité n'est pas forcément systématique puisque nous pouvons également rencontrer des personnes qui ont atteint un haut degré de visibilité et qui n'auront pas de problèmes à montrer leur identité de genre.

Nous devons garder à l'esprit que le *langage* est l'un des outils les plus puissants pour établir une relation de confiance, mais il peut aussi se révéler un outil très destructeur.

Pendant l'entretien, des sujets tels que ceux évoqués ci-dessous, devront pouvoir être abordés avec la personne accueillie :

- Le prénom par lequel elle veut être appelée, indépendamment de celui qui apparaît sur ses papiers d'identité, et le pronom qu'elle préfère : « elle », « il » ou « iel ».
- L'endroit du lit où elle dormira.
- L'intimité dans les douches et les toilettes.
- La sécurité dans les installations.
- L'assurance de confidentialité pour tout ce qu'elle ne veut pas partager.

Nous pouvons demander aux personnes quels sont leurs besoins en matière de sécurité et en même temps leur expliquer quelles sont les possibilités que le foyer peut leur offrir pour respecter leurs besoins. Parfois, tout ne sera pas possible, mais si nous leur expliquons avec respect, elles comprendront et l'accepteront probablement.

3.2. DOUCHES ET TOILETTES

La privacité et la sécurité dans les douches et les toilettes sont souvent une source de grande préoccupation.

Le premier point est que les toilettes doivent être utilisées selon les besoins de l'identification de genre de chaque personne.

On a tendance à penser à l'inconfort des femmes cisgenres⁶ devant un corps qui ne répond pas aux représentations hétéronormatives et binaires d'une femme. Il est acquis que ces femmes cis peuvent se sentir violentées en présence d'organes génitaux masculins, même si l'identité de genre est celle d'une femme. Mais on pense rarement à l'inconfort et à l'insécurité que ressentent les femmes trans dans ces espaces. Il est très intéressant d'écouter les femmes trans pour savoir à quel point elles se sentent fragiles lorsqu'elles doivent s'exposer à ces situations car, dans de nombreux cas, elles n'ont pas pu accéder aux changements corporels qu'elles aimeraient ou parce qu'elles savent que le regard des autres femmes les juge et nie leur féminité et leur identité de genre.

La recommandation serait que toutes les douches puissent être individuelles. La réalité est que non seulement les femmes trans peuvent se sentir mal à l'aise dans les espaces ouverts, mais que toute femme cisgenre peut se sentir mal à l'aise de devoir montrer sa nudité devant des personnes inconnues. Cet acte peut être violent et invasif pour n'importe qui.

⁶ Cisgenre (ou cis) fait référence aux personnes dont l'identité de genre correspond à l'identité qui leur a été attribuée à la naissance. Si nous utilisons régulièrement ce terme pour désigner ce groupe de personnes, nous nous assurons ainsi de pouvoir cesser d'utiliser le terme *normal* par opposition au terme *trans*.

Augmenter l'intimité des salles de bain peut profiter à tout le monde.

Dans les cas où toutes les salles de bain ne sont pas individuelles, il serait intéressant de pouvoir disposer dans ces cas d'au moins une accessible à toute personne se sentant mal à l'aise ou violentée par ces situations.

Si ce n'est pas possible non plus, il devrait être possible d'offrir à la personne trans qui en fait la demande, la possibilité d'utiliser individuellement la douche collective à un moment où elle pourrait être seule.

3.3. INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT

Des situations d'intimidation et de harcèlement peuvent survenir dans n'importe quel lieu de vie et à l'encontre de n'importe quelle personne pouvant se trouver en situation de vulnérabilité et appartenant à un groupe peu visible et minoritaire.

Dans ces situations, ce qui importe, c'est l'esprit de respect qui entoure ces espaces et les réponses immédiates des personnes professionnelles.

La forme d'intimidation la plus fréquente est généralement le rire et les commentaires moqueurs. Ces types d'attaques sont généralement relativisés par les personnes professionnelles avec des commentaires à la victime du genre « n'y fais pas attention » ou « ignore-le ». Mais les personnes trans savent qu'il s'agit d'une attaque directe contre leur personne et que dans de nombreux cas, cela peut être un premier pas pour les déshumaniser et conduire à une attaque transphobe.

Une autre forme d'intimidation fréquente par laquelle les personnes trans se sentent violentées est l'utilisation intentionnelle de prénoms et de pronoms auxquels elles ne s'identifient pas, ou des questions inappropriées sur leur corps ou leur personne (« Es-tu opérée ? », « Tu étais quoi avant ? »).

Il est important que l'équipe de direction du centre social ou du foyer d'accueil affiche clairement la politique de tolérance zéro de l'établissement envers toute forme de harcèlement psychologique ou physique, qu'il s'agisse de moqueries, d'insultes, de menaces ou de bousculades.

3.4. VÊTEMENTS ET ACCESSOIRES

La représentation de l'identité de genre est toujours très importante dans notre société. Par conséquent, pour de nombreuses personnes trans, il est nécessaire de pouvoir s'adapter à ces canons esthétiques pour se sentir reconnues par les autres et ainsi réaffirmer leur identité. En ce sens, il est nécessaire de pouvoir fournir des vêtements et des accessoires qui permettent aux personnes de se sentir à l'aise avec leur genre ressenti.

L'accès à un foyer d'accueil peut être l'une des situations les plus terrifiantes et les plus difficiles qu'une personne ait à traverser dans sa vie en raison de la peur

du désalignement, de la peur des autres et du contrôle de sa vie par des personnes professionnelles.

Si nous voulons créer des espaces inclusifs pour toutes les personnes qui sont obligées d'accéder à ces services dans des moments d'aussi grandes fragilités et vulnérabilités de leur vie, il est important que nous prenions en compte toutes leurs intersectionnalités, les visibles et les non-visibles.

4. BIBLIOGRAPHIE

- Araneda, R. (2018). *Personas refugiadas LGBTI+ lesbianas, gais, bisexuales, trans*, intersexuales. Material para la formación de equipos*. ACATHI.
- Araneda, R., Ramón, N., Coissard, P. et Pareja, E. (2015). *El derecho de asilo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. Tiré de http://www.fundacioacsar.org/files/Monography/32_file_8_file_publicacio_lgtbi_Final.pdf
- Asil.cat. (2018). *Guia de detecció i derivació per a professionals vinculats a l'atenció de persones amb necessitats de protecció internacional a Catalunya*. Tiré de <http://asil.cat/wp-content/uploads/2018/12/ASILGUIABs.pdf>
- Barbero, J.M. et Cortés, F. (2005). *Trabajo Comunitario, organización y desarrollo social*. Barcelone : Alianza Editorial.
- Bowlby, J. (1986). *Vínculos afectivos: formación, desarrollo y pérdida*. Madrid : Morata, DL.
- Bowlby, J. (1989). *Una base segura. Aplicaciones de clínicas de una teoría del apego*. Barcelone : Paidós.
- Braga Nascimento, D., De Haas, E. et Camineiro Baggio, R. (2017). *Migration due to sexual orientation and gender identity*. Revista Do Direito. UNISC, 1(51), 58. Tiré de <https://doi.org/10.17058/rdunisc.v1i51.9442>
- Coll-Planas, G. et Cruells, M. (2013). *La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña*. Revista Española De Ciencia Política, (31), 153-172. Tiré de <https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/37578>
- Constitución española (1978). Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424
- Council of Europe. (2020). *SOGI. Sexual Orientation and Gender Identity*. Tiré de <https://www.coe.int/en/web/sogi>
- Crespo, T. (2011). *El tercer sector social, un sector emergent*. RTS. Revista de Treball Social. Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya N. 193, p. 45-59.
- Defensor del Pueblo. (2016). *Estudio sobre EL ASILO EN ESPAÑA: La protección internacional y los recursos del sistema de acogida*. Tiré de https://www.defensordelpueblo.es/wp-content/uploads/2016/07/Asilo_en_Espa%C3%B1a_2016.pdf

- Green, A. (2001). *El tiempo fragmentado*. Buenos Aires : Amorrortu editores.
- Güler, A., Shevtsova, M. et Venturi, D. (2019). *LGBTI asylum seekers and refugees from a legal and political perspective: Persecution, asylum and integration*. Cham, Suisse : Springer.
- Hill-Collins, P. et Bilge, S. (2019). *Interseccionalidad*. Madrid : Morata.
- Hopkinson, R.A., Keatley, E., Glaeser, E., Erickson-Schroth, L., Fattal, O. et Nicholson Sullivan, M. (2017). *Persecution Experiences and Mental Health of LGBT Asylum Seekers*. *Journal of Homosexuality*, 64(12), 1650–1666. Tiré de <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1253392>
- Howe, D. (1997). *La teoría del vínculo afectivo para la práctica del trabajo social*. Barcelone : Paidós.
- Howe, D. (2013). *Attachment Theory*. Dans Davies, M. (Ed.) *The Blackwell Companion to Social Work*. Malden et Oxford : John Wiley and Sons, Ltd. 417-419.
- Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, BOE núm. 263 § 17242 (2009). Tiré de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2009/BOE-A-2009-17242-consolidado.pdf>
- Lins, I. (2017). “LGBTI Refugees”: *Rights and Narratives Interlinking Gender, Sexuality and Violence*. *Cuadernos Pagu*, núm. 50. Tiré de <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201700500006>
- Magliano, M. J. (2015). *Interseccionalidad y migraciones: potencialidades y desafíos*. *Revista Estudios Feministas*, vol. 23, núm. 3, pp. 691-712. Tiré de <https://www.redalyc.org/pdf/381/38142136003.pdf>
- Marchioni, Marco. (2014). *De las comunidades y de lo comunitario*. *Revista Espacios Transnacionales*, 3, 112-118.
- Martínez, R. (2015). *Innovación social y gobernanza multinivel: cambio en las relaciones de poder y gestión del conflicto: los casos de Barcelona y Madrid (1979-2015)*. Tiré de <https://www.tdx.cat/handle/10803/664042#page=1>
- Martínez-Guzmán, A. (2012). *Repensar la Perspectiva Psicosocial Sobre el Género: Contribuciones y Desafíos a Partir de las Identidades Transgénero*. *Psicoperspectivas*. Vol. 11. Tiré de <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol11-Issue2-fulltext-197>

- Ministerio de Justicia. (2020). *Trámites y gestiones personales*. Tiré de <https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadanos/tramites>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2018). *Sistema de acogida e integración para solicitantes y beneficiarios de protección internacional en España: Manual de gestión* (versión 3.3). Madrid. Tiré de [http://extranjeros.inclusion.gob.es/ficheros/subvenciones/area_integracion/proteccion_internacional/sociosanitaria_cetis_2018/Manual de Gestion.pdf](http://extranjeros.inclusion.gob.es/ficheros/subvenciones/area_integracion/proteccion_internacional/sociosanitaria_cetis_2018/Manual_de_Gestion.pdf)
- Office of the High Commissioner for Human Rights. (2012). *BORN FREE AND EQUAL. Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law*. Tiré de <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes.pdf>
- Palacín, C., Mesquida, J.M., Fernández, J., Matulic, M.V., Munté, A. et De Vicente, I. (2021) *Inclusive Society and Social Work: The Spanish Case*. Dans Bundschuh, S, Freitas, M.J., Palacín, C., Žganec (Ed)- *Ambivalences of inclusión in Society and Social Work*. Suisse : Springer.
- Pichardo, J.I. et Moreno, A. (2006). *Homonormatividad y existencia sexual amistades peligrosas entre género y sexualidad*. AIBR, Revista de Antropología Iberoamericana. Vol. 1, pp. 143-156. Tiré de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1704221>
- Richmond, M. (2005) *Diagnóstico Social*. Madrid : Editorial Siglo XXI: Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales.
- Raboin, T. (2019). *Discourses on LGBT asylum in the UK: Constructing a queer haven*. Manchester : Manchester University Press.
- Ruiz, E. J. (2014). *United in diversity?: On cultural diversity, democracy and human rights*. Bruxelles : P.I.E. Peter Lang.
- Shidlo, A. et Ahola, J. (2013). *Mental health challenges of LGBT forced migrants*. Forced Migration Review, 42, 9–12. Tiré de <http://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/sogi/shidlo-ahola.pdf>
- Spijkerboer, T. (2015). *Fleeing homophobia: Sexual orientation, gender identity and asylum*. Londres : Routledge.

UNHCR – ACNUR (2014). *La protección internacional de las personas LGTBI. Solicitudes de la condición de refugiado relacionadas con la orientación sexual y/o la identidad de género*. Tiré de

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>

Vernis, A. (2004). *La colaboración entre administraciones públicas y organizaciones no lucrativas: hacia la sociedad relacional*. IX Congrès international du CLAD sur la réforme de l'État et de l'administration publique. Tiré de

http://itemsweb.esade.edu/biblioteca/archivo/Colaboracion_admin_publicas_ONGs.pdf

ACATHI est une association barcelonaise composée de personnes LGBTQI+ de cultures différentes, d'origines diverses, migrants et réfugiés. Une grande diversité d'identités qui constituent l'essence d'une stratégie visant à promouvoir la reconnaissance et l'inclusion de la diversité culturelle, sexuelle et de genre, afin de prévenir et d'atténuer la discrimination et la persécution.

Le Groupe de recherche et d'innovation en travail social (GRITS), né en 2008 et reconnu depuis 2009 par l'AGAUR, l'agence catalane de gestion des aides universitaires et de recherche, est formé par plusieurs enseignant·e·s-chercheur·e·s de l'Unité de formation et de recherche en travail social de la Faculté d'éducation de l'Université de Barcelone. Son principal objectif de recherche est le travail social dans sa globalité. La création du groupe s'inscrit dans la nécessité de mener des recherches en lien avec les pratiques d'intervention en travail social.