



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ, ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ &
ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία
Διερεύνηση διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων ΛΟΑΤ & στρατηγικές
διαχείρισης

Επιβλέπων Καθηγητής: Εμμανουήλ Σπυριδάκης

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή: Δέσποινα Καρακατσάνη
Εμμανουήλ Σπυριδάκης
Ανδρέας Φερόνας

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια : Βικτωρία Ράπτη | Α.Ε.Μ : 3032202101020

Κόρινθος, Ιανουάριος 2023

Copyright © 2023 Βικτωρία Ράπτη

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας έκδοσης, εξολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση των μελετών για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τους συγγραφείς. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα των κειμένων εκφράζουν τους συγγραφείς και μόνο

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας που με εμπιστεύτηκαν και μοιράστηκαν μαζί μου τις μοναδικές τους εμπειρίες, με ειλικρίνεια και θάρρος. Οι δικές τους μαρτυρίες φωτίζουν με τον πιο γλαφυρό τρόπο τις προκλήσεις που οι εργαζόμενοι ΛΟΑΤ αντιμετωπίζουν εν έτει 2022 στην Ελλάδα.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στον επιβλέποντα καθηγητή μου κο Εμμανουήλ Σπυριδάκη για την καθοδήγησή του, τη διαθεσιμότητά του και την άμεση ανταπόκρισή του σε οποιαδήποτε απορία μου.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω το σύζυγό μου, Νίκο, για την υπομονή, την ενθάρρυνση και την εμπιστοσύνη του.

Περίληψη

Η ένταξη του σεξουαλικού προσανατολισμού στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση γίνεται το 2005, ενώ η νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου ψηφίζεται μόλις το 2017. Το 2020 δημοσιεύεται η Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ 2020-2025, με στόχο την προώθηση της ισότητας και την επίλυση χρόνιων θεμάτων σε πεδία, όπως η εργασία, η υγεία, η οικογένεια. Παρά τις θετικές νομοθετικές πρωτοβουλίες, καταγράφονται και σήμερα περιστατικά ρατσιστικής βίας σε βάρος ΛΟΑΤΚΙ, όπως και διακρίσεις σύμφωνα με την έρευνα Rainbow Europe της ILGA (2021) που κατατάσσει τη χώρα μας στη 17^η θέση στην Ευρώπη των 49 για το 2021.

Στην παρούσα έρευνα διενεργήθηκαν 12 εις βάθος συνεντεύξεις με εργαζόμενους ΛΟΑΤ, διαφορετικών ηλικιών, κλάδων απασχόλησης, θέσεων στην ιεραρχία και 4 εις βάθος συνεντεύξεις με στελέχη τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού. Στόχος ήταν να διερευνηθούν οι εμπειρίες διάκρισης των εργαζομένων ΛΟΑΤ, οι μορφές των διακρίσεων αυτών, οι στρατηγικές αντιμετώπισης και οι προκλήσεις. Η αρχική ερευνητική υπόθεση ότι οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι σήμερα αντιμετωπίζουν διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, επιβεβαιώθηκε. Στην περίπτωση της τρανς συμμετέχουσας, η ίδια η πρόσβαση στην εργασία αποτελεί τεράστια πρόκληση. Στην περίπτωση των ΛΟΑ, οι διακρίσεις τείνουν να γίνονται πιο δυσδιάκριτες, δύσκολο να αναδειχθούν ή να καταγγελθούν. Την ίδια στιγμή, τα άτομα ΛΟΑΤ που επιλέγουν να μην επικοινωνήσουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό στην εργασία, βιώνουν αρνητικά συναισθήματα. Η έρευνα αναδεικνύει τη σημασία και αναγκαιότητα των εταιρικών πολιτικών για τη συμπερίληψη, καθώς δημιουργούν ένα πλαίσιο ασφάλειας για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, τους επιτρέπουν να οραματίζονται την εξέλιξή τους στον οργανισμό και ενδυναμώνουν τη δέσμευση με την εταιρεία. Ωστόσο, εξίσου αναγκαία και ιδιαίτερα αποτελεσματική είναι και η ύπαρξη ενός έμπρακτα υποστηρικτικού περιβάλλοντος, όπου οι συνάδελφοι και οι manager λειτουργούν ως σύμμαχοι για τον ΛΟΑΤ εργαζόμενο.

Abstract

In 2005, sexual orientation was incorporated in the equal treatment law. Gender identity / gender expression is legally recognized in 2017. In 2020 the National Strategy for the Equality of LGBT+ individuals is publicized, aiming at promoting equality and providing solutions to issues that had not be dealt with for a long time, in various fields, including work, health and family. Despite, however, the positive legal initiatives, incidences of racist violence against LGBTQI individuals are recorded today, as well as discrimination, according to the Rainbow Europe Survey by ILGA (2021), where Greece is placed in the 17th position amongst 49 European countries.

In the present study, 12 In-Depth interviews were conducted with LGBT individuals, of different ages, employed in different sectors of economy and holding different positions within the work hierarchy, along with 4 IDIs with Human Resources executives. The main objective of the study was to explore the experiences of discrimination amongst LGBT employees, the forms of discrimination, the coping strategies applied and the challenges they face. The initial hypothesis that LGBT employees face discrimination was confirmed. In the case of trans individual, accessing work was a huge challenge on its own. Regarding LGB employees, forms of discrimination tend to be harder to identify and hence reported. Additionally, LGB employees who decide not to come out at work tend to experience negative emotions. The study highlights the importance and necessity for official corporate inclusion policies, as these formulate a safe context for LGBT employees, allowing them to envisage their development within the organization and strengthen commitment. The supportive environment in work everydayness, is, however equally important, with colleagues and managers acting as allies for LGBT employees.

Keywords: LGBTQI, discrimination, microaggressions, incivility, harassment, sexual minorities, sexual orientation, gender identity, coming out, inclusivity, diversity

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	8
2. Κατανοώντας το πλαίσιο των Διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤ ατόμων	11
2.1 Εννοιολογικό Πλαίσιο: Ορισμοί και Αποσαφήνιση Εννοιών	11
2.2 Πληθυσμιακή Εκτίμηση των ΛΟΑΤ ατόμων	14
2.3 Νομοθεσία για τα ΛΟΑΤ άτομα στην Ελλάδα & την Ε.Ε. Σημεία-Σταθμοί στη θεσμική καταπολέμηση των διακρίσεων	16
2.3.1 Ν. 3304/2005 Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης	16
2.3.2 Σύσταση Δικτύου Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας	20
2.3.3 Ν. 4356/2015 Σύμφωνο Συμβίωσης	21
2.3.4 Ν. 4443/2016 Νέος Νόμος για την Ίση Μεταχείριση	21
2.3.5 Ν. 4491/2017 Νομική Αναγνώριση της Ταυτότητας του Φύλου	21
2.3.6 Πρώτη Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων 2020-2025	22
2.3.7 42632/22-06-2021 Υ.Α. Συμπερίληψης Διεμφυλικών Ατόμων στο πρόγραμμα Ενίσχυσης Εργοδοτών για την Πρόσληψη ανέργων	23
2.3.8 Υ.Α. ΓΠ.οικ.900/2022 Άρση Αποκλεισμού από την Αιμοδοσία ατόμων με ομοφυλοφιλικές σεξουαλικές εμπειρίες	23
2.4 Από τη Θεωρία στην Πράξη: Αξιολόγηση του status των ΛΟΑΤ σήμερα	24
2.4.1 Στην Ελλάδα	24
2.4.2 Στην Ευρώπη & τις Η.Π.Α	26
2.5 Ορισμός και Μορφές Διάκρισης στο Χώρο Εργασίας	23
2.5.1 Τι θεωρείται διάκριση	23
2.5.2 Μικρής κλίμακας επιθετικότητα (Microaggressions)	24
2.5.3 Η αγενής/απολίτιστη συμπεριφορά (Incivility)	25
2.6 Διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων ΛΟΑΤ στο χώρο εργασίας	26
2.7 Θεωρίες για την ερμηνεία των Διακρίσεων	28
3. Ερευνητική Βιβλιογραφική Επισκόπηση	32
3.1 Θεματική Κατηγοριοποίηση Ερευνών για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους	32
3.1.1 Προφίλ και Χαρακτηριστικά ΛΟΑΤ	33
3.1.2 Επαγγελματικός Διαχωρισμός	34
3.1.3 Μισθολογικές Διαφορές	36
3.1.4 Πρόσβαση στην Εργασία	40
3.1.5 Ικανοποίηση & Δέσμευση	41
3.1.6 Διαδικασία Εκδήλωσης / Επικοινωνίας Σεξουαλικού Προσανατολισμού (Coming out)	42
3.1.7 Στρατηγικές Διαχείρισης	45

	7
3.1.8 Εταιρική κουλτούρα και πολιτικές ως παράγοντες επίδρασης στην εμπειρία των ΛΟΑΤ εργαζομένων	49
3.1.9 Εργασιακές Σχέσεις ως παράγοντας επίδρασης στην εμπειρία των ΛΟΑΤ εργαζομένων	51
3.1.10 Πολιτικές κατά των διακρίσεων και οφέλη για τις εταιρείες	52
4. Ερευνητικό Μέρος	54
4.1 Ερευνητικοί Στόχοι	54
4.2 Μεθοδολογία Έρευνας	55
4.3 Πληθυσμός Έρευνας	56
4.4 Δειγματοληψία Διεξαγωγή Συνεντεύξεων	60
4.5 Περιοχές Διερεύνησης και Οδηγοί Συνέντευξης	61
4.6 Περιορισμοί της Έρευνας	62
4.7 Αποτελέσματα Έρευνας σε Εργαζομένους ΛΟΑΤ	63
4.7.1 Περιγραφή του Πληθυσμού της Έρευνας	63
4.7.2 Αυτοπροσδιορισμός των κοινών με βάση το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου	65
4.7.3 Σχέσεις στον Εργασιακό Χώρο	66
4.7.4 Πολιτικές καταπολέμησης διακρίσεων στον εργασιακό χώρο και επίδραση στην εμπειρία των εργαζομένων ΛΟΑΤ	67
4.7.5 Η απόφαση για την εκδήλωση / επικοινωνία σεξουαλικού προσανατολισμού (Coming Out) / Ενισχυτικοί & αποθαρρυντικοί παράγοντες	70
4.7.6 Συναισθήματα των ΛΟΑΤ εργαζομένων στον Εργασιακό Χώρο	76
4.7.7 Βίωμα Διακρίσεων στο χώρο εργασίας	77
4.7.8 Στρατηγικές Διαχείρισης Συμπεριφορών Διάκρισης / Παρενόχλησης	87
4.7.9 Προκλήσεις, δυσκολίες, προτάσεις των ΛΟΑΤ εργαζομένων	92
4.8 Αποτελέσματα Έρευνας σε Στελέχη Τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού	95
4.8.1 Προφίλ Συμμετεχόντων	95
4.8.2 Πρακτικές κατά των διακρίσεων και Αξιολόγησή τους	95
4.8.3 Περιστατικά Διακρίσεων και Διαχείρισή τους	98
4.8.4 Προκλήσεις και Δυσκολίες στην εφαρμογή της συμπερίληψης	99
5. Συζήτηση - Συμπεράσματα	101
Βιβλιογραφία	106

1. Εισαγωγή

Το 2020 υπογράφεται στη χώρα μας η Εθνική Στρατηγική για τους ΛΟΑΤΚΙ+ σε συνέχεια της αντίστοιχης Ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας, με ορίζοντα πενταετίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν προκλήσεις και χρονίζοντα θέματα που αφορούν στους ΛΟΑΤΚΙ+ συμπολίτες μας. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, τα τρανς άτομα εντάσσονται για πρώτη φορά στα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ, μια πρωτοβουλία που θα μπορούσε να βγάλει από το περιθώριο τα τρανς άτομα. Τον Οκτώβριο του 2022 προβάλλεται καμπάνια ενημέρωσης του ιδρύματος Onassis, για τα τρανς άτομα με την παρουσία τρανς ατόμων και των γονέων τους και ένα ξεκάθαρο μήνυμα υποστήριξης και αγάπης από την οικογένεια. Σύμφωνα με έρευνα της Διανέοσις (2022), το 60,2% των Ελλήνων συμφωνεί με τη νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου έναντι 42,9% το 2018 (Γεράκης, 2022). Μεγάλες εταιρείες περνούν μέσα από την επικοινωνία τους το μήνυμα της διαφορετικότητας και της αποδοχής, συμμετέχουν στο Pride και υποστηρίζουν τους εργαζόμενούς τους που επικοινωνούν ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου στις σελίδες κοινωνικής δικτύωσης.

Την ίδια στιγμή, η έρευνα Rainbow Europe της ILGA για το 2021, τοποθετεί τη χώρα μας στη 17^η θέση της ευρωπαϊκής κατάταξης με βάση τις πολιτικές και τη νομοθεσία για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, με 30 εγκλήματα μίσους να έχουν καταγραφεί το 2020 από το Δίκτυο Καταγραφής Ρατσιστικής Βίας, ενώ η έκθεση της Orlando LGBTQ+ περιλαμβάνει 100 μαρτυρίες θυμάτων θεραπειών μεταστροφής που εξακολουθούν να υφίστανται στην Ελλάδα, με βαριές σωματικές και ψυχολογικές συνέπειες για τα θύματα. Με βάση την έρευνα FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) του 2019, στη χώρα μας σχεδόν 1 στους 3 ΛΟΑΤ εργαζόμενους έχει υποστεί διάκριση στο χώρο εργασίας στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου, ενώ 7% είναι πολύ ανοιχτοί στην επικοινωνία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, 27% είναι αρκετά ή πολύ ανοιχτοί, έναντι 47% του μέσου όρου των χωρών της Ε.Ε.

Θα μπορούσε κανείς, με βάση τα παραπάνω, να περιγράψει την περίοδο των τελευταίων 20 περίπου ετών από την ένταξη του σεξουαλικού προσανατολισμού (γενετήσιου τότε) στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση (2005) ως μεταβατική. Σημαντικά, τα θεσμικά βήματα, ιδιαίτερα των τελευταίων ετών, ωστόσο, σε ποιο βαθμό τα 20 αυτά χρόνια και οι νομοθετικές

πρωτοβουλίες αρκούν για να αλλάξουν εγκαταστημένες αντιλήψεις ετών, συντηρητικές νοοτροπίες και αξίες, και να μετεξελιχθεί μια κοινωνία σε μια κοινωνία ουσιαστικής αποδοχής και συμπερίληψης;

Εστιάζοντας στον τομέα της απασχόλησης, η παρούσα έρευνα επιχειρεί να καταλάβει κατά πόσο οι διακρίσεις και οι συμπεριφορές παρενόχλησης ανήκουν στο παρελθόν, παραμένουν δυναμικά στο προσκήνιο ή καμουφλάρονται στα πλαίσια της πολιτικής ορθότητας. Πόσο εύκολη είναι η πρόσβαση στην εργασία για τα τρανς άτομα; Πως νιώθουν οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι σήμερα στην καθημερινότητά τους; Επικοινωνούν ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό ή συμμορφώνονται με τους κανόνες της ετεροκανονικότητας; Εκπαιδεύουν τους συναδέλφους τους με τη συμπεριφορά τους στην υιοθέτηση νέων στάσεων, ή επιλέγουν να μείνουν διακριτικά στο περιθώριο; Από την άλλη, πως αντιμετωπίζουν οι εταιρείες την αλλαγή αυτή; Οι πολιτικές και πρακτικές συμπερίληψης των εταιρειών καταφέρνουν να απελευθερώσουν το δυναμικό των ΛΟΑΤ εργαζομένων και να ενθαρρύνουν την ανοιχτή επικοινωνία; Όταν αυτές δεν υπάρχουν, πόσο ικανά και έτοιμα είναι τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού να διαχειριστούν περιστατικά διάκρισης ή παρενόχλησης; Είναι τελικά ο εργασιακός χώρος μια μικρογραφία της ελληνικής κοινωνίας, όπου απλά αναπαράγονται στερεότυπα και οι προκαταλήψεις ή είναι ένας χώρος όπου μπορεί να ξεκινήσει η αλλαγή της κοινωνίας;

Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν συνολικά 12 εργαζόμενοι ΛΟΑΤ και 4 στελέχη τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού που με ειλικρίνεια μοιράζονται τις σκέψεις τους, τα βιώματά τους, τους προβληματισμούς τους και τις προκλήσεις για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους. Με βάση αυτές τις μαρτυρίες επιχειρείται να δοθεί μια απάντηση στο κατά πόσο σήμερα υπάρχουν διακρίσεις σε βάρος των ΛΟΑΤ εργαζομένων, πόσο εύκολα αναγνωρίσιμες και αντιμετωπίσιμες είναι, πως αυτές επηρεάζουν τους εργαζόμενους και πως αποφασίζουν να τις διαχειριστούν, καθώς και πόσο έτοιμες είναι οι εταιρίες να υποστηρίξουν τη μετάβαση σε ένα περιβάλλον χωρίς διακρίσεις, ίσων ευκαιριών στην πράξη.

Στις επόμενες ενότητες θα αποτυπωθούν τα βασικά σημεία – σταθμοί στη σύντομη θεσμική πορεία της καταπολέμησης των διακρίσεων στη χώρα μας, θα παρουσιαστούν επίσημα στοιχεία για την κατάσταση των ΛΟΑΤ ατόμων στην Ελλάδα, την Ευρώπη αλλά και τις Η.Π.Α. που είναι μια χώρα που συλλέγει συστηματικά μεγάλης κλίμακας δεδομένα για τα

ΛΟΑΤ άτομα. Με βάση αυτά, θα περιγραφεί το πλαίσιο μέσα στο οποίο διενεργείται η συγκεκριμένη έρευνα συμβάλλοντας στην ερμηνεία των ευρημάτων.

Η βιβλιογραφική επισκόπηση θα φωτίσει τις θεματικές περιοχές των ερευνών γύρω από τις διακρίσεις στα πλαίσια της εργασίας για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, από τις μισθολογικές διαφορές και τον επαγγελματικό διαχωρισμό, μέχρι την ικανοποίηση των εργαζομένων ΛΟΑΤ, τις στρατηγικές που μετέρχονται για να διαχειριστούν συμπεριφορές διάκρισης ή το ενδεχόμενο διακρίσεων στο χώρο εργασίας, καθώς και τις παραμέτρους που ενθαρρύνουν την ανοιχτή επικοινωνία (coming out) αλλά και αυτές που συντηρούν την ετεροκανονικότητα και τον ετεροσεξισμό.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα παρουσιαστούν ξεχωριστά για τους εργαζόμενους ΛΟΑΤ και για τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού, θα σχολιαστούν τα ευρήματα εκείνα που συμβαδίζουν με τις βιβλιογραφικές αναφορές αλλά και ποιες είναι οι βασικότερες προκλήσεις για την Ελλάδα.

2. Κατανοώντας το πλαίσιο των Διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤ ατόμων

2.1 Εννοιολογικό Πλαίσιο: Ορισμοί και Αποσαφήνιση Εννοιών

Σημαντική είναι η αποσαφήνιση των όρων που σχετίζονται με τη διερεύνηση των ΛΟΑΤ ατόμων, προκειμένου να διευκολυνθεί η παρακολούθηση της παρούσας εργασίας.

Ακολουθεί ένας συνοπτικός πίνακας με την επεξήγηση των βασικών όρων, όπως αναλύονται στο κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ (2021)

Πηγή: Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ (2021)	
Όρος	Επεξήγηση / Ορισμός
ΛΟΑΤΚΙ+	Αρκτικόλεξο (Λεσβίες, Ομοφυλόφιλοι, Αμφί, Τρανς, Κουήρ, Ίντερσεξ, και το + αποδίδει οτιδήποτε πέρα από αυτές τις ομαδοποιήσεις).
Σεξουαλικός προσανατολισμός	Η συναισθηματική ή/και σεξουαλική έλξη προς το άλλο φύλο, το ίδιο φύλο ή και τα δύο κυρίαρχα φύλα. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός, σύμφωνα με την επιστημονική κοινότητα, δεν αποτελεί επιλογή. Επιπλέον δεν περιορίζεται μόνο στη σεξουαλική ζωή ενός ατόμου, αλλά αφορά τη συνολική προσωπική και κοινωνική ταυτότητά του
Λεσβία	Μια γυναίκα που έλκεται σεξουαλικά ή/και συναισθηματικά από γυναίκες
Γκέι/Ομοφυλόφιλος	Ένας άνδρας που έλκεται σεξουαλικά ή/και συναισθηματικά από τους άνδρες
Αμφιφυλόφιλο άτομο	Ένα άτομο το οποίο αισθάνεται σεξουαλική ή/και συναισθηματική έλξη για πάνω από ένα φύλο
Cisgender / Cis	Είναι τα άτομα που νιώθουν οικεία και αυθεντικά στο φύλο με το οποίο γεννήθηκαν
Τρανς ή διεμφυλικά άτομα	Όρος ομπρέλα, που περιλαμβάνει τα άτομα που η ταυτότητα φύλου τους διαφέρει από το φύλο που τους αποδόθηκε κατά τη γέννηση. Τα τρανς άτομα μπορεί να έχουν ετεροερωτικό, ομοερωτικό ή αμφιερωτικό σεξουαλικό προσανατολισμό, επομένως η ταυτότητα φύλου δεν σχετίζεται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό
Ίντερσεξ (Μεσοφυλικός)	Τα ίντερσεξ άτομα γεννιούνται με χαρακτηριστικά φύλου (όπως τα χρωμοσώματα, τα γεννητικά όργανα ή/και την ορμονική δομή) που δεν ανήκουν αυστηρά στα δύο κυρίαρχα φύλα ή ανήκουν ταυτόχρονα και στα δύο
Κουήρ (Queer)	Αναφέρεται σε ανθρώπους που η συνείδηση του εαυτού τους βρίσκεται μακριά από τις νόρμες της ετεροκανονικότητας και της διμερούς αντίληψης για τα φύλα
Μη δυαδικά άτομα	Μη δυαδικά ονομάζονται τα άτομα που αισθάνονται ότι δεν ανήκουν ή ότι δεν επιθυμούν να κατηγοριοποιούνται εντός του έμφυλου κυρίαρχου διμερούς διπόλου
Χαρακτηριστικά φύλου	Ως χαρακτηριστικά φύλου νοούνται τα χρωμοσωμικά, γονιδιακά και ανατομικά χαρακτηριστικά του προσώπου
Ταυτότητα φύλου	Είναι ο εσωτερικός και προσωπικός τρόπος με τον οποίο το ίδιο το πρόσωπο βιώνει το φύλο του, ανεξάρτητα από το φύλο που καταχωρίστηκε κατά τη γέννησή του
Έκφραση φύλου	Ως έκφραση φύλου νοείται το σύνολο των χαρακτηριστικών που αφορούν στη συμπεριφορά, τρόπους, αναπαραστάσεις, που σχετίζονται με τον τρόπο που τοποθετείται και εκφράζει ένα πρόσωπο το φύλο του και γίνεται αυτό αντιληπτό από τον περίγυρό του

Συμπληρωματικά των παραπάνω όρων, σημαντική είναι η διάκριση ανάμεσα στο *βιολογικό φύλο* (sex) και στο *κοινωνικό φύλο* (gender). Στην αγγλική γλώσσα, η χρήση διακριτών όρων διευκολύνει την απόδοση των διαφορετικών νοημάτων. Στην ελληνική γλώσσα, το βιολογικό φύλο είναι το φύλο το οποίο αποδίδεται στο άτομο κατά τη γέννησή του και το κοινωνικό φύλο περιλαμβάνει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές που αναμένεται ότι θα επιδείξει το άτομο με βάση το βιολογικό του φύλο.

Σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη (όπ. αναφ. στο Θεοφιλόπουλος, Σπίνου, 2015, σελ. 47), το κοινωνικό φύλο διαμορφώνεται στη βάση της αυτοαντίληψης του ατόμου για το φύλο του, σε συνδυασμό με τις κοινωνικές παραμέτρους μιας δεδομένης χρονικής στιγμής σε μια δεδομένη κοινωνία. Το βιολογικό φύλο με το κοινωνικό φύλο δε συμπίπτουν απαραίτητα (Θεοφιλόπουλος, Σπίνου, 2015).

Με βάση τα παραπάνω, είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι οι μεν λεσβίες, gay, bisexual, θεωρούνται μειονότητες στη βάση του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, ενώ τα τρανς άτομα θεωρούνται μειονότητες στη βάση της ταυτότητας / έκφρασης του φύλου.

Συχνά εμφανιζόμενοι όροι στη βιβλιογραφία είναι και η *ετεροκανονικότητα* και ο *ετεροσεξισμός*. Η ετεροκανονικότητα περιγράφει ένα κοινωνικό, πολιτισμικό πλαίσιο όπου η ετεροφυλοφιλία αποτελεί τη μόνη κανονικότητα, με τη δυαδικότητα του φύλου να είναι αδιαμφισβήτητη (ILGA Europe, Glossary). Εναλλακτικά, χρησιμοποιείται και ο όρος *cis-κανονικότητα* (cis normativity).

Ο *ετεροσεξισμός*, κατ' αναλογία με το σεξισμό, υποστηρίζει την ανωτερότητα της ετεροφυλοφιλίας έναντι των άλλων σεξουαλικότητων, μια ανωτερότητα που αφορά σε όλα τα επίπεδα, θρησκευτικό, ηθικό, κοινωνικό, συναισθηματικό, συμπεριφορικό, όπως αναφέρουν οι Θεοφιλόπουλος & Σπίνου (2015).

Ιδιαίτερη σημασία έχει και η χρήση των σωστών όρων, καθώς η γλώσσα έχει ιδιαίτερη δύναμη στο να διαμορφώνει αντιλήψεις και να αναπαράγει στερεότυπα. Έτσι, ενδεικτικά, όπως αναφέρεται στην έκδοση της Color Youth – Κοινότητας LGTQ Νέων Αθήνας (2015), συστήνονται οι όροι ταυτότητα φύλου, έκφραση φύλου και σεξουαλικός προσανατολισμός, αντί της σεξουαλικής ταυτότητας. Επιπλέον, ο

όρος τρανς χρησιμοποιείται ως επιθετικός προσδιορισμός (τρανς άτομο), ενώ αντικαθιστά, μαζί με τον όρο διεμφυλικό άτομο, τους όρους τρανσέξουαλ ή τραβεστί. Αντίστοιχα, αντί της αλλαγής ή διόρθωσης φύλου, θα πρέπει να χρησιμοποιείται ο όρος επαναπροσδιορισμός του φύλου, όπως και αντί του όρου ερμαφρόδιτος, ο όρος μεσοφυλικός. Στη θέση του δηλωμένου γκέι, λεσβίας, αμφιφυλόφιλου, προκρίνεται ο όρος ανοιχτά γκέι, λεσβία, αμφιφυλόφιλος. Αντίστοιχα, η αναφορά σε δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, που παραπέμπει σε ένα καθεστώς ειδικών προνομίων ή μεταχείρισης για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, θα πρέπει να αντικατασταθεί με την έννοια της νομικής προστασίας για διακρίσεις στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου (Θεοφιλόπουλος, Σπίνου, 2015).

2.2 Πληθυσμιακή Εκτίμηση των ΛΟΑΤ ατόμων

Στη χώρα μας, όπως και στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν υπάρχουν επίσημες στατιστικές για τον πληθυσμό των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως ΛΟΑΤ. Για παράδειγμα στη χώρα μας η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, δεν περιλαμβάνει στις έρευνές της τις μεταβλητές του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου.

Ωστόσο, με βάση τις μετρήσεις σε 14 χώρες του ΟΟΣΑ, που προέβλεπαν ερώτηση αναφορικά με το σεξουαλικό προσανατολισμό, σε τουλάχιστον μια έρευνα εθνικής αντιπροσώπευσης (Αυστραλία, Καναδάς, Χιλή, Γαλλία, Γερμανία, Ισλανδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Μεξικό, Νέα Ζηλανδία, Νορβηγία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Η.Π.Α.) κατά μέσο όρο το 2.7% του ενήλικου πληθυσμού δήλωσαν λεσβίες, gay ή bisexual, που μεταφράζεται σε 17 εκατομμύρια ανθρώπους. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι Η.Π.Α. είναι η πιο ενεργή χώρα σε ό,τι αφορά στη συλλογή στοιχείων γύρω από το σεξουαλικό προσανατολισμό, με 10 εθνικά αντιπροσωπευτικές έρευνες που συλλέγουν τη συγκεκριμένη πληροφορία (Society at a glance, 2019).

Με βάση τα στοιχεία της έρευνας UK Annual Population Survey (2019) της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Μ. Βρετανίας, το 1.6% του πληθυσμού 16 ετών και άνω αυτοπροσδιορίζονται ως gay/λεσβίες, το 1.1% ως bisexual και το 0,7% ως κάτι άλλο. Μάλιστα η διαχρονική παρακολούθηση των στοιχείων της έρευνας αποτυπώνει μια μείωση του ποσοστού των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως straight από 95.2% το 2015 σε 93.7% το 2019.

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της εταιρείας Gallup τα αποτελέσματα της οποίας σχολιάζονται σε άρθρο του Jones (2022), το ποσοστό των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως ΛΟΑΤΚΙ+ στις Η.Π.Α. αγγίζει το 7.1%, ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από αυτό που είχε καταγραφεί σε προηγούμενη έρευνα της εταιρείας το 2012. Μάλιστα το ποσοστό ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων στους ενήλικες της γενιάς Z αγγίζει το 21%, διπλάσιο του ποσοστού των Millennials ΛΟΑΤΚΙ+ και σημαντικά υψηλότερο σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές.

Ωστόσο, οι διαφορετικές ερωτήσεις στις έρευνες του πληθυσμού ΛΟΑΤ μπορεί να οδηγούν και σε διαφορετικές εκτιμήσεις. Έτσι, κάποιες έρευνες μπορεί να ζητούν τον αυτοπροσδιορισμό του ατόμου με βάση το σεξουαλικό του προσανατολισμό, άλλες έρευνες μπορεί να μετρούν τις σεξουαλικές εμπειρίες ή την έλξη προς άτομα του ίδιου φύλου, ενώ άλλες μπορεί να καταμετρούν τη σχέση / συγκατοίκηση με άτομο του ίδιου φύλου.

Στην περίπτωση των τρανς ατόμων, οι ερευνητικές δυσκολίες είναι μεγάλες. Για παράδειγμα, ο Harris (όπ. αναφ. στο Murty, Holyfield-Moss, & Vyas, 2018), χρησιμοποίησε ως βάση τις αλλαγές των μικρών ονομάτων και την κωδικοποίηση του φύλου στα αρχεία της Υπηρεσίας Κοινωνικής Ασφάλισης (SSA) των Η.Π.Α. προκειμένου να προσδιορίσει τον αριθμό των trans ατόμων από το 1936 μέχρι το 2010. Η εκτίμησή του ήταν ότι υπήρχαν 135.367 trans άτομα, με τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες (FTM) να έχουν υψηλότερα ποσοστά, αγγίζοντας το 65%. Μια πιο πρόσφατη εκτίμηση από τους Flores et al. (όπ. αναφ. στο Murty et al, 2018) που στηρίχθηκαν στο CDC's Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS), καταδεικνύει ότι 1.4 εκατομμύρια ενηλίκων Αμερικανών τείνουν να είναι τρανς, με τα νεανικά κοινά 18-24 ετών να είναι πιο πιθανό, σε σχέση με τις μεγαλύτερες ηλικίες, να αυτοπροσδιορίζονται ως trans.

2.3 Νομοθεσία για τα ΛΟΑΤ άτομα στην Ελλάδα & την Ε.Ε. | Σημεία - Σταθμοί στη θεσμική καταπολέμηση των διακρίσεων

Εξετάζοντας τη νομοθεσία στην Ελλάδα για τα ΛΟΑΤ άτομα γίνεται αντιληπτό ότι το θέμα των διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤ ατόμων απασχολεί νομικά τη χώρα μας τις τελευταίες δυο δεκαετίες και πιο συστηματικά, τα τελευταία 5 χρόνια. Τα βασικά σημεία σταθμοί στην πορεία της νομικής προστασίας των ατόμων ΛΟΑΤ κατά των διακρίσεων παρουσιάζονται συνοπτικά παρακάτω.

2.3.1 Ν. 3304/2005 | Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης

Ο Ν. 3304/2005 αφορά στην εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Ουσιαστικά, με το νόμο αυτό κατοχυρώνεται νομικά η προστασία του σεξουαλικού προσανατολισμού. Ο νόμος αυτός ενσωμάτωσε τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78ΕΚ. Με βάση το νόμο αυτό, απαγορεύονται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις και στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένων και της παρενόχλησης ή προσβλητικών ενεργειών που έχουν ως στόχο ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στο άρθρο 8 του νόμου προσδιορίζονται τα πεδία όπου ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως γενετήσιου προσανατολισμού, που καλύπτουν όλο τον εργασιακό κύκλο από την πρόσληψη και εξέλιξη του ατόμου στο χώρο εργασίας, μέχρι και τις συνθήκες, όρους, αμοιβές, αλλά και τη συμμετοχή του σε επαγγελματικές οργανώσεις. Παράλληλα, στο άρθρο 12 προβλέπεται η λήψη μέτρων θετικής δράσης από την Πολιτεία και αντιστροφή του βάρους αποδείξεως σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, με εξαίρεση την ποινική δίκη. Τέλος, στο άρθρο 16 προβλέπονται και ποινικές κυρώσεις για την παραβίαση της απαγόρευσης διακριτικής μεταχείρισης για λόγους γενετήσιου προσανατολισμού, ορίζοντας ότι ο υπαίτιος μιας τέτοιας παραβίασης, κατά τη συναλλακτική διάθεση αγαθών ή προσφορά υπηρεσιών στο κοινό τιμωρείται με φυλάκιση έξι (6) μηνών μέχρι τριών (3) ετών και με

χρηματική ποινή χιλίων (1.000) έως πέντε χιλιάδων (5.000) ευρώ. Ως φορείς προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ορίζονται ο Συνήγορος του Πολίτη στις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από δημόσιες υπηρεσίες και το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, στον τομέα απασχόλησης και εργασίας, στις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα πέραν εκείνων που αναφέρονται στην πρώτη παράγραφο.

2.3.2 Σύσταση Δικτύου Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας

Το 2011, ξεκινά στη χώρα μας η επίσημη καταγραφή των περιστατικών ρατσιστικής βίας, με τη σύσταση του Δικτύου Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας, με πρωτοβουλία της Ύπατης Αρμοστείας του ΟΗΕ για του Πρόσφυγες και της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ). Στα περιστατικά βίας περιλαμβάνονται και η αναπαραγωγή στερεοτύπων και προκαταλήψεων (Χαμτζούδης, 2015).

Η έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη το 2014 (όπ. αναφ. στο Χαμτζούδης, 2015) κατέγραψε επιθετικές συμπεριφορές σε βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ κατά τη συναναστροφή τους με υπηρεσίες του Δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων ειρωνικών σχολίων, απουσία σεβασμού και του δικαιώματος στον αυτοπροσδιορισμό. Επίσης, καταγράφηκαν περιστατικά ομοφοβικού bullying στα σχολεία, αλλά και στα πλαίσια της εργασίας παρενόχληση από συναδέλφους ή προϊσταμένους (Χαμτζούδης, 2015).

2.3.3 Ν. 4356/2015 | Σύμφωνο συμβίωσης, άσκηση δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις

Το 2015 ψηφίζεται ο νόμος για το σύμφωνο συμβίωσης Ν. 4356/2015 και τη σύσταση του Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας. Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 1, το σύμφωνο συμβίωσης προβλέπει τη συμφωνία δύο ενήλικων προσώπων, ανεξάρτητα από το φύλο τους, με την οποία ρυθμίζουν τη συμβίωσή τους. Στο άρθρο 15, ορίζεται η σύσταση του «Εθνικού Συμβουλίου κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας», το οποίο υπάγεται στη Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με βασική αρμοδιότητα τον σχεδιασμό πολιτικών πρόληψης και καταπολέμησης του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας με

στόχο την προστασία ατόμων και ομάδων που στοχοποιούνται λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, κοινωνικής προέλευσης, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή χαρακτηριστικών φύλου.

2.3.4 Ν. 4443/2016 | Νέος Νόμος για την Ίση Μεταχείριση

Το 2016 ψηφίζεται ο νέος νόμος για την ίση μεταχείριση (Ν. 4443/2016), όπου συμπεριλήφθηκαν η ταυτότητα φύλου και τα χαρακτηριστικά φύλου στους λόγους διάκρισης, ενώ αντικαταστάθηκε και ο όρος του γενετήσιου προσανατολισμού με αυτόν του σεξουαλικού προσανατολισμού.

2.3.5 Ν. 4491/2017 | Νομική Αναγνώριση της Ταυτότητας του Φύλου

Με το νόμο Ν. 4491/2017 αναγνωρίζεται το δικαίωμα του ατόμου στην αναγνώριση της ταυτότητας φύλου ως στοιχείο της προσωπικότητάς του και το δικαίωμα στο σεβασμό της προσωπικότητας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου του. Ως ταυτότητα φύλου νοείται ο προσωπικός και εσωτερικός τρόπος που το άτομο βιώνει το φύλο του, ανεξάρτητα από το βιολογικό φύλο που καταχωρήθηκε κατά τη γέννηση του ατόμου. Η ταυτότητα φύλου περιλαμβάνει την προσωπική αίσθηση του σώματος, καθώς και την κοινωνική και εξωτερική έκφραση του φύλου, με τον τρόπο που το άτομο το επιθυμεί. Με βάση αυτό, το άτομο μπορεί να αιτηθεί τη διόρθωση του καταχωρισμένου φύλου, χωρίς να είναι αναγκαία προϋπόθεση για αυτό η προηγούμενη ιατρική επέμβαση. Τέλος, με βάση τη νέα ληξιαρχική πράξη, υποχρεούνται και όλες οι υπηρεσίες να εκδώσουν νέα έγγραφα ή να προβούν σε νέες καταχωρίσεις με διορθωμένο το καταχωρισμένο φύλο, το κύριο όνομα και το επώνυμο του προσώπου.

2.3.6 Πρώτη Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ 2020-2025

Στις 20 Νοεμβρίου του 2020 δημοσιεύεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Πρώτη Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ 2020-2025 όπου και αναφέρεται (σελ.4) ότι *«Οι διακρίσεις, η βία και το μίσος κατά των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων αντιβαίνουν στις θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πρέπει να εκλείψουν»*. Η Εθνική

Στρατηγική κατ' αναλογία της ευρωπαϊκής ακολουθεί 4 άξονες, α) την αντιμετώπιση των διακρίσεων, β) την προστασία των ατόμων ΛΟΑΤΚΙ+, γ) τη διαμόρφωση κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς και δ) τον ηγετικό ρόλο της Ε.Ε. υπέρ της ισότητας των ΛΟΑΤΚΙ+ σε παγκόσμιο επίπεδο. Βασικοί τομείς στους οποίους προβλέπονται δράσεις είναι η εργασία, η υγεία, το προσφυγικό, η καταπολέμηση της ρητορικής μίσους με σχετική εισήγηση να ενταχθεί στα εγκλήματα της Ε.Ε. Επίσης προβλέπεται η επίλυση θεμάτων όπως η νομική προστασία των οικογενειών σε καταστάσεις με διασυνοριακή διάσταση, μέσα από την αμοιβαία αναγνώριση των οικογενειακών δεσμών στις χώρες της Ε.Ε. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στο κείμενο της στρατηγικής (σελ.6): *«Αν κάποιος είναι γονέας σε μία χώρα, είναι γονέας σε κάθε χώρα»*. Επίσης, σημαντικό βήμα είναι η συστηματική και αξιόπιστη συλλογή στοιχείων που θα επιτρέψει την καλύτερη παρακολούθηση και τη χάραξη στρατηγικών όπως και ο συντονισμός των δράσεων από μια κεντρική δομή προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα του κατακερματισμού των αρμοδιοτήτων σε διαφορετικά υπουργεία, φορείς, υπηρεσίες του Δημοσίου. Έμφαση δίνεται και στις μεγάλες προκλήσεις των τρανς και ίντερσεξ ατόμων που αναζητούν εργασία.

2.3.7 42632/22-06-2021 Υπουργική Απόφαση Συμπερίληψης Διεμφυλικών Ατόμων στο πρόγραμμα Ενίσχυσης Εργοδοτών για την Πρόσληψη ανέργων

Με τη συγκεκριμένη υπουργική απόφαση τροποποιείται η προηγούμενη του 2017 περί του Ειδικού Προγράμματος ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη 2.000 ανέργων προσώπων, με τη προσθήκη στις ευάλωτες ομάδες και των διεμφυλικών προσώπων.

2.3.8 Υπουργική Απόφαση ΓΠ.οικ.900/2022 (ΦΕΚ Β' 36/10.01.2022) – Άρση Αποκλεισμού από την αιμοδοσία ατόμων με ομοφυλοφιλικές σεξουαλικές εμπειρίες

Η συγκεκριμένη υπουργική απόφαση αφορά στην άρση του αποκλεισμού ατόμων που είχαν ομοφυλοφιλικές σχέσεις πριν από την αιμοδοσία. Πιο συγκεκριμένα, αποφασίστηκε η διαγραφή της ερώτησης για εμπειρία ομοφυλοφιλικών σεξουαλικών σχέσεων (έστω και μίας), από το 1977 στο έντυπο αιμοδοσίας.

2.4 Από τη Θεωρία στην Πράξη : Αξιολόγηση του status των ΛΟΑΤ σήμερα

2.4.1 Στην Ελλάδα

Αξιοπίστα δεδομένα για την κατάσταση των ΛΟΑΤ ατόμων στη χώρα μας και για την αξιολόγηση της χώρας ως προς τις επιδόσεις της σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤ ατόμων παρέχουν :

- α) η έκθεση Rainbow Europe της ILGA – Europe, ενός ανεξάρτητου, διεθνούς μη κυβερνητικού οργανισμού-ομπρέλας 700 οργανισμών από 54 χώρες σε Ευρώπη και Κεντρική Ασία. Η έρευνα αξιολογεί τις χώρες στη βάση των πολιτικών τους και της νομοθεσίας τους για τα ΛΟΑΤΙ άτομα σε διάφορους τομείς, όπως, την ισότητα / μη διάκριση, την οικογένεια, τα εγκλήματα και τη ρητορική μίσους, τη νομική αναγνώριση του κοινωνικού φύλου (gender), το δικαίωμα της ακεραιότητας του σώματος για τα ιντερσεξ άτομα, την κοινωνία πολιτών και το άσυλο. Για το 2021, η Ελλάδα, βρισκόταν στη 17^η στην Ευρώπη των 49. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα καταγράφηκαν 30 εγκλήματα μίσους το 2020 από το Δίκτυο Καταγραφής Ρατσιστικής Βίας, που περιελάμβαναν πολλές φραστικές και σωματικές επιθέσεις στη διάρκεια του Pride σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Επίσης, σύμφωνα με την έκθεση της Orlando LGBTQ+ συνεχίζονται στην Ελλάδα οι θεραπείες μεταστροφής, όπως αποτυπώνεται σε έρευνα με 100 άτομα που είχαν υποστεί κάποια θεραπεία μεταστροφής, που πραγματοποιήθηκαν από εναλλακτικούς θεραπευτές, ιερείς, επαγγελματίες υγείας και ψυχικής υγείας και περιελάμβαναν σωματική και ψυχολογική βία καθώς και σεξουαλική παρενόχληση και βιασμό (Rainbow Europe Map and Index 2021).
- β) οι έρευνες του φορέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τα Θεμελιώδη Δικαιώματα (European Union Agency for Fundamental Rights) που καταγράφει τις εμπειρίες ΛΟΑΤ ατόμων στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τα στοιχεία της πιο πρόσφατης έρευνας του 2019 σε δείγμα 140.000 ΛΟΑΤ, στην Ελλάδα, 51% ένιωσαν κάποιας μορφής διάκριση σε τουλάχιστον έναν τομέα της ζωής τους την προηγούμενη της έρευνας χρονιά, έναντι 42% του μέσου όρου της Ε.Ε. Επιπλέον, 33% του δείγματος είχαν υποστεί κάποια παρενόχληση (έναντι 38% του μ.ο. της Ε.Ε.). Ακόμη, λιγότερα

από 1 στα 3 ΛΟΑΤ άτομα είναι ανοιχτά αρκετά ή πολύ σε σχέση με τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου, ποσοστό σημαντικά μικρότερο σε σχέση με τον μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε. (47%). Ωστόσο, σημαντικά υψηλότερο είναι το ποσοστό των ΛΟΑΤ ατόμων στην Ελλάδα που θεωρούν ότι οι προκαταλήψεις και η αδιαλλαξία απέναντι στους ΛΟΑΤ έχει περιοριστεί από λίγο έως πολύ (European Union Agency for Fundamental Rights, 2020). Αυτό βέβαια, ενδέχεται να αποτυπώνει το στάδιο ωριμότητας της χώρας, όπου υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης.

Συμπληρωματικά των παραπάνω, βασικό αρρύθμιστο θέμα - αν και έχει συμπεριληφθεί στην Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+- παραμένει το θέμα της νομικής θέσης των παιδιών που μεγαλώνουν εντός ομογενεϊκών οικογενειών. Η έλλειψη έννομης σχέσης του παιδιού με τον/την σύντροφο του νομικού γονέα μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα. Επιπλέον, ζευγάρια που έχουν τελέσει γάμο στο εξωτερικό ερχόμενοι στην Ελλάδα, αντιμετωπίζουν θέμα με την καταχώριση των παιδιών στο Ειδικό Ληξιαρχείο, καθώς δεν προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία η σύναψη γάμου ομόφυλων ζευγαριών (Ετήσια Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, 2016).

Επίσης, καταγράφονται και θεσμοποιημένες μορφές διάκρισης, όπως είναι ο αποκλεισμός των διεμφυλικών ατόμων από τα σώματα ασφαλείας και τον επαγγελματικό στρατό, όπως επισημαίνεται στο κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής Ισότητας. Σύμφωνα με το Συνήγορο του Πολίτη (όπ. αναφ. στο κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα, 2021), το γεγονός ότι οι διεμφυλικοί υποψήφιοι εξαιρούνται καθολικά και όχι στη βάση εξατομικευμένης ιατρικής και σωματικής κρίσης, όπως ισχύει για τους άλλους υποψηφίους αποτελεί ανατιολόγητη άμεση διάκριση, τη στιγμή μάλιστα που με απόφαση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας αλλά και της Αμερικανικής Ψυχιατρικής Εταιρείας η διεμφυλικότητα έχει διαγραφεί από τις διαταραχές ψυχιατρικής φύσεως, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.

2.4.2 Στην Ευρώπη και τις Η.Π.Α.

Η αναλυτική εξέταση των διακρίσεων σε παγκόσμιο επίπεδο, ξεπερνά τους στόχους της παρούσας έρευνας. Αξίζει ωστόσο, να αναφερθεί ότι το 2020, 69 χώρες των

Ηνωμένων Εθνών εξακολουθούσαν να ποινικοποιούν τις συναινετικές σεξουαλικές δραστηριότητες με άτομα του ίδιου φύλου (ILGA World, 2020).

Η Μάλτα, η Δανία και το Βέλγιο κατέχουν τις τρεις πρώτες θέσεις στην κατάταξη των χωρών της Ευρώπης του Rainbow Map της ILGA με βάση τις πολιτικές τους για τα ΛΟΑΤ άτομα και την προώθηση της ισότητας, ενώ το Αζερμπαϊτζάν, η Τουρκία και η Αρμενία, βρίσκονται στις τρεις τελευταίες (Rainbow Europe Map And Index 2022).

Στις Η.Π.Α. στις οποίες γίνεται ιδιαίτερη αναφορά λόγω του μεγάλου όγκου των διαθέσιμων στοιχείων και ερευνών στο συγκεκριμένο θέμα, αλλά και λόγω της ισχυρής πολιτικής παρουσίας στον παγκόσμιο χάρτη, προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι δεν υπάρχει ενιαία νομοθεσία για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤ εργαζομένων.

Μολονότι το νομοσχέδιο Employment Non-Discrimination Act (ENDA) - το οποίο προβλέπει την ίση πρόσβαση για τους ΛΟΑΤ εργαζομένους σε ευκαιρίες, οφέλη και προστασία στο χώρο εργασίας - έρχεται κάθε χρόνο από το 1994 μέχρι σήμερα προς ψήφιση από το Κογκρέσο, δεν έχει καταφέρει να γίνει νόμος. Έτσι, αυτή τη στιγμή στις ΗΠΑ, μόλις 21 πολιτείες έχουν καταστήσει παράνομη τη διάκριση στην εργασία στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού και 16 στη βάση της ταυτότητας φύλου (Oakenfull, 2013).

Αυτό έχει συνέπειες και σε επίπεδο εκδίκασης υποθέσεων παραβίασης της ισότητας, καθώς, ελλείψει συγκεκριμένου νόμου, υποθέσεις όπου εκδικάζονται διακρίσεις σε βάρος ΛΟΑΤ εργαζομένων, επιδικάζονται κάτω από την ανισότητα στη βάση του φύλου, καθώς αυτό προστατεύεται θεσμικά από το Άρθρο 7 της Διακήρυξης των Πολιτικών Δικαιωμάτων (Civil Rights Act) του 1964 κατά το οποίο κρίνεται παράνομη η διάκριση σε βάρος κάποιου στη βάση της φυλής, του χρώματος, της εθνικότητας, της θρησκείας, της εθνοτικής καταγωγής ή του φύλου (Mercat-Brunes, 2016).

Μάλιστα, παρά τις προοδευτικές διατάξεις επί θητείας Obama για την προστασία των ΛΟΑΤ ατόμων, στην αρχή της θητείας του ο Τραμπ εξέδωσε εκτελεστικό διάταγμα

προς υπεράσπιση νόμων γύρω από τις θρησκευτικές ελευθερίες, όπως το νομοσχέδιο Mississippi House Bill 1523, με βάση το οποίο νομιμοποιούνται συμπεριφορές διάκρισης αν υποκινούνται από μια εκ των τριών πιστεύω: α) ότι ο γάμος είναι μια ένωση μεταξύ άνδρα και γυναίκας, β) ότι σεξουαλικές σχέσεις μπορούν να συμβούν μόνο στα πλαίσια της παραπάνω μορφής ένωσης και γ) ότι το φύλο αποτελεί ένα αμετάβλητο βιολογικό χαρακτηριστικό (Gessen, 2017).

Θέμα μεγάλης έντασης μάλιστα στις Η.Π.Α. είναι και η διαφορετική νομοθεσία που προβλέπει τη χρήση δημόσιων αποχωρητηρίων από τα τρανς άτομα, όπου σε κάποιες πολιτείες απαγορεύεται η πρόσβαση στα τρανς άτομα, με επιχείρημα την ασφάλεια των παιδιών και γυναικών. Με βάση στοιχεία της μεγάλης κλίμακας έρευνας U.S. Transgender Survey που διεξήχθη το 2015, 59% των τρανς ατόμων απέφευγαν τη χρήση τουαλέτας στη διάρκεια του τελευταίου χρόνου, λόγω του φόβου της αντιπαράθεσης, 12% είχαν δεχτεί παρενόχληση, σωματική επίθεση ή σεξουαλική επίθεση μέσα σε τουαλέτα και ποσοστό 31% απέφευγαν να τρώνε ή να πίνουν, ώστε να μη χρειαστεί να χρησιμοποιήσουν τουαλέτα (Murty et al, 2018).

2.5 Ορισμός και Μορφές Διάκρισης στο Χώρο Εργασίας

2.5.1 Τι θεωρείται διάκριση

Στα πλαίσια του νόμου N. 3304/2005 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στις διακρίσεις περιλαμβάνονται τόσο οι άμεσες όσο και οι έμμεσες διακρίσεις σε βάρος ατόμων λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στο χώρο εργασίας, όπως και η παρενόχληση που ενδέχεται το άτομο να δεχτεί από συναδέλφους ή τον προϊστάμενό του. Ως παρενόχληση ορίζεται η ανεπιθύμητη συμπεριφορά που στοχεύει ή έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία εχθρικού, εκφοβιστικού, εξευτελιστικού ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος και καταλήγει στην προσβολή της αξιοπρέπειας του ατόμου.

Στην επίσημη ιστοσελίδα της κυβέρνησης της Β. Ιρλανδίας (indirect.gov.uk), αναφέρεται με σαφήνεια ότι η παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει και τη γενική κουλτούρα απουσίας σεβασμού σε έναν χώρο εργασίας, τα ομοφοβικά αστεία, την παρενόχληση ακόμη και σε περιβάλλοντα εκτός του γραφείου που μπορεί όμως να

σχετίζονται με τη δουλειά, όπως για παράδειγμα μια εταιρική κοινωνική εκδήλωση, ενώ παρενόχληση είναι και οι αναφορές που μπορεί να γίνονται εις βάρος κάποιου φίλου ΛΟΑΤ.

Η Anastas (όπ. αναφ. στο Mara, Ginieis & Brunet-Icart, 2020, σελ. 339) ορίζει τη διάκριση σε βάρος ΛΟΑΤ εργαζομένων ως *«μορφή βίας που τους απαγορεύει να έχουν πλήρη συμμετοχή σε αναγκαίες κοινωνικές και οικονομικές δραστηριότητες και θεσμούς, διαιώνίζει οικονομικές ανισότητες και μειώνει τις ευκαιρίες να αναπτύξει το άτομο τη δυναμική του.»*

2.5.2 Μικρής Κλίμακας Επιθετικότητα (Microaggressions)

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στους όρους microaggressions και incivility, που φαίνεται να κερδίζουν έδαφος ως μορφές διάκρισης / παρενόχλησης, όσο υποχωρούν οι πιο έκδηλες και πολιτικά ανεπίτρεπτες -στα πλαίσια των δημοκρατικών ανεπτυγμένων κοινωνιών- συμπεριφορές παρενόχλησης και διάκρισης. Οι όροι αυτοί χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν την εκδήλωση πιο δυσδιάκριτων μορφών διάκρισης, που είναι και πιο δύσκολο να εντοπιστούν και να καταγγελθούν.

Ως μικρής κλίμακας επιθετικότητα (microaggressions) νοούνται για παράδειγμα σχόλια φαινομενικά αθώα, που έχουν ωστόσο αποτύπωμα στο άτομο, αλλά και ο εξοστρακισμός που χρησιμοποιείται ως όρος για να περιγράψει την αγνόηση ή τον αποκλεισμό κάποιου (Ng & Rumens, 2017). Σύμφωνα με τους Sue et al (όπ. αναφ. στο McFadden & Crowley-Henry, 2018) οι συμπεριφορές microaggressions μπορεί να περιλαμβάνουν μικρής κλίμακας επιθέσεις, προσβολές και ακυρωτικές συμπεριφορές, συμπεριφορές δηλαδή που ακυρώνουν τις σκέψεις, τα συναισθήματα η την εμπειρική πραγματικότητα των περιθωριοποιημένων ομάδων. Αλλά και οι αντιδράσεις σιωπής που καταγράφηκαν στην έρευνα των Ward & Winstanley (όπ. αναφ. στο McFadden & Crowley-Henry, 2018) τη στιγμή που οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι επικοινωνήσαν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό ή συμπεριφορές σνομπισμού, κατατάσσονται στην κατηγορία αυτή.

Η κλίμακα των Resnick & Galupo (2019) LGBT-MEWS (LGBT microaggression experiences at work scale) περιλαμβάνει μάλιστα 27 διαστάσεις τέτοιων

συμπεριφορών, διευρύνοντας το φάσμα των συμπεριφορών που μπορεί κανείς να θεωρήσει ως επιθετικές. Πέρα από τις πιο προφανείς λοιπόν συμπεριφορές διάκρισης και παρενόχλησης συμπεριλαμβάνονται και συμπεριφορές όπως, το να ακούσει ο εργαζόμενος φράσεις τύπου αυτό είναι πολύ gay, ή να του απευθύνουν τον λόγο παραγνωρίζοντας την προτίμηση της ταυτότητας φύλου, οι περιπαικτικές μιμητικές συμπεριφορές συναδέλφων γύρω από ΛΟΑΤ ταυτότητες, η κατηγορία ότι τους αρέσει κάποιος συνάδελφος στη βάση αποκλειστικά και μόνο του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, οι ερωτήσεις για τη σεξουαλική τους ζωή λόγω της ΛΟΑΤ ταυτότητάς τους, το να τους έχει ζητηθεί να εκφράσουν μια άποψη λαμβάνοντας το ρόλο του εκπροσώπου για άλλα ΛΟΑΤ άτομα, το να έχουν ακούσει σχόλια ότι δεν ταιριάζουν με τα στερεότυπα των ΛΟΑΤ ατόμων αφού έχουν μιλήσει ανοιχτά για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό. (Resnick & Galupo, 2019)

Αυτές οι ανεπίσημες συμπεριφορές διάκρισης μπορούν, σύμφωνα με τους Ragins and Cornwell (όπ. αναφ. στο Cech & Rothwell, 2019) να αποστερήσουν στους ΛΟΑΤ εργαζομένους την πρόσβαση στο κοινωνικό κεφάλαιο που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την εξέλιξη της καριέρας τους. Ενώ, βάσει της εμπειρίας από έρευνες στο πλαίσιο των φυλετικών διακρίσεων, όπως αυτές των DeCuir-Gunby & Gunby και Root (όπ. αναφ. στο Resnick & Galupo, 2019) οι συμπεριφορές microaggressions έχουν συσχετιστεί με χαμηλότερη ικανοποίηση και με απουσία εμπιστοσύνης, κατάθλιψη, απομόνωση, απόσυρση από τους συναδέλφους, και αίσθηση αναξιότητας.

2.5.3 Η αγενής / Απολίτιστη Συμπεριφορά (Incivility)

Οι Andersson & Pearson (όπ. αναφ. στο Zurbrugg & Miner, 2016, σελ. 565) ορίζουν το incivility στα πλαίσια της εργασίας ως μια *«αγενή και απρεπή συμπεριφορά που παραβιάζει τους κανόνες αμοιβαίου σεβασμού στον εργασιακό χώρο»*. Παραδείγματα τέτοιων συμπεριφορών μπορεί να είναι ο συναδελφικός αποκλεισμός, οι διακοπές κατά την ομιλία κάποιου, οι ακατάλληλες προσφωνήσεις.

Οι Einasdottir, Hoel & Lewis (2015), ασχολήθηκαν με το φαινόμενο του incivility και πιο συγκεκριμένα του επιλεκτικού incivility, όπως έχει διατυπωθεί από τον Cortina (όπ. αναφ. στο Einasdottir et al, 2015), όπου άτομα ομάδων με χαμηλότερο κοινωνικό

status είναι περισσότερο εκτεθειμένα σε συμπεριφορές παρενόχλησης, οι οποίες είναι πιο δυσδιάκριτες και οι οποίες, στο τέλος της ημέρας, καταλήγουν στη διατήρηση τέτοιων συμπεριφορών. Κάποια παραδείγματα τέτοιων συμπεριφορών που καταγράφηκαν στην έρευνα των Einasdottir et al ήταν γενικά σχόλια αμοφισβήτησης των αιτημάτων των ατόμων ΛΟΑ στη σύναψη γάμου ή την απόκτηση παιδιών, την αιτιολόγηση της άρνησης προαγωγής σε εργαζόμενο ΛΟΑ σε παραμέτρους άσχετες με το σεξουαλικό προσανατολισμό, όπως για παράδειγμα στη σύγκρουση προσωπικοτήτων εργαζόμενου και manager. Ο μεγάλος κίνδυνος που υπάρχει στις νέες μορφές διάκρισης, όπως καταγράφηκε και στην έρευνα των Einasdottir et al, είναι και η δυσκολία απόδοσης ευθύνης και η δικαιολόγηση συμπεριφορών incivility από τα ΛΟΑΤ άτομα, με τους ΛΟΑ εργαζόμενους της έρευνας να δυσκολεύονται να χαρακτηρίσουν συμπεριφορές συναδέλφων τους ως ομοφοβικές, να δικαιολογούν σχόλια συναδέλφων στη βάση της άγνοιας ή της απουσίας κακών προθέσεων (Einasdottir et al, 2015).

2.6 Διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων ΛΟΑΤ στο χώρο εργασίας

Εστιάζοντας στον εργασιακό χώρο, οι αναφορές που δέχθηκε ο Συνήγορος του Πολίτη για το έτος 2020 αφορούσαν κυρίως συμπεριφορές που εκδηλώνονταν στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος ή από ιεραρχικά προϊστάμενο και αφορούσαν συκοφαντικά ή ειρωνικά σχόλια, εκφοβισμό, πειθαρχικές απειλές ή αντεκδίκηση σε περιπτώσεις μη ανταπόκρισης σε σεξουαλική παρενόχληση (Εκθεση Συνηγόρου του Πολίτη, 2020, σελ.78).

Το βίωμα της διάκρισης των ΛΟΑΤ εργαζομένων στοιχειοθετείται από έναν μεγάλο αριθμό ερευνών.

Με βάση την έρευνα του Φορέα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Union Agency for Fundamental Rights - FRA), του 2019 σε ένα δείγμα 140.000 ΛΟΑΤ ατόμων στις χώρες της Ε.Ε.:

- Το ποσοστό των ερωτωμένων που είχαν νιώσει διάκριση στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας ήταν 11%, ποσοστό μικρότερο σε σχέση με τα στοιχεία

της έρευνας του 2012 (13%). Το αντίστοιχο ποσοστό για την Ελλάδα ήταν 19%.

- Διάκριση στο χώρο εργασίας στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου αναφέρθηκε από το 21% του δείγματος της έρευνας, με τα ποσοστά για τη χώρα μας να είναι υψηλότερα (31%).
- Μεγαλύτερο σε σχέση με το 2012, ήταν το ποσοστό των τρανς ατόμων που ανέφεραν διάκριση στο χώρο εργασίας (36% το 2019, έναντι 22% το 2012)
- Ενώ, μικρότερο ήταν και το ποσοστό των ατόμων που ανέφεραν σε κάποιο φορέα το περιστατικό διάκρισης, (13% το 2019, έναντι 17% το 2012).

Το 2007, σε μια μετα-ανάλυση πενήντα ερευνών για τις διακρίσεις σε βάρος σεξουαλικών μειονοτήτων, οι Badgett et al. (όπ. αναφ. στο Martinez, Ruggs, Sabat, Hebl, & Binggeli, 2013) βρήκαν ότι το 68% των εργαζομένων είχαν βιώσει ανοιχτή διάκριση, είτε με τη μορφή της απόλυσης ή άρνησης εργασίας, είτε με την άρνηση προαγωγής, είτε με κακή αξιολόγηση, είτε μέσα από λεκτικές ή σωματικές μορφές βίας λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού.

Από τις ομάδες που ανήκουν στις λεγόμενες σεξουαλικές μειονότητες, τα τρανς άτομα είναι αυτά που βιώνουν τη μεγαλύτερη διάκριση. Σύμφωνα με την έρευνα U.S. Transgender Survey 2015, -τη μεγαλύτερη έρευνα που διεξήχθη μέχρι σήμερα τις Η.Π.Α. στο κοινό των τρανς ατόμων, με δείγμα 27.715 άτομα-, τα τρανς άτομα ήταν τρεις φορές πιθανότερο να αντιμετωπίσουν ανεργία σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό. Αν μάλιστα συνυπολογιστούν και οι μεταβλητές της φυλής και της αναπηρίας, τότε τα ποσοστά για τις ομάδες αυτές αυξάνονταν, συγκρινόμενοι με τα λευκά τρανς άτομα και τα τρανς άτομα χωρίς αναπηρία. Επιπρόσθετα, 97% των συμμετεχόντων ανέφερε εμπειρία παρενόχλησης ή κακομεταχείρισης στο χώρο εργασίας, 47% ανέφεραν απόλυση, μη πρόσληψη ή άρνηση προαγωγής (Vipond, 2017). Αντίστοιχα, στην έρευνά τους οι Kattari, Whitfield, Walls, Langenderfer-Magruder & Ramos (2016), κατέγραψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων ΛΟΑΚ και τρανς ατόμων, με τα ποσοστά βιώματος διάκρισης στην εργασία να είναι 25,1% για τους ΛΟΑΚ και 50% για τα τρανς άτομα.

2.7 Θεωρίες για την ερμηνεία των Διακρίσεων

Στις ερμηνείες για τις διακρίσεις σε βάρος των ΛΟΑΤ ατόμων κυριαρχεί η έννοια της ετεροκανονικότητας και του ετεροσεξισμού, με βάση τις οποίες η αξία των διαφορετικών ομάδων προσδιορίζεται με βάση τους κανόνες που θέτει η κυρίαρχη ομάδα, με αποτέλεσμα να ευνοούνται τα άτομα που εκφράζουν τα χαρακτηριστικά της ετεροκανονικότητας και να περιθωριοποιούνται και να χρωματίζονται αρνητικά τα άτομα που αποκλίνουν.

Πιο συγκεκριμένα, στη θεωρία της ανισότητας του status (Status Inequality Theory), κατά τη Ridgeway (όπ. αναφ. στο Cech & Rothwell, 2019) οι ανισότητες εξηγούνται στη βάση της διαφορετικής αξίας και εκτίμησης που χαίρει κάθε κοινωνική ομάδα με βάση κάποιες κοινές πολιτισμικές αντιλήψεις. Κατά παρόμοιο τρόπο με την απαξιωμένη φυλή και το απαξιωμένο φύλο και οι σεξουαλικές μειονότητες θεωρούνται μια απαξιωμένη ομάδα, κατά τους Johnson et al (όπ. αναφ. στο Cech & Rothwell, 2019).

Οι αξίες και εμπειρίες των επικρατουσών ομάδων στην κοινωνία (π.χ. λευκοί, άνδρες, ετεροφυλόφιλοι, Χριστιανοί) τείνουν να θεωρούνται ο κανόνας, ένας κανόνας που επίσης επεκτείνεται και στα πλαίσια της κουλτούρας των οργανισμών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η τήρηση ενός ενδυματολογικού κώδικα σύμφωνα με το βιολογικό φύλο ως δείγμα συμμόρφωσης με την ετεροκανονικότητα (Cech & Rothwell, 2019). Οι ετεροκανονικές εργασιακές κουλτούρες δομούνται έτσι ώστε να περιθωριοποιούνται οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι.

Στην εμβληματική τους δουλειά οι Hearn and Parkin (όπ. αναφ. στο Resnick & Galupo, 2019) περιέγραψαν την κανονικοποίηση της ετεροκανονικότητας μέσα από μια διαδικασία κανόνων που εμποδίζουν για παράδειγμα την ανοιχτή συζήτηση γύρω από τις ΛΟΑΤ σχέσεις, πολιτικές που ευνοούν την ετεροκανονική οικογένεια και ένα πλέγμα διαδράσεων που υποτιμούν την ομοφυλοφιλία. Διαμορφώνεται έτσι, σύμφωνα με τον Pitcher (όπ. αναφ. στο Resnick & Galupo, 2019, σελ. 1383) «ένα σύστημα αμοιβών και τιμωριών στη βάση της ταυτότητας φύλου του ατόμου». Η cis-κανονικότητα, είναι κατά τους Lennon & Minster (όπ. αναφ. στο Yarovsky, 2016,

σελ.951-952) *«η ιδεολογία που απονομιμοποιεί και υποτάσσει ανθρώπους των οποίων η ταυτότητα φύλου διαφέρει από το φύλο που αποδόθηκε στη γέννηση και επιβάλει μια άκαμπτη ιεραρχία γύρω από τις εκτιμώμενες αξίες, τους κανόνες του κοινωνικού φύλου και τους ρόλους».*

Ο Herek αναγνωρίζει 2 διαδικασίες στον ετεροσεξισμό: Η πρώτη έχει να κάνει με την πεποίθηση ότι όλοι οι άνθρωποι υποθέτουμε ότι είναι ετεροφυλόφιλοι και η δεύτερη έχει να κάνει με το ότι όταν οι σεξουαλικές μειονότητες γίνουν ορατές, υπάρχουν υποθέσεις γύρω από *«το μη φυσιολογικό, το μη ομαλό, αυτό που χρειάζεται εξήγηση και αξίζει συμπεριφορά διακριτικής μεταχείρισης και εχθρότητας.»* (Resnick & Galupo, 2019, σελ. 1383).

Εξου και μια σειρά αρνητικών στερεοτύπων γύρω από τα ΛΟΑΤ άτομα που καταγράφονται σε έρευνες που παραθέτουν οι Cech & Rothwell (2019) όπως ότι είναι άτομα ανάξια εμπιστοσύνης, ανίκανα ή απόμακρα, επικαλούμενοι τους Cech & Waidzunus, τους Dovidio and Fiske, τις κακόβουλες αντιλήψεις γύρω από την ανευθυνότητα, την τεμπελιά, την παρέκκλιση και την ανηθικότητα, όπως σχολιάζουν οι Herek, αλλά και η Ragins (όπ. αναφ. στο Cech & Rothwell, 2019). Αυτονόητα, αυτές οι αρνητικές αντιλήψεις επηρεάζουν την αξιολόγηση της ικανότητας των ατόμων, διαμορφώνουν προσδοκίες γύρω από την απόδοσή τους στην εργασία, και μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για τον αποκλεισμό τους από τις άτυπες κοινωνικές διαδράσεις κατά τους Johnson et al, και Ridgeway (όπ. αναφ. στο Cech & Rothwell, 2019).

Τη θεωρία των θεσμών του Scott επικαλούνται οι Trau, Chuang, Pichler, Lim, Wang, Halvosen (2018) βάσει της οποίας οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας σχετίζονται α) με το ευρύτερο κανονιστικό πλαίσιο, τη νομοθεσία που επιβάλλεται στους οργανισμούς και τις κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης, β) με τις αξίες και τους άγραφους κοινωνικούς και ηθικούς κανόνες που παίζουν ιδιαίτερο ρόλο στην εφαρμογή του κανονιστικού πλαισίου και με γ) τους πολιτισμικούς-γνωσιακούς κανόνες που αφορά στις γενικές αντιλήψεις που μοιράζονται τα μέλη μας κοινωνίας και οι οποίες αποτελούν το ερμηνευτικό πλαίσιο των πραγμάτων.

Οι Martinez et al (2013) αναγνωρίζουν ως διαστάσεις που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τη στάση των ατόμων απέναντι στις σεξουαλικές μειονότητες, την ακραία θρησκευτική πίστη, την αντιμετώπιση της ομοφυλοφιλίας ως κάτι αντίθετο στην ηθική, την αντίληψη για τον έλεγχο που έχει το άτομο πάνω στο σεξουαλικό του προσανατολισμό.

Ένα ακόμη θεωρητικό πλαίσιο ερμηνείας της διάκρισης, είναι η Distaste θεωρία του Becker (όπ. αναφ. στο Figart & Mutari, 2005) ο οποίος προσπάθησε να ερμηνεύσει με οικονομικούς όρους τη διάκριση, θεωρώντας ότι η ροπή προς τη διάκριση (taste for discrimination) έχει να κάνει με το πόσα χρήματα είναι διατεθειμένος ο εργοδότης να χάσει προκειμένου να διατηρήσει μια κοινωνική και ψυχολογική απόσταση από άτομα μιας συγκεκριμένης ομάδας.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν οι θεωρίες που ερμηνεύουν τη δυναμική των ΛΟΑΤ εργαζομένων μέσα στο πλαίσιο του νεοφιλελευθερισμού.

Ο Vipond (2017) για παράδειγμα, εξηγεί πως οι διακρίσεις σε βάρος των τρανς εργαζομένων ενισχύονται στα πλαίσια του νεοφιλελευθερισμού, παρά τη φαινομενικά μεγαλύτερη πρόσβαση των τρανς ατόμων στην εργασία, στη στέγαση, στην υγεία και τη μεγαλύτερη συμπερίληψη. Συνοπτικά, η μεγάλη αντίφαση που χαρακτηρίζει το νεοφιλελευθερισμό έχει εφαρμογή και στην περίπτωση των ΛΟΑΤ ατόμων. Από τη μια, στα πλαίσια του νεοφιλελευθερισμού, υπάρχει η απρόσκοπτη δυνατότητα του ατόμου να πετύχει τους στόχους του, μέσα από την πρόσβαση στην εργασία. Από την άλλη, τα άτομα που δεν τα καταφέρνουν, δε μπορεί παρά να θεωρούνται υπεύθυνα για την έκβαση αυτή, οπότε και δε δικαιολογούνται συλλογικές θεσμικές προβλέψεις που θα προστάτευαν και άλλα τρανς άτομα, όπως τρανς άτομα με αναπηρία, ή τρανς άτομα που δεν εργάζονται, τρανς άτομα διαφορετικού χρώματος, τρανς εργάτες του σεξ, τρανς πρόσφυγες και μετανάστες. Έτσι, τα επιτυχημένα παραδείγματα περιθωριοποιημένων ατόμων που ξεφεύγουν, αξιοποιούνται ως επιβεβαιωτικά της αξίας και θέλησης του ατόμου που μπορεί να καθορίσει την τύχη του. Ωστόσο, παραβλέπεται η άνιση πρόσβαση των ατόμων στο ανθρώπινο κεφάλαιο που από μόνο του είναι καθοριστικός παράγοντας πρόβλεψης της επιτυχίας του ατόμου. Ο Vipond μιλά για τον Trans economicus, προκειμένου να περιγράψει τον ιδανικό τρανς, ο

οποίος μέσα από την προσωπική του επιτυχία, χρησιμοποιείται για να δικαιολογηθούν περικοπές στην κοινωνική μέριμνα.

Στα ίδια πλαίσια κινείται και η ανάλυση του David (2015) ο οποίος εισάγει τον όρο της Purple Collar εργασίας που αποτελεί ένα θεωρητικό πλαίσιο για την κατανόηση της θεσμικής και διαδραστικής συμπερίληψης των τρανς ατόμων στις εργασιακές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα ο David πραγματοποίησε μια ποιοτική έρευνα συνεντεύξεων με 41 τρανς εργαζόμενους σε ένα τηλεφωνικό κέντρο στις Φιλιπίνες που αποτελούν ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα της ανάπτυξης του business process outsourcing. Το ενδιαφέρον είναι ότι η ένταξη των τρανς ατόμων στην εργασία συνέπεσε χρονικά και με την αύξηση της βιομηχανίας του business process outsourcing. Η νομιμοποίηση του τρανς εργαζόμενου ωστόσο, δε φαίνεται να εναντιώνεται στην ετεροκανονικότητα, και δεν δίνει την πρέπουσα προσοχή στις συνθήκες υπερεκμετάλλευσης. Με τη λογική που ανέπτυξε και ο Vipond, ο David σχολιάζει τη διαμόρφωση ιεραρχιών μέσα στους τρανς εργαζόμενους, με κάποια τρανς άτομα να έχουν καλύτερο status έναντι κάποιων άλλων, που δεν έχουν πρόσβαση στην εκπαίδευση ή που εκφράζουν την ταυτότητά τους με τρόπο που δε θεωρείται κατάλληλος για το χώρο εργασίας.

3. Ερευνητική Βιβλιογραφική Επισκόπηση

3.1 Θεματική Κατηγοριοποίηση Ερευνών

Δεν προκαλεί εντύπωση η ραγδαία αύξηση του αριθμού των δημοσιευμένων άρθρων για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους την τελευταία δεκαετία. Σύμφωνα με τους Badget, Carpenter & Sansone (2021) τη δεκαετία 2010-2019 δημοσιεύτηκαν 348 άρθρα για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, τη δεκαετία 2000 -2009 162 και την πενταετία 1995-199 μόνις 39.

Μια αδρή θεματική κατηγοριοποίηση των ερευνών που έχουν διεξαχθεί την τελευταία δεκαετία γύρω από τις διακρίσεις των εργαζομένων ΛΟΑΤ στο χώρο εργασίας, αναδεικνύει τις ακόλουθες περιοχές.

- i. Έρευνες με στόχο την αποκωδικοποίηση του προφίλ και των χαρακτηριστικών των ΛΟΑΤ
- ii. Έρευνες που μελετούν τη συγκέντρωση ΛΟΑ εργαζομένων σε συγκεκριμένους τομείς απασχόλησης
- iii. Έρευνες που εστιάζουν στις μισθολογικές διαφορές των εργαζομένων ΛΟΑΤ σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους και μεταξύ των ομάδων
- iv. Έρευνες – πειράματα που επιδιώκουν να αναπαραστήσουν διακρίσεις σε βάρος ΛΟΑΤ ατόμων στη διαδικασία πρόσβασης στην εργασία
- v. Έρευνες που μελετούν την εργασιακή ικανοποίηση και δέσμευση με τον οργανισμό μεταξύ των εργαζομένων ΛΟΑΤ
- vi. Έρευνες που εστιάζουν στη διαδικασία coming out των ΛΟΑΤ εργαζομένων, αναλύοντας τις επιδράσεις της απόφασης, τις παραμέτρους που ενθαρρύνουν ή εμποδίζουν την απόφαση αυτή
- vii. Έρευνες που μελετούν τις διαφορετικές μορφές διαχείρισης των διακρίσεων που τα ΛΟΑΤ άτομα που μπορεί να βιώνουν
- viii. Έρευνες που μελετούν την αποτελεσματικότητα των πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων, στην εμπειρία εργαζομένων ΛΟΑΤ
- ix. Έρευνες που μελετούν την επίδραση και σημασία του ανθρώπινου παράγοντα και των εργασιακών σχέσεων στην εμπειρία των ΛΟΑΤ ατόμων

- x. Όπως και έρευνες που εστιάζουν στις θετικές πτυχές των πολιτικών συμπερίληψης των ΛΟΑΤ ατόμων για τον οργανισμό

3.1.1 Προφίλ και χαρακτηριστικά ΛΟΑΤ

Οι Badget et al (2021) χρησιμοποίησαν στοιχεία τριών πηγών για να περιγράψουν το δημογραφικό προφίλ των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως ΛΟΑΤΚΙ σε σύγκριση με τα χαρακτηριστικά των ετεροφυλόφιλων και cisgender. Οι πηγές που αξιοποιήθηκαν ήταν τα δεδομένα των ερευνών National Health Interview Surveys την περίοδο 2013-2018, οι έρευνες American Community Surveys της περιόδου 2008-2018 και τα αποτελέσματα του Behavioral Risk Factor Surveillance System για τα έτη 2014-2018. Με βάση τα στοιχεία της πρώτης έρευνας εντοπίστηκαν ηλικιακές διαφορές στα άτομα που αυτοπροσδιορίστηκαν ως gay/λεσβίες, τα οποία ήταν μικρότερης ηλικίας σε σχέση με τα άτομα που δήλωσαν straight, μεγαλύτερα, ωστόσο, σε σχέση με τα bisexual άτομα. Σε επίπεδο μόρφωσης οι gay και λεσβίες είχαν υψηλότερη μόρφωση, σε σχέση με τους straight ή bisexual. Αναφορικά με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, οι ετεροφυλόφιλες γυναίκες είχαν τη μικρότερη συμμετοχή, συγκρινόμενες τόσο με τις λεσβίες όσο και με τις bisexual γυναίκες, ενώ οι gay άνδρες ήταν πιο πιθανό να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, σε σχέση με τους straight και bisexual άνδρες. Τα bisexual άτομα ανεξαρτήτως φύλου είχαν τις υψηλότερες πιθανότητες να διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας. Οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες ήταν πιο πιθανό να είναι σε σχέση (64%) συγκρινόμενοι με τους gay άνδρες (43%) και τους bisexual άνδρες (30%), ωστόσο δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των λεσβιών και ετεροφυλόφιλων γυναικών.

Αναλύοντας τα αποτελέσματα της έρευνας United for Health Study 2003-2004, στην περιοχή της Μασαχουσέτης των Η.Π.Α., οι Chae, Krieger, Bennett, Lindsey, Stoddard and Barbeau (2010), βρήκαν ότι οι γυναίκες ήταν πιο πιθανό να αυτοπροσδιοριστούν ως ΛΟΑ σε σχέση με τους άνδρες, οι λευκοί ήταν επίσης πιο πιθανό να αυτοπροσδιοριστούν ως ΛΟΑ σε σχέση με άλλες φυλές ή συμμετέχοντες άλλης εθνικότητας.

3.1.2 Επαγγελματικός Διαχωρισμός

Στην κατηγορία αυτή των ερευνών επιχειρείται η διερεύνηση της συγκέντρωσης / προτίμησης των ΛΟΑΤ εργαζομένων σε συγκεκριμένους κλάδους απασχόλησης, συγκρινόμενοι με τους cis εργαζόμενους. Όντως καταγράφονται διαφοροποιήσεις μεταξύ των ομάδων, με τα στοιχεία να υποδεικνύουν ότι οι gay άνδρες ήταν λιγότερο πιθανό να βρεθούν σε αυστηρά ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα εργασίας, όπως και σε περιβάλλοντα με υψηλό βαθμό προκατάληψης γύρω από το σεξουαλικό προσανατολισμό. Αντίστοιχα, οι λεσβίες εργαζόμενες είχαν υψηλότερες πιθανότητες να βρεθούν σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.

Αναλύοντας τα παραπάνω οι Antecol, Jong, Steinberger, (2008), στην ανάλυση των δεδομένων της απογραφικής έρευνας του 2000 στις Η.Π.Α. βρήκαν ότι οι gay άνδρες ήταν λιγότερο πιθανό να βρεθούν σε επαγγέλματα με παρουσία ανδρών μεγαλύτερη του 80% όπως σε επαγγέλματα προστασίας, σε επαγγέλματα με αντικείμενο τις εγκαταστάσεις, επιδιορθώσεις, κατασκευές, μεταφορές, αρχιτεκτονική / μηχανολογία. Αντίστοιχα, οι λεσβίες είχαν μεγαλύτερες πιθανότητες να βρεθούν σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, και λιγότερες να βρεθούν σε γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα, συγκρινόμενες με τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες.

Η Leppel (2016) ανέλυσε στοιχεία της έρευνας American Community Survey του 2012 στην προσπάθειά της να καταλάβει τη συσχέτιση του σεξουαλικού προσανατολισμού με την επιλογή ελεύθερου επαγγέλματος. Η ανάλυση των στοιχείων, έδειξε ότι οι gay άνδρες και γυναίκες ήταν πιο πιθανό να απασχολούνται ως υπάλληλοι γραφείου και σε θέσεις διοικητικής υποστήριξης απ' ότι οι ετερόφυλοι άνδρες. Σε σχέση με την αυτό-απασχόληση, οι ετερόφυλοι άνδρες ήταν πιο πιθανό να αυτοαπασχολούνται, ακολουθούμενοι από τους gay άνδρες, τις λεσβίες και τελευταίες τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες. Ωστόσο, η επιλογή τομέα αυτοαπασχόλησης παρουσίαζε διαφορές μεταξύ των ομάδων, με τους gay άνδρες να επιλέγουν το ελεύθερο επάγγελμα σε τομείς όπως η πληροφορική, η μηχανολογία, η επιστήμη και οι υπηρεσίες, ενώ οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες παρουσίαζαν προτίμηση στους τομείς του μανάτζμεντ, του business των οικονομικών, της υγείας, των τεχνικών επαγγελμάτων και των πωλήσεων (Leppel, 2016). Πάντως, σύμφωνα με τη μελέτη των Conti, Kacperczyk, Valentini (2021), όσο οι εργασιακές διακρίσεις υποχωρούν

και οι εργασιακές συνθήκες βελτιώνονται για τους ΛΟΑΤ εργαζομένους, τόσο πιο ελκυστική γίνεται η μισθωτή εργασία, και τόσο ανεβαίνει ο πήχης για να αναλάβει κάποιος επιχειρηματική δραστηριότητα, με αποτέλεσμα και τη μεγαλύτερη δυναμική και προοπτικές ανάπτυξης για τα νέα εγχειρήματα.

Σε μια άλλη μελέτη της η Leppel (2015) όπου εξέτασε διαχρονικά στοιχεία της έρευνας General Social Survey (GSS) για την περίοδο 1972-2010, διαπίστωσε ότι οι λεσβίες εργαζόμενες ήταν πιο πιθανό να απασχολούνται στη γεωργία, δασοπονία, αλιεία, μεταλλεία και κατασκευές, ενώ οι gay άνδρες ήταν λιγότερο πιθανό να βρεθούν σε αυτούς τους χώρους. Οι bisexual γυναίκες ήταν πιο πιθανό να βρεθούν στο χονδρεμπόριο και το λιανεμπόριο, επίσης ήταν πιο πιθανό να απασχολούνται στον τομέα των υπηρεσιών. Οι bisexual άνδρες ήταν λιγότερο πιθανό να βρίσκονται σε τεχνικά επαγγέλματα, πωλήσεων ή διοικητικής υποστήριξης, σε σχέση με άλλους άνδρες.

Οι Tilcsik, Anteby και Knight (2015) αξιοποίησαν δεδομένα δυο αντιπροσωπευτικών ερευνών στις Η.Π.Α. (American Community Survey, 2008-2010 και την έρευνα U.S. National Study of Adolescent Health 4^ο κύμα 2008-2009) και βρήκαν ότι οι gay άνδρες ήταν πιο πιθανό να απασχολούνται σε επαγγέλματα όπου υπερισχύει η γυναικεία παρουσία, σε σχέση πάντα με τους ετεροφυλόφιλους άνδρες, και ότι οι λεσβίες υπερεκπροσωπούσαν σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα σε σχέση με τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες. Προσπαθώντας να εξηγήσουν τις διαφορές αυτές διατύπωσαν την υπόθεση ότι τα gay άτομα και οι λεσβίες τείνουν να συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα που προσφέρουν ένα βαθμό υψηλής ανεξαρτησίας, που επιτρέπει την αποτελεσματική διαχείριση του στίγματος, ή σε επαγγέλματα που απαιτούν υψηλό βαθμό κοινωνικής αντιληπτικής ικανότητας. Αναφορικά με τη δεύτερη διάσταση, ερευνητές υποθέτουν μια συσχέτιση της υψηλής αντιληπτικής ικανότητας με την ανάγκη των ΛΟΑΤ ατόμων να κατανοήσουν τις αντιδράσεις του περίγυρου, πριν αποφασίσουν να μιλήσουν ανοιχτά για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

Επιβεβαιωτικά των παραπάνω, οι Plug, Webbink & Martin (2014) παρατήρησαν στην έρευνά τους, μια συγκέντρωση των ετεροφυλόφιλων εργαζομένων με προκαταλήψεις

σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και μια αντίστοιχη συγκέντρωση των gay ανδρών σε διαφορετικά επαγγέλματα. Με άλλα λόγια, οι ομοφυλόφιλοι εργαζόμενοι ήταν πιθανό να εργάζονται σε περιβάλλοντα με λιγότερο προκατειλημμένους συναδέλφους.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα του Freeman (2020) για την υποεκπροσώπηση των ΛΟΑΤ επιστημόνων στο πολύ δυναμικό πεδίο του STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics). Αλλά και έρευνες στον ακαδημαϊκό χώρο όπως των Sansone & Carpenter (όπ. αναφ. στο Freeman, 2020) έδειξαν ότι άνδρες σε ομόφυλη σχέση και gay άνδρες (βάσει αυτοπροσδιορισμού) ήταν λιγότερο πιθανό να ολοκληρώσουν ένα πτυχίο STEM και να βρουν μια θέση στον τομέα σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους. Αντίστοιχα έρευνα των Greathouse et al., (όπ. αναφ. στο Freeman, 2020) σε δείγμα 87,996 φοιτητών σε 18 ερευνητικά πανεπιστήμια έδειξε ότι οι ΛΟΑΤ φοιτητές είχαν λιγότερες πιθανότητες να πάρουν πτυχίο σε STEM, παρά το γεγονός ότι έδειχναν μεγαλύτερο ενδιαφέρον, συμμετέχοντας σε εργαστήρια και ερευνητικά προγράμματα, ωστόσο, που αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα παραμονής στη σχολή.

3.1.3 Μισθολογικές Διαφορές

Ένας μεγάλος αριθμός ερευνών, έχουν εστιάσει στις μισθολογικές διαφορές των εργαζομένων ΛΟΑΤ σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους. Η πλειοψηφία των ερευνών αυτών καταδεικνύει ένα μισθολογικό προβάδισμα για τις λεσβίες εργαζόμενες και αντίστοιχα μια αρνητική μισθολογική διαφορά για τους gay εργαζόμενους σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους άνδρες εργαζόμενους, όπως και για τους bisexual εργαζόμενους.

Έρευνες που καταγράφουν την μισθολογική υπεροχή των λεσβιών εργαζομένων είναι του Drydakis (2021) που αφορά σε μια εκτεταμένη επισκόπηση ερευνών που δημοσιεύτηκαν την περίοδο 2012-2020 και αφορούσαν σε στοιχεία της περιόδου 1991 μέχρι το 2018. Σύμφωνα με αυτή, οι λεσβίες εργαζόμενες κέρδιζαν κατά μέσο όρο 12% περισσότερα σε σχέση με τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες, ποσοστό που στις Η.Π.Α άγγιζε το 20%. Εξαίρεση σε αυτό ήταν η Αυστραλία και η Ελλάδα όπου οι λεσβίες γυναίκες είχαν χαμηλότερες απολαβές.

Στις υποθέσεις για τη δικαιολόγηση των διαφορών αυτών υπέρ των λεσβιών εργαζομένων εντάσσεται η διάσταση της μητρότητας, με τις λεσβίες να έχουν παιδιά σε μικρότερα ποσοστά σε σχέση με τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες και άρα να είναι σε θέση να επενδύσουν περισσότερο στην εργασία τους, σύμφωνα με τους Antecol & Steinberger, αλλά και τον Waldfogel (όπ. αναφ. στο Drydakis, 2021), αλλά και η στερεοτυπική απόδοση αρρενωπών χαρακτηριστικών στις λεσβίες γυναίκες, σύμφωνα με τις Clain & Leppel (όπ. αναφ. στο Drydakis, 2021). Άλλη πιθανή ερμηνεία που δίδεται από τους Antecol, Jong, and Steinberger (όπ. αναφ. στο Ahmed et al, 2013) έχει να κάνει με τη μεγαλύτερη εκπροσώπηση των λεσβιών σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, τα οποία είναι καλύτερα αμειβόμενα ενώ οι gay άνδρες καταφεύγουν σε γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα τα οποία έχουν χαμηλότερες απολαβές.

Η μετα-ανάλυση της Klawitter (όπ. αναφ. στο Badget et al, 2021) βρήκε ένα προβάδισμα κατά μέσο όρο 9% για τις λεσβίες εργαζόμενες και έρευνες που χρησιμοποιούν στοιχεία μεταξύ του 1990-2000 έδειξαν ένα εύρος 7–8% υψηλότερα εισοδήματα, για γυναίκες ομόφυλων ζευγαριών (Badget et al, 2021).

Η μελέτη των Waite & Denier (2015) με βάση τα στοιχεία της απογραφικής έρευνας του 2006 στον Καναδά έδειξε πως το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο των gay / λεσβιών εργαζομένων να μην διασφάλιζε την απασχόλησή τους σε επικερδή επαγγέλματα, ωστόσο, μέσα σε αυτά, καταγραφόταν μισθολογικές διαφορές σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους άνδρες. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει και η εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών στους εργαζόμενους του Δημόσιου Τομέα, που μπορεί να οφείλεται στην ενσωμάτωση της νομοθεσίας για την ισότητα (Waite & Denier, 2015).

Από τις λίγες έρευνες που υποστηρίζουν ότι οι λεσβίες εργαζόμενες έχουν χαμηλότερες απολαβές σε σχέση με τις ετεροφυλόφιλες εργαζόμενες είναι αυτή του Bryson (2017), όπου και πάλι εξαιρούνται οι εταιρείες που είχαν ξεκάθαρη πολιτική ίσων ευκαιριών για άτομα με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό.

Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι οι λεσβίες εργαζόμενες κερδίζουν περισσότερα απ' ό,τι οι ετεροφυλόφιλες γυναίκες, αυτό δε σημαίνει ότι δεν αντιμετωπίζουν διακρίσεις (όπως και οι gay άνδρες) σε έναν αριθμό διαστάσεων, από το να λαμβάνουν

χαμηλότερες αξιολογήσεις για την απόδοσή τους όπως καταδεικνύουν οι Horvath and Ryan (όπ. αναφ. στο Leppel, 2016), μεγαλύτερο διαπροσωπικό αρνητισμό κατά τους Hebl et al. (όπ. αναφ. στο Leppel, 2016) και λιγότερες απαντήσεις σε αιτήσεις για δουλειά από υποψήφιους εργοδότες, σε σχέση με τους ετερόφυλους υποψήφιους, σύμφωνα με έρευνες των Adams, Weichselbaumer (όπ. αναφ. στο Leppel, 2016).

Συμφωνία υπάρχει και στην αρνητική μισθολογική διαφορά για τους bisexual εργαζόμενους. Η Klawitter (2015) σε μια μετα-ανάλυση ερευνών βρήκε ότι κατά μέσο όρο οι gay/bisexual άνδρες κέρδιζαν 11% λιγότερο απ' ότι οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες με τα ίδια χαρακτηριστικά. Αντίστοιχα, στην έρευνα των Aksoy et al (2018) επιβεβαιώνεται το μισθολογικό χάσμα για τους bisexual άνδρες του ιδιωτικού τομέα, ωστόσο, όχι για τον δημόσιο τομέα. Αλλά και η έρευνα του Bryson (2017), που βασίστηκε σε στοιχεία της έρευνας U.K.'s 2011 Workplace and Employment Relations Study (WERS), έδειξε ότι οι bisexual εργαζόμενοι πληρώνονταν κατά 20% λιγότερο σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους. Τέλος, και ο Mize (2016) χρησιμοποίησε στοιχεία από τη General Social Survey (N=13,554) και τη National Longitudinal Study of Adolescent to Adult Health [N =14,714] και βρήκε ότι οι bisexual άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζουν μισθολογικό πέναλτι το οποίο δε μπορεί να εξηγηθεί στη βάση διαφορών ανθρώπινου κεφαλαίου ή χαρακτηριστικών της εργασίας. Στην προσπάθειά του να αποκωδικοποιήσει τις μισθολογικές ανισότητες για τους bisexual εργαζόμενους, αναφέρει έρευνα του Eliason το 1997, όπου μόλις το 26% των ερωτωμένων συμφωνούσαν με τη δήλωση “οι άνθρωποι μάλλον γεννιούνται bisexual” σε αντίθεση με την ολοένα αυξανόμενη αντίληψη για τους gay άνδρες και τις λεσβίες ότι γεννιούνται με τον συγκεκριμένο σεξουαλικό προσανατολισμό και δεν είναι θέμα επιλογής. Άρα, η έννοια της προσωπικής ευθύνης ενδέχεται να έχει συνέπειες και στην αγορά εργασίας. Μάλιστα, ο Herek (όπ. αναφ. στο Mize, 2016) βρήκε ότι το συναίσθημα απέναντι στους bisexual άνδρες και γυναίκες ήταν πιο αρνητικό σε σχέση με τις περισσότερες θρησκευτικές ή εθνοτικές ομάδες, και σίγουρα πιο αρνητικό σε σχέση με τους gay άνδρες και τις λεσβίες. Αντίστοιχα οι Mize and Manago (όπ. αναφ. στο Mize, 2016) δείχνουν πως συγκεκριμένα αρνητικά στερεότυπα γύρω από τους bisexual όπως υποθέσεις για εγωισμό, ανωριμότητα, αναποφασιστικότητα, ανειλικρίνεια. Και βέβαια η ικανότητα σχετίζεται και με την πρόσληψη στην εργασία (Mize, 2016).

Αναφορικά με τους άνδρες gay εργαζόμενους, οι έρευνες συμφωνούν στην αρνητική μισθολογική διαφορά σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους.

Σύμφωνα με τη Stratton (όπ. αναφ. στο Leppel & Chain, 2015) οι παντρεμένοι άνδρες ή αυτοί που ήταν σε μακρόχρονη σχέση κέρδιζαν περισσότερα σε σχέση με τους άνδρες που δεν συγκατοικούσαν (Leppel & Clain, 2015). Η ψαλίδα άνοιγε σε gay άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας (45-64 χρ.) κάτι που μπορεί να σχετίζεται με παραδοσιακές διακρίσεις του παρελθόντος (Aksoy, Carpenter, & Frank, 2018).

Σύμφωνα με τους Waite & Denier (2015) οι άνδρες gay είναι λιγότερο πιθανό να δουλεύουν με πλήρες ωράριο σε σχέση με τους straight εργαζόμενους, κάτι που πιθανά να σχετίζεται με την κατανομή των οικονομικών ευθυνών εξίσου στα μέλη του ζευγαριού, ενώ, η οικογένεια για τον Mize (2016) παίζει έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στα αποκλίνοντα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας. Οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι έχουν ένα σημαντικό μειονέκτημα στο να ικανοποιήσουν το πρότυπο του ιδανικού εργάτη που κερδίζει το ψωμί του και παρέχει στην οικογένειά του – κυρίως γιατί οι περισσότεροι Αμερικανοί δεν θεωρούν τα ομόφυλα ζευγάρια οικογένεια. Σχεδόν ένας στους τρεις Αμερικανούς θεωρεί τα ομόφυλα ζευγάρια που ζουν μαζί οικογένεια. Αν έχουν παιδί το νούμερο αγγίζει τους 6 στους 10. Αντίθετα 90% των Αμερικανών θεωρούν οικογένεια ένα ετεροφυλόφιλο ζευγάρι χωρίς παιδιά που μένει μαζί και ομόφωνα όταν υπάρχουν παιδιά θεωρούνται οικογένεια, σύμφωνα με τους Powell et al. (όπ. αναφ. στο Mize, 2016). Επομένως, το να ικανοποιείται το πρότυπο του εργαζόμενου που προσφέρει τα προς το ζην στην οικογένειά του ευνοεί τους ετεροφυλόφιλους εργαζόμενους που αποκτούν ένα αόρατο πλεονέκτημα έναντι των ΛΟΑ εργαζομένων.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα των Bell, Özbilgin, Beauregard, Sürgevil (2011) σε τρανς εργαζομένους πριν και μετά τον επαναπροσδιορισμό φύλου, που έδειξε ότι οι τρανς γυναίκες (MTFs) αντιμετώπισαν μια σημαντική και στατιστικά σημαντική μείωση στα εισοδήματά τους μετά τον επαναπροσδιορισμό, ενώ για τους τρανς άνδρες (FTMs) είτε δεν υπήρχε καθόλου μεταβολή ή αυτή ήταν πολύ μικρή. Αυτό αποδεικνύει ότι το όφελος που προκύπτει από το ανδρικό φύλο δεν διατηρείται και μετά τον επαναπροσδιορισμό ταυτότητας φύλου.

3.1.4 Πρόσβαση στην Εργασία

Στην ομάδα αυτή ερευνών, διενεργούνται πειράματα σε πραγματικές συνθήκες προκειμένου να διαπιστωθούν διακρίσεις και ανισότητες σε βάρος gay εργαζομένων και λεσβιών εργαζομένων. Ο Drydakis διενέργησε δυο τέτοιες έρευνες, μια για να διαπιστώσει την προκατάληψη σε βάρος των λεσβιών (2011) και μια για να διερευνήσει διακρίσεις σε βάρος gay ανδρών υποψηφίων (2007). Και στις δυο περιπτώσεις, συντάχθηκαν βιογραφικά και συνοδευτικές επιστολές ανταποκρινόμενες σε αγγελίες για εργασία. Τα μισά αφορούσαν σε gay/λεσβίες υποψηφίους και τα μισά σε ετεροφυλόφιλους υποψηφίους. Οι υποψηφιότητες ήταν παρόμοιες σε επίπεδο χαρακτηριστικών προσωπικότητας, προσόντων, εργασιακής εμπειρίας, μόρφωσης, ωστόσο, στις μισές υποψηφιότητες υπήρχε αναφορά για εθελοντική συμμετοχή του ατόμου στην κοινότητα ΛΟΑΤ της Αθήνας, για να δηλωθεί ο σεξουαλικός προσανατολισμός των gay/λεσβιών υποψηφίων και στις άλλες μισές υπήρχε αναφορά σε κάποια άλλη εθελοντική οργάνωση για τους non gay/λεσβίες υποψηφίους. Τα αποτελέσματα έδειξαν στην περίπτωση των gay υποψηφίων ότι κλήθηκαν σημαντικά λιγότερες φορές για συνέντευξη σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους υποψηφίους (Drydakis, 2007). Τα αποτελέσματα επιβεβαιώθηκαν και για τις λεσβίες υποψήφιας, όπου μάλιστα ήταν πιθανό να κληθεί η λεσβία υποψήφια αφότου είχε κληθεί η ετεροφυλόφιλη υποψήφια, άρα η λεσβία υποψήφια έπρεπε να περιμένει μισή μέρα περισσότερο για το τηλεφώνημα. Επιπλέον, σε αντίθεση με την έρευνα των ανδρών, όταν στην αρχική επικοινωνία τέθηκε το θέμα της αμοιβής, παρουσιαζόταν και μισθολογικές διαφορές στατιστικά σημαντικές σε βάρος των λεσβιών υποψηφίων για τη θέση (Drydakis, 2011).

Οι Ahmed et al (2013) έτρεξαν ένα αντίστοιχο πείραμα για να διερευνήσουν πιθανές διακρίσεις στη διαδικασία πρόσληψης στην αγορά εργασίας της Σουηδίας. Δημιούργησαν γραπτές αιτήσεις με βιογραφικό και συνοδευτικά γράμματα για 10 διαφορετικές θέσεις. Χρησιμοποιήθηκαν πολύ χαρακτηριστικά ανδρικά και γυναικεία ονόματα, ενώ ο σεξουαλικός προσανατολισμός σηματοδοτήθηκε με την αναφορά του ονόματος του/της συζύγου του υποψηφίου και με την αναφορά για εθελοντική εργασία σε οργανισμούς gay/λεσβιών. Επίσης, υπήρχε μια εκπροσώπηση διαφορετικών επαγγελμάτων και ανδροκρατούμενων και γυναικοκρατούμενων και

ουδέτερων, καθώς σύμφωνα με την υπόθεση των ερευνητών θα υπήρχαν διαφορές που δικαιολογούνται στη φύση του επαγγέλματος. Οι ετεροφυλόφιλοι άνδρες υποψήφιοι κλήθηκαν για συνέντευξη ή προσφορά εργασίας σε ποσοστό 30%, ενώ οι gay υποψήφιοι σε ποσοστό 26%. Αντίστοιχα για τις ετεροφυλόφιλες γυναίκες το ποσοστό απόκρισης ήταν 49% σε σχέση με 22% των λεσβιών υποψηφίων. Πολύ ενδιαφέρον το εύρημα ότι στον ιδιωτικό τομέα, τόσο οι gay άνδρες όσο και οι λεσβίες είχαν σημαντικά χαμηλότερες πιθανότητες να κληθούν για συνέντευξη σε σχέση με τον δημόσιο τομέα. Τα αποτελέσματα επίσης έδειξαν ότι οι gay άνδρες είχαν μικρότερες πιθανότητες να κληθούν σε ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και μικρότερες πιθανότητες να λάβουν θετική απάντηση για αυτά, όπως και οι λεσβίες είχαν χαμηλότερες πιθανότητες να κληθούν και να λάβουν θετική απάντηση στα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα.

3.1.5 Ικανοποίηση & Δέσμευση

Η εργασιακή ικανοποίηση για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους όπως και η δέσμευσή τους με τον οργανισμό, έχει μελετηθεί σε μια σειρά ερευνών, όπως και οι παράμετροι εκείνες που συντελούν στην ενίσχυση της ικανοποίησης, της παραμονής και της δέσμευσης με τον οργανισμό.

Οι Leppel & Clain (2015) επισημαίνουν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση στην περίπτωση των δεσμευμένων ή παντρεμένων gay/λεσβιών εργαζομένων, με χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης για τις ομάδες αυτές σε σχέση με τους δεσμευμένους ή παντρεμένους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους, ενώ οι διαφορές τείνουν να εξισώνονται στην περίπτωση των ελεύθερων εργαζομένων. Αυτό ισχύει και για τις λεσβίες εργαζόμενες παρά το μισθολογικό προβάδισμα που φαίνεται να έχουν σε σχέση με τις ετεροφυλόφιλες συναδέλφους. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με πιθανές συμπεριφορές παρενόχλησης και διακρίσεων, αλλά και στη μη πρόβλεψη για παροχή εργασιακών οφελών και στους συντρόφους των λεσβιών εργαζομένων, που ισχύουν για τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους (Leppel, 2015).

Τη σύνδεση αυτή μεταξύ των παρενοχλητικών συμπεριφορών και της υψηλότερης πρόθεσης παραίτησης επιβεβαιώνει και ο Waite (2021) που αναλύει στοιχεία της

έρευνας για τους Δημοσίους Υπαλλήλους στον Καναδά (The Public Service Employee Survey). Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό είχαν σημαντικά υψηλότερες πιθανότητες να έχουν υποστεί διακρίσεις ή παρενόχληση, συγκρινόμενοι με τους ετεροφυλόφιλος συναδέλφους τους και κατά συνέπεια είχαν και υψηλότερα ποσοστά πρόθεσης να αφήσουν τον οργανισμό για μια άλλη αντίστοιχη θέση.

3.1.6 Διαδικασία Εκδήλωσης / Επικοινωνίας Σεξουαλικού Προσανατολισμού (Coming out)

Στην κατηγορία αυτών των ερευνών βασικό σημείο ενδιαφέροντος είναι η επιλογή της ανοιχτής επικοινωνία του σεξουαλικού προσανατολισμού του ατόμου στο χώρο εργασίας από τον ΛΟΑΤ εργαζόμενο. Οι πλευρές από τις οποίες αυτή διερευνάται περιλαμβάνουν, το πώς το coming out επηρεάζει την εργασιακή εμπειρία, απόδοση του ατόμου, αλλά και τις σχέσεις με τους γύρω του, όπως και από ποιες παραμέτρους ενθαρρύνεται ή αντίστοιχα αποθαρρύνεται η διαδικασία αυτή.

Η διαδικασία του coming out αποτυπώνεται στη βιβλιογραφία ως μια σύνθετη διαδικασία, που περιλαμβάνει όπως αναφέρει ο Ozeren (2014) μια διαπραγμάτευση, από την πλευρά του εργαζόμενου, των οφελών και των κινδύνων που αυτή η διαδικασία επιφέρει. Είναι μια διαδικασία όπου τα άτομα σκανάρουν το χώρο για να εντοπίσουν ενδείξεις γύρω από το πόσο οι συνάδελφοι τους είναι ανοιχτοί αν για παράδειγμα γελούν με αστεία για τα ΛΟΑΤ άτομα, ή μιλούν για φίλους ΛΟΑΤ ή μέλη της οικογένειάς τους, αν προσκαλούν σε κοινωνικά γεγονότα άτομα που έχουν εκδηλωθεί και τους συντρόφους τους (Brooks & Edwards, 2009).

Ωστόσο, οι Einarsdóttir et al (2016) υποστηρίζουν σε αντίθεση με το μεγάλο όγκο της βιβλιογραφίας ότι η διαδικασία του coming out έχει έναν λιγότερο προγραμματισμένο χαρακτήρα, όπως και το ότι συχνά είναι εκτός του ελέγχου του ατόμου, καθώς οι ίδιοι οι συνάδελφοι μπορεί να προκαλέσουν το coming out ή να βγάλουν τα δικά τους συμπεράσματα για το άτομο. Έτσι, στην έρευνά τους καταγράφονται και λιγότερο προγραμματισμένες στιγμές, όπως επέβαλε η ανάγκη διαχείρισης του ερωτικού ενδιαφέροντος κάποιου συναδέλφου ή η απάντηση σε ομοφοβικά σχόλια ή μια

προσωπική κρίση που μπορεί να επενέβη στην εργασιακή τους απόδοση και έπρεπε να επικοινωνηθεί.

Σε όλες τις περιπτώσεις, η διαδικασία του coming out είναι μια διαδικασία που σχετίζεται με σημαντικά οφέλη για τον εργαζόμενο. Έρευνες όπως αυτές των Day & Schoenrade και Griffith & Hebl (όπ. αναφ. στο Ozeren, 2014) καταδεικνύουν υψηλότερη δέσμευση, υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση, μικρότερη ασάφεια ρόλου, όπως και μικρότερη σύγκρουση δουλειάς-προσωπικής ζωής στις περιπτώσεις που το άτομο επικοινωνεί ανοιχτά το σεξουαλικό του προσανατολισμό. Αντίθετα, η απόδοση των ΛΟΑΤ εργαζομένων μπορεί να επηρεαστεί αρνητικά, λόγω της ενέργειας που τα άτομα καταναλώνουν στην προσπάθειά τους να διατηρήσουν κρυφό το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, σύμφωνα με τον Madera (όπ. αναφ. στο Ozeren, 2014).

Μια διεθνής έρευνα των Green, Payne and Green (2011) επιβεβαίωσε τη συσχέτιση της ανοιχτής επικοινωνίας του σεξουαλικού προσανατολισμού με υψηλότερη ποιότητα εργασιακής ζωής, ιδιαίτερα όταν συνοδεύεται με δέσμευση των εργοδοτών για πρακτικές που στοχεύουν στην επίλυση τέτοιων θεμάτων.

Ωστόσο, θετικά φαίνεται να είναι τα αποτελέσματα του coming out και για τους συναδέλφους των ΛΟΑΤ εργαζομένων, όπως αποτυπώνεται στο πείραμα των Everly, Shih και Ho (2012). Πιο συγκεκριμένα, στα πλαίσια του πειράματος, δυο ομάδες συμμετεχόντων εκτέθηκαν σε διαφορετικής μορφής πληροφορίες αναφορικά με τους υποτιθέμενους συνεργάτες τους. Στην πρώτη ομάδα, η περιγραφή του συνεργάτη άφηνε να εννοηθεί ότι ήταν gay άνδρας/λεσβία, χωρίς, ωστόσο, να δηλώνεται καθαρά, ενώ στη δεύτερη ομάδα, υπήρχε μια ξεκάθαρη αναφορά στο σεξουαλικό προσανατολισμό του συνεργάτη. Οι συμμετέχοντες είχαν μια διάδραση με τους συνεργάτες τους και κλήθηκαν να ολοκληρώσουν κάποια τεστ. Οι συμμετέχοντες των οποίων ο συνεργάτης ήταν ανοιχτά gay είχαν καλύτερες συνολικά επιδόσεις, τόσο σε γνωστικά όσο και αισθητηριακό-κινητικά τεστ, απ' ότι οι συμμετέχοντες που δεν ήταν σίγουροι για το σεξουαλικό προσανατολισμό των συνεργατών τους.

Διερευνώντας τις παραμέτρους που λειτουργούν ενισχυτικά στην απόφαση του ατόμου να επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό του προσανατολισμό, η

βιβλιογραφία αναδεικνύει ως σημαντική την ύπαρξη πολιτικών ενάντια στις διακρίσεις στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού (Rostosky & Riggle, 2002). Επιπλέον, σύμφωνα με τους Colgan et al (όπ. αναφ. στο Ozeren, 2014) η παρουσία ομάδας / σωματείου ΛΟΑΤ στην εταιρεία, η συμμετοχή του ατόμου σε ένα υποστηρικτικό δίκτυο ΛΟΑΤ, η παρουσία άλλων ΛΟΑΤ συναδέλφων, η παρουσία ΛΟΑΤ εργαζομένων σε υψηλές θέσεις, και η παρουσία μιας υποστηρικτικής για τους ΛΟΑΤ κουλτούρας στον οργανισμό, διευκολύνουν τη διαδικασία του coming out.

Η ύπαρξη πολιτικών κατά των διακρίσεων εντός του οργανισμού δεν εγγυάται ωστόσο ότι το άτομο θα επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό του προσανατολισμό. Οι Hodson, Jackson, Cukier, Holmes, (2017) αναφέρουν ως λόγους την επιθυμία του ατόμου να αξιολογείται στη βάση της εργασιακής του απόδοσης και όχι του σεξουαλικού του προσανατολισμού, αλλά, και της απροθυμίας του να λειτουργήσει και ως σύμβολο της εταιρικής πολιτικής των ίσων ευκαιριών.

Στον αντίποδα, παράμετροι που λειτουργούν ανασταλτικά στην απόφαση του coming out είναι η απουσία μηχανισμών και διαδικασιών που μπορούν να χειριστούν τις πιο δυσδιάκριτες μορφές διάκρισης και παρενόχλησης, η απροθυμία του ατόμου να χαρακτηριστεί ως ταραξίας (McFadden & Crowley-Henry, 2018), η αδυναμία των παραδοσιακών φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων να προσφέρουν κατάλληλη υποστήριξη στους ΛΟΑΤ εργαζομένους, όπως σχολιάζει ο Syed (όπ. αναφ. στο McFadden & Crowley-Henry, 2018).

Η έννοια του coming out για τους τρανς εργαζόμενους που βρίσκονται στη φάση του επαναπροσδιορισμού φύλου είναι μια διαδικασία που ξεφεύγει από ότι έχει συζητηθεί έως τώρα, και ενέχει ιδιαίτερες δυσκολίες. Μια συμπεριφορά μη επικοινωνίας της ταυτότητας φύλου, ενδέχεται να εκληφθεί από τους συναδέλφους ως ανειλικρινής συμπεριφορά και να χρησιμοποιηθεί και ως πρόσχημα για απόλυση, σύμφωνα με τον Tan (όπ. αναφ. στο Ozturk & Tatli, 2016). Από την άλλη, όπως κατέγραψε η πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα του Yarovsky (2016) οι εργαζόμενοι που είχαν προχωρήσει σε επαναπροσδιορισμό του φύλου, είχαν μια επιπλέον πρόκληση να αντιμετωπίσουν, τις αξιολογήσεις των συναδέλφων τους γύρω από την αυθεντικότητα της ταυτότητάς

τους. Έτσι, αν κάποιες τρανς γυναίκες εκδήλωναν συμπεριφορές πιο επιθετικές στα πλαίσια της εργασίας, έθεταν σε κίνδυνο την αξιοπιστία τους ως γυναίκες.

Στην έρευνα των Ozturk & Tatli (2016) με τρανς συμμετέχοντες που είχαν προχωρήσει σε επαναπροσδιορισμό του φύλου αναφέρθηκαν στην περίοδο αυτή ως μια ιδιαίτερα απαιτητική περίοδο όπου και οι σχέσεις με τους συναδέλφους δέχτηκαν τη μεγαλύτερη πίεση, καθώς όσο τα χαρακτηριστικά τους άλλαζαν, τόσο ερχόταν αντιμέτωποι με τις αντιδράσεις φόβου ή απορίας των συναδέλφων, με άβολες ερωτήσεις. Σε κάποιους μάλιστα συμμετέχοντες είχε ζητηθεί να πάρουν άδεια κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ή να συμμετέχουν σε μια σειρά συναντήσεων με τους ανωτέρους προκειμένου να αναπτύξουν ένα σχέδιο γύρω από το πως θα εξελισσόταν η διαδικασία και μάλιστα έπρεπε να τηρούν ένα χρονοδιάγραμμα για κάθε βήμα της αλλαγής (Ozturk, Tatli, 2016).

3.1.7 Στρατηγικές Διαχείρισης

Στις έρευνες που εστιάζουν στις στρατηγικές διαχείρισης των συμπεριφορών διάκρισης και παρενόχλησης, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν το θεωρητικό σχήμα των Mara et al (2020) που οργανώνει τις συμπεριφορές σε 4 τεταρτημόρια, αλλά και η έρευνα των Ueno, Peña-Talamantes, Roach, Nix, Ritter (2018) που προσπαθεί να αποκωδικοποιήσει τις θετικές προσδοκίες των νέων ΛΟΑΤ ατόμων γύρω από το χώρο εργασίας, οι οποίοι τείνουν να παραβλέπουν το περιβάλλον διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤ ατόμων.

Οι Mara et al (2020) αναλύοντας αποτελέσματα ερευνών που μελετούν την διάκριση στο χώρο εργασίας στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού, κατηγοριοποιούν τις διαφορετικές στρατηγικές διαχείρισης των ατόμων σε 4 μεγάλες κατηγορίες, τις Εσωτερικές (Internal Strategies), τις Εξωτερικές (External strategies), τις Αντιδραστικές (Reactive Strategies) και τις Ενεργητικές (Proactive Strategies). Η κατηγοριοποίηση αυτή γίνεται στη βάση δυο αξόνων, της ανοιχτής ή όχι επικοινωνίας του ατόμου για τον σεξουαλικό του προσανατολισμό στο χώρο εργασίας και κατά πόσο το άτομο για να αντιμετωπίσει τις διακρίσεις απευθύνεται σε άλλες υποστηρικτικές ομάδες ή διαχειρίζεται την κατάσταση μόνο του.

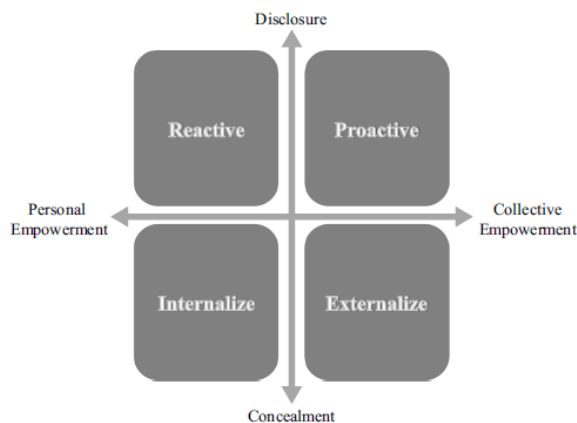


Fig. 3 Models of the LGBT employees for coping with discrimination

Σχήμα 1

Στρατηγικές Διαχείρισης
Διακρίσεων εργαζομένων ΛΟΑΤ

Mara, Ginieis & Brunet-Icart (2020)

- Εσωτερικές Στρατηγικές : Είναι οι πιο συνηθισμένες συμπεριφορές που έχουν να κάνουν με την εσωτερίκευση των διακρίσεων και την αποσιώπηση. Περιλαμβάνουν πολλές διαφορετικές μορφές συμπεριφορών ενδεικτικά, την προετοιμασία του ατόμου για την επαφή του με κάποια πιθανή διάκριση, την υιοθέτηση στερεοτυπικών συμπεριφορών στη βάση του βιολογικού φύλου, σύμφωνα με τους Blount, της Ragins, Cornwell, & Miller (όπ. αναφ. στο Mara et al, 2020) την επιλογή επαγγέλματος με βάση την προσδοκία μικρότερης πιθανότητας διάκρισης ή την απόφαση για αυτοαπασχόληση, σύμφωνα με την Galloway και τους Marlow, Greene, & Coad (όπ. αναφ. στο Mara et al, 2020), την υπεραπόδοση στην εργασία, όπως καταγράφεται στις έρευνες των Bliss & Harris, και Mennicke et al. (όπ. αναφ. στο Mara et al, 2020). Επίσης, εδώ εντάσσονται συμπεριφορές αποσύνδεσης, παραίτησης, συναισθηματικής αποστασιοποίησης, αδιαφορίας και απομόνωσης, σύμφωνα με έρευνες των Bliss & Harris, των Poulin et al., των Chung et al., των Dispenza et al., του McFadden, των Denissen & Saguy (όπ. αναφ. στο Mara et al, 2020). Στην ίδια κατηγορία εμπίπτουν και οι στρατηγικές ρύθμισης του συναισθήματος, όπου το άτομο προσπαθεί να αναπτύξει ανθεκτικότητα, να χρησιμοποιήσει το χιούμορ, να παραμείνει σιωπηλό, ήρεμο, όπως αποτυπώνεται στις έρευνες των Delgado et al., του McFadden, των McNulty, McPhail, Inversi, Dundon, & Nechanska, των Fielden & Jepson, των Priola, Lasio, De Simone, & Serri (όπ. αναφ. στο Mara et al, 2020). Επιπλέον, σε αυτή την ομάδα στρατηγικών ανήκουν οι λεγόμενες αυτοεπιβεβαιωτικές

στρατηγικές (self-affirmative), όπου το άτομο μπορεί να τονίζει τα δυνατά του χαρακτηριστικά ή να προσπαθεί να θάψει το παρελθόν του, ξεχνώντας τη διάκριση που βίωσε σύμφωνα με τους Poulin et al (όπ. αναφ. στο Mara et al, 2020). Τέλος, και η επαναπλαισίωση της διάκρισης είναι μια στρατηγική που εμπίπτει σε αυτή την κατηγορία και αναφέρεται στη νοητική επεξεργασία του περιστατικού υπό ένα θετικό πρίσμα και με μια προσπάθεια κατανόησης του θύτη, σύμφωνα με τους Mizock & Mueser (όπ. αναφ. στο Mara et al, 2020).

- Εξωτερικές Στρατηγικές: Περιλαμβάνουν την επικοινωνία της εμπειρίας διάκρισης σε άτομα εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, την προσφυγή σε υπηρεσίες υγείας ή νομικές υπηρεσίες, τη χρήση πνευματικής ή θρησκευτικής καθοδήγησης, τη σύνδεση με τη θρησκευτική κοινότητα σύμφωνα με έρευνες του Grace, του Irwin, της Anasta και των Mizock & Mueser (όπ. αναφ. στο Mara et al., 2020).
- Αντιδραστικές Στρατηγικές: Πρακτικές που κατατάσσονται εδώ είναι η επικοινωνία της ταυτότητας φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού σε δεύτερο χρόνο, όταν το άτομο νιώσει σίγουρο για τη θέση του στην εταιρεία, η επικοινωνία με τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού, σύμφωνα με τον Irwin, τον McFadden (όπ. αναφ. στο Mara et al., 2020), η αντιπαράθεση με το θύτη, αλλά και η προσπάθεια του ατόμου να γίνει αποδεκτό από την ομάδα.
- Ενεργητικές Στρατηγικές: Στην περιοχή αυτή το άτομο εμπλέκει και άλλα άτομα στη διαδικασία διαχείρισης της διάκρισης. Βασική στρατηγική είναι η οικοδόμηση σχέσης εμπιστοσύνης με την ομάδα και η ανοιχτή επικοινωνία του σεξουαλικού προσανατολισμού προς αυτή, όπως αποτυπώνεται σε αριθμό ερευνών όπως της Anastas, των Bliss & Harris, της Cavalier, των Denissen & Saguy, των Einarsdottir, Hoel, & Lewis, των Priola et al., της Raven, της Willis (όπ. αναφ. στο Mara et al., 2020). Επίσης, εδώ ανήκουν και στρατηγικές πολιτικής ενδυνάμωσης, όπως η συμμετοχή του εργαζόμενου σε σωματεία, η προσπάθεια να αποτελέσει πρότυπο, να εκπαιδεύσει τους συναδέλφους, σύμφωνα με τα άρθρα των Anastas, Brooks & Edwards, Bielski Boris, της Fahie, της Grace, των Denissen & Saguy, των Mizock & Mueser (όπ. αναφ. στο Mara et al., 2020).

Παρά τον μεγάλο αριθμό ερευνών που επιβεβαιώνουν τις διακρίσεις που βιώνουν οι εργαζόμενοι ΛΟΑΤ στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας

φύλου, υπάρχουν κάποιες ποιοτικές έρευνες όπως αυτές των Adams, Cahill, & Ackerlind, του Fine, των Oswald & Wyatt, των Schneider & Dimitro (όπ. αναφ στους Ueno et al, 2018), οι οποίες δείχνουν ότι οι συμμετέχοντες δε θεωρούν ότι ο σεξουαλικός τους προσανατολισμός μπορεί να επηρεάσει τα σχέδιά τους για καριέρα ή ότι αντίθετα θα μπορούσε να λειτουργήσει θετικά. Για το λόγο αυτό οι Ueno et al (2018) προσπάθησαν μέσα από μια ποιοτική έρευνα 34 ΛΟΑΤ νέων ατόμων που έμπαιναν στην αγορά εργασίας ή σχεδίαζαν τα πρώτα βήματα της καριέρας τους, να καταλάβουν τη συλλογιστική πίσω από τις αισιόδοξες αυτές στάσεις. Στην έρευνα των Ueno et al (2018) καταγράφηκαν οι ακόλουθες συμπεριφορές:

- Η Απόσταση από τα θύματα της διάκρισης (Distancing from Discrimination Victims): Εδώ συναντώνται στρατηγικές, όπου τα άτομα προσπαθούν να διαφοροποιήσουν τον εαυτό τους από την τυπολογία των ΛΟΑΤ ατόμων που υφίστανται διακρίσεις και σε σχέση με το πώς εκφράζουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, όσο και ως προς τη διαφορετική τους εμφάνιση ή τη σχέση που έχουν με τα ετεροφυλόφιλα άτομα στο περιβάλλον τους, θεωρώντας ότι έχουν μια πιο ανοιχτή σχέση όπου, για παράδειγμα, δε θα παρεξηγήσουν πιθανά αστεία.
- Η επιλογή κλάδων που είναι πιο δεκτικοί στις σεξουαλικές μειονότητες (Overlooking Adaptive Behaviors): Για μια άλλη ομάδα συμμετεχόντων το ενδεχόμενο να αντιμετωπίσουν διάκριση περιοριζόταν από την επιλογή κλάδων που ήταν πιο δεκτικοί απέναντι στους ΛΟΑΤ εργαζόμενους.
- Η αντίληψη για τη μικρή σημασία που απέδιδαν στη σεξουαλικότητα συγκεκριμένοι κλάδοι εργασίας (Viewing the Target Industry, Workplace, and Hiring Process as Asexual): Πολύ κοντά στην παραπάνω περιοχή διαχείρισης, εδώ ανήκουν πεποιθήσεις ότι για συγκεκριμένους εργασιακούς κλάδους το θέμα της σεξουαλικότητας συνολικά είναι κάτι που δε σχετίζεται με το περιβάλλον, το αντικείμενο εργασίας ή τη διαδικασία της πρόσληψης.
- Ενώ, υπήρχε και ένα ποσοστό συμμετεχόντων που διατηρούσαν μια θετική και αισιόδοξη στάση σε σχέση με τη μελλοντική επαγγελματική τους πορεία στη βάση ακριβώς των χαρακτηριστικών, των ικανοτήτων και της υψηλής κινητοποίησης που θεωρούν ότι ενδυναμώθηκαν στα πλαίσια των προκλήσεων που είχαν να αντιμετωπίσουν ως μέλη μιας σεξουαλικής μειονότητας.

3.1.8 Εταιρική κουλτούρα, πολιτικές ως παράγοντες επίδρασης στην εμπειρία των ΛΟΑΤ εργαζομένων

Ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας, μπορεί να βελτιώσει τη ψυχική υγεία των εργαζομένων ΛΟΑΤ. Έρευνες, όπως αυτές των Badgett, Durso, Mallory, & Kastanis (όπ. αναφ. στο Ng & Rumens, 2017), έχουν δείξει ότι οι υποστηρικτικές πολιτικές στο χώρο εργασίας σχετίζονται και με τη μεγαλύτερη προθυμία των ΛΟΑΤ εργαζομένων να ανοιχτούν, κάτι που βελτιώνει και τη ψυχική τους υγεία. Τέτοιες πολιτικές επίσης μπορεί να βοηθήσουν στη διαμόρφωση ενός κλίματος αποδοχής για όλους τους εργαζόμενους και να οδηγήσουν σε μια καλύτερη συμπεριφορά απέναντι στα ΛΟΑΤ άτομα, σύμφωνα με τους Pichler, Ruggs, & Trau (όπ. αναφ. στο Ng & Rumens, 2017). Ιδιαίτερα η υποστήριξη από συναδέλφους μπορεί να συνεισφέρει καθοριστικά στην ικανοποίηση από τη ζωή για τα ΛΟΑΤ άτομα σύμφωνα με τους Huffman et al (όπ. αναφ. στο Ng & Rumens, 2017).

Ο Hur (2020) μάλιστα διερεύνησε και ποιο από τα μοντέλα που μπορεί να εφαρμόζονται στα πλαίσια της καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤ εργαζομένων είναι και το πιο αποτελεσματικό. Τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι το συνεργατικό, το υποστηρικτικό και το περιβάλλον ενδυνάμωσης είχαν θετικότερη και αρκετά σημαντική επίδραση στην ικανοποίηση των ΛΟΑΤ εργαζομένων, σε σχέση με το περιβάλλον που είναι ανοιχτό στη διαφορετικότητα, κάτι που μπορεί να ερμηνευτεί στη βάση του ότι συνάδελφοι που ορίζονται ως διαφορετικοί, όπως οι ΛΟΑΤ, τελικά μπορεί να κατηγοριοποιούνται ως μέλη μιας έξω ομάδας και όχι της ίδιας εσωτερικής ομάδας μαζί με τους άλλους εργαζομένους.

Διερευνώντας πιο αναλυτικά τα χαρακτηριστικά εκείνα που διαμορφώνουν ένα περιβάλλον εργασίας υποστηρικτικό για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, καταγράφονται από τις έρευνες, μεταξύ άλλων, η ύπαρξη πολιτικών που καλύπτουν την ταυτότητα φύλου και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τα οφέλη που δίνονται στους συντρόφους των ομόφυλων ζευγαριών, η ύπαρξη ομάδων υποστήριξης των ΛΟΑΤ, η εκπαίδευση των εργαζομένων γύρω από τη διαφορετικότητα (Ng & Rubens, 2017). Συμπληρωματικά των παραπάνω, αποτελεσματικές στρατηγικές είναι και η ένταξη δεικτών αξιολόγησης της εταιρείας ως προς τη συμπερίληψη ατόμων ΛΟΑΤ, η

ενίσχυση της προσπάθειας στρατολόγησης ΛΟΑΤ εργαζομένων, η ενίσχυση της διαφορετικότητας σε επίπεδο προμηθευτών ΛΟΑΤ, η απαίτηση από τους προμηθευτές να συμμορφώνονται με πολιτικές μη διάκρισης των ΛΟΑΤ και η υποστήριξη της ΛΟΑΤ κοινότητας μέσα από δημόσιες δράσεις (Webster, Adams, Maranto, Sawyer, Thoroughgood, 2018).

Έρευνα του Shrader (2016) σε στελέχη HR πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, δημόσιων και ιδιωτικών, αξιολόγησε πως η διαφορετικότητα των προνομιών / επιδομάτων με βάση το σεξουαλικό προσανατολισμό του προσωπικού επηρέαζε την επιτυχή στρατολόγηση, αλλά και την παραμονή του προσωπικού. Πιο συγκεκριμένα, όπου τα επιδόματα/προνόμια συμπεριλάμβαναν τους συμβίους των ΛΟΑΤ εργαζομένων, τότε τα ιδρύματα αυτά ήταν πιο ελκυστικά και το προσωπικό έτεινε να παραμένει περισσότερο.

Δυο άλλες παράμετροι του περιβάλλοντος που αξιολογήθηκαν από τους Steiger & Henry (2018) ήταν α) η ύπαρξη πολιτικών για άλλες πολιτικά προστατευμένες ομάδες εργαζομένων και β) η παρουσία γυναικών και φυλετικών ή εθνικών μειονοτήτων στις διευθυντικές ομάδες των οργανισμών ως δείκτες για την υιοθέτηση προοδευτικών πολιτικών και πρακτικών για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους. Αναφορικά με τη δεύτερη παράμετρο, μεθοδολογικά, επέλεξαν εταιρείες που βρισκόταν στη λίστα Fortune 500 και διερεύνησαν τη σύνθεση των διοικητικών τους συμβουλίων. Παράλληλα, αξιοποίησαν τον δείκτη Corporate Equality Index (CEI) για την αξιολόγηση των εταιρειών ως προς τις πολιτικές κατά των διακρίσεων. Ήλεγξαν παραμέτρους που μπορεί να επηρέαζαν τα αποτελέσματα όπως η ηλικία, το μέγεθος και ο τζίρος της εταιρείας, το πολιτικό κλίμα, τη νομοθεσία ανά πολιτεία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η παρουσία πολιτικών για τη διαφορετικότητα και η παρουσία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις ήταν δυναμικοί και ανεξάρτητοι παράγοντες πρόβλεψης για την ύπαρξη προοδευτικών πολιτικών για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους.

Μάλιστα, στις Η.Π.Α. ελλείπει ενιαίας νομοθεσίας στις επιμέρους πολιτείες, ο ρόλος των εταιρειών μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικός, αντιστρέφοντας τη συνήθη διαδικασία όπου η πολιτεία ψηφίζει και η εταιρεία υιοθετεί. Σύμφωνα με την Oakenfull (2013), μπορούν οι ίδιες οι εταιρείες να υιοθετήσουν πρώτες πολιτικές

κατά των διακρίσεων οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν και αποφάσεις. Το 2009 το 86% των εταιρειών που βρίσκονται στη λίστα του Fortune 500 είχαν απαγορεύσει τις διακρίσεις στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού και 16% είχαν συμπεριλάβει και την ταυτότητα φύλου/έκφραση της ταυτότητας φύλου στις πολιτικές τους αυτές, ενώ οι περισσότερες είχαν επεκτείνει τα εταιρικά οφέλη και στους συντρόφους των ομόφυλων ζευγαριών (Oakenfull, 2013).

3.1.9 Εργασιακές Σχέσεις ως παράγοντας επίδρασης στην εμπειρία των ΛΟΑΤ εργαζομένων

Πέρα από τις επίσημες πολιτικές, υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα και για την κουλτούρα του οργανισμού, τις σχέσεις με τους συναδέλφους, την ύπαρξη συμμάχων που μπορούν να επηρεάσουν σε πολύ σημαντικό βαθμό την εμπειρία των εργαζομένων ΛΟΑΤ. Προφανώς και δεν είναι ασύνδετες από τις επίσημες πολιτικές κατά των διακρίσεων, φαίνεται ωστόσο, να αποτελούν δομικό συστατικό επίτευξης του στόχου της μη διάκρισης.

Σύμφωνα με τους Brooks & Edwards (2009) βασικές ανάγκες των εργαζομένων ΛΟΑΤ είναι η ασφάλεια, η ένταξη και η ισότητα. Τα άτομα θέλουν να νιώθουν ισότιμα μέλη μέσα στον οργανισμό, να δέχονται υποστήριξη και αποδοχή από τους managers τους, ασφάλεια ότι ο σεξουαλικός τους προσανατολισμός δε θα τους στοιχίσει τη δουλειά τους και δικαιοσύνη σε ό,τι αφορά στα οφέλη και δικαιώματα με τους συναδέλφους τους. Η ύπαρξη συμμάχων στο χώρο εργασίας που θα μπορούν να τους υπερασπιστούν, ήταν η πιο βασική ανάγκη που εκφράστηκε στην έρευνα των Brooks & Edwards (2009). Η Raeburn (όπ. αναφ. στους Brooks & Edwards, 2009) βρήκε ότι οι ομάδες / δίκτυα των εργαζομένων μπορούν να αποτελέσουν ισχυρούς πυρήνες για την προώθηση της αλλαγής στους οργανισμούς.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τους Beehr & McGrath; House (όπ. αναφ. στους Webster et al, 2018), υπάρχουν τρεις μορφές κοινωνικής υποστήριξης, η συναισθηματική, η πληροφοριακή και η συντελεστική. Οι συνάδελφοι και οι υπεύθυνοι μπορούν να προσφέρουν συναισθηματική υποστήριξη, δείχνοντας ενδιαφέρον, μπορούν επίσης να προσφέρουν χειροπιαστή βοήθεια, στηρίζοντας για παράδειγμα αναφορές για παρενόχληση που μπορεί να γίνουν από τους ΛΟΑΤ

εργαζόμενους στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ή να αντιπαρατεθούν με τους θύτες σε περιστατικά παρενόχλησης. Τέλος, με την έννοια της πληροφοριακής υποστήριξης νοούνται οι συμβουλές και οι χρήσιμες πληροφορίες για το πώς να διαχειριστούν ένα περιβάλλον εργασίας που κάνει διακρίσεις.

3.1.10 Πολιτικές κατά των διακρίσεων και οφέλη για τις εταιρείες

Τα συμπεράσματα των ερευνών είναι αρκετά σαφή. Μια εταιρεία η οποία έχει πολιτικές κατά των διακρίσεων είναι μια εταιρεία που έχει και υψηλότερες πιθανότητες να έχει καλύτερα αποτελέσματα. Οι λόγοι είναι πολλοί και διαφορετικοί και δεν περιορίζονται μόνο στη χαμηλότερη πρόθεση των ΛΟΑΤ εργαζομένων να εγκαταλείψουν την εταιρεία, αλλά και στην ικανοποίηση και καλύτερη εργασιακή εμπειρία για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού, καθώς αναγνωρίζεται η προστασία της αξίας του ατόμου συνολικά. Το προφίλ επίσης μιας συμπεριληπτικής εταιρείας εκτιμάται και από τους καταναλωτές, κάτι που επίσης μπορεί να δικαιολογεί τα θετικά αποτελέσματα της εταιρείας.

Οι Wang & Swarz (2010) κατέγραψαν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις εταιρείες που είχαν υιοθετήσει προοδευτικές πρακτικές και πολιτικές για την ισότητα των ΛΟΑΤ εργαζομένων, σε σχέση με άλλες εταιρείες του ίδιου κλάδου δραστηριοποίησης. Το πλεονέκτημα αυτό αποτυπώθηκε στις θετικές επιδόσεις του Χρηματιστηρίου που ακολούθησαν τις θετικές επιδόσεις των εταιρειών στο δείκτη Corporate Equality Index (CEI).

Στην έρευνά του ο Hossain (2020) έδειξε πως οι πολιτικές για τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας σχετίζονται με την καινοτομία και οδηγούν την εταιρεία και σε υψηλότερες επιδόσεις. Χρησιμοποίησε τον δείκτη Corporate Equality Index για 398 εταιρείες την περίοδο 2011-2014 και για τον δείκτη της καινοτομίας χρησιμοποίησε στοιχεία λογιστικά και διοίκησης από το Bloomberg όπως και στοιχεία γύρω από τις πατέντες που είχαν κατοχυρώσει, τα εμπορικά σήματα, τα πνευματικά δικαιώματα, την έρευνα και την ανάπτυξη.

Έρευνα του 2006 από την εταιρεία Harris, έδειξε ότι για το 89% των ΛΟΑΤ εργαζομένων και 72% των εργαζομένων που δεν αυτοπροσδιορίζονται ως ΛΟΑΤ η

ύπαρξη μιας γραπτής πολιτικής κατά των διακρίσεων παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή μελλοντικού εργοδότη (Nowack & Donahue, 2019). Αλλά και οι πελάτες μιας εταιρείας τείνουν να αντιμετωπίζουν πιο θετικά μια εταιρεία που είναι υποστηρικτική των ΛΟΑΤ, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού των πελατών (Nowack & Donahue, 2019).

Αντίστοιχα, ο Cunningham (2011) διερεύνησε στα πλαίσια του αθλητισμού την επίδραση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης ΛΟΑΤ εργαζομένων στην απόδοση της εταιρείας. Η έρευνα έδειξε ότι τα τμήματα που είχαν διαφορετικότητα και που είχαν μια ισχυρή προληπτική στρατηγική διαφορετικότητας, είχαν σημαντικά καλύτερες αξιολογήσεις σε σχέση με τις υπόλοιπες. Οι οργανισμοί με τη χαμηλότερη απόδοση, ήταν αυτοί που είχαν υψηλό σκορ αναφορικά με την προληπτική στρατηγική, αλλά χαμηλά σκορ σε ό,τι αφορούσε στη διαφορετικότητα μέσα στον οργανισμό. Πιθανή ερμηνεία η σύγκρουση της θεωρίας με την πράξη.

Και βέβαια δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το κόστος για τις εταιρείες στις περιπτώσεις των διακρίσεων σε βάρος ομάδων εργαζομένων. Σύμφωνα με τον Gates (όπ. αναφ. στους Resnick & Galupo, 2019) το κόστος για την παρενόχληση και τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας αγγίζει τα 64 δις δολάρια. Επιπλέον, 2 εκ άνθρωποι φεύγουν κάθε χρόνο από τη δουλειά τους λόγω των *“συσσωρευμένων μικρών σχολίων, των διαδεδομένων αστείων, των όχι και τόσο αστείων e-mail”* σύμφωνα με τον Burns (όπ. αναφ. στους Resnick & Galupo, 2019, σελ. 1380).

4. Ερευνητικό Μέρος

4.1 Ερευνητικοί Στόχοι

Η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να εμπλουτίσει τη γνώση γύρω από την εργασιακή καθημερινότητα των ΛΟΑΤ εργαζομένων, τις προκλήσεις που καλούνται να διαχειριστούν, είτε έχουν επιλέξει να μιλήσουν ανοιχτά για το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου, είτε όχι, τα συναισθήματα που βιώνουν, τις σχέσεις με τους συναδέλφους / ανωτέρους τους, όπως και να αναδείξει τα στοιχεία εκείνα που μπορούν να λειτουργήσουν υποστηρικτικά στην ικανοποίηση από την εργασία. Επίσης, η κατανόηση των μορφών που λαμβάνουν οι διακρίσεις / παρενόχληση στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα είναι ιδιαίτερης σημασίας, τη στιγμή μάλιστα που βιβλιογραφικά αποτυπώνεται μια στροφή προς τις πιο συγκεκαλυμμένες μορφές διακρίσεων, που σχετίζονται με κοινωνικά διαμορφωμένες αντιλήψεις, αλλά και με ασυνείδητη προκατάληψη.

Πιο συγκεκριμένα, στόχοι της έρευνας ήταν να:

- Προσφέρει μια αναλυτική περιγραφή των προκλήσεων της εργασιακής καθημερινότητας των εργαζομένων ΛΟΑΤ, τόσο για τα άτομα που έχουν κάνει coming out, όσο και για τα άτομα που δεν έχουν επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου
- Αναδείξει τις μορφές διάκρισης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, κατά πόσο υπάρχουν καταφανείς μορφές διακρίσεων και παρενόχλησης, ή λαμβάνουν τη μορφή των μικρής κλίμακας επιθετικότητας (microaggressions) και αγενούς / απολίτιστης συμπεριφοράς (incivility)
- Καταγράφει τα συναισθήματα των εργαζομένων ΛΟΑΤ τόσο ως προς τις συμπεριφορές παρενόχλησης, όσο και σε σχέση με την επιλογή της μη επικοινωνίας του σεξουαλικού προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου
- Αποτυπώσει τις στρατηγικές διαχείρισης των εργαζομένων ΛΟΑΤ, και να αποκωδικοποιήσει τα κίνητρα πίσω από τις διαφορετικές αυτές στρατηγικές

- Αναδειξεί τις παραμέτρους εκείνες του εργασιακού περιβάλλοντος που ενισχύουν το αίσθημα ασφάλειας και ικανοποίησης των ΛΟΑΤ εργαζομένων όπως και τις παραμέτρους που λειτουργούν απειλητικά
- Αξιολογήσει τη δυναμική των εταιρικών πολιτικών συμπερίληψης από τη σκοπιά τόσο των εργαζομένων όσο και των στελεχών τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού
- Εντοπίσει τις μεγαλύτερες προκλήσεις στο εργασιακό περιβάλλον που δυσκολεύουν τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤ εργαζομένων

Ενδιαφέρουσες περιοχές που αποτυπώθηκαν στη βιβλιογραφική επισκόπηση, όπως οι μισθολογικές διαφορές για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το σεξουαλικό προσανατολισμό, ποσοτικοί δείκτες ικανοποίησης ή τα οφέλη για τις επιχειρήσεις που υιοθετούν πολιτικές συμπερίληψης, θα απαιτούσαν μια ποσοτική διερεύνηση και επισκόπηση στοιχείων πέραν των ερευνητικών προκειμένου να εξαχθούν αξιόπιστα αποτελέσματα. Επιπλέον, το θέμα της πρόσβασης στην εργασία είναι μια περιοχή που λόγω της εστίασης της έρευνας σε ήδη εργαζόμενα άτομα, δε μπορεί να καλυφθεί ικανοποιητικά. Μόνο στην περίπτωση της τρανς εργαζόμενης αναλύεται το θέμα της δυσκολίας πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

4.2 Μεθοδολογία Έρευνας

Η ποιοτική μεθοδολογία κρίθηκε ως η πλέον κατάλληλη για να μπορέσει να αποτυπώσει αναλυτικά βιώματα, συλλογιστικές και συναισθήματα.

Σύμφωνα με τον Berg (2001, σελ.3) η ποιοτική μεθοδολογία *«σχετίζεται με την απόδοση εννοιών, νοημάτων, ορισμών...συμβόλων και με την περιγραφή των πραγμάτων.»*

Επιλέχθηκαν οι σε βάθος ατομικές συνεντεύξεις, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα ασφαλές πλαίσιο έκφρασης για τους συμμετέχοντες γύρω από θέματα τα οποία είναι προσωπικά και ευαίσθητα. Παράλληλα στα πλαίσια της συνέντευξης διαμορφώνεται μια σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ ερευνητή και συμμετέχοντα, που μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικές αποκαλύψεις.

4.3 Πληθυσμός Έρευνας

Τον πληθυσμό της έρευνας απετέλεσαν :

- ΛΟΑΤ Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα
- Στελέχη Τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού του Ιδιωτικού Τομέα

Βασικές μεταβλητές που λήφθηκαν υπόψιν στη σύνθεση του δείγματος των ΛΟΑΤ εργαζομένων ήταν :

- Η εκπροσώπηση διαφορετικών ομάδων ΛΟΑΤ και η ανάγκη ξεχωριστής διερεύνησης ανά ομάδα, καθώς η ομογενοποίηση των ομάδων έχει φανεί στη βιβλιογραφία ότι δύναται να αποσιωπήσει τις ιδιαιτερότητες και μοναδικές προκλήσεις της κάθε ομάδας.
- Η συμπερίληψη εργαζομένων ΛΟΑΤ με διαφορετικό βαθμό έκφρασης και επικοινωνίας του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στα πλαίσια του εργασιακού χώρου, προκειμένου να περιγραφούν και κατανοηθούν οι διαφορετικές στρατηγικές διαχείρισης, αλλά και το βίωμα των εργαζομένων σε κάθε περίπτωση.
- Η εκπροσώπηση διαφορετικών ηλικιών/γενεών ΛΟΑΤ εργαζομένων, έτσι ώστε να διαφανούν διαφοροποιήσεις στο βαθμό της έκφρασης του σεξουαλικού προσανατολισμού και της διαχείρισης των διακρίσεων.
- Η εκπροσώπηση διαφορετικών ρόλων μέσα στον οργανισμό και τομέων απασχόλησης, προκειμένου να καταγραφούν όσο το δυνατόν περισσότερες εμπειρίες από διαφορετικές σκοπιές.

Αναφορικά με τον πληθυσμό των Στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού βασικές παράμετροι που λήφθηκαν υπόψιν ήταν :

- Η υιοθέτηση ή μη από την εταιρεία στην οποία απασχολούνταν οι συμμετέχοντες πολιτικών κατά των διακρίσεων, συγκεκριμένα στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου. Έτσι υπήρχε εκπροσώπηση και των δυο ομάδων, προκειμένου να αξιολογηθούν επιτυχημένες πρακτικές στη μια περίπτωση και να αναδειχθούν εμπόδια και δυσκολίες στο δρόμο κατά των διακρίσεων στη δεύτερη περίπτωση.

Με βάση τα παραπάνω, ακολουθεί αναλυτικός πίνακας με το προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Προφίλ Εργαζομένων ΔΟΑΤ

A/A	Φύλο, Σεξουαλικός Προσανατολισμός / Ταυτότητα Φύλου	Ηλικία	Τομέας Απασχόλησης	Θέση στην Ιεραρχία
1	Άνδρας Gay εργαζόμενος	33 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας - Ελεύθερος Επαγγελματίας	Εξωτερικός Σύμβουλος
2	Άνδρας Gay εργαζόμενος	28 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Entry Level Υπάλληλος
3	Άνδρας Gay εργαζόμενος	44 χρονών	Δημόσιος Τομέας	Διοικητικός Υπάλληλος ΠΕ
4	Άνδρας Gay εργαζόμενος	47 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Middle – level Management
5	Άνδρας Gay εργαζόμενος	45 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Middle – level Management
6	Άνδρας Gay εργαζόμενος	52 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Διευθυντικό Στέλεχος
7	Γυναίκα, Bisexual εργαζόμενη	24 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Entry Level Υπάλληλος
8	Άνδρας, Bisexual εργαζόμενος	33 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Middle – level Management
9	Γυναίκα Λεσβία εργαζόμενη	29 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Entry Level Υπάλληλος
10.	Γυναίκα Λεσβία εργαζόμενη	25 χρονών	Ιδιωτικός Τομέας	Entry Level Υπάλληλος
11.	Γυναίκα Λεσβία εργαζόμενη	45 χρονών	Δημόσιος Τομέας	Υπάλληλος ΠΕ
12.	Τρανς Εργαζόμενη (MTF)	50 χρονών	Άνεργη (Εμπειρία στον Ιδιωτικό Τομέα και σε ΜΚΟ)	Υπάλληλος

Προφίλ Στελεχών Τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού

A/A	Φύλο	Ηλικία	Προφίλ Εταιρείας	Ύπαρξη Πολιτικών κατά των Διακρίσεων ΛΟΑΤ εργαζομένων
1	Γυναίκα	47 χρονών	Μεγάλη Πολυεθνική Εταιρεία	ΝΑΙ
2	Γυναίκα	39 χρονών	Μεσαία Πολυεθνική Εταιρεία	ΟΧΙ
3	Άνδρας	44 χρονών	Μεγάλη Πολυεθνική Εταιρεία	ΝΑΙ
4	Άνδρας	40 χρονών	Μεγάλη Πολυεθνική Εταιρεία	ΟΧΙ

4.4 Δειγματοληψία | Διεξαγωγή Συνεντεύξεων

Εφαρμόστηκε δειγματοληψία της χιονοστιβάδας (Snowball Sampling) για τη στρατολόγηση των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ξεκινώντας από τις κοινωνικές επαφές της ερευνήτριας αναζητήθηκαν ΛΟΑΤ εργαζόμενοι που να ταιριάζουν στις προδιαγραφές του δείγματος. Προκειμένου να επιβεβαιωθούν τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και η συμμόρφωσή τους με το προφίλ της έρευνας έγινε μια αρχική επικοινωνία με κάθε συμμετέχοντα, όπου και αναλύθηκαν οι στόχοι της έρευνας, η διαδικασία διεξαγωγής των συνεντεύξεων, η διασφάλιση της ανώνυμης συμμετοχής και προγραμματίστηκε ραντεβού για τη διεξαγωγή της συνέντευξης.

Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν το διάστημα 03/11/2022 – 05/01/2023, στην πλειοψηφία τους μέσω διαφορετικών ψηφιακών πλατφορμών βιντεοκλήσεων, με βάση την προτίμηση των συμμετεχόντων.

Η διάρκεια κάθε συνέντευξης ήταν περίπου μια ώρα. Οι συνεντεύξεις έγιναν σε πολύ καλό κλίμα, με τους συμμετέχοντες να είναι ιδιαίτερα ανοιχτοί και να προσφέρουν πολλές λεπτομέρειες.

Σημαντική ήταν η δυσκολία στρατολόγησης τρανς εργαζομένων. Έγιναν επαφές τόσο με φορείς τρανς ατόμων όσο και ομάδων ΛΟΑΤΚΙ, προκειμένου να καταστεί εφικτή η πραγματοποίηση της συνέντευξης. Βασικό να σημειωθεί ότι το προφίλ που ζητήθηκε (τρανς εργαζόμενο άτομο σε οργανωμένο εργασιακό περιβάλλον) αξιολογήθηκε ως ιδιαίτερα δύσκολο από τους φορείς / ομάδες, κάτι που αποτελεί εύρημα της παρούσας έρευνας για την περιθωριοποίηση της ομάδας αυτής από την αγορά εργασίας.

4.5 Περιοχές Διερεύνησης και Οδηγοί Συνέντευξης

Ο οδηγός συνέντευξης των ΛΟΑΤ εργαζομένων δομήθηκε στη βάση των ακόλουθων αξόνων:

- Την αξιολόγηση της συνολικής εργασιακής εμπειρίας, τις σχέσεις με συναδέλφους & managers, το κλίμα, την αντίληψη της θέσης του ατόμου μέσα στην εταιρεία / οργανισμό και των προοπτικών εξέλιξής του. Ουσιαστικά αυτό ήταν και το πλαίσιο που θα αναδείκνυε τις παραμέτρους εκείνες που ενθαρρύνουν ή αποδυναμώνουν την εμπειρία του εργαζόμενου και που αποτελούν βασικούς τομείς συμπεριφορών διάκρισης ή παρενόχλησης.
- Την επιλογή ή όχι της εκδήλωσης / έκφρασης του σεξουαλικού προσανατολισμού (coming out) από τους ΛΟΑ εργαζόμενους στο χώρο εργασίας και πιο συγκεκριμένα την κατανόηση των λόγων της επιλογής αποσιώπησης, όπως και τη διαδικασία και τα κίνητρα ανοιχτής επικοινωνίας. Επιπλέον, διερευνήθηκαν τα συναισθήματα των εργαζομένων και στις δυο περιπτώσεις.
- Τα περιστατικά διάκρισης, παρενόχλησης, με έμφαση και στις συμπεριφορές μικρής κλίμακας επιθετικότητας (microaggressions) και αγενούς / απολίτιστης συμπεριφοράς (incivility), στο χώρο εργασίας, όπως και περιστατικά στα οποία υπήρξαν μάρτυρες τέτοιων συμπεριφορών προς τρίτους. Η αναλυτική περιγραφή των περιστατικών αυτών και η λεκτική και μη, η συναισθηματική και γνωσιακή επένδυση ήταν βασικός άξονας διερεύνησης.
- Τις συμπεριφορές διαχείρισης των περιστατικών αυτών, τους λόγους επιλογής των συγκεκριμένων στρατηγικών, το βαθμό στον οποίο αισθάνθηκαν καλά με την επιλογή τους.

Αντίστοιχα, οι περιοχές διερεύνησης για τις συνεντεύξεις με τα στελέχη τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού ήταν :

- Η κατανόηση των επίσημων και ανεπίσημων πρακτικών που μπορεί να εφαρμόζονται στα πλαίσια της καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος εργαζομένων ΛΟΑΤ.

- Οι περιοχές που αυτές οι πολιτικές / πρακτικές εστιάζουν, από την προσέλκυση υποψηφίων, την πρόσληψη, την αξιολόγηση, την εξέλιξη του ατόμου μέσα στην εταιρεία μέχρι και τη διαχείριση παραπόνων, την εκπαίδευση των νέων προσλήψεων και των managers που διευθύνουν ομάδες.
- Η αξιολόγηση των πολιτικών στην πράξη με βάση την εμπειρία των στελεχών, μεταξύ των εταιρειών που έχουν υιοθετήσει αντίστοιχες πολιτικές, οι προϋποθέσεις επιτυχίας και οι δυσκολίες στην εμπέδωση των πολιτικών αυτών. Αντίστοιχα οι λόγοι και οι δυσκολίες στην περίπτωση μη υιοθέτησης πολιτικών από τις εταιρείες.
- Οι προσωπικές εμπειρίες των στελεχών με ΛΟΑΤ εργαζόμενους, ο βαθμός που νιώθουν επαρκείς να αξιολογήσουν ΛΟΑΤ εργαζόμενους ή να διαχειριστούν περιστατικά διάκρισης.

4.6 Περιορισμοί της Έρευνας

Η έρευνα αυτή, προσπάθησε να καλύψει διαφορετικά προφίλ εργαζομένων ΛΟΑΤ. Ωστόσο, βασικοί περιορισμοί είναι ότι στην πλειοψηφία τους τον πληθυσμό της έρευνας αποτελούσαν άτομα ανώτερης μόρφωσης, που ζούσαν σε μεγάλα αστικά κέντρα, επεδείκνυαν ένα σημαντικό βαθμό αποδοχής και συνειδητοποίησης του σεξουαλικού τους προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου, ήταν άτομα με υψηλές εργασιακές επιδόσεις. Παράλληλα, και τα περιβάλλοντα όπου απασχολούνταν, ήταν μεν διαφορετικά μεταξύ τους και αντιπροσωπευτικά διαφορετικών κλάδων, ωστόσο απουσίαζαν από το δείγμα χώροι πιο παραδοσιακά ανδροκρατούμενοι, χώροι πιο συντηρητικοί, όπου οι πιέσεις και οι προκλήσεις για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους πιθανά να είναι πολύ μεγαλύτερες.

4.7 Αποτελέσματα Έρευνας σε Εργαζομένους ΛΟΑΤ

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων ακολουθεί τους βασικούς στόχους και θεματικές διερεύνησης της έρευνας. Είναι σημαντικό στα πλαίσια αυτά να διευκρινιστεί ότι η εργασιακή πραγματικότητα της τρανς συμμετέχουσας σε σχέση με αυτή των gay ανδρών, λεσβιών και bisexual συμμετεχόντων, ήταν σημαντικά διαφορετική, καθώς στην πρώτη περίπτωση, η βασική πρόκληση δεν ήταν η αντιμετώπιση των διακρίσεων μέσα στο χώρο εργασίας, αλλά η ίδια η πρόσβαση στην εργασία. Έτσι, μολονότι η ανάλυση γίνεται για όλους τους συμμετέχοντες σε σχέση με τις επιμέρους ενότητες, θα γίνει μια προσπάθεια να αποδοθούν οι ιδιαίτερες δυσκολίες για την περιθωριοποιημένη αυτή ομάδα ατόμων, που νομικά προστατεύονται μόλις τα τελευταία χρόνια ως προς τα εργασιακά τους δικαιώματα και σε σχέση με την ταυτότητα φύλου.

4.7.1 Περιγραφή του Πληθυσμού της Έρευνας

Το δείγμα της έρευνας απετέλεσαν άτομα διαφορετικών ηλικιών, με τη μικρότερη ηλικία να είναι τα 24 χρόνια και τη μεγαλύτερη να είναι τα 53 χρόνια. Στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες ζούσαν στην Αθήνα, με εξαίρεση δυο συμμετέχοντες που ζούσαν σε μεγάλη επαρχιακή πόλη. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων απασχολούνταν στον ιδιωτικό τομέα, δυο άτομα στο Δημόσιο Τομέα, ένα άτομο πρόσφατα είχε εισέλθει στο ελεύθερο επάγγελμα, με μεγάλη εμπειρία και στον ιδιωτικό τομέα και ένα άτομο στην παρούσα φάση, η τρανς συμμετέχουσα, ήταν άνεργη, με εργασιακή εμπειρία, στον ιδιωτικό τομέα και τον τομέα των ΜΚΟ. Σε επίπεδο θέσεων, υπήρχε εκπροσώπηση διαφορετικών βαθμίδων στην ιεραρχία, καθώς στο δείγμα υπήρχε ένα άτομο που κατείχε Διευθυντική θέση με ομάδα υπαλλήλων από κάτω του, τρία άτομα σε middle-level management θέσεις, δυο εκ των οποίων είχαν ομάδα, δυο δημόσιοι υπάλληλοι ΠΕ, 4 entry-level υπάλληλοι και ένας εξειδικευμένος εξωτερικός σύμβουλος. Η τρανς εργαζόμενη, είχε εργαστεί και ως υπάλληλος, αλλά και σύμβουλος στο παρελθόν. Οι 9 από τους 12 συμμετέχοντες είχαν πανεπιστημιακή εκπαίδευση, εκ των οποίων 3 είχαν μεταπτυχιακό τίτλο και 1 συμμετέχουσα διδακτορικό. Οι συμμετέχοντες απασχολούνταν σε διαφορετικά αντικείμενα εργασίας όπως διαφορετικοί ήταν και οι κλάδοι δραστηριοποίησης των

οργανισμών. Ενδεικτικά, υπήρχε εκπροσώπηση κλάδων υπηρεσιών, ένδυσης, τεχνολογίας, τροφίμων, τουρισμού. Επίσης, αναφορικά με το μέγεθος των εταιρειών στις οποίες απασχολούνταν τα άτομα, υπήρχε ένα μείγμα από μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες, εταιρείες μεσαίου μεγέθους ελληνικές και πολυεθνικές, όπως και μικρές επιχειρήσεις.

Σε σχέση με την επικοινωνία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού μεταξύ των ΛΟΑ ατόμων, οι μισοί σχεδόν συμμετέχοντες (6/11) είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, όχι, ωστόσο, με την ίδια ένταση και έκταση. Πέντε συμμετέχοντες δεν είχαν επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, 3 εκ των οποίων ήταν ιδιαίτερα απόλυτοι στη μη επικοινωνία, μια συμμετέχουσα είχε αφήσει το θέμα να «αιωρείται», όπως η ίδια το διατύπωσε, και μια συμμετέχουσα που ήταν ανοιχτή σε προηγούμενα εργασιακά περιβάλλοντα, λόγω νέου εργασιακού περιβάλλοντος, διατηρούσε ακόμη επιφυλάξεις. Στην περίπτωση της τρανς εργαζόμενης ήταν ξεκάθαρη η επικοινωνία της ταυτότητας φύλου, άρα δεν υπήρχε η δυνατότητα επιλογής του coming out που ίσχυε για τους υπόλοιπους συμμετέχοντες μέσα στο πλαίσιο εργασίας.

Σε επίπεδο χαρακτηριστικών προσωπικότητας, και οι 12 συμμετέχοντες, ανεξαρτήτως ρόλου στον οργανισμό, επεδείκνυαν ιδιαίτερο επαγγελματισμό και αφοσίωση στην δουλειά τους, ήταν άτομα που δεν εφησύχαζαν, τα οποία είχαν επιθυμία να εξελιχθούν στο χώρο του ο καθένας και τα οποία είχαν λάβει πολύ καλές αξιολογήσεις από τους προϊσταμένους τους. Ιδιαίτερα στην περίπτωση των συμμετεχόντων που ήταν ανοιχτοί στην επικοινωνία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου, καταγράφηκε ακόμη υψηλότερη κινητοποίηση και υπεραπόδοση.

Σε επίπεδο προσωπικής ζωής, 9 άτομα ήταν σε σχέση και 3 όχι, την περίοδο πραγματοποίησης των συνεντεύξεων.

Επίσης, 4 από τους 12 συμμετέχοντες δούλευαν σε θέσεις στις οποίες δεν ερχόταν σε καθημερινή τριβή με συναδέλφους, είχαν έναν πιο ανεξάρτητο ρόλο μέσα στον οργανισμό και ένας συμμετέχων είχε πρόσφατα επιλέξει το ελεύθερο επάγγελμα. Η πιο ανεξάρτητη φύση της δουλειάς τους ήταν ένα χαρακτηριστικό που εκτιμούσαν

ιδιαίτερα, καθώς τους έδινε μεγαλύτερη ελευθερία και τη δυνατότητα να ξεδιπλώσουν όλες τις πτυχές του χαρακτήρα τους, χωρίς το φόβο κριτικής. Αυτή η προτίμηση ταιριάζει με τα ευρήματα των Tilcsik et al (2015) αναφορικά με την προτίμηση πιο ανεξάρτητων ρόλων από τους ΛΟΑΤ εργαζομένους.

«Επειδή είμαι μακριά από τη κεντρική διοίκηση, αισθάνομαι μια ελευθερία, και μου αρέσει, δε νιώθω ότι κάποιος θα με κριτικάρει την ώρα που μιλάω.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 47)

«Το ελεύθερο επάγγελμα μπορώ να το συνδέσω με την ανάγκη για μεγαλύτερη ελευθερία συνολικά στη ζωή μου, αναζητώ την ελευθερία σε πολλές επιλογές, άρα δε μπορώ να αποκλείσω το γεγονός ότι η επιλογή του ελεύθερου επαγγέλματος σχετίζεται και με τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 33)

4.7.2 Αυτοπροσδιορισμός των κοινών με βάση το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου

Σημαντικό ήταν το σχόλιο συμμετέχουσας αναφορικά με «την ανάγκη των *straight* ατόμων να τοποθετήσουν μέσα σε συγκεκριμένα 'κουτιά' τα ΛΟΑΤ άτομα», επομένως η αρχική προσέγγιση της πιο αυστηρής κατηγοριοποίησης των συμμετεχόντων της έρευνας σε ομάδες, φάνηκε να προκαλεί αντιδράσεις από κάποιους συμμετέχοντες, ιδιαίτερα από τα *bisexual* άτομα της έρευνας, αλλά και από μια *lesbian* συμμετέχουσα, καθώς προτιμούσαν να ορίζουν τον εαυτό τους, πιο ελεύθερα, χρησιμοποιώντας περισσότερες της μιας κατηγορίες.

*«Οι *straight* θέλουν όλα να είναι ξεκάθαρα για να μπορέσουν να σχετιστούν... εγώ είμαι έτσι, εσύ είσαι έτσι, είναι πιο εύκολο γι' αυτούς...η κοινωνία προσδιορίζει τα κουτάκια, ευτυχώς περιβάλλομαι από ανθρώπους που δε με έχουν βάλει σε αυτή τη διαδικασία, μ' αγαπάνε και δε με βάζουν σε δύσκολη θέση.» (Λεσβία εργαζόμενη, 29)*

Η συγκεκριμένη συμμετέχουσα προτιμούσε να χρησιμοποιεί για τον εαυτό της τον όρο *queer* στη λογική της μεγαλύτερης ελευθερίας που αυτός ο όρος προσδίδει και των «λιγότερων εξηγήσεων» που νιώθει ότι πρέπει να δίνει.

*«Προτιμώ τον όρο *queer*, νιώθω πιο άνετα μέσα σε αυτόν, από τον όρο *ομοφυλόφιλη*, δε νιώθω *straight*, ο όρος *queer* μου δίνει μια μεγαλύτερη ελευθερία και μια αίσθηση ότι έχω*

να δώσω λιγότερες εξηγήσεις, δεν είναι μια καθαρά προσδιορισμένη σεξουαλικότητα.»
(Λεσβία εργαζόμενη, 29)

Σε μια άλλη περίπτωση, η συμμετέχουσα αρχικά προσεγγίστηκε ως λεσβία με την ίδια ωστόσο, να αυτοπροσδιορίζεται ως bisexual, στη βάση όχι μόνο των σχέσεων και με τα δυο φύλα στο πρόσφατο παρελθόν, όσο και στη βάση της συναισθηματικής και ερωτικής έλξης και προς τα δυο φύλα. Bisexual συμμετέχων αμφιταλαντεύτηκε ανάμεσα στο χαρακτηρισμό bisexual και gay, καθώς οι δυο τελευταίες του σχέσεις ήταν με άνδρες, μολονότι είχε πολλές σχέσεις με γυναίκες στο παρελθόν. Συμμετέχουσα λεσβία σχολίασε ότι ίσως θα μπορούσε από κάποιον τρίτο να χαρακτηριστεί και ως bisexual, με δεδομένο ότι *«πέρασε πολύ καλά και στις σχέσεις της με τους άνδρες συντρόφους που είχε στο παρελθόν»*. Οι gay άνδρες έτειναν να αυτοπροσδιορίζονται πιο μονοδιάστατα. Γεννάται λοιπόν το ερώτημα κατά πόσο οι κατηγοριοποιήσεις εξυπηρετούν τελικά την ετεροκανονικότητα, την ανάγκη για ταμπέλες που να ορίζουν τις υπόλοιπες, μη ετεροφυλόφιλες ομάδες, όπως και κατά πόσο οι νέες αυτές κατηγορίες μπορεί να λειτουργούν εξίσου καταναγκαστικά για τα ΛΟΑΤ άτομα.

4.7.3 Σχέσεις στον Εργασιακό Χώρο

Συνολικά, από το δείγμα αναφέρθηκαν καλές σχέσεις με τους συναδέλφους, που κυμαινόταν από καθαρά επαγγελματικές, χωρίς τριβές, μέχρι και οικογενειακές. Οι σχέσεις με τους συναδέλφους για την τρανς συμμετέχουσα ήταν μια μεγάλη πρόκληση, ιδιαίτερα στην αρχή της εργασιακής σχέσης.

Αυτονόητα, τα άτομα τα οποία διατηρούσαν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό κρυφό από την ομάδα, ανέφεραν σχέσεις πιο τυπικές και οριοθετημένες, που σημαίνει πρακτικά ότι απέφευγαν να συμμετέχουν σε εξόδους με συναδέλφους και είχαν θέσει τα όριά τους σε επίπεδο θεμάτων συζήτησης. Ιδιαίτερα στον συμμετέχοντα που κατείχε διευθυντική θέση είχαν τεθεί από τον ίδιο αυστηρά όρια σε σχέση με προσωπικές ερωτήσεις.

«Δε με ρωτούν για τα προσωπικά μου από διακριτικότητα, εφόσον εγώ δε ρωτάω για τα δικά τους, είναι αμοιβαίο και αυτοί δε ρωτούν για τα δικά μου.» (Ανδρας gay εργαζόμενος, 53)

«Θα κάνουμε αστεία, μέχρι ένα σημείο θα μιλήσουμε για τα προσωπικά μας, που βγήκαμε, που πήγαμε το ΣΚ.» (Γυναίκα bisexual εργαζόμενη, 24)

«Ξέρουν για μένα αρκετά πράγματα, ποια είναι η προηγούμενή μου δουλειά, από πού κατάγομαι, για το οικογενειακό μου περιβάλλον, το μόνο που δε γνωρίζουν είναι η σεξουαλικότητά μου». (Ανδρας gay εργαζόμενος, 44)

Ενδιαφέρον όμως έχει ότι και όσοι είχαν ανοιχτά επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, διατηρούσαν σχέσεις τυπικά καλές, ευγενικές, με μια δόση χιούμορ στην καθημερινότητα, χωρίς να υπάρχει όμως μεγάλη προσωπική εμπλοκή. Μόνη εξαίρεση, μια συμμετέχουσα λεσβία, η οποία περιέγραφε ένα οικογενειακό κλίμα ανοιχτής επικοινωνίας και μοιράσματος, καθώς και προσωπικές επαφές με συναδέλφους και πέρα από το χώρο εργασίας.

Στην περίπτωση της τρανς συμμετέχουσας, με βάση την εμπειρία της σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα, υπήρχε πολύ μεγάλη διακύμανση στις συμπεριφορές που είχε αντιμετωπίσει, από εχθρικές και απώλεια πελατών για τον εργοδότη που την είχε προσλάβει, μέχρι και συμπεριφορές αποδοχής και υποστήριξης, μετά από μια περίοδο εξοικείωσης και γνωριμίας με τη συμμετέχουσα.

4.7.4 Πολιτικές καταπολέμησης διακρίσεων στον εργασιακό χώρο και επίδραση στην εμπειρία των εργαζομένων ΛΟΑΤ

Δυο συμμετέχοντες δούλευαν σε πολυεθνικές εταιρείες όπου υπήρχε ξεκάθαρη πολιτική για τον σεβασμό της διαφορετικότητας, συμπεριλαμβανομένων των ΛΟΑΤ εργαζομένων. Ένας τρίτος εργαζόμενος είχε παρελθούσα εμπειρία σε αντίστοιχη εταιρεία. Πιο συγκεκριμένα, η πολιτική για το σεβασμό της διαφορετικότητας έφτανε στους υπαλλήλους όχι μόνο με έναν θεσμοποιημένο τρόπο, αλλά και εμπειρικά στην καθημερινότητα των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες – άνδρες gay- αναφέρθηκαν σε ένα πλαίσιο κανόνων συμπεριφοράς και κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης κανόνων, στην εκπαίδευση των υπαλλήλων, τόσο στην αρχική φάση της υποδοχής και ένταξης στην ομάδα (onboarding) όσο και στην πορεία. Πολύ σημαντική ωστόσο, ήταν και η αντιλαμβανόμενη κουλτούρα, της ανοιχτής ελεύθερης επικοινωνίας των ατόμων που περνούσε στην καθημερινότητα. Όπως και ιδιαίτερα σημαντικός ο ρόλος των managers και στις δυο περιπτώσεις με τους οποίους τα

άτομα διατηρούσαν πολύ καλές σχέσεις και οι οποίοι είχαν φροντίσει να διαμορφώσουν ένα χαλαρό και ανοιχτό πλαίσιο έκφρασης και επικοινωνίας. Έτσι, θα λέγαμε ότι οι managers και στις δυο περιπτώσεις λειτουργούσαν ως διαμεσολαβητές της κουλτούρας και των αξιών της εταιρείας και φρόντιζαν ώστε η θεωρία να γίνει πράξη.

Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα συναισθήματα που καταγραφόταν ήταν ιδιαίτερα θετικά, τόσο σε σχέση με την αυτοεικόνα του ατόμου, το ρόλο του μέσα στην εταιρεία, την προσδοκία εξέλιξής του, όσο και ως προς την ίδια την εταιρεία. Στην περίπτωση του entry level υπαλλήλου, το συναίσθημα της ασφάλειας ήταν κυρίαρχο, όπως και της ελπίδας για εξέλιξη, ενώ η αξιακή, όπως ανέφερε ο ίδιος, ταύτιση του με τον οργανισμό τον έκανε να εκτιμά ιδιαίτερα την εταιρεία.

«Οι αξίες της εταιρείας είναι πολύ κοντά στις δικές μου, η ομαδικότητα, η ανάληψη πρωτοβουλίας, το να είσαι ανοιχτός σε νέες ιδέες. Δε θα μπορούσα να φανταστώ να είμαι σε έναν χώρο που δε θα υπάρχει ένα θεσμοθετημένο πλαίσιο για το diversity, την παρενόχληση, που δε θα προστατεύει το άτομο, που δε θα είναι ανθρωποκεντρική εταιρεία.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 28)

«Στην εκπαίδευση υπήρχε υλικό για την ασυνείδητη προκατάληψη, είτε έχει να κάνει με την ηλικία, είτε με το χρώμα, την καταγωγή, αλλά και το σεξουαλικό προσανατολισμό και εγώ ένιωσα αμέσως την ταύτιση, είπα σε αυτή την εταιρεία θέλω να δουλέψω και να ανέβω.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 28)

Στην περίπτωση του middle-level manager gay εργαζόμενου, η αναγνώρισή του στο ρόλο του και η δυνατότητα να εκφράζεται ελεύθερα επίσης προσέδιδε την πεποίθηση της δυνατότητας εξέλιξης στα πλαίσια του οργανισμού και σε ρόλους μεγαλύτερης εμβέλειας.

«Θα ήθελα να αναλάβω μια θέση πιο μεγάλη, όσο πιο πάνω πάει και το θεωρώ εφικτό.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 45)

Μάλιστα, ο bisexual άνδρας συμμετέχων ανέφερε πόσο πολύ τον είχε βοηθήσει η εκδήλωση του σεξουαλικού του προσανατολισμού σε παλαιότερο περιβάλλον εργασίας, με πολιτικές συμπερίληψης να ανοιχτεί περισσότερο και στην προσωπική τους ζωή.

«Η προηγούμενή μου εταιρεία που είχε πολιτική για τους ΛΟΑΤ με βοήθησε να σταθώ στα πόδια μου, να συνδυάσω το σεξουαλικό μου βίο με τον εργασιακό μου βίο.» (Άνδρας bisexual, 33)

Στην περίπτωση των συμμετεχόντων που εργάζονταν στο Δημόσιο Τομέα δεν υπήρχε κάποια γνώση γύρω από πολιτική κατά των διακρίσεων στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου. Θεωρούσαν ότι οι όποιες νομικές προβλέψεις θα ισχύουν και στα πλαίσια της εργασίας, αλλά, δεν είχαν εκτεθεί σε καμία σχετική ενημέρωση ή σε κάποια εκπαίδευση.

Η απουσία γενικότερης πολιτικής για τη ρύθμιση των συμπεριφορών των υπαλλήλων στην περίπτωση του άνδρα bisexual εργαζόμενου, δημιουργούσε συναισθήματα αγωνίας σε σχέση και με την προστασία των μελών της ομάδας του. Έχοντας εργαστεί στο παρελθόν σε εταιρεία με πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων, μπορούσε να κατανοήσει τις πιθανές συνέπειες της απουσίας αυτών στο νέο περιβάλλον εργασίας. Και μάλιστα είχε εισηγηθεί στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού τη διαμόρφωση ενός κώδικα συμπεριφοράς για τους εργαζομένους.

Στις υπόλοιπες εταιρείες του δείγματος των ΛΟΑΤ εργαζομένων απουσίαζαν πολιτικές κατά των διακρίσεων. Οι αξίες που επικοινωνούνταν στο προσωπικό περιστρέφονταν γύρω από τη σωστή εκτέλεση της εργασίας, τη συμπεριφορά απέναντι στους πελάτες και ελάχιστα στις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων. Ξεκάθαρα στις περιπτώσεις αυτές, των εταιρειών, το στίγμα δινόταν από τον εργοδότη, το πόσο ανοιχτός ήταν, το σεβασμό που έδειχνε στους εργαζόμενους και τα περιθώρια ελεύθερης έκφρασης που άφηνε. Έτσι, υπήρχαν παραδείγματα μικρών εταιρειών όπου οι εργαζόμενοι ένιωθαν αποδοχή και άνεση να μιλήσουν ανοιχτά, χωρίς να έχει δοθεί κάποια επίσημη οδηγία, αλλά βιωματικά. Το αποτέλεσμα σε σχέση με τη δέσμευση με τον οργανισμό και την πρόθεση παραμονής ήταν παρόμοιο με αυτό των εταιρειών με πολιτικές κατά των διακρίσεων.

«Βέβαια έχω δουλέψει και σε μικρή εταιρεία που ήμασταν πολύ λίγοι άνθρωποι, αλλά ο ιδιοκτήτης είχε φτιάξει μια κουλτούρα όπου καθένας μπορούσε να συζητήσει τα προβλήματά του, δεν υπήρχε πολιτική, αλλά υπήρχε κουλτούρα, ελευθερία να εκφραστούμε όπως θέλαμε.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 33)

«Κλίμα οικογενειακό, ακόμη και με τους εργοδότες είμαστε φίλοι, βγαίνουμε μαζί για φαγητό, η δουλειά δουλειά, αλλά τα προσωπικά, προσωπικά.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

Στα υπόλοιπα περιβάλλοντα, όπου δεν υπήρχε ούτε το υποστηρικτικό ανθρώπινο κλίμα, αλλά ούτε και ξεκάθαρες πολιτικές, το συναίσθημα των εργαζομένων ήταν από ουδέτερο έως και απειλητικό.

Στις περιπτώσεις αυτές, το άτομο νιώθει εκτεθειμένο, καθώς η εταιρεία ουσιαστικά μεταθέτει την ευθύνη της αντιμετώπισης τυχόν διακρίσεων/συμπεριφορών παρενόχλησης στο ίδιο το άτομο, κάτι που ενθαρρύνει συμπεριφορές απόκρυψης του σεξουαλικού προσανατολισμού ή συναισθηματικής απομάκρυνσης.

4.7.5 Η απόφαση για την Εκδήλωση / Επικοινωνία Σεξουαλικού Προσανατολισμού (Coming Out) | Ενισχυτικοί & Αποθαρρυντικοί Παράγοντες

Αν έπρεπε με βάση τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας να ιεραρχηθούν οι παράμετροι εκείνες που κινητοποιούν το άτομο στην ανοιχτή επικοινωνία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου, τα προσωπικά χαρακτηριστικά και η γνωσιακή, ψυχολογική επεξεργασία του θέματος από το άτομο θα ήταν το βασικότερο ίσως χαρακτηριστικό. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψιν τις εμπειρίες αυτών των ατόμων σε παλαιότερα εργασιακά τους περιβάλλοντα, αναδεικνύεται η τεράστια σημασία του υποστηρικτικού ανθρώπινου παράγοντα, των συναδέλφων που ενθαρρύνουν, αποδέχονται, διαμορφώνουν ένα δίκτυο προστασίας για το άτομο. Τρίτη παράμετρος, επίσης σημαντική που φαίνεται να ευνοεί τους εργαζόμενους που επιθυμούν να επικοινωνήσουν ανοιχτά το σύνολο της προσωπικότητάς τους στον εργασιακό χώρο, είναι οι εταιρικές πολιτικές συμπερίληψης και καταπολέμησης των διακρίσεων.

Από το σύνολο των 11 συμμετεχόντων (καθώς για την τρανς εργαζόμενη δεν υπήρχε η δυνατότητα επιλογής), περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (6/11) είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, όχι, ωστόσο, με την ίδια ένταση και έκταση. Πιο συγκεκριμένα, τρεις άνδρες gay εργαζόμενοι και μια λεσβία εργαζόμενη είχαν με δική τους πρωτοβουλία επικοινωνήσει τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, ένας άνδρας gay είχε ενθαρρυνθεί από τη manager του και είχε επικοινωνήσει τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, ένας άνδρας bisexual

εργαζόμενος είχε επικοινωνήσει επιλεκτικά και αντιδραστικά τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, στη βάση ενός προσβλητικού σχολίου.

Πέντε συμμετέχοντες δεν είχαν επικοινωνήσει τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, δυο άνδρες gay και μια bisexual γυναίκα εργαζόμενη ήταν ιδιαίτερα αυστηροί στη μη επικοινωνία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στην εργασία. Μια συμμετέχουσα λεσβία είχε προκληθεί θετικά από τις συναδέλφους να μιλήσει για το σεξουαλικό της προσανατολισμό, ωστόσο, δεν είχε τοποθετηθεί ξεκάθαρα, αφήνοντάς το θέμα κάπως «μετέωρο». Στην περίπτωση της έτερης λεσβίας συμμετέχουσας, υπήρχε η επιθυμία και πρόθεση επικοινωνίας, όπως και στα προηγούμενα εργασιακά περιβάλλοντα, ωστόσο, το μικρό διάστημα στη συγκεκριμένη θέση και το γεγονός ότι δούλευε στο Δημόσιο, την έκαναν σκεπτική.

Η επικοινωνία του σεξουαλικού προσανατολισμού

Στην έρευνα αυτή φαίνεται να επιβεβαιώνεται το σενάριο της λιγότερο προγραμματισμένης διαδικασίας σε όσους είχαν μιλήσει ανοιχτά για το σεξουαλικό τους προσανατολισμό. Με άλλα λόγια, δεν υπήρξε μια επίσημη στιγμή ή μια αυστηρά οργανωμένη διαδικασία που ακολουθήθηκε με συγκεκριμένα βήματα. Οι συμμετέχοντες που επιθυμούσαν από την αρχή να συστηθούν συνολικά στον εργασιακό χώρο, φρόντισαν να υπάρχουν αναφορές στη σχέση τους μέσα από την οποία σηματοδοτούνταν ο σεξουαλικός τους προσανατολισμός, είτε στη ροή του λόγου όταν η συζήτηση πήγαινε σε πιο προσωπικά θέματα, είτε μέσα από τις επίσημες παρουσιάσεις των νέων προσλήψεων, όταν ένα άτομο καλείται να μοιραστεί κάποια πράγματα για τον εαυτό του με την ομάδα. Σε μια περίπτωση, αξιοποιήθηκε το χιούμορ ως ένα μέσο εκδήλωσης του σεξουαλικού προσανατολισμού στην πρώτη μέρα απασχόλησης του ατόμου στην εταιρεία.

«Δεν έβαλα στη φωτογραφία προφίλ μου το σήμα ΛΟΑΤ, αλλά επικοινωνώ καθημερινά ποιος είμαι και στην αναλυτική παρουσίαση που ετοίμασα στην εταιρεία, συμπεριέλαβα το φίλο μου και τη φωτογραφία του και είπα ότι συζούμε.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 45)

«Είχα αποδεχτεί ήδη τον εαυτό μου, πάνω στη συζήτηση το μοιράστηκα, είμαι και αυθόρμητη και παρορμητική, τους είπα για το πώς γνωριστήκαμε με την κοπέλα μου, ένιωσα ασφαλής, πειραματίστηκα και μου βγήκε.» (Λεσβία, εργαζόμενη, 24)

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον είχε το γεγονός ότι για τους δυο gay άνδρες εργαζόμενους το εργασιακό περιβάλλον δε φαίνεται να έπαιξε ρόλο στην απόφαση τους να επικοινωνήσουν τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, αλλά το περιβάλλον σίγουρα επηρέαζε το βαθμό ελεύθερης έκφρασης των ατόμων στα πλαίσια της εργασίας, με άλλα λόγια, προσαρμοζόταν στο εκάστοτε περιβάλλον, χωρίς όμως να αποκρύπτουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό. Άρα, εσωτερικοί προσωπικοί παράγοντες όπως η γνωσιακή και συναισθηματική επεξεργασία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού κινητοποιούσαν την απόφαση των ατόμων να είναι ανοιχτοί και όχι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες.

Στις άλλες δυο περιπτώσεις, το περιβάλλον φαίνεται να έπαιξε σημαντικό ρόλο, καθώς στη μια περίπτωση η μετάβαση του ατόμου από ένα πιο συντηρητικό πλαίσιο σε ένα πιο ελεύθερο, ανοιχτό πλαίσιο μέσα στον ίδιο οργανισμό, σηματοδότησε και την επιθυμία του εργαζόμενου να «είναι πλέον ο εαυτός του», να εκφράζεται ελεύθερα, αξιοποιώντας το χιούμορ και την κοινωνικότητά του, θεωρώντας έτσι ότι ήταν και πιο αποτελεσματικός στο ρόλο του, ξεδιπλώνοντας όλες τις πτυχές της προσωπικότητάς του.

«Το προκάλεσα μόνος μου, δεν ήθελα να είμαι πλέον τόσο σοβαρός, ήθελα να αποκτήσω άνεση γιατί έτσι κάνω και καλύτερα τη δουλειά μου, οπότε το επικοινωνήσα στο 100% όταν άρχισα να γνωρίζω άλλους συναδέλφους.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 47)

Στη δεύτερη περίπτωση, ήταν η ενθάρρυνση για ανοιχτή επικοινωνία από την ίδια τη manager στην αρχή της εργασιακής σχέσης που έκανε το άτομο να νιώσει ασφαλές και να μιλήσει ανοιχτά για το σεξουαλικό του προσανατολισμό. Βέβαια, η στάση της manager συμβάδιζε με την ύπαρξη πολιτικών της εταιρείας για τη συμπερίληψη.

«Από τη δεύτερη κιόλας μέρα με είχε προσεγγίσει η manager μου και μου είχε μιλήσει για τη δική της προσωπική ζωή και με ρώτησε και για τη δική μου και της είπα ότι συζώ με το αγόρι μου, ήθελε να δει κατά πόσο το επικοινωνώ και πως νιώθω με αυτό. Η δική της στάση ταίριαζε με τις αξίες της εταιρείας, δε θα μπορούσε να ήταν στην εταιρεία αυτή αν ήταν συντηρητική.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 28)

Στην περίπτωση της αντιδραστικής δημοσιοποίησης του σεξουαλικού προσανατολισμού, ο άνδρας bisexual εργαζόμενος αντέδρασε σε ένα προσβλητικό σχόλιο - υπονοούμενο.

Τα ευρήματα της βιβλιογραφίας επιβεβαιώνονται σε μεγάλο βαθμό και στην παρούσα έρευνα, αναφορικά με το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι συνάδελφοι στη διαδικασία της εκδήλωσης του σεξουαλικού προσανατολισμού (coming out) και του συναισθήματος της αποδοχής του εργαζομένου. Έτσι, το coming out είχε γίνει με αφορμή την προσέγγιση κάποιου συναδέλφου, ο οποίος προέτρεψε το άτομο να επικοινωνήσει τον σεξουαλικό του προσανατολισμό κάνοντάς το να νιώσει αποδοχή, ασφάλεια και άνεση ή με αφορμή το υποστηρικτικό περιβάλλον μέσα στο οποίο το άτομο ένιωσε ασφαλές για να μιλήσει.

«Στην πρώτη μου δουλειά που ήταν μια startup και ήμασταν λίγα άτομα, υπήρχε ένα ανοιχτό κλίμα, οποιαδήποτε συζήτηση ήταν φυσιολογική, με προσέγγισε μια συνάδελφος η οποία είχε δουλέψει και στο εξωτερικό δε με ρώτησε καν αν ήμουν gay, μου είπε απλά αφού το ξέρουμε ότι είσαι gay για ποιον λόγο να το βιώνεις έτσι, να μη μιλάς για την προσωπική σου ζωή; Το έκανε με νοιάξιμο, με απορία, όχι με κουτσομπολίστικη διάθεση.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 33)

«Στο αφεντικό μου θυμάμαι να αναφέρομαι στον φίλο μου και να μη γουρλώνει τα μάτια του, τόσο απλά.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 45)

«Αισθάνομαι τυχερή, γιατί από την αρχή μπήκα σε μια οικογένεια και αισθάνθηκα ασφάλεια, με αγκάλιασαν από την αρχή και στο χωρισμό μου μου συμπαραστάθηκαν.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

Αντίστοιχα, σε μια περίπτωση λεσβίας εργαζόμενης, έγινε μια προσπάθεια από τις συνάδελφους να φέρουν τη συζήτηση στο θέμα αυτό, ώστε το άτομο να νιώσει άνετα να ανοιχτεί, κάτι που δεν έγινε, ωστόσο, ένιωσε ότι υπάρχει μια σιωπηρή γνώση.

«Στη δουλειά δεν έχω πει ούτε έχω φέρει τη συζήτηση εκεί, ωστόσο με έχουν πετύχει στο Pride και μετά ήπιαμε μπύρες μαζί .. μια άλλη φορά που είχα βγει με δυο συνάδελφους και έβλεπαν κάποιες φωτογραφίες μου στο Instagram και με ρωτούσαν ποια είναι η σχέση σου με την τάδε... στην πλάκα, δεν ένιωσα άσχημα, το έχω αφήσει να αιωρείται, δεν το επιβεβαιώνω γιατί δε με έχουν ρωτήσει ευθέως.» (Λεσβία, εργαζόμενη, 29)

Η απόφαση μη επικοινωνίας του σεξουαλικού προσανατολισμού

Στις περιπτώσεις όπου δεν είχε επικοινωνηθεί ο σεξουαλικός προσανατολισμός, φαίνεται να υπήρχε μια κοινή βάση επιχειρημάτων. Και οι λόγοι αυτοί μπορούν να ομαδοποιηθούν στις ακόλουθες περιοχές :

- Ο φόβος του σχολιασμού, ενός σχολιασμού που μπορεί ακόμη και να γίνεται *«πίσω από την πλάτη»* του συμμετέχοντα. Ο σχολιασμός αυτός παίρνει στο μυαλό τους τη μορφή του χλευασμού, της διακωμώδησης, της κριτικής για το άτομο. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι ότι αυτοί οι φόβοι διατυπώθηκαν και από το νεαρότερο άτομο της έρευνας και από τις μεγαλύτερες ηλικίες.

«Ξέρω ότι αν το πω σε κάποιους, θα μαθευτεί στα πλαίσια κουτσομπολιού, θα κατακριθεί και θα υπάρχει χλευασμός, θα σχολιάζουν και θα γελάνε, υπάρχει πολύ στενομυαλιά, δεν είμαστε έτοιμη σαν κοινωνία.» (Γυναίκα bisexual εργαζόμενη, 24)

- Η αίσθηση έκθεσης, αφενός μπορεί να σχετίζεται με προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, όπως τα εσωτερικευμένα πρότυπα, η μη ολοκληρωτική αποδοχή του σεξουαλικού προσανατολισμού, αλλά σχετίζεται και ενδυναμώνεται από περιστατικά χλευασμού και σχολιασμού στα οποία γίνονται παρόντες καθημερινά τα ΛΟΑΤ άτομα στον εργασιακό χώρο. Κάτι που λειτουργεί επιβεβαιωτικά στην απόφασή τους να μην επικοινωνήσουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

«Για παράδειγμα το αφεντικό λέει...στις μέρες μας δε ξέρεις πια, άλλο προσλαμβάνεις και άλλο σου έρχεται... βλέπω πως σχολιάζουν άλλους συναδέλφους που είναι gay, π.χ. ο χ θα έμπαινε στον ψ άνετα.» (Γυναίκα bisexual εργαζόμενη, 24)

«Έχει τύχει να χλευάσουν συνάδελφο που είναι θηλυπρεπής, όχι επίσημα gay και να μιλήσουν υποτιμητικά, τύπου.... αυτή η κραγμένη ...και να τον μιμούνται υποτιμητικά. Τότε ένιωσα ευτυχισμένος που δεν το είχα πει σε κανέναν, είπα στον εαυτό μου κάτσε εκεί που κάθεται.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 44)

«Σε προηγούμενη εταιρεία που ο CEO ήταν gay, το προσωπικό δεν είχε εκφραστεί ποτέ αρνητικά ανοιχτά, αλλά μάθαινα ότι ακουγόταν από πίσω σχόλια τύπου μπορεί να πάει μπροστά μια εταιρεία όταν έχει στο τιμόνι μια αδερφή;» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 53)

«Έχει τύχει τα ίδια άτομα που τη μια στιγμή χλευάζουν, την άλλη να το παίζουν cool και να λένε έλα μωρέ, τι πειράζει, πολιτική ορθότητα και καλά.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 44)

- Η αγωνία των ατόμων ότι θα υπάρξει μια μονοδιάστατη αξιολόγησή τους, στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού, και όχι στη βάση των πραγματικών ικανοτήτων τους, καθώς οι στερεοτυπικές αντιλήψεις γύρω από την τυπολογία του σεξουαλικού προσανατολισμού θα κυριαρχήσουν έναντι της πραγματικής αξίας του ατόμου.

«Άμα το λες σε κάποιον με το καλησπέρα που δεν είναι τόσο ανοιχτόμυαλος, θα δημιουργήσει μια εικόνα στο μυαλό του, ότι εσύ θα υπερασπίζεσαι τόσο πολύ τους ΛΟΑΤ που δε ξέρω τι σκέφτεται...ότι θα μετατρέψεις το χώρο του σε χώρο συγκέντρωσης ΛΟΑΤ ατόμων;» (Γυναίκα bisexual εργαζόμενη, 24)

- Επίσης αγωνία καταγράφεται και σε σχέση με το πώς θα μπορούσε να αξιοποιηθεί η πληροφορία αυτή σε μια πιθανή διαφωνία, διένεξη εις βάρος του ατόμου.

«Δεν έχω μιλήσει για να μη μου δημιουργήσουν προβλήματα, απλά αισθάνομαι safe ξέροντας ότι δεν το ξέρουν.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 44)

«Δε ξέρω κατά πόσο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σε βάρος μου, να με μειώσει δηλ κάποιος λόγω κακίας, να δημιουργήσει επαγγελματικά μια αρνητική εικόνα για μένα...αν δώσεις στοιχεία από την προσωπική σου ζωή, του δίνεις ένα κομμάτι που μπορεί να χρησιμοποιήσει για να σε πατήσει μετά.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 53)

Παράγοντες που φαίνεται να λειτουργούν περαιτέρω αποτρεπτικά στην απόφαση ανοιχτής επικοινωνίας του σεξουαλικού προσανατολισμού είναι η απουσία πολιτικών συνολικά προστασίας των εργαζομένων που ενισχύει το αίσθημα ευαλωτότητας για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους... *«Προϊστάμενος έριξε γυναίκα και έπεσε κάτω και ο Διευθυντής έκανε τα στραβά μάτια και είπε βρείτε τα τώρα μεταξύ σας.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 53)*, ενώ στην περίπτωση του άνδρα gay εργαζόμενου στο Δημόσιο, περιγράφεται ένα κλίμα καθωσπρεπισμού, με κάποιους άγραφους κανόνες για το πώς πρέπει κάποιος να ντύνεται, πώς πρέπει να συμπεριφέρεται, κάτι που λειτουργούσε αποτρεπτικά στο να μιλήσει ανοιχτά για το σεξουαλικό του προσανατολισμό.

4.7.6 Συναισθήματα των ΛΟΑΤ εργαζομένων στον Εργασιακό Χώρο

Αναφορικά με τα συναισθήματα των ΛΟΑΤ εργαζομένων στο χώρο εργασίας, σημαντικός ρυθμιστικός παράγοντας ήταν η επικοινωνία ή όχι του σεξουαλικού προσανατολισμού και η συμπεριφορά των συναδέλφων / προϊσταμένου Σε προσωπικό επίπεδο και η ανθεκτικότητα του ατόμου ήταν καθοριστική στη συναισθηματική διαχείριση σχολίων και συμπεριφορών.

Συμμετέχοντες που δεν είχαν επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό

Κοινό συναίσθημα σε όλους τους συμμετέχοντες που δεν είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό ήταν η αίσθηση ανελευθερίας, καταπίεσης, διαρκούς εγρήγορσης, και όπως αποτυπώθηκε από μια λεσβία συμμετέχουσα και μια bisexual γυναίκα εργαζόμενη, ενοχές για την απόκρυψη της αλήθειας από συναδέλφους με τους οποίους είχαν έρθει πιο κοντά.

«Είμαι καλά με τον εαυτό μου, δεν κρύβομαι, αυτό που με ενοχλεί είναι ότι δεν αισθάνομαι καλά απέναντι στον άλλον όταν λέω ψέματα, προχτές μιλούσα με μια συνάδελφο και άρχισε να με ρωτάει για τον σύντροφό μου και δεν ήξερα από που να φύγω, όλο το διάστημα που μιλούσαμε την κορόιδενα, αν συνεχίσει, θα πρέπει να αλλάζω ονόματα, δεν είναι ωραίο.»
(Λεσβία εργαζόμενη, 45)

«Δε μπορώ να είμαι αληθινή, πρέπει συνέχεια να αλλάζω φύλα, δεν είμαι καλή στα ψέματα και πρέπει να σκέφτομαι πολύ πριν μιλήσω. Νιώθω πολλή πίεση να αλλάζω ονόματα, μπερδεύομαι κι εγώ η ίδια, ειδικά όταν έρχομαι κοντά με έναν συνάδελφο με κάνει να νιώθω ότι δεν είμαι ειλικρινής, ότι ζω σε ένα συννεφάκι, μια άλλη ιστορία.» (Γυναίκα bisexual εργαζόμενη, 24)

«Στο εξωτερικό θα ένιωθα ελεύθερος, χαλαρός, και εγώ θα ήθελα να μιλήσω για το γκόμενό μου, να μη σκέφτομαι και να κρατάω ορθολογική την ιστορία με τη γκόμενα, να μη μου ξεφύγει κάποια λεπτομέρεια και μετά να διασταυρωθεί...οπότε αυτό που κάνω είναι να έχω την ίδια ιστορία, ένα πραγματικό πρόσωπο, για να μην κάνω καμιά γκάφα.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 53)

«Αυτό που μ' έχει κουράσει είναι η πίεση και το χαζοφλέρτ από γυναίκες συναδέλφους και οι ερωτήσεις τύπου γιατί δεν έχω παντρευτεί ακόμα.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 44)

«Σίγουρα θα ήθελα να έχουν την πλήρη εικόνα του ατόμου μου ως προσωπικότητας, στερούμαι ένα κομμάτι της ελευθερίας μου, της έκφρασής μου.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 44)

Στις 3 από τις 5 περιπτώσεις, τα άτομα άλλαζαν τα ονόματα των συντρόφων τους και πρόσεχαν ιδιαίτερα τις αντωνυμίες αλλά και τι είχαν επικοινωνήσει σε προηγούμενες συζητήσεις προκειμένου να μην έρθουν σε αντιφάσεις. Αυτό τους δημιουργούσε άγχος και σύγχυση. Όταν ρωτήθηκαν, ανέφεραν ξεκάθαρα την επιθυμία τους να νιώσουν πιο ελεύθεροι, να μοιραστούν όλες τις πτυχές της προσωπικότητάς τους με τους συναδέλφους τους.

«Ζεις πολύ καλύτερα αν το λες, είναι πολύ ωραίο να δείξεις ότι είσαι με έναν άνθρωπο, να μη μπαίνεις στη διαδικασία να κρύβεσαι.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 53)

«Το να είσαι ανοιχτός, σου διευκολύνει την καθημερινότητα, αν χτυπήσει το τηλέφωνο και είναι ο σύντροφός σου, θα μιλήσεις άνετα, θα γίνουν επαγγελματικά γεύματα, δουλεύουμε πλέον από το σπίτι και ενδέχεται να περάσει μπροστά από την κάμερα.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος 45)

Συμμετέχοντες που είχαν επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό

Στα άτομα που είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό και απασχολούνταν σε ένα περιβάλλον με πολιτικές που προστάτευαν το άτομο και δημιουργούσαν ένα πλαίσιο ισότητας, παρατηρήθηκαν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης στο χώρο εργασίας, διάθεση παραμονής στην εταιρεία, αλλά και μια συνολική αίσθηση ότι συμμετέχουν με το 100% του είναι τους στην εργασία. Τα ίδια συναισθήματα βίωνε και η λεσβία εργαζόμενη που είχε μιλήσει ανοιχτά για το σεξουαλικό της προσανατολισμό στο χώρο εργασίας που δεν είχε πολιτικές, ωστόσο, υπήρχε ένα ιδιαίτερα υποστηρικτικό, οικογενειακό περιβάλλον.

Στην περίπτωση, ωστόσο, του άνδρα bisexual εργαζόμενου ο οποίος είχε επιλεκτικά επικοινωνήσει το σεξουαλικό του προσανατολισμό, η απουσία πολιτικών δημιουργούσε έντονη ανασφάλεια και τον έκανε να είναι πιο συγκρατημένος. Βίωνε το περιβάλλον ως πιο εχθρικό και εν δυνάμει απειλητικό και για τον ίδιο που είχε μόλις αναλάβει και έναν ρόλο όπου καλούνταν να διαχειριστεί ομάδα ανθρώπων, όσο

και για την ομάδα του, την οποία ήθελε να προστατεύσει απέναντι σε απρεπείς συμπεριφορές.

4.7.7 Βίωμα Διακρίσεων στο χώρο εργασίας

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για το κατά πόσο είχαν νιώσει να έχουν βιώσει διάκριση στο χώρο εργασίας, είτε σε επίπεδο πρόσληψης, είτε σε επίπεδο προαγωγής / αυξήσεων, είτε σε επίπεδο αλληλεπίδρασης με συναδέλφους / managers στην καθημερινότητά τους.

Η τρανς συμμετέχουσα ήταν η μόνη που μπορούσε πολύ ξεκάθαρα να αναφέρει περιστατικά διάκρισης με τη μορφή της παρεμπόδισης πρόσβασης στην εργασία, καθώς σε διαφορετικές περιπτώσεις είχε βιώσει την αδικαιολόγητη απόρριψη στη βάση καθαρά και μόνο της ταυτότητας φύλου. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις οι συμμετέχοντες δε θεωρούσαν ότι είχαν στερηθεί ευκαιριών εργασίας στη βάση του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, και μάλιστα, όσοι δεν είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, θεωρούσαν ότι αυτό δε θα μπορούσε να σταθεί εμπόδιο στη διεκδίκηση θέσεων.

Αναφορικά με την εξέλιξη του ατόμου μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, η τρανς εργαζόμενη αναφέρθηκε σε περιστατικά ανοιχτής αμφισβήτησης από συναδέλφους και εχθρικής στάσης από προϊσταμένους. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, ένας gay συμμετέχων, με έναν πολύ εκλογικευμένο τρόπο αναφέρθηκε στο ασυμβίβαστο των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του που ο ίδιος συνέδεε με το σεξουαλικό του προσανατολισμό με τα χαρακτηριστικά που απαιτούσαν υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία, εγκαταλείποντας επομένως τις φιλοδοξίες του, μολονότι θεωρούσε ότι θα μπορούσε να είναι πολύ αποτελεσματικός. Στις περιπτώσεις των συμμετεχόντων που είχαν ανοιχτά επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, καταγράφηκε αναγνώριση των ικανοτήτων τους, αυξήσεις και προαγωγές μέσα στα εργασιακά περιβάλλοντα, είτε αυτά ήταν στα πλαίσια πολυεθνικής είτε σε μικρές ομάδες.

Για τους συμμετέχοντες που δεν είχαν επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό υπήρχε μια βεβαιότητα απουσίας διακρίσεων στο χώρο εργασίας, άρα και δεν μπορούσαν να αναφέρουν κάποιο προσωπικό περιστατικό.

Όταν, ωστόσο, η ερώτηση έγινε πιο συγκεκριμένη για τους συμμετέχοντες αναφορικά με περιστατικά μικρής κλίμακας επιθετικότητας (microaggressions) και αγενείς / απολίτιστες συμπεριφορές (incivility), τότε οι απαντήσεις, σε όλες τις περιπτώσεις ανεξαιρέτως ήταν καταφατικές, ακόμη και αν αφορούσαν στο να έχουν γίνει οι συμμετέχοντες μάρτυρες περιστατικών παρενόχλησης που δεν απευθυνόταν στους ίδιους προσωπικά.

«Ακραία αρνητικά δεν έχω αντιμετωπίσει, μικροπεριστατικά ναι, αστεία τύπου χαχαχα, χουχουχου.» (Ανδρας gay εργαζόμενος, 33)

Πιο συγκεκριμένα, από τους 12 συμμετέχοντες της έρευνας:

- Όλοι είχαν γίνει μάρτυρες αρνητικών / προσβλητικών σχολίων σε βάρος ΛΟΑΤ ατόμων στα πλαίσια του εργασιακού τους χώρου
- Τρεις συμμετέχοντες ανέφεραν κάποιας μορφής αποκλεισμό ή απομάκρυνση συναδέλφων στο χώρο εργασίας
- Τρία άτομα είχαν δεχτεί προσωπική λεκτική επίθεση με απρεπή σχόλια στη βάση του σεξουαλικού τους προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου
- Δύο άτομα είχαν δεχτεί αντιδράσεις σιωπής ή «γούρλωμα των ματιών» από συναδέλφους στην επικοινωνία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού
- Μια συμμετέχουσα ανέφερε απόρριψη από θέσεις εργασίας, στη βάση της ταυτότητας φύλου.
- Ένας συμμετέχων ανέφερε δυσκολίες στην εξέλιξή του στη βάση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς του, που συνέδεε με το σεξουαλικό του προσανατολισμό

Παράλληλα, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι συμμετέχοντες αντιμετώπιζαν πολλαπλές διακρίσεις στη βάση άλλων χαρακτηριστικών, όπως του φύλου, της ηλικίας, της νεότητας, των προσδοκιών που δημιουργεί ο σεξουαλικός προσανατολισμός.

Αρνητικά / Προσβλητικά σχόλια σε βάρος ΛΟΑΤ

Αναλύοντας τα παραπάνω, οι αστεϊσμοί, τα προσβλητικά / απαξιωτικά σχόλια σε βάρος ΛΟΑΤ, οι μιμήσεις συμπεριφορών αναφέρθηκαν από όλους τους

συμμετέχοντες. Μάλιστα, στην περίπτωση των ατόμων που δεν είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, τέτοια σχόλια ήταν συνηθισμένα.

«Στην παλιά μου δουλειά, άπειρα σχόλια, ήταν πολύ κάφρος ο εργοδότης, κυρίως σχολίαζε gay άνδρες και το θέμα είναι ότι και οι άλλοι ακολουθούσαν σαν αγέλη, ο ένας ενθάρρυνε τον άλλο.» (Γυναίκα bisexual εργαζόμενη, 24)

Το ενδιαφέρον, ωστόσο, είναι ότι και στις περιπτώσεις που υπήρχε μεγαλύτερη αποδοχή σε άτομα που είχαν ανοιχτά μιλήσει για το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, τα σχόλια για τρίτους ΛΟΑΤ δεν έλειπαν, καθώς σύμφωνα με μια συμμετέχουσα η αποδοχή συνέβαινε για την ίδια στα πλαίσια της συμπάθειας, της αποδοχής, των προσωπικών σχέσεων που είχαν αναπτυχθεί και δεν επεκτεινόταν απαραίτητα στην κοινότητα συνολικά.

«Έχω ακούσει σχόλια από τις συναδέλφους, τώρα αυτός είναι πούστης? Και τους λέω τώρα προσβάλεις και εμένα ή στο Instagram που ανέβαζαν βιντεάκια από το Pride, έχει ξεφύγει σε όλες τους να κάνουν κάποιο σχόλιο...είναι σα να με έχουν αποδεχτεί επειδή είμαι εγώ και με ξέρουν καλά, αλλά κράζουν τους άλλους.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

«Ναι, έχει τύχει σε συνάντηση να γυρίσει συνάδελφος και να πει δε θέλω να συμμετέχει αυτός ο πούστης αναφερόμενος σε κάποιον συνεργάτη....ανοίγω τα μάτια μου και τον κοιτάζα έντονα, με κοιτάζαν και οι άλλοι συνάδελφοι, πάγωσε. Αυτά τα σχόλια δεν πρέπει να γίνονται....Εγώ μπορεί να με διακαωμωδήσω, αλλά δε θα επιτρέψω σε κανέναν να το κάνει.» (Ανδρας gay εργαζόμενος, 45)

Ενδιαφέρον είχαν και τα σχόλια παρουσία των εργαζομένων που είχαν ανοιχτά επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό γύρω από την ανάγκη τήρησης των αποδεκτών ορίων έκφρασης, συμπεριφοράς ή εκδήλωσης τρυφερότητας των gay ζευγαριών σε δημόσιους χώρους, που όπως σχολίασε μια συμμετέχουσα πάντα συμπληρωνόταν και με μια τοποθέτηση αντίστοιχη και για τους ετεροφυλόφιλους, προκειμένου να μη θεωρηθεί τη τοποθέτηση μη ορθή πολιτικά.

«Πλέον έχουμε περάσει από τη φάση του στο κρεβάτι μου να μην είναι.... και έχουμε πάει στο να μην το δείχνει τόσο έντονα, και μετά συμπληρώνουν ότι και σε straight ζευγάρι τους ενοχλεί να βλέπουν τόσο έκδηλες συμπεριφορές.» (Λεσβία, εργαζόμενη, 24)

Αποκλεισμός / Απομόνωση στα πλαίσια εργασιακών σχέσεων

Στην περίπτωση της απομόνωσης, αποκλεισμού, το πρώτο βίωμα αφορά στην τρανς εργαζόμενη, η οποία σε διάφορες φάσεις του εργασιακού της βίου ήρθε αντιμέτωπη με την απροθυμία συναδέλφων και πελατών να συνεργαστούν μαζί της, τη συστηματική αποφυγή και μετάθεση της εξυπηρέτησης σε άλλους κάθε φορά που παρουσιαζόταν.

«Όταν με προσέλαβε η φίλη μου στο γραφείο της που ήταν ένα από τα μεγαλύτερα της πόλης, μου είχε πει, ξέρω ότι θα έχω πόλεμο, αλλά δε με νοιάζει...ε λοιπόν, έφυγαν πελάτες, ξεκάθαρα θεωρώ λόγω της απόφασής της να με προσλάβει...όταν όμως στη συνέχεια επέστρεψαν, καθώς είδαν με πόση σοβαρότητα εργαζόμουν, τότε ένιωσα μια προσωπική νίκη, πήρα το αίμα μου πίσω...υπήρχαν κάποιοι σε υπηρεσίες που συναλλασσόμουν οι οποίοι ήταν σούπερ, και άλλοι που δε μου έλεγαν ούτε καλημέρα, δε μου απηύθυναν το λόγο και μάλιστα θυμάμαι χαρακτηριστικά ένας διευθυντής κάθε φορά που με έβλεπε, έβαζε κάποιον άλλον να με εξυπηρετήσει για να μην το κάνει ο ίδιος.» (Τρανς γυναίκα άνεργη, 50)

Το δεύτερο βίωμα αφορούσε στην απομάκρυνση συναδέλφου από τον άνδρα gay συμμετέχοντα, μετά από μια συζήτηση πιο χαλαρή και χιουμοριστική, όπου ο συνάδελφος κατάλαβε το σεξουαλικό προσανατολισμό του συμμετέχοντα. Ενδιαφέρον έχει το ότι ο συμμετέχων προσπάθησε να εξηγήσει τη συμπεριφορά του συναδέλφου στη βάση του χαρακτήρα / προσωπικότητάς του και όχι σε πιθανό ρατσισμό / προκατάληψη.

«Υπάρχει ένας συνάδελφος από άλλο τμήμα, που είναι δύσκολος σα χαρακτήρας, και πολύ διαφορετικός από εμένα που είμαι εξωστρεφής, κάτι που τον κάνει να αισθάνεται περίεργα, είναι όμως ο χαρακτήρας του έτσι...Στην αρχή όταν γνωριστήκαμε κάναμε πλάκα και μετά μου το έκοψε, μ' έχει εκνευρίσει, αλλά έχει να κάνει με την προσωπικότητα και εμένα με πιάνει ένας ζήλος, να τον τσιγκλήσω ακόμη περισσότερο, να χαμογελάσω παραπάνω από το κανονικό όταν τον συναντώ...είναι σα να του λέω χαμογελώντας πιο έντονα, ότι το πρόβλημα το έχεις εσύ που είσαι αντικοινωνικός και φταις εσύ που δε σου αρέσει κάτι πάνω μου.» (Ανδρας gay συμμετέχων, 47)

Η τρίτη εμπειρία αφορά στον εξαρχής αποκλεισμό του νεοπροσληφθέντος συμμετέχοντα από την ομάδα των παντρεμένων, πιο συντηρητικών ανδρών

συναδέλφων που δεν έκαναν καμία προσπάθεια να εντάξουν τον συμμετέχοντα στην παρέα τους.

«Και υπήρχαν και άνδρες με οικογένεια, που δε μιλήσαμε ποτέ, πέρα από τις επαγγελματικές σχέσεις, μεταξύ τους ήταν δεμένοι, η τόσο ανοιχτή δήλωση τους απομάκρυνε, αλλά και σαν προσωπικότητες ήταν διαφορετικοί...όταν σε έχει σοκάρει κάτι και δεν έχεις τη διάθεση να βρεις κάτι κοινό, απομακρύνεσαι.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 33)

Η τέταρτη εμπειρία αφορούσε σε κοινωνική έξοδο εκτός εργασίας με συναδέλφους, όπου το άτομο τέθηκε εκτός συζήτησης σε θέματα που οι straight συνάδελφοι θεώρησαν αυθαίρετα ότι δεν τον αφορούσαν.

«Μου έχει τύχει με συναδέλφους όταν είχαμε βγει έξω να με αφήσουν εκτός συζήτησης, μιλούσαν για το γάμο, θεωρώντας ότι το δέχομαι, σα να μου λένε σ' αγαπάμε αλλά τώρα που θα μιλήσουμε για αυτό, εσύ είσαι εκτός, με πείραζε.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 47)

Προσωπικές Λεκτικές Επιθέσεις

Οι προσωπικές, λεκτικές επιθέσεις αφορούσαν κυρίως σε χαρακτηρισμούς στην περίπτωση της τρανς συμμετέχουσας και σε υπονοούμενα σεξουαλικής φύσης, με την επίφαση του χιούμορ στη μια περίπτωση του gay άνδρα εργαζόμενου και του άνδρα bisexual εργαζόμενου.

Η χρήση χαρακτηρισμών στα πλαίσια της εργασίας για την τρανς συμμετέχουσα, όπως και η συγκαλυμμένη αμφισβήτηση των ικανοτήτων της στη βάση της ταυτότητας φύλου, ακόμη και σε περιβάλλοντα τα οποία ήταν λόγω της φύσης και του σκοπού τους πιο συμπεριληπτικά αποτελούν τις μαρτυρίες της τρανς συμμετέχουσας.

«Στα πλαίσια της ΜΚΟ που εργαζόμουν, ήταν 2-3 εργαζόμενοι οι οποίοι με έκαναν να νιώσω πολύ άσχημα, άκουσα φράσεις όπωςτώρα θα έχουμε το τραβέλι στα πόδια μας, αλλά είδα και πιο εσωτερικευμένο ρατσισμό, όταν άτομο από τη διοίκηση γύρισε και μου είπε για ένα θέμα που εγώ κατείχα καλά, “ε δε θα μας μάθεις εσύ τώρα...ενώ εμείς έχουμε σπουδάσει τόσα χρόνια...” (Τρανς γυναίκα άνεργη, 50)

Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, ο ένας gay συμμετέχων είχε δεχτεί προσωπικό σχόλιο, χωρίς ο ίδιος να έχει επίσημα επικοινωνήσει το σεξουαλικό του προσανατολισμό, από

συνάδελφο του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας, όταν πήγε να διαμαρτυρηθεί για απρεπή σχόλια που ακουγόταν από συναδέλφους για τα ΛΟΑΤ άτομα σε γενικό πλαίσιο συζήτησης. Το σχόλιο μάλιστα που δέχτηκε πυροδότησε και την επιλεκτική επικοινωνία του σεξουαλικού του προσανατολισμού.

«Είχα βγει με τους άνδρες συναδέλφους για τσιγάρο και συζητούσαμε για μια φόρμα και πως αυτή συμπληρώνεται, αν θα βάλουμε άνδρας / γυναίκα / άλλο και άρχισαν τα πατριαρχικά ότι υπάρχει μόνο άνδρας, γυναίκα...με αφορμή αυτό πήγα και μίλησα στο HR, τους είπα είμαστε στα σπλάχια, θα κάνετε κάτι για το inclusion και το code of conduct και το πώς να μιλάνε...και μου απάντησε η μια συνάδελφος “γιατί, σου έπιασε κανείς τον κ...;” Δεν έχω νιώσει τόση ντροπή στον εργασιακό μου βίο, σκέφτηκα να πάω το θέμα πιο πάνω, αλλά φοβήθηκα ότι θα απολυθεί και μετά σκέφτηκα ότι θα μισήσει το θέμα και θα μισήσει και εμένα, οπότε την έπιασα την επόμενη ημέρα να συζητήσουμε και τη ρώτησα πως πιστεύει ότι μπορεί να ένιωσα με αυτό το σχόλιο, πόσο μάλλον όταν η ίδια ήταν υπεύθυνη για το εργασιακό κλίμα. Της είπα.. δε ξέρεις ποια είναι η σεξουαλική μου προτίμηση, μου ζήτησε συγγνώμη και τώρα την έχω σύμμαχο.» (Άνδρας bisexual εργαζόμενος, 33)

Στη τρίτη περίπτωση, ο εργαζόμενος δέχτηκε προσωποποιημένη επίθεση ενώπιον συναδέλφων από τον manager του στη βάση του σεξουαλικού του προσανατολισμού, υπό τη μορφή αστεϊσμού. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η υποβάθμιση του περιστατικού από τον συμμετέχοντα, που το συνειδητοποίησε και ο ίδιος στα πλαίσια της συνέντευξης καθώς το περιέγραφε.

«Μια μέρα ένας υπεύθυνος αθυρόστομος, τρομακτικός, που πρόσβαλε τους άλλους μου είπε... θες να μου ετοιμάσεις μια ποσότητα από αυτό το προϊόν; Απάντησα ναι, αλλά τι ποσότητα; Και η απάντησή του ήταν “ Όση χωράει στον κ...σου”. Απάντησα... “δε νομίζω ότι έχουμε το απαιτούμενο υλικό για αυτήν την ποσότητα”... η αντίδρασή του ήταν “δε μπορεί να είσαι τόσο αναισθητος” μπορεί να ήθελε να με φέρει σε δύσκολη θέση, τώρα που το σκέφτομαι δε ξέρω γιατί το είχα κατατάζει στις αστείες στιγμές...με τα σημερινά δεδομένα θα ήταν μινύσιμο. Θεώρησα την απάντησή μου μια προσωπική νίκη, κατατρόπωσα κάποιον που θεωρούσε ότι είχε την τέλεια ατάκα.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 28)

Αντιδράσεις Σιωπής / Γούρλωμα ματιών

Οι αντιδράσεις σιωπής ή το γούρλωμα των ματιών ως αντίδραση στην εκδήλωση του σεξουαλικού προσανατολισμού από τα άτομα, αναφέρθηκαν σε δυο περιπτώσεις.

Στην περίπτωση της σιωπής, χαρακτηριστική είναι η εμπειρία της λεσβίας εργαζόμενης γύρω από τη συμπεριφορά της manager της η οποία απέφυγε να της μιλήσει για κάποιο διάστημα, μετά την ανοιχτή επικοινωνία της συμμετέχουσας.

«Με τη manager μου είχαμε πολλή ανάλυση, πολλή συζήτηση, στην αρχή όταν της το είπα πάγωσε, ήταν κουμπωμένη, πέρασε κάποιος καιρός και με έπιασε από μόνη της και αρχίσαμε να συζητάμε, δε μπορούσε να το διαχειριστεί, είχε μεγαλώσει σε μια οικογένεια με πολλά στερεότυπα ... τώρα είμαστε πολύ δεμένες, την έβγαλα από το κουτάκι της.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

Στη δεύτερη περίπτωση, ο εργαζόμενος αναφέρθηκε στο χαρακτηριστικό «γούρλωμα των ματιών» από συναδέλφους. Και εδώ ενδιαφέρουσα η απόπειρα δικαιολόγησης της αντίδρασης των συναδέλφων.

«Δεν είχαν εκτεθεί ποτέ σε συνάδελφο ΛΟΑΤ, η δική μου στάση ήταν ηθελημένα ανοιχτή για το ποιος είμαι, μιλούσα άνετα για τη σεξουαλικότητά μου, εκεί έβλεπα γούρλωμα στο μάτι τύπου τι λέει αυτός τώρα;» (Άνδρας gay εργαζόμενος,33)

Άρνηση Απασχόλησης / Πρόσληψης

Μολονότι η έρευνα αυτή ενέχει το βασικό περιορισμό ότι απευθύνεται σε άτομα που ήδη βρίσκονται σε ένα εργασιακό περιβάλλον, εντούτοις δεν αναφέρθηκαν εμπειρίες διάκρισης στη διαδικασία πρόσληψης / προσφοράς εργασίας στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού. Στην περίπτωση της τρανς συμμετέχουσας, ωστόσο, η άρνηση απασχόλησης / πρόσβασης στην αγορά εργασίας ήταν μια πραγματικότητα με την οποία είχε έρθει πολλές φορές αντιμέτωπη. Πιο συγκεκριμένα, στην αρχή του εργασιακού βίου της, η συμμετέχουσα περιγράφει πως στα πλαίσια εξετάσεων για την απόκτηση επαγγελματικού τίτλου, της είχε στερηθεί το δικαίωμα συμμετοχής, αυθαίρετα από τον υπεύθυνο της υπηρεσίας, χωρίς αιτιολόγηση, παρά την εξαιρετική μέχρι τότε απόδοσή της στα πλαίσια της πρακτικής άσκησης και την αναγνώριση των ικανοτήτων της από τους συναδέλφους της. Η έλλειψη νομικής προστασίας εργασίας για τα τρανς άτομα τότε, είχε στερήσει από τη συμμετέχουσα τη δυνατότητα να διεκδικήσει το δίκιο της.

«Οι συνάδελφοι που έκαναν επίσης πρακτική το είχαν δεδομένο ότι η θέση που είχε ανοίξει ήταν δική μου, ήξερα την ύλη απέξω, ωστόσο, όταν πήγα να δώσω εξετάσεις, ο τότε

διευθυντής της υπηρεσίας δε με άφησε καν να δώσω εξετάσεις, μου είπε “είσαι ένας ανώμαλος και δεν επιτρέπονται στην υπηρεσία μας άτομα σαν εσένα”. Ήταν η δεκαετία του ενενήντα, δεν έκανα κάτι γιατί δεν υπήρχε τότε νομικό πλαίσιο για να με προστατεύσει...ένιωσα εξοργισμένη, τσίριζα, φώναζα, είχα κάνει καταγγελία, είχα σηκώσει θύελλα, αλλά όλα έπεφταν στο κενό, αφού δεν υπήρχε νομοθεσία.» (Τρανς γυναίκα, άνεργη, 50)

Στη δεύτερη περίπτωση και πάλι, η συμμετέχουσα είχε καταθέσει το πλούσιο, συγκριτικά με άλλους υποψήφιους βιογραφικό της, για μια θέση στα πλαίσια του δημόσιου τομέα, ωστόσο και πάλι, υπήρξε από τον τότε προϊστάμενο μεθόδευση για τη μη πρόσληψή της.

«Έκανα τα χαρτιά μου, είχα μεγάλη εμπειρία, κατέθεσα ένα βιογραφικό τόμο και δεν πήρα τη θέση, ενώ ήξερα ότι μόνο εγώ είχα αυτά τα προσόντα. Έκανα ένσταση, για να προσβάλω τα αποτελέσματα...αποδείχτηκε ότι ο διευθυντής είχε στείλει επιστολή στο Υπουργείο, λέγοντας ότι είμαι ανώμαλος...σε αυτή την περίπτωση είχα απειλήσει ότι θα κινηθώ νομικά, ότι θα βγω στα κανάλια και τελικά την πήρα τη θέση.» (Τρανς γυναίκα, άνεργη, 50)

Σε μεταγενέστερη φάση, στα πλαίσια αναζήτησης εργασίας, η συμμετέχουσα απευθύνθηκε στο φιλικό της περιβάλλον για υποστήριξη, όπου, ωστόσο, δεν έτυχε θετικής απάντησης, στη βάση του φόβου για την αντίδραση των πελατών, αλλά και των συναδέλφων, όπως της μεταφέρθηκε, παρά τις καλές προσωπικές σχέσεις που διατηρούσε με τα άτομα αυτά.

«Με ήθελαν στα σπίτια τους για καφέ, να βγούμε έξω να περάσουμε καλά, αλλά...εκεί που μπαίνει το αλλά, αρχίζει ο ρατσισμός, άτομα που είχαμε μεγαλώσει μαζί δε με βοήθησαν να βρω δουλειά, τα επιχειρήματα ήταν ότι μπορεί να έχαναν πελάτες, ότι δεν ήξεραν αν θα κολλούσα με το προσωπικό.» (Τρανς γυναίκα, άνεργη, 50)

Δυσκολίες στην Εξέλιξη

Η περίπτωση αυτή που περιγράφηκε συνοπτικά και παραπάνω αφορούσε την περίπτωση συμμετέχοντα άνδρα gay εργαζομένου ο οποίος στο εξωτερικό κατείχε θέσεις υψηλότερες της παρούσας, ωστόσο, θεωρούσε ότι για να ανέβει στην ιεραρχία θα έπρεπε να θυσιάσει κάποιες πτυχές της προσωπικότητάς του, όπως η εξωστρέφεια, η κοινωνικότητα, η φιλική, ευχάριστη διάθεσή του, καθώς σε υψηλότερες βαθμίδες απαιτείται σύμφωνα με τον ίδιο, απόσταση και δυνατότητα επιβολής που δε

συνάδουν με τα χαρακτηριστικά του συμμετέχοντα. Έτσι, μολονότι θεωρούσε ότι είχε τις ικανότητες και θα ήθελε να διεκδικήσει μια τέτοια θέση, είχε εγκαταλείψει τη φιλοδοξία αυτή, γιατί καταλάβαινε ότι μάλλον υπήρχε ένα περίεργο ασυμβίβαστο ανάμεσα στο να είναι ο εαυτός του και να είναι και αυτό που απαιτείται από έναν manager. Έτσι σκεφτόταν ότι είναι καλύτερα ίσως έτσι, για να μπορέσει να παραμείνει ο εαυτός του.

«Όταν είσαι κοινωνικός, αγαπητός, δεν έχεις μεγάλες πιθανότητες για να πας ψηλά, η εταιρεία θέλει κάποιον που να αισθάνεται ότι θα πατήσει πόδι. Είχα πιο υψηλή θέση στο εξωτερικό, αλλά και εκεί κατάλαβα ότι για να πας μπροστά, πρέπει να κρατάς αποστάσεις. Αν με ρωτήσεις ναι, πιστεύω ότι θα μπορούσα να διεκδικήσω μια υψηλότερη θέση, αλλά η προσωπικότητα που έχω δεν ταιριάζει, εγώ έχω χιούμορ, που θεωρώ ότι έχει να κάνει με τη σεξουαλικότητά μου, είναι ένας τρόπος που χρησιμοποιώ για να επικοινωνήσω τον προσανατολισμό μου. Θα ήθελα ναι... παλιά τραγόμουν, τώρα το έχω αποδεχτεί, το έχω φιλοσοφήσει, που μπορώ να φτάσω, και αν θα είμαι χαρούμενος φτάνοντας εκεί. Μια δυνατή προσωπικότητα, μπορεί να είναι πολύ φιλική και την ίδια στιγμή αποτελεσματική και αποφασιστική...αλλά δε θα το αφήσω να με φάει, κοιτάω μπροστά.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 47)

Πολλαπλές Διακρίσεις

Οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι αντιμετώπιζαν πολλαπλές διακρίσεις σε αρκετές περιπτώσεις, αλλά και συμπεριφορές παρενόχλησης στη βάση των προσδοκιών των άλλων γύρω από το σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου. Πιο συγκεκριμένα, είχαν αντιμετωπίσει ή αντιμετώπιζαν διακρίσεις / παρενόχληση στη βάση :

- της θέσης στην ιεραρχία – νέοι εργαζόμενοι που τους ζητούνταν είτε να δουλέψουν περισσότερες ώρες ή να κάνουν αγγαρείες, λόγω της νεότητάς τους
- του φύλου, με τις γυναίκες λεσβίες, bisexual και τρανς να αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, ή λεκτικών επιθέσεων. Στη μια περίπτωση της τρανς συμμετέχουσας, αναφέρθηκαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης από συναδέλφους, ενώ σεξιστικά σχόλια καταγράφηκαν από δυο άλλες γυναίκες συμμετέχουσες. Στη μια περίπτωση, η bisexual εργαζόμενη κατηγορήθηκε ότι φλέρταρε με τους πελάτες πέρα από το επιτρεπτό όριο και ότι αμελούσε τα καθήκοντά της, *«Όλη μέρα γκομενίζετε αντί να δουλεύετε.»* (Γυναίκα, bisexual, 24) Στη

δεύτερη περίπτωση, σε προηγούμενο εργασιακό περιβάλλον, με εξαντλητικά ωράρια για τη συμμετέχουσα, η κούρασή της συσχετίστηκε αυθαίρετα από τον εργοδότη με σεξουαλικές δραστηριότητες. *«Είναι κουρασμένη γιατί π...ταν όλο το βράδυ.»* (Γυναίκα, λεσβία, 29)

- της ηλικίας, με συμμετέχουσα να αναφέρει αποκλεισμό από θέσεις στη βάση της ηλικίας της
- στη βάση των προσδοκιών των άλλων γύρω από το σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου, με χαρακτηριστικό παράδειγμα λεσβία συμμετέχουσα, η οποία σχολίασε αρνητικά τη στάση της να σχολιάζει γυναίκες με έναν ανδρικό τρόπο, προκειμένου να ικανοποιήσει τις προσδοκίες των ανδρών φίλων, κάτι που ωστόσο, δεν της άρεσε και στην πορεία το άλλαξε.

«Προσπαθώ να αλλάξω το λεξιλόγιο που χρησιμοποιώ, οι λέξεις έχουν περιεχόμενο, και δείχνουν τον πολιτισμό....όταν ξεκίνησα να βγαίνω με φίλους straight σε gay μαγαζιά, το αρχικό μου ένστικτο θέλοντας να περιγράψω μια κοπέλα ήταν να μιλήσω πολύ ανδρικά, μιμούμενοι ασυνείδητα τους άνδρες, γιατί αυτό περίμεναν οι άλλοι από εμένα, και μετά σκέφτηκα ότι δε θα ήθελα να μιλούν για μένα με αυτόν τον τρόπο, αλλάζοντας το λεξιλόγιο βγαίνει και το κομμάτι της ντροπής, και άρχισα να νιώθω αυτοπεποίθηση.»

4.7.8 Στρατηγικές Διαχείρισης Συμπεριφορών Διάκρισης / Παρενόχλησης

Ένα πρώτο σημαντικό συμπέρασμα είναι ότι οι στρατηγικές διαχείρισης που τα άτομα υιοθετούν στα πλαίσια της εργασίας, σχετίζονται σε σημαντικό βαθμό με προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά και με το βαθμό αποδοχής του σεξουαλικού προσανατολισμού, τη γνωσιακή και ψυχολογική επεξεργασία από το άτομο, αλλά και την ανθεκτικότητά του. Έτσι, συμμετέχοντες που είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, όπως και η τρανς συμμετέχουσα, έδειχναν πέρα από την ανθεκτικότητα και μια διάθεση να εκπαιδεύσουν τους συναδέλφους, να αντιπαρατεθούν, αλλά και να διεκδικήσουν για άλλους ΛΟΑΤ συναδέλφους μια καλύτερη αντιμετώπιση.

Στον αντίποδα, υπήρχαν συμμετέχοντες, οι οποίοι ακολουθούσαν τις νόρμες της ετεροκανονικότητας, συχνά γινόμενοι και οι ίδιοι επικριτικοί απέναντι σε έντονες εκδηλώσεις του σεξουαλικού προσανατολισμού.

Σημαντικό εύρημα αυτής της έρευνας ήταν η διάθεση των περισσοτέρων να δικαιολογήσουν, να εκλογικεύσουν, να παραγνωρίσουν περιστατικά και συμπεριφορές διάκρισης, μικρής κλίμακας διάκρισης και επιθετικότητας.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον είχε και η υψηλή απόδοση και η υπερπροσπάθεια στα πλαίσια της εργασίας ιδιαίτερα των συμμετεχόντων που είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

Η ανάλυση των στρατηγικών διαχείρισης των συμμετεχόντων της έρευνας επιβεβαιώνει την κυριαρχία των εσωτερικών στρατηγικών διαχείρισης κατά Mara et al. (2020).

Εσωτερικές Στρατηγικές Διαχείρισης

Πιο συγκεκριμένα, καταγράφηκαν συμπεριφορές συμμόρφωσης με τους κανόνες της ετεροκανονικότητας, ιδιαίτερα από τους gay άνδρες που δεν είχαν επικοινωνήσει ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό και σε μικρότερο βαθμό και από τα άλλα άτομα. Τα άτομα αυτά παρουσίαζαν ένα πλασματικό σενάριο μιας ετερόφυλης σχέσης, ή μπορεί να συμμετείχαν σε τυπικές ανδρικές ή γυναικείες συζητήσεις αντίστοιχα.

«Όταν γίνονται ανδροσυζητήσεις, κρατώ μια παθητική, ουδέτερη στάση, έχει τύχει να κάνω κι εγώ σχόλια στη φάση του χαβαλέ.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 44)

Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις, έτειναν να έχουν μια πιο αυστηρή στάση απέναντι στα άτομα τα οποία είχαν μια πιο έκδηλη έκφραση του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στο χώρο εργασίας (άνδρες gay εργαζόμενοι). Αυτό έρχεται κοντά στην «Απόσταση από τα Θύματα της Διάκρισης» που περιέγραψαν οι Ueno et al (2018) όπου το άτομο αντιλαμβάνεται τον εαυτό του με έναν τρόπο διαφορετικό από τα άτομα που πέφτουν θύματα διακρίσεων και αυτό αιτιολογεί τη πιο αισιόδοξη στάση τους για τη μη διάκριση στο χώρο εργασίας.

«Έχω γεννηθεί και είμαι άνδρας, όταν κάποιος προδίδει το φύλο του με ενοχλεί ή όταν περνάει στην αντίπερα όχθη. Στους τρανς είμαι πιο ανεκτικός γιατί ξεφεύγει από τη θέληση και τη βούληση κάποιου, είναι θέμα φύσης, ορμονών» .(Άνδρας, gay εργαζόμενος, 53)

Θα έπαιρναν θέση στα πράγματα σε περίπτωση που διατυπωνόταν κάποιο σχόλιο σε βάρος ΛΟΑΤ ατόμων, χωρίς, ωστόσο, να επιμείνουν έντονα.

«Παίρνω θέση μέχρι ένα σημείο, δε μπορώ να το αφήσω αναπάντητο, αλλά δε θα γίνω και ο μπροστάρης που θ' αρχίσει τον αγώνα.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 44)

«Όταν ακούω τέτοια σχόλια στην αρχή προσπαθώ να υπερασπιστώ τα άτομα αυτά, αλλά, σαν άνθρωπος δε θα κάτσω ν' ασχοληθώ, όταν ο άλλος δεν είναι σε φάση να ακούσει, δε θα χαλάσω σάλιο». (Γυναίκα, bisexual, 24)

«Έχω ακούσει σχόλια, πειράγματα που αν τα αναλύσω δεν είναι αστεία, έχω ακούσει σχόλια για το έλα μωρέ είναι πολύ γλυκιά, χαριτωμένη για κάποιον, δεν πήρα θέση, χαμογέλασα, το άφησα να περάσει, αλλά, τώρα που το σκέφτομαι δεν έπρεπε να το είχα αφήσει.» (Γυναίκα, λεσβία, 45)

Οι στρατηγικές αυτές, όπως αναφέρθηκε, υιοθετούνταν κατά περίπτωση και από τα κοινά που ήταν ανοιχτά σε σχέση με το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, όπου παρατηρήθηκε μια συμπεριφορά αποσιώπησης πτυχών της προσωπικότητάς τους στο χώρο εργασίας, αλλά και σε προσωπικά πεδία που μπορεί να επηρέαζαν την αξιολόγηση του ατόμου στο χώρο εργασίας, όπως η δραστηριότητα στα Social Media.

«Στα social media φιλτράρω τα stories που ανεβάζω να μη με βγάζουν πάρα πολύ gay και να συνάδουν με την ηλικία μου, σκέφτομαι ότι θα το δουν στη δουλειά και μπορεί να πουν αδερφή είναι, ασχολείται με χαζά, αυτό ας πούμε δε θα το είχα αν ήμουν straight, θα το θεωρούσαν αποδεκτό.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 47)

«Στη συνέντευξη για τη δουλειά πήγα κύριος, αισθανόμουν ότι πρέπει να κρατήσω τα προσχήματα, παρά το ότι ο χώρος που δουλεύω είναι από τους προοδευτικούς χώρους...ήμουν καθωσπρέπει γιατί θα αναλάμβανα μια θέση ευθύνης και δεν είπα πολλά, μετά έπιασα τον εαυτό μου να αποφεύγει να σχολιάσει ένα τραγούδι που μπορεί να το λέει κάποιος gay ή μια ταινία αντίστοιχα, εγώ που παλιότερα μόνος μου ξεκινούσα τη συζήτηση γύρω από αυτά.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 47)

Η υπεραπόδοση και η υπερεπίτευξη, ως απόδειξη της ικανότητάς του ατόμου στο ρόλο ήταν ιδιαίτερα έντονη σε τέσσερις περιπτώσεις συμμετεχόντων (δυο άνδρες

gay, μια λεσβία συμμετέχουσα και την τρανς συμμετέχουσα), που όλοι είχαν ανοιχτά επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου.

«Ως επιβράβευση όταν έγινα μόνιμη μου δόθηκε αύξηση, ο εργοδότης γνωρίζει, ασχολείται πολύ, μου είπε ξέρω τι κάνεις, τι αξίζεις, και μου έδωσαν και δεύτερη αύξηση, είμαι συνεπής στη δουλειά μου, δεν έχει ακούσει ποτέ κάποιο αρνητικό σχόλιο, από πελάτες μόνο θετικά σχόλια. Αυτό είναι ένα κίνητρο για εμένα να συνεχίσω να προσπαθώ, δεν επαναπαύομαι, δεν έχω ταβάνι, προσπαθώ να εξελιχθώ να μάθω.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

«Νομίζω ότι αποδεικνύεις τη δουλειά σου δείχνεις τις ικανότητές σου και έτσι έχεις λιγότερες δυσκολίες.» (Άνδρας gay συμμετέχων, 45)

«Ήμουν σκολί στη δουλειά, δεν άφηνα τίποτα να μου ξεφύγει, τίποτα να μην είναι ξεκάθαρο, ήμουν τυπικότατη.» (Τρανς γυναίκα, άνεργη, 50)

Στις αφηγήσεις των συμμετεχόντων, αποτυπώνονται οι εσωτερικές στρατηγικές διαχείρισης που έχουν να κάνουν με την προσπάθεια των ατόμων να υποβαθμίσουν, παραγνωρίσουν παρελθούσες εμπειρίες διάκρισης, να τις επαναπλαισιώσουν θετικά, να δικαιολογήσουν συμπεριφορές στη βάση για παράδειγμα της προσωπικότητας του θύτη, των διαφορετικών του βιωμάτων, της απουσίας εξοικείωσης, της απουσίας πρόθεσης. Χαρακτηριστικά τα ακόλουθα αποσπάσματα.

«...κι εγώ η ίδια στο παρελθόν έκανα σχόλια, είναι και η άγνοια ως προς το πόσο μπορεί να πληγώσει κάποιον κάποιο σχόλιο που κάνεις.» (Λεσβία εργαζόμενη, 45)

«...αλλά και σαν προσωπικότητες ήταν διαφορετικοί...όταν σε έχει σοκάρει κάτι και δεν έχεις τη διάθεση να βρεις κάτι κοινό, απομακρύνεσαι.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 33)

«...είναι δύσκολος σα χαρακτήρας, και πολύ διαφορετικός από εμένα.....είναι όμως ο χαρακτήρας του έτσι.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 47)

«...δε μπορούσε να το διαχειριστεί, είχε μεγαλώσει σε μια οικογένεια με πολλά στερεότυπα...» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

«...δεν είχαν εκτεθεί ποτέ σε συνάδελφο ΛΟΑΤ.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 33)

Σε μικρότερο βαθμό, παρατηρήθηκαν αντιδραστικές και ενεργητικές στρατηγικές διαχείρισης, όπως ορίζονται από τους Mara et al. (2020), παράλληλα με στρατηγικές

ρύθμισης του συναισθήματος, με τη χρήση χιούμορ, την ανάπτυξη ανθεκτικότητας και την αντιπαράθεση του ατόμου με το θύτη:

«Σε άλλα περιβάλλοντα, γινόμεουν πιο καυστικός, και είχα πάντα το χιούμορ, την έξυπνη ατάκα ως απάντηση. Έχουν ακουστεί σεξιστικά σχόλια μπροστά σε γυναίκες συναδέλφους και έχω πάρει θέση, όταν η κουβέντα ξεφεύγει από τα όρια, τον επαναφέρεις τον άλλον στην πραγματικότητα.» (Ανδρας gay εργαζόμενος, 28)

«Έχω αναπτύξει τον μηχανισμό να απαντάω, δε νιώθουν όλοι αρκετή δύναμη να απαντήσουν, είχα τη δεξιότητα να μπορώ να αποκρούσω και να επαναφέρω.» (Ανδρας gay εργαζόμενος, 45)

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον είχαν οι συμπεριφορές όπου τα άτομα αναλάμβαναν όχι θεσμικά, αλλά εμπειρικά έναν ρόλο υποστηρικτικό για τα άλλους εργαζόμενους ΛΟΑΤ, διαμορφώνοντας ένα πλαίσιο ασφάλειας, και ενθαρρύνοντας την ελεύθερη έκφρασή τους.

«Στη δουλειά, υπήρχε συνάδελφος που είχε πειραματιστεί με γυναίκα στο παρελθόν, αν δεν ήμουν εγώ, δε θα το έλεγε ποτέ, ήταν πολύ όμορφο, να γνωρίζεις όλες τις πτυχές των ανθρώπων.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

«Έχει να κάνει για μένα με το τι άνθρωπος θες να είσαι στο τέλος της ημέρας, μπορεί να είσαι εσύ η αιτία να ξεκινήσει κάτι, δε μπορείς να περιμένεις, πρέπει να το χτίσεις εσύ... προσωπικά, όταν αξιολογώ ένα βιογραφικό, δεν κοιτώ ποτέ το φύλο, το όνομα, αλλά, μόνο την εργασιακή εμπειρία.» (Ανδρας, bisexual εργαζόμενος, 33)

Ταυτόχρονα κρατούσαν και έναν εκπαιδευτικό ρόλο απέναντι στους straight συναδέλφους, απαντώντας σε ερωτήσεις και απορίες. Σε αυτή την ομάδα υπήρχε μεγαλύτερη δικαιολόγηση των σχολίων, του αστεϊσμού, σε μια προσπάθεια να διατηρήσουν τις σχέσεις και τις ισορροπίες.

«Έχω δεχτεί πολλές ερωτήσεις και απορίες συναδέλφων, αν έχω πάει με γυναίκα, αν έχω νιώσει έλξη για γυναίκα, ποτέ δεν το ένιωσα όμως ως κάτι προσβλητικό, απλά θεώρησα ότι είναι άνθρωποι χωρίς τα ίδια ερεθίσματα με μένα. Είμαι υπέρμαχος του όχι τι θα σε ρωτήσω, αλλά πως θα σε ρωτήσω.» (Ανδρας, gay εργαζόμενος, 28)

«Για τις συναδέλφους είναι κάτι περίεργο και μπορεί να μου κάνουν ερωτήσεις από περιέργεια, δεν είναι άβολο, καταλαβαίνω γιατί το κάνουν, αλλά ξέρω να βάζω και όρια.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

«Συζητάμε, τους περνά υποσυνείδητα το μήνυμα ότι όταν εσύ βρίζεις για μπες στη θέση των παιδιών αυτών που τρώνε ξύλο και δίνουν αγώνα για να μπουν στην κοινωνία.» (Λεσβία εργαζόμενη, 24)

«Είδα αλλαγή επίσης στους gay της εταιρείας που δεν είχαν εκδηλωθεί, έκανα σε αυτούς ότι μου είχαν κάνει εμένα στην πρώτη μου δουλειά, τους ενθάρρυνα να ανοιχτούν.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 33)

«Σε ομοφοβικά, σεξιστικά αστεία αντιδρώ πάντα, λέω ας κόψουμε αυτή τη συζήτηση, ρίχνετε το επίπεδο.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 45)

4.7.9 Προκλήσεις, Δυσκολίες, Προτάσεις των ΛΟΑΤ εργαζομένων

Καλούμενοι να σχολιάσουν τις σημαντικότερες δυσκολίες στο δρόμο για τη συμπερίληψη και ισότητα στην εργασία, οι συμμετέχοντες επισημαίνουν στο σύνολό τους ως βασικό εμπόδιο την απουσία μιας θεσμικής εκπαίδευσης στη συμπερίληψη, που θα βοηθήσει στην αλλαγή των αξιών, αντιλήψεων και στάσεων από μικρή ηλικία.

Για την τρανς συμμετέχουσα, η περιορισμένη ή μη πρόσβαση στην εκπαίδευση για τα τρανς άτομα -μεγαλύτερης κυρίως ηλικίας- στην Ελλάδα, ως συνέπεια της εκδήλωσης της ταυτότητας φύλου σε συνδυασμό με την απουσία υποστήριξης από την οικογένεια, είναι, στο σήμερα, βασικά εμπόδια για την πρόσβαση των τρανς ατόμων στην εργασία *«κάτω από το φως της ημέρας»* όπως επισημαίνει. Παράλληλα, η απουσία, μέχρι πολύ πρόσφατα, νομοθετικής κάλυψης των τρανς ατόμων τους στερούσε τη δυνατότητα διεκδίκησης αλλά και καταγγελίας, σε περίπτωση διακρίσεων στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τη συμμετέχουσα, χωρίς την πολιτική και νομική πρωτοβουλία, που αποτελούν τις βάσεις, οποιαδήποτε διαμαρτυρία στο παρελθόν αποτελούσε απλά «κραυγή». Έτσι, αξιολογεί ιδιαίτερα θετικά το Νόμο για την Ταυτότητα Φύλου, όπως και την πρωτοβουλία ενσωμάτωσης των τρανς ατόμων στις ευάλωτες ομάδες των προγραμμάτων επιδότησης εργασίας του ΟΑΕΔ, επισημαίνοντας, ωστόσο την ανάγκη να διευρυνθεί η συγκεκριμένη πρωτοβουλία, ώστε να συμπεριλάβει και άλλους κλάδους, όπως οι εποχιακές επιχειρήσεις, οι Δήμοι

και οι Περιφέρειες. Τονίζει τη σημασία της αντιστοίχισης των ευκαιριών εργασίας με τα προσόντα των τρανς ατόμων που όπως αναφέρθηκε δεν είχαν τις ίδιες ευκαιρίες στην εκπαίδευση.

Η αναγνώριση της σημασίας των εταιρικών πολιτικών έρχεται κατεξοχήν από τα άτομα τα οποία είχαν βιώσει τέτοιες πολιτικές και είχαν δει στην πράξη την αξία τους στο να διαμορφώσουν ένα δίκτυ προστασίας για τα ΛΟΑΤ άτομα. Άρα, προτεραιοποιείται και η ύπαρξη κανόνων γύρω από τη συμπεριφορά, όπως και κυρώσεων σε περίπτωση παράβασής τους.

Ωστόσο, οι ίδιες οι πολιτικές χωρίς την ουσιαστική υποστήριξή τους έμπρακτα και με την υποστήριξη των εργαζομένων προκειμένου να κατανοήσουν τις πολιτικές αυτές, ενδέχεται να μη φέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Έτσι, η ουσιαστική υποστήριξη από τους συναδέλφους, η ανθρώπινη παράμετρος των οργανισμών καταδεικνύεται ως ιδιαίτερης σημασίας από την έρευνα, επομένως η ίδια η εξοικείωση, εκπαίδευση των εργαζομένων στη συμπερίληψη είναι ιδιαίτερης σημασίας.

«Στην εταιρεία θεωρούν ότι εφόσον κάποιος καινούριος εργαζόμενος προσλαμβάνεται στην εταιρεία και υπογράφει τους όρους, αυτόματα συμμορφώνεται με αυτούς, όμως χρειάζεται εκπαίδευση, δε μπορείς απλά να περιμένεις ο κόσμος να κάνει ό,τι υπάρχει στους όρους. Με άλλα λόγια το τι λέει εκεί που υπογράφεις, δε σημαίνει ότι αποκτάς και κουλτούρα.» (Άνδρας bisexual εργαζόμενος, 33)

«Θα πρέπει να υπάρχει εκπαίδευση για τους συναδέλφους, ότι δεν παίζει κανέναν ρόλο ο σεξουαλικός προσανατολισμός και ότι πρέπει να αντιμετωπίζονται όλοι με τον ίδιο τρόπο.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 45)

«Όταν κάτι το βλέπεις χειροπιαστά μπροστά σου, σου ανοίγει τα μάτια. Πιθανά αν άτομα ΛΟΑΤ που έχουν αντιμετωπίσει bullying μιλούσαν, να γίνει κατανοητό ποιες είναι οι συνέπειες για το άτομο, από συμπεριφορές που μπορεί οι περισσότεροι να μην το συνειδητοποιούν.» (Άνδρας, gay εργαζόμενος, 44)

Μεταξύ των προτάσεων που διατυπώθηκαν, η προώθηση εργαζομένων ΛΟΑΤ σε θέσεις υψηλές, αποτελεί, για τον gay συμμετέχοντα που εργαζόταν σε εταιρεία με πολιτικές συμπερίληψης, αποτελεσματικό τρόπο να διασκεδαστεί ο φόβος των

συνεπειών της ελεύθερης έκφρασης των ΛΟΑΤ ατόμων στον οργανισμό, ενώ την ίδια στιγμή θα μπορούσε να βοηθήσει στη διαμόρφωση στρατηγικών συμπερίληψης

«Τα boards of directors είναι συντηρητικά, η κυρίαρχη νόρμα είναι ο άνδρας. Προσωπικά, θα προσπαθούσα να βάλω άτομα ΛΟΑΤ σε υψηλές θέσεις έτσι θα περνούσε το μήνυμα ότι δεν παίζει ρόλο ο σεξουαλικός προσανατολισμός.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 45)

Σύμφωνα με τον ίδιο, ο οποίος επίσης συζούσε με το σύντροφό του, η παροχή εργασιακών οφελών στους συντρόφους των ομόφυλων ζευγαριών είχε ιδιαίτερη σημασία. *«Θα έδινα το επίδομα γάμου στα ομόφυλα ζευγάρια με σύμφωνο συμβίωσης.» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 45)*

Ενδιαφέρον είχε η πρόταση gay άνδρα συμμετέχοντα, ο οποίος δεν είχε επικοινωνήσει στο χώρο εργασίας του ποτέ το σεξουαλικό του προσανατολισμό για μια πιο προσεκτική, μη προκλητική μεθόδευση πρωτοβουλιών για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, κάτω από την ομπρέλα διαφορετικών ευάλωτων ομάδων, όπως μονογονεϊκών οικογενειών, γυναικών, ατόμων διαφορετικής εθνικότητας κ.α. Στην πρόταση αυτή αποτυπώνεται η ανάγκη συσπείρωσης επιμέρους ομάδων για μια συνολική πολιτική συμπερίληψης και καταπολέμησης των διακρίσεων, αλλά και η πεποίθηση μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας, χωρίς να στοχοποιούνται επιμέρους ομάδες.

«Οι πρωτοβουλίες που θα έπαιρνα θα ήταν συγκεκριμένες, χωρίς να δημιουργήσω αντιδράσεις, και για να μη χαλάσω το κλίμα θα δημιουργούσα ένα ευρύτερο γενικότερο πλαίσιο κατά των διακρίσεων, για τις μονογονεϊκές οικογένειες, για τα άτομα διαφορετικής εθνικότητας και με αυτόν τον τρόπο θα επωφελούνταν περισσότερος κόσμος» (Άνδρας gay εργαζόμενος, 53)

4.8 Αποτελέσματα Έρευνας σε Στελέχη Τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού

4.8.1 Προφίλ Συμμετεχόντων

Από τα 4 στελέχη των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού που συμμετείχαν στην έρευνα, τα 2 εργαζόταν σε εταιρείες με σαφείς και διευρυμένες πολιτικές κατά των διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένων των ΛΟΑΤ εργαζομένων. (Ομάδα Α)

Τα άλλα 2 στελέχη απασχολούνταν σε εταιρείες που δεν είχαν διακριτή πολιτική για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, ωστόσο, σε θεσμικό επίπεδο περιλαμβανόταν γενικοί όροι για την απαγόρευση απρεπών συμπεριφορών και αναφορές γύρω από την πολιτική ίσων ευκαιριών της εταιρείας. (Ομάδα Β)

Οι διαφορές στον τρόπο με τον οποίο τα στελέχη προσέγγιζαν τα θέματα των ΛΟΑΤ εργαζομένων ήταν μεγάλες. Στην πρώτη ομάδα στελεχών, οι συμμετέχοντες ήταν -θα μπορούσε κανείς να πει- βιβλιογραφικά ενημερωμένοι για τα θέματα και τις προκλήσεις των εργαζομένων ΛΟΑΤ. Στη δεύτερη ομάδα, στα λεγόμενα των συμμετεχόντων αποτυπωνόταν η απουσία εξοικείωσης αφενός, αλλά και μια μεγαλύτερη εστίαση στις δυσκολίες για τη συμπερίληψη πολιτικών για τους ΛΟΑΤ εργαζομένους στον οργανισμό.

4.8.2 Πρακτικές κατά των διακρίσεων και αξιολόγησή τους

Ομάδα Α'

Εστιάζοντας στην πρώτη ομάδα στελεχών, καταγράφηκαν σε μεγάλο βαθμό κοινές εταιρικές πρακτικές γύρω από την προώθηση και προστασία της διαφορετικότητας και την απαγόρευση των διακρίσεων. Το θέμα της διαφορετικότητας βρισκόταν ψηλά στην ατζέντα των εταιρειών και επομένως και των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού, (αποτελώντας μάλιστα και δείκτη που μετρούσαν οι εταιρείες) και υποστηριζόταν από δράσεις σε διαφορετικά επίπεδα της λειτουργίας του οργανισμού. Ενδεικτικά αναφέρθηκαν :

- θεσμοθετημένη εκπαίδευση γύρω από τη συμπερίληψη και τις διακρίσεις στα αρχικά στάδια της πρόσληψης των εργαζομένων, αλλά και στη διάρκεια του εργασιακού βίου, με αφορμή για παράδειγμα την αλλαγή ρόλου του υπαλλήλου, όπως όταν αναλάμβανε τη διαχείριση ομάδας
- αλλά και ad hoc εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες, όπως για παράδειγμα με αφορμή συγκεκριμένες συμβολικές ημέρες του χρόνου ή θεματικά σεμινάρια, όπως τη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας
- ένα υποστηρικτικό κλίμα ενθάρρυνσης της ανοιχτής επικοινωνίας μέσα από τα εσωτερικά κοινωνικά δίκτυα των εταιρειών ή τα δίκτυα υποστήριξης για διαφορετικές ομάδες εργαζομένων, με τις οποίες συνεργαζόταν και τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού για την οργάνωση δράσεων
- ξεκάθαρες διαδικασίες καταγγελίας περιστατικών διάκρισης, παρενόχλησης, όπως και μηχανισμοί διαχείρισης καταγγελιών
- στήριξη δράσεων ομάδων ΛΟΑΤ στην ευρύτερη κοινωνία, όπως συμμετοχή στο Pride Athens

Στο αρχικό στάδιο της προσέλκυσης, αξιολόγησης και πρόσληψης εργαζομένων δεν υπήρχαν συγκεκριμένες πρακτικές στη μια εταιρεία, ενώ στην άλλη, υπήρχε πρόβλεψη στη διαδικασία των συνεντεύξεων για τη διερεύνηση της ανοχής στη διαφορετικότητα των υποψηφίων, ως ένα από τα στοιχεία αξιολόγησής τους. Παράλληλα, υπήρχε πρόβλεψη δημοσίευσης των ανοιχτών θέσεων εργασίας σε site επαγγελματικής δικτύωσης για ΛΟΑΤ άτομα.

Αντίστοιχα, στο κομμάτι των αξιολογήσεων και προαγωγών, υπήρχαν ξεκάθαρες διαδικασίες που προέβλεπαν την καταγραφή της αυτοαξιολόγησης του εργαζόμενου, την αξιολόγηση από τον manager και τη μεταξύ τους συζήτηση, όπως και πιο συχνές αξιολογήσεις μέσα στο έτος. Επομένως, υπήρχε το περιθώριο διατύπωσης διαφορετικών απόψεων αναφορικά με την αξιολόγηση του ατόμου, ωστόσο, το κατά πόσο μπορεί η διαδικασία αυτή στην πράξη να καταπολεμήσει προκαταλήψεις ήταν δύσκολο να αξιολογηθεί.

Στην αξιολόγηση των επιμέρους πρακτικών, το ανθρώπινο υποστηρικτικό περιβάλλον και οι ομάδες των εργαζομένων φάνηκε να θεωρούνται καθοριστικής σημασίας, καθώς δημιουργούν ένα ασφαλές πλαίσιο για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους

και ένα δίκτυο συμμάχων. Φυσικά πάντα με την προϋπόθεση της παρουσίας ενός κανονιστικού πλαισίου που υπαγορεύει ποιες συμπεριφορές είναι αποδεκτές και ποιες όχι. Επίσης, η αξιολόγηση του προφίλ των υποψηφίων και κατά πόσο αυτοί ταιριάζουν στις αξίες που πρεσβεύει η εταιρεία αξιολογήθηκε επίσης ως σημαντικός παράγοντας διαμόρφωσης ενός υποστηρικτικού κλίματος συμπερίληψης από τον έναν συμμετέχοντα.

Ομάδα Β'

Η δεύτερη ομάδα στελεχών που εργαζόταν σε εταιρείες που δεν είχαν συγκεκριμένη πολιτική για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, ανέφεραν την πολιτική ίσων ευκαιριών που εφαρμόζει η εταιρεία, η οποία δηλώνεται, είτε στις αγγελίες για θέσεις εργασίας που δημοσιευόταν, είτε στην ιστοσελίδα των εταιρειών στην ενότητα της εργασίας. Επομένως, υπήρχε η αίσθηση στους συμμετέχοντες της ανοιχτής πρόσβασης για όλους στην εταιρεία, ότι -θεωρητικά τουλάχιστον- δεν αποκλειόταν κανένας.

«Προσφέρουμε ίσες ευκαιρίες, για οποιαδήποτε θέση μπορεί ο καθένας να κάνει αίτηση, αλλά τώρα είναι θέμα το γιατί κάποιος επέλεξε τον x υποψήφιο και όχι τον ψ.»

Παράλληλα, η αναφορά σε συμπεριφορές διάκρισης / παρενόχλησης συμπεριλαμβανόταν στους όρους των συμβάσεων που υπέγραφαν οι νεοπροσληφθέντες.

Και τα δυο στελέχη θεωρούσαν ιδιαίτερα σημαντική την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας, τόσο στην προώθηση της καινοτομίας, όσο και στην εξέλιξη των εργαζομένων όλου του οργανισμού.

«Η διαφορετικότητα και το inclusivity θεωρώ ότι βοηθούν στην καινοτομία, δε μπορούμε να μιλάμε για inclusivity όταν έχεις άτομα που σου μοιάζουν. Απαιτείται ένα περιβάλλον μέσα στο οποίο να μπορείς να εκφέρεις τη διαφορετική άποψη και όταν την πεις ο άλλος να το δεχτεί, να το ψάξει.»

«Έχεις πολλά να κερδίσεις, γιατί έρχεσαι σε επαφή με εμπειρίες που δε ζεις, άρα κάτι θα μάθεις, θα γίνεις πιο adaptive.»

Αναφορικά με τις πολιτικές και πρακτικές στο συγκεκριμένο θέμα, η μια συμμετέχουσα τόνισε την αναγκαιότητα ενός κανονιστικού πλαισίου και ενός

μηχανισμού ελέγχου, ως απαραίτητες προϋποθέσεις για την καταπολέμηση συμπεριφορών διάκρισης και παρενόχλησης.

«Απαιτείται αλλαγή mentality, σε ένα κλίμα που είναι χαλαρό, casual δεν υπάρχουν όρια στο χιούμορ, πρέπει να χτιστούν πολιτικές και να υπάρχει διαρκής υπενθύμιση, και ένας κακός μπάτσος που να λέει επαναληπτικά ότι αυτό δεν είναι σωστό.»

Ο δεύτερος συμμετέχων θεωρούσε ότι οι πολιτικές που δεν υποστηρίζονται από αντίστοιχες παρεμβάσεις για αλλαγή της κουλτούρας της εταιρείας θα ήταν αναποτελεσματικές. Επίσης, τόνισε ότι μια τέτοια διαδικασία ήθελε ιδιαίτερη μεθόδευση, ένταξη στις αξίες της εταιρείας, δημιουργία ομάδων εσωτερικά που θα προωθούσαν τις αξίες αυτές και σταδιακή εμπειρική εφαρμογή των αξιών στον οργανισμό.

4.8.3 Περιστατικά Διακρίσεων και Διαχείρισή τους

Ομάδα Α'

Ως ένα παράδειγμα της υποστηρικτικής κουλτούρας για τα ΛΟΑΤ άτομα στην εταιρεία, αναφέρθηκε η καταγγελία για απρεπή σχόλια ενός manager σε βάρος εργαζομένου στη βάση του σεξουαλικού του προσανατολισμού, η οποία προήλθε από τους συναδέλφους του εργαζόμενου που ένιωσαν την ανάγκη να τον υπερασπιστούν.

Ο αριθμός καταγγελιών ήταν πολύ χαμηλός και στις δυο εταιρείες, ωστόσο, στη μια περίπτωση διατυπώθηκε ανησυχία από τη συμμετέχουσα για το κατά πόσο αυτός ο αριθμός αντανάκλα αποκλειστικά την αποτελεσματικότητα των πολιτικών της εταιρείας ή υποκρύπτει και συμπεριφορές που δεν καταγγέλλονται από τους εργαζόμενους, είτε στη βάση των πιο δυσδιάκριτων μορφών παρενόχλησης, είτε ως ανασφάλεια από πλευράς εργαζομένων.

Ομάδα Β'

Στη μια περίπτωση δεν αναφέρθηκε κανένα περιστατικό διάκρισης, παρενόχλησης συνολικά, και όχι μόνο για ΛΟΑΤ εργαζόμενους, παρά τα σχόλια για συμπεριφορές που μπορεί *«πάνω στην πλάκα, να ξεφεύγουν από τα όρια.»*

Στη δεύτερη περίπτωση, το περιστατικό αφορούσε σε διακριτική συμπεριφορά διευθυντή προς υπάλληλο, ο οποίος δεν είχε μιλήσει ανοιχτά για το σεξουαλικό του προσανατολισμό, αλλά υπήρχαν υποθέσεις γύρω από αυτό, με ιδιαίτερη πίεση προς τον εργαζόμενο για επίτευξη των στόχων, σε σχέση με την υπόλοιπη ομάδα. Το ενδιαφέρον είναι ότι και εδώ το περιστατικό καταγγέλθηκε από τους συναδέλφους του εργαζόμενου και όχι από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Η διαχείριση του περιστατικού ήταν η αλλαγή ομάδας στον εργαζόμενο, ενώ ήταν σύμφωνα με το συμμετέχοντα πολύ δύσκολο να διευκρινιστεί αν επρόκειτο για προκατάληψη στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού.

Φαίνεται- λοιπόν ότι και στις δυο ομάδες, η καταγραφή και διαχείριση των περιστατικών *microaggression* ή *incivility* είναι δύσκολη, ακόμη και στην περίπτωση της ύπαρξης πολιτικών και πρακτικών εντός του οργανισμού.

4.8.4 Προκλήσεις και Δυσκολίες στην εφαρμογή της συμπερίληψης

Ομάδα Α'

Η μεγαλύτερη πρόκληση και για τους δυο συμμετέχοντες ήταν η ασυνείδητη προκατάληψη, που είναι πολύ δύσκολο να ελεγχθεί, να επιβεβαιωθεί και επομένως να καταγγελθεί. Όπως αναφέρει η συμμετέχουσα :

«Είχαμε ένα διευθυντικό στέλεχος που ήταν υπέρμαχος της ισότητας για τις γυναίκες και συμμετείχε στις δράσεις της εταιρείας, ωστόσο, κοιτώντας το ιστορικό προαγωγών που είχε δώσει στην εταιρεία, δεν υπήρχε ούτε μια γυναίκα, είναι πιθανόν ότι ούτε ο ίδιος το είχε αντιληφθεί.»

Επίσης οι αθώες συμπεριφορές *microaggression* είναι επίσης πρόκληση.

«Δε θα βρίσουν, δε θα προσβάλλουν αλλά θα πουν αστεία και θα αποκλείσουν.»

Αντίστοιχα, ως σημαντική πρόκληση καταγράφηκε και η μη εκδήλωση κάποιων εργαζομένων ΛΟΑΤ έναντι άλλων, παρά την ύπαρξη πολιτικών και πρωτοβουλιών. Οι εγκατεστημένες αγωνίες των ατόμων ΛΟΑΤ γύρω από τις πιθανές συνέπειες που θα έχει η ανοιχτή επικοινωνία στην εξέλιξη τους στον οργανισμό ήταν δύσκολο να εξαλειφθούν.

«Δεν είμαστε μόνοι μας, ζούμε μέσα σε μια πραγματικότητα, και ό,τι και να κάνεις στα πλαίσια της εταιρείας, μέχρι ένα βαθμό μπορεί να επηρεάσει τα πράγματα.»

Αλλά και η απουσία αξιόπιστων μετρήσεων για την παρουσία ΛΟΑΤ εργαζομένων μέσα σε μια εταιρεία είναι επίσης θέμα, καθώς η αξιόπιστη μέτρηση, θα μπορούσε να αιτιολογήσει την περαιτέρω ενίσχυση πρωτοβουλιών για τους ΛΟΑΤ εργαζόμενους

Ομάδα Β'

Οι συμμετέχοντες αυτής της ομάδας έτειναν να υπερθεματίζουν τις δυσκολίες στην ενσωμάτωση των ΛΟΑΤ ατόμων στον οργανισμό, στη βάση των προκαταλήψεων και συμπεριφορών των εργαζομένων, θεωρώντας ότι αποτελεί ένα θέμα ευρύτερο, κοινωνικό που αντανακλάται και στα πλαίσια της εργασίας.

«Η εταιρεία επηρεάζεται από το ευρύτερο περιβάλλον, είναι ουσιαστικά μια μικρογραφία της κοινωνίας, ό,τι και να χτιστεί εσωτερικά η αλλαγή θα είναι μικρή.»

«Εδώ ένα άτομο θα δυσκολευόταν, πετάμε σχόλια και ατάκες, δεν έχουμε δουλέψει το λεκτικό.....ακόμη ψάχνω να βρω τρόπο να περάσω το θέμα της σεξουαλικής παρενόχλησης, χωρίς να γίνει πανηγύρι.»

Και στις δυο επίσης περιπτώσεις έγινε αναφορά στις προσπάθειες να ενσωματωθούν πιο δυναμικά γυναίκες στις εταιρείες, είτε σε επίπεδο κάλυψης θέσεων / προσλήψεων, είτε στην προώθησή τους σε ανώτερες θέσεις. Τα σχόλια αυτά είχαν να κάνουν με το βαθμό ωρίμανσης και το εξελικτικό στάδιο που βρισκόταν οι εταιρείες, που υποδείκνυαν και τις περιοχές όπου «έδιναν τις μάχες τους» τα στελέχη.

«Είμαστε ακόμη στη φάση που προσπαθούμε να μπουν περισσότερες γυναίκες σε διοικητικές θέσεις ή σε θέσεις που παραδοσιακά δεν είχαμε γυναίκες, γιατί γίνονται καλύτερες συνομιλίες, και έρχεται μια άλλη οπτική στη συζήτηση.»

Και οι δυο ομάδες συμμετεχόντων, ωστόσο, τείνουν να συμφωνούν με τις μεγάλες προκλήσεις στην συμπερίληψη στην εργασία των τρανς ατόμων, τόσο στο κομμάτι της προσέλκυσης τρανς υποψηφίων, όσο και της παραμονής τους στον οργανισμό. Η περιορισμένη πρόσβαση των τρανς ατόμων στο ανθρώπινο κεφάλαιο τους κρατά στο περιθώριο, καθιστώντας δύσκολη την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

5. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Φιλοδοξία της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να αναδείξει την εργασιακή καθημερινότητα, τις προκλήσεις και τις εμπειρίες των ΛΟΑΤ εργαζομένων, μέσα από τη βιωματική ματιά των ίδιων, αλλά και τις εμπειρίες στελεχών τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού που βρίσκονται πιο κοντά στην κουλτούρα και την εφαρμογή πολιτικών στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Η ερευνητική υπόθεση ήταν ότι οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν περιστατικά διακρίσεων και συμπεριφορές παρενόχλησης στην καθημερινότητά τους. Με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση, οι διακρίσεις αυτές ήταν πιθανότερο να έχουν τη μορφή μικρής κλίμακας επιθετικότητας (microaggressions) και αγενών / απολίτιστων συμπεριφορών (incivility). Στην περίπτωση των τρανς εργαζομένων αναμένονταν μεγαλύτερες δυσκολίες και πιο καταφανείς διακρίσεις.

Οι ερευνητικές υποθέσεις αναφορικά με την ομάδα των ΛΟΑΤ εργαζομένων επιβεβαιώνονται, με το σύνολο του πληθυσμού της έρευνας να έχουν έρθει σε επαφή ή να έχουν γίνει μάρτυρες μορφών διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων και των παρενοχλήσεων. Οι αστεϊσμοί, η αποξένωση, οι λεκτικές επιθέσεις, η χρήση απρεπών όρων ήταν συμπεριφορές που κατέγραψε η έρευνα αυτή στην πλειοψηφία των συμμετεχόντων. Αυτές οι συμπεριφορές καταγράφηκαν στις περιπτώσεις των εργαζομένων που είχαν επιλέξει να εκδηλώσουν / εκφράσουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου, ωστόσο και όσοι δεν το είχαν πράξει, είχαν γίνει μάρτυρες αντίστοιχων περιστατικών σε βάρος τρίτων, κάτι που λειτουργούσε αποθαρρυντικά στην οποιαδήποτε σκέψη για ανοιχτή επικοινωνία του σεξουαλικού τους προσανατολισμού. Στην περίπτωση των τρανς εργαζομένων, η μαρτυρία της συμμετέχουσας αλλά και η μεγάλη δυσκολία στη στρατολόγηση τρανς εργαζομένων για τη συγκεκριμένη έρευνα, καταδεικνύουν την περιθωριοποίηση των τρανς ατόμων από την αγορά εργασίας και τις υψηλές πιθανότητες τα τρανς άτομα να στοχοποιηθούν εντός του εργασιακού περιβάλλοντος στη βάση των προκαταλήψεων που προκύπτουν από την έκφραση της ταυτότητας φύλου.

Οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι που αποφασίζουν να επικοινωνήσουν ανοικτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου στο χώρο εργασίας, καλούνται ταυτόχρονα

να αποδεικνύουν μέσα στον εργασιακό τους χώρο τις ικανότητές τους, την εργατικότητα τους, ως ένα αντιστάθμισμα σε πιθανές συνειδητές και ασυνειδητές προκαταλήψεις, να μένουν πιστοί στον εαυτό τους, υπερασπιζόμενοι την ανοιχτή έκφραση του σεξουαλικού τους προσανατολισμού / ταυτότητας φύλου, να διαχειρίζονται τις αντιδράσεις και απορίες των συναδέλφων τους, να εκπαιδεύουν συναδέλφους, να διατηρούν τις ισορροπίες μέσα σε έναν -τις περισσότερες φορές- αυστηρά ετεροκανονικό οργανισμό, να ενθαρρύνουν και να υπερασπίζονται άλλους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, να λειτουργούν ως σύμβολα των συμπεριληπτικών εταιρικών πολιτικών στις εταιρείες που εφαρμόζουν αντίστοιχες πολιτικές. Με άλλα λόγια, έχουν να αντιμετωπίσουν πολύ περισσότερες προκλήσεις σε σχέση με τους μη ΛΟΑΤ συναδέλφους τους. Αυτό από μόνο του συνιστά μια διαφορετική πραγματικότητα. Όπως πολύ γλαφυρά ένας συμμετέχων σχολίασε *«Η συμπεριληπτικότητα είναι ένας κλινικός όρος, που ήρθε για να διορθώσει πράγματα.»*, θέλοντας να επισημάνει το μακρύ δρόμο μέχρι το σημείο όπου δε θα απαιτείται ειδική διαχείριση στο θέμα του σεξουαλικού προσανατολισμού, αλλά θα αποτελεί μέρος της πραγματικότητας.

Οι ΛΟΑΤ εργαζόμενοι που αποφασίζουν ότι είναι προτιμότερο να μην επικοινωνήσουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου, καλούνται να συμμορφωθούν με τους κανόνες της ετεροκανονικότητας, να συμμετέχουν σε σεξιστικές συζητήσεις ή σε συζητήσεις διακωμώδησης των ΛΟΑΤ ατόμων, να ανέχονται σχόλια σε βάρος των ΛΟΑΤ ατόμων, να μη μοιράζονται εμπειρίες, συναισθήματα, ιστορίες σε ένα χώρο όπου περνούν το 1/3 της καθημερινότητάς τους, να αποφεύγουν την κοινωνικοποίηση στα πλαίσια της εργασίας, να ελέγχουν τον αυθορμητισμό και το συναίσθημά τους, να μην εκδηλώνουν όλα τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους που πιθανά να τους ενδυνάμωνε και ως προς την εργασιακή τους απόδοση, να λένε κατά συνθήκη ψέματα, να βιώνουν ενοχές απέναντι σε συναδέλφους με τους οποίους βρίσκονται πιο κοντά. Και αυτό, όπως γίνεται κατανοητό, αποτελεί μια διαφορετική πραγματικότητα.

Από την άλλη, ο όρος τρανς με την ιδιότητα του εργαζόμενου φαίνεται δύσκολα να συνυπάρχουν στο ίδιο πλαίσιο. Η ικανοποίηση των βιοποριστικών αναγκών για τα τρανς άτομα είναι βασική επιδίωξη που η περιθωριοποίησή τους από την εργασία τους στερεί. Η αντίστοιχη περιορισμένη πρόσβασή τους στο ανθρώπινο και

κοινωνικό κεφάλαιο τους στερεί ακόμη πιο έντονα τη δυνατότητα διεκδίκησης μιας θέσης εργασίας. Και αυτή, δεν είναι απλά μια διαφορετική πραγματικότητα, είναι η αποστέρηση της εργασιακής πραγματικότητας.

Στην περίπτωση των τρανς ατόμων γίνεται κατανοητό ότι είναι αναγκαίες οι θεσμικές παρεμβάσεις, η διαμόρφωση πολιτικών ένταξης, που θα ξεφεύγουν από την αποσπασματική επιδότηση θέσεων εργασίας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και θα επεκτείνονται στην προστασία των τρανς ατόμων από την ηλικία εκδήλωσης της ταυτότητας φύλου (ακόμη και σε σχέση με το οικογενειακό τους περιβάλλον), τη συστηματική ψυχολογική τους υποστήριξη, τη διασφάλιση της παραμονής τους στην εκπαίδευση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Για τα τρανς άτομα στο σήμερα, σημαντική είναι η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των ατόμων με θέσεις εργασίας στις οποίες θα μπορούν να ανταπεξέλθουν που είναι και βασική παράμετρος παραμονής τους στην εργασία, όπως και η εκπαίδευσή τους προκειμένου να ενδυναμωθούν.

Οι εταιρικές πολιτικές συμπερίληψης, καταπολέμησης των διακρίσεων, όπως και οι ελεγκτικοί μηχανισμοί αξιολογούνται από τους ΛΟΑΤ εργαζομένους με εμπειρία σε τέτοια περιβάλλοντα, όπως και από τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού ως αναγκαία κυρίως, όπως αποτυπώθηκε στην έρευνα, καθώς αποτελούν ένα πλαίσιο προστασίας κυρίως για τους εργαζόμενους που έχουν επιλέξει ανοιχτά να επικοινωνήσουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου. Η έρευνα επιβεβαίωσε βιβλιογραφικά ευρήματα γύρω από τη θετική σύνδεση πολιτικών συμπερίληψης με την ικανοποίηση των εργαζομένων και τη δέσμευσή τους στον οργανισμό.

Οι μεγαλύτερες ωστόσο προκλήσεις για τις εταιρείες είναι η ανίχνευση των μικρής κλίμακας επιθετικών συμπεριφορών (microaggressions), όπως και των αγενών / απολίτιστων συμπεριφορών (incivility) αλλά και η καταγγελία αυτών. Επίσης, πρόκληση είναι και η ενθάρρυνση του coming out για περισσότερους ΛΟΑΤ εργαζόμενους, καθώς όπως και ο Hodson (2017) σχολιάζει ότι τα άτομα μπορεί να μη θέλουν να αξιολογούνται στη βάση του χαρακτηριστικού αυτού, έναντι της απόδοσης ή των ικανοτήτων, ούτε να λειτουργήσουν ως σύμβολα της συμπεριληπτικής πολιτικής των εταιρειών.

Λαμβάνοντας υπόψιν το εξελικτικό στάδιο της Ελληνικής κοινωνίας σε σχέση με τη συμπερίληψη, οι εταιρείες μπορούν να αναλάβουν έναν πιο ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση πολιτικών συμπερίληψης και κανονισμών, που θα μπορούσε να λειτουργήσει ως παράδειγμα και για τις υπόλοιπες εταιρείες, αλλά και να καταδείξει την κατεύθυνση των αναγκαίων παρεμβάσεων για την πολιτεία, όπως σχολιάζει στο άρθρο της η Oakenful (2013). Σημαντικές και οι πιο τολμηρές πρωτοβουλίες, όπως η ανάδειξη ΛΟΑΤ ατόμων σε θέσεις κλειδιά στην ιεραρχία, η παροχή οφελών στους συντρόφους των ΛΟΑΤ εργαζομένων.

Από την άλλη, το υποστηρικτικό περιβάλλον φαίνεται να είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικό στην εργασιακή εμπειρία, στο συναίσθημα των εργαζομένων ΛΟΑΤ, στην ασφάλεια και ικανοποίηση που βιώνουν στον εργασιακό χώρο. Στην παρούσα έρευνα, αποτυπώθηκε με διαφορετικούς τρόπους, η σημαντική επίδραση του υποστηρικτικού περιβάλλοντος. Από το γεγονός ότι οι καταγγελίες διακρίσεων που αναφέρθηκαν από τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού πραγματοποιήθηκαν από τους συναδέλφους και όχι τον ΛΟΑΤ εργαζόμενο που είχε δεχτεί τη συμπεριφορά, από τις περιπτώσεις όπου οι συνάδελφοι ενθάρρυναν τα άτομα να μιλήσουν ανοιχτά προσφέροντας ένα πλαίσιο αποδοχής και ασφάλειας, αλλά και από την αγωνία των στελεχών Ανθρώπινου Δυναμικού γύρω από την αμφίβολη αποτελεσματικότητα των εταιρικών πολιτικών αν οι ίδιοι οι άνθρωποι, οι φορείς της κουλτούρας των οργανισμών δε γίνουν οι ίδιοι εκφραστές των πολιτικών αυτών στην καθημερινότητα. Τη θετική αυτή σύνδεση την έχουν επισημάνει και ο Hur (2020) που επιβεβαίωσε ότι το υποστηρικτικό και συνεργατικό περιβάλλον τείνουν να έχουν καλύτερα αποτελέσματα από το περιβάλλον που είναι ανοιχτό στη διαφορετικότητα, όπως και οι Brooks & Edwards (2009) που μίλησαν για τη σημασία της ύπαρξης συμμάχων για τους ΛΟΑΤ εργαζομένους, αλλά και οι Huffman et al (όπ. αναφ. στο Ng & Rumens, 2017) που επεσήμαναν πως η υποστήριξη από συναδέλφους μπορεί να συνεισφέρει καθοριστικά στην ικανοποίηση από τη ζωή.

Αναφορικά με τις στρατηγικές διαχείρισης των εργαζομένων ΛΟΑΤ, αν στηριχθούμε στα ποσοτικά στοιχεία της έρευνας FRA (European Union Agency for Fundamental Rights, 2019) αναφορικά με τον αριθμό των ΛΟΑΤ ατόμων που επικοινωνούν ανοιχτά το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, θα μπορούσαμε να κάνουμε την

υπόθεση ότι ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων έχει επιλέξει να μην επικοινωνήσει τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, με όλες τις αρνητικές επιπτώσεις στη ψυχολογία, στα συναισθήματα, στις σχέσεις με συναδέλφους, ενώ και η ίδια η απόδοση θα μπορούσε να επηρεάζεται, λόγω της καταπίεσης συγκεκριμένων πτυχών της προσωπικότητας του ατόμου που θα μπορούσαν να είναι υποβοηθητικές αλλά και λόγω της συνολικής λειτουργικότητάς του. Αυτή είναι μια ενδιαφέρουσα περιοχή περαιτέρω διερεύνησης, η διερεύνηση του κατά πόσο το άτομο θα μπορούσε να αποδίδει καλύτερα μέσα σε ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον και μιλώντας ανοιχτά για το σεξουαλικό του προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου. Από την άλλη, ωστόσο, τέτοιες στρατηγικές εμφανίζονταν και σε εργαζόμενους που είχαν ανοιχτά επικοινωνήσει το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, όπου για παράδειγμα δικαιολογούσαν πειράγματα, απέδιδαν συμπεριφορές σε προσωπικά χαρακτηριστικά των θυτών και όχι σε προσωποποιημένες επιθέσεις ή προκαταλήψεις, απέφευγαν να ανεβάζουν περιεχόμενο στα social media που θα μπορούσε να θεωρηθεί προκλητικό. Αυτές οι στρατηγικές αποτυπώνουν την κυριαρχία της ετεροκανονικότητας μέσα στον εργασιακό χώρο και τους κανόνες που τα ίδια τα ΛΟΑΤ άτομα έχουν εσωτερικεύσει, κάτι που απαιτεί χρόνο να αλλάξει και σίγουρα θεσμικές παρεμβάσεις για μια πιο συμπεριληπτική εκπαίδευση.

Από την άλλη, μεταξύ των ατόμων που είχαν ανοιχτά μιλήσει για το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, αποτυπώθηκαν και ενεργητικές στρατηγικές διαχείρισης, όπως ορίζονται στο άρθρο των Mara et al. (2020) με τα άτομα να αναλαμβάνουν έναν πιο ενεργό ρόλο αντιπαράθεσης, εκπαίδευσης, προστασίας. Σημαντικό, ωστόσο ήταν ότι στις περισσότερες περιπτώσεις τα άτομα υποστηρίζονταν από τις αντίστοιχες εταιρικές πολιτικές. Αναδεικνύεται εδώ η ευκαιρία να αξιοποιηθούν τα άτομα αυτά στην προσπάθεια της αξιακής διάχυσης της συμπερίληψης, με έναν τρόπο, ωστόσο, που δε θα απομονώνει περαιτέρω τα άτομα από την ομάδα, λόγω του συμβολισμού και δε θα εξαντλείται στην επικοινωνία, αλλά θα αποδίδει στα άτομα έναν ενεργό ρόλο στη λήψη αποφάσεων στον οργανισμό για θέματα συμπερίληψης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλία

Berg, B.L. (2001). *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. California: Allyn & Bacon.

Θεοφιλόπουλος, Θ., Σπίνου, Ε. (2015). *Πες το σε μας*. Αθήνα: Colour Youth – Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας

Mercat-Bruns, M (2016). The Multiple Grounds of Discrimination. Στο M. Mercat-Bruns, *Discrimination at Work: Comparing European, French, and American Law*. University of California Press. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <http://www.jstor.org/stable/10.1525/j.ctt1ffjn61.10>

Χαμπζούδης, Ν. (2015). *Η νομική προστασία του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου: καταπολεμώντας τις διακρίσεις, τα εγκλήματα μίσους και τη ρητορική μίσους*. Αθήνα : Colour Youth – Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας

Άρθρα

Ahmed, A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2013). Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565–585. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <http://www.jstor.org/stable/23809684> (04/12/2022)

Aksoy, C., Carpenter, C. & Frank, J. (2018). Sexual Orientation and Earnings: New Evidence from The United Kingdom. *ILR Review*, 71(1), 242–272. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://www.jstor.org/stable/26956069> (09/10/2022)

Antecol, H., Jong, A., Steinberger, M. (2008). The Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting and Human Capital. *Industrial & Labor Relations Review*, 61(4), 518-543. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.jstor.org/stable/25249171> (18/12/2022)

- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. & Sansone, D. (2021). LGBTQ Economics. *The Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141–170. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.jstor.org/stable/27008033> (09/10/2022)
- Bell, M., Özbilgin, M., Beauregard, A., Sürgevil, O. (2011). Voice, Silence, and Diversity in 21st century Organizations: Strategies for Inclusion of Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Employees. *LSE Research Online*. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: https://eprints.lse.ac.uk/32094/1/Voice_silence_diversity_2011.pdf (12/12/2022)
- Brooks, A. & Edwards, K. (2009). Allies in the Workplace: Including LGBT in HRD *Advances in Developing Human Resources*. 11(1), 136-149 Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422308328500> (05/11/2022)
- Bryson, A. (2017). Pay equity after the Equality Act 2010: Does sexual orientation still matter? *Work, Employment & Society*, 31(3), 483–500. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://www.jstor.org/stable/26941754> (23/10/2022)
- Cunningham, G. (2011). The LGBT advantage: Examining the relationship among sexual orientation diversity, diversity strategy, and performance. *Sport Management Review*, 14(4), 453-461. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1016/j.smr.2010.11.003> (25/11/2022)
- Cech, E.A. & Rothwell, W.R. (2019). LGBT Workplace Inequality in the Federal Workforce: Intersectional Processes, Organizational Contexts, and Turnover Considerations. *ILR Review*, 73(1). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0019793919843508> (09/10/2022)
- Chae, D., Krieger, N., Bennett, G., Lindsey, J., Stoddard, A., & Barbeau, E. (2010). Implications Of Discrimination Based on Sexuality, Gender, and Race/Ethnicity for Psychological Distress among Working-Class Sexual Minorities: The United for Health Study, 2003-2004. *International Journal of Health Services*, 40(4), 589–608. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/45131866> (19/11/2022)

- Conti, R., Kacperczyk, O., Valentini, G. (2022). Institutional protection of minority employees and entrepreneurship: Evidence from the LGBT Employment Non-Discrimination Acts. *Strategic Management Journal*, 43(4), 758-791. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smj.3340> (09/10/2022)
- David, E. (2015). PURPLE-COLLAR LABOR: Transgender Workers and Queer Value at Global Call Centers in the Philippines. *Gender and Society*, 29(2), 169–194. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/43669955> (04/12/2022)
- Drydakīs, N. (2021). Sexual orientation and earnings: A meta-analysis 2012–2020. *Journal of Population Economics*, 35, 409–440. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00862-1> (25/11/2022)
- Drydakīs, N. (2011). Women's Sexual Orientation and Labor Market Outcomes in Greece. *Feminist Economics*, 17(1), 89-117, Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.541858> (25/11/2022)
- Drydakīs, N. (2007). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16, 364–372. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://doi.org/10.1177/0018726715569855> (04/10/2022)
- Einarsdóttir, A., Hoel, H., & Lewis, D. (2015). It's Nothing Personal: Anti-Homosexuality in the British Workplace. *Sociology*, 49(6), 1183–1199. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/44016779> (24/10/2022)
- Everly, B. Shih, M., Geoffrey, H. (2011). Don't ask, don't tell? Does disclosure of gay identity affect partner performance? *Journal of Experimental Social Psychology*. 48(1), 407-410. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://icos.umich.edu/sites/default/files/lecturereadinglists/Everly%2C%20Shih%2C%20%26%20Ho%2C%202012.pdf> (18/09/2022)

- Figart, D., Mutari, E. (2005). Rereading Becker: Contextualizing the Development of Discrimination Theory. *Journal of Economic Issues*, 39 (2), 475-483. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://www.jstor.org/stable/4228160> (30/10/2022)
- Freeman, J. (2020). Measuring and Resolving LGBTQ Disparities in STEM. *Behavioral and Brain Sciences*. 7(2), 141–148. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2372732220943232> (05/10/2022)
- Green, H., Payne, N. Green, J. (2011). Working Bi: Preliminary Findings from a Survey on Workplace Experiences of Bisexual People. *Journal of Bisexuality*, 11(2-3), 300-316. <https://doi.org/10.1080/15299716.2011.572007> (05/10/2022)
- Hodson, J., Jackson, S., Cukier, W., Holmes, M. (2017). Between the corporation and the closet: Ethically researching LGBTQ+ identities in the workplace. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(3), 283-297. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-04-2017-0093/full/html> (05/11/2022)
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2020). Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 775-791. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο : <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04158-z> (24/09/2022)
- Hur, H. (2020). The role of inclusive work environment practices in promoting LGBT employee job satisfaction and commitment. *Public Money & Management*. 40(6), 426-436. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540962.2019.1681640> (13/12/2022)
- Klawitter, M. (2015). Meta-Analysis of the Effects of Sexual Orientation on Earnings. *Industrial Relations*, 54 (1), 4-32. Διαθέσιμο στον ιστότοπο: <https://doi.org/10.1111/irel.12075> (10/10/2022)
- Kattari, S., Whitfield, D., Walls, N., Langenderfer-Magruder, L. & Ramos, D. (2016). Policing Gender Through Housing and Employment Discrimination. *Journal of the*

- Society for Social Work and Research*, 7(3), 427-447 Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/686920> (05/12/2022)
- Leppel, K., & Clain, S. H. (2015). Exploring Job Satisfaction by Sexual Orientation, Gender, and Marital Status. *Eastern Economic Journal*, 41(4), 547–570. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/24694042> (06/11/2022)
- Leppel, K. (2016). The incidence of self-employment by sexual orientation. *Small Business Economics*, 46(3), 347–363. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/43895689> (06/11/2022)
- Mara, L-C., Ginieis, M. & Brunet-Icart, I., (2020). Strategies for Coping with LGBT Discrimination at Work: a Systematic Literature Review. *Sexuality Research and Social Policy*, 18, 339–354. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00462-w> (25/09/2022)
- Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Sabat, I. E., Hebl, M. R., & Binggeli, S. (2013). The Role of Organizational Leaders in Sexual Orientation Equality at Organizational and Federal Levels. *Journal of Business and Psychology*, 28(4), 455–466. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/24709880> (06/11/2022)
- McFadden, C. & Crowley-Henry, M. (2018) ‘My People’: the potential of LGBT employee networks in reducing stigmatization and providing voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 1056-1081, Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1335339> (25/09/2022)
- Mize, T. (2016). Sexual Orientation in the Labor Market. *American Sociological Review*, 81(6), 1132–1160. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <http://www.jstor.org/stable/44245497> (19/09/2022)
- Murty, K. S., Holyfield-Moss, B., & Vyas, A. G. (2018). Anti-transgender Bathroom Law Controversy: Protection or Discrimination. *Race, Gender & Class*, 25(1–2), 98–119. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://www.jstor.org/stable/26649536> (20/08/2022)

- Ng, E. & Rumens, N. (2017) Diversity and inclusion for LGBT workers: current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34 (2), 109-120. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.1443> (20/08/2022)
- Nowack, V. & Donahue, J.J. (2019) Outcomes associated with employee and organisational LGBT value discrepancies. *Psychology & Sexuality*, 11(1-2), 32-44, Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://doi.org/10.1080/19419899.2019.1673466> (20/09/2022)
- Oakenfull, G. (2013). What Matters: Factors Influencing Gay Consumers' Evaluations of "Gay-Friendly" Corporate Activities. *Journal of Public Policy & Marketing*, 32, 79–89. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <http://www.jstor.org/stable/43305316> (24/09/2022)
- Ozeren, M. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109(1), 1203 – 1215. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: https://www.researchgate.net/publication/259949335_Sexual_Orientation_Discrimination_in_the_Workplace_A_Systematic_Review_of_Literature (12/12/2022)
- Ozturk, M. & Tatli A. (2016). Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(8), 781-802, Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1042902> (25/09/2022)
- Plug, E., Webbink, D., & Martin, N. (2014). Sexual Orientation, Prejudice, and Segregation. *Journal of Labor Economics*, 32(1), 123–159. <https://doi.org/10.1086/673315> (20/10/2022)
- Resnick, C. & Galupo, M.P. (2019). Assessing Experiences with LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380-1403, DOI: 10.1080/00918369.2018.1542207 (23/10/2022)

- Rostosky, S. & Riggle, E., (2002). “Out” at Work: The Relation of Actor and Partner Workplace Policy and Internalized Homophobia to Disclosure Status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411–419. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : https://www.researchgate.net/publication/232491827_Out_at_work_The_relation_of_actor_and_partner_workplace_policy_and_internalized_homophobia_to_disclosure_status (08/12/2022)
- Shrader, R. (2016). Broadening Partner Benefits to Improve Recruitment and Retention Among LGBT Employees in United States Institutions of Higher Education. *Public Administration Quarterly*, 40(1), 180–207. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/24772947> (09/09/2022)
- Steiger, R. L., & Henry, P. J. (2020). LGBT workplace protections as an extension of the protected class framework. *Law and Human Behavior*, 44(4), 251–265. <https://doi.org/10.1037/lhb0000418> (24/09/2022)
- Trau, R. Chuang, Y., Pichler, S., Lim, A. Wang, Y., Halvorsen, B. (2018). The Dynamic Recursive Process of Community Influences, LGBT-Support Policies and Practices, and Perceived Discrimination at Work. In B. Thomson, & G. Grandy, *Stigmas, Work and Organizations* (pp.71-99). New York: Palgrave Macmillan.
- Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C. R. (2015). Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations. *Administrative Science Quarterly*, 60(3), 446–481. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/43546691> (24/11/2022)
- Ueno, K., Peña-Talamantes, A. E., Roach, T., Nix, A. N., & Ritter, L. J. (2018). Sexuality-Free Careers? Sexual Minority Young Adults’ Perceived Lack of Labor Market Disadvantages. *Social Problems*, 65(3), 305–322. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://www.jstor.org/stable/26990951> (19/10/2022)
- Vipond, E. (2017). Producing *Trans economicus*: Deploying Market Logic in the Fight for Trans Rights. *Canadian Review of Social Policy*, 77, 17–43. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://www.jstor.org/stable/48670636> (24/11/2022)

Waite, S. (2021). Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service. *Journal of Homosexuality*, 8(11), 1833-1859, DOI: <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140> (25/11/2022)

Waite, S. & Denier, N, (2015). GAY PAY FOR STRAIGHT WORK: Mechanisms Generating Disadvantage. *Gender and Society*, 29(4), pp. 561-588. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://www.jstor.org/stable/43669995> (25/09/2022)

Wang, P., Schwarz, J. (2010). Stock price reactions to GLBT nondiscrimination policies. *Human Resource Management* 49(2), 147-341 Special Section: Entrepreneurship. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://doi.org/10.1002/hrm.20341> (08/11/2022)

Webster, J.R., Adams, G.A., Maranto, C., Sawyer, K., Thoroughgood, C. (2018). Workplace Contextual Supports for LGBT Employees: A Review, Meta-Analysis, and Agenda for future Research. *Human Resource Management*, 47(1), 193-210. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.21873> (23/10/2022)

Yavorsky, J. E. (2016). Cisgendered Organizations: Trans Women and Inequality in the Workplace. *Sociological Forum*, 31(4), 948–969. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <http://www.jstor.org/stable/24878802> (24/09/2022)

Zurbrugg, L. & Miner, K.N. (2016). Gender, Sexual Orientation, and Workplace Incivility: Who Is Most Targeted and Who Is Most Harmed? *Frontiers in Psychology*, 7, Article 565. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00565/full> (21/07/2022)

Άρθρα στο Διαδίκτυο

Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe and Central Asia 2022. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://ilga-europe.org/report/annual-review-2022/> (08/12/2022)

Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex people in Greece, Covering the period of January to December 2021. (2021).

Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2022/greece.pdf> (07/07/2022)

Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ. (2021) Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: https://primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf

(10/07/2022)

Πρώτη Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ στην Ε.Ε.. Ένωση ισότητας: Η Επιτροπή παρουσιάζει την πρώτη της στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ στην ΕΕ (2020). Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_2068

Ετήσια Έκθεση Συνηγόρου του Πολίτη (2016). Διαθέσιμο στον ιστότοπο του Συνηγόρου του Πολίτη: <https://old.synigoros.gr/resources/ee2016-00-stp.pdf> (20/07/2022)

EU-LGBTI II. A long way to go for LGBTI equality (2020). European Union Agency For Fundamental Rights. Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

Γεράκης, Θ. (2022). *Έκθεση: Τι Πιστεύουν οι Έλληνες 2022 - Α' Μέρος.* Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της Διανέοσις: <https://www.dianeosis.org/2022/04/ti-pistevoun-oi-ellines-2022> (08/11/2022)

Gessen, M. (2017). *How Trump Uses “Religious Liberty” to Attack L.G.B.T. Rights.* Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://www.newyorker.com/news/news-desk/how-trump-uses-religious-liberty-to-attack-lgbt-rights> (02/12/2022)

How Many People are Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender? (2011). Διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/how-many-people-lgbt/> (10/11/2022)

Jones, J.M. (2021). *LGBT Identification Rises to 5.6% in Latest U.S. Estimate*. Διαθέσιμο στον ιστότοπο της GALLUP: <https://news.gallup.com/poll/329708/lgbt-identification-rises-latest-estimate.aspx> (09/09/2022)

ILGA Europe Glossary. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://www.ilga-europe.org/about-us/who-we-are/glossary/> (30/10/2022)

ILGA world updates state-sponsored homophobia report: There's progress in times of uncertainty. (2020). Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://ilga.org/ilga-world-releases-state-sponsored-homophobia-December-2020-update> (30/10/2022)

Ίση Μεταχείριση : Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη (2020). Διαθέσιμη στον ιστότοπο του Συνηγόρου του Πολίτη: <https://www.synigoros.gr/el/category/ekdoseis-ek8eseis/post/ish-metaxeirish-eidikh-ek8esh-2021> (20/07/20022)

Rainbow Europe Map and Index 2021. (2021) Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο : <https://ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2021/> (11/10/2022)

Sexual orientation discrimination (n.d.) Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <https://www.nidirect.gov.uk/articles/sexual-orientation-discrimination> (25/07/2022)

Society at a Glance 2019 OECD SOCIAL INDICATORS (2019). Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/soc_glance-2019-en.pdf?expires=1671300749&id=id&accname=guest&checksum=AB87F0C5D61DB7A993D47EA11DD95E48 (11/10/2022)

UK Annual Population Survey 2019: Sexual Orientation. (2021). Διαθέσιμο στον ιστότοπο του Office for National Statistics: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/sexuality/bulletins/sexualidentityuk/2019#sexual-orientation-in-the-uk> (25/07/2022)

Νόμοι / Υπουργικές Αποφάσεις

Νόμος 3304/2005 Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Νόμος 4356/2015 Σύμφωνο συμβίωσης, άσκηση δικαιωμάτων, ποινικές και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4443/2016 κατά των διακρίσεων στην εργασία και στην απασχόληση

Νόμος 4491/2017 Νομική Αναγνώριση της Ταυτότητας Φύλου

42632/22-06-2021 Υπουργική Απόφαση Συμπερίληψης Διεμφυλικών Ατόμων στο πρόγραμμα Ενίσχυσης Εργοδοτών για την Πρόσληψη ανέργων

Υπουργική Απόφαση ΓΠ.οικ.900/2022 (ΦΕΚ Β' 36/10.01.2022) Άρση Αποκλεισμού από την αιμοδοσία ατόμων με ομοφυλοφιλικές σεξουαλικές εμπειρίες