ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΙΤΛΟΣ

Οι διακρίσεις που βιώνουν τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας στον εργασιακό χώρο: Μια ποιοτική έρευνα στο Ηράκλειο Κρήτης.

Φοιτήτρια:

Φραντζέσκα Ανδρεαδάκη

Υπεύθυνη Καθηγήτρια: Βασιλεία Παπαδάκη

Ηράκλειο, 2020

Δήλωση πνευματικής ιδιοκτησίας

Copyright@ 2020

Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, ΣΕΥΠ, ΤΕΙ Κρήτης.

Το περιεχόμενο της συγκεκριμένης Π.Ε αποτελεί πνευματική ιδιοκτησία της σπουδάστριας *Ανδρεαδάκη Φραντζέσκας*, της επιβλέπουσας καθηγήτριας *Παπαδάκη Βασιλείας* και του *Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας* και προστατεύονται από τους νόμους περί πνευματικής ιδιοκτησίας (Νόμος 2121/1993 και κανόνες Διεθνές Δικαίου που ισχύουν στην Ελλάδα

Απ' όσα έκαμα κι απ' όσα είπα
να μη ζητήσουνε να βρουν ποιος ήμουν.
Εμπόδιο στέκονταν και μεταμόρφωνε
τες πράξεις και τον τρόπο της ζωής μου.
Εμπόδιο στέκονταν και σταματούσε με
πολλές φορές που πήγαινα να πω.
Οι πιο απαρατήρητές μου πράξεις
και τα γραψίματά μου τα πιο σκεπασμένα —
από εκεί μονάχα θα με νιώσουν.
Αλλά ίσως δεν αξίζει να καταβληθεί
τόση φροντίς και τόσος κόπος να με μάθουν.
Κατόπι — στην τελειοτέρα κοινωνία —
κανένας άλλος καμωμένος σαν εμένα
βέβαια θα φανεί κ' ελεύθερα θα κάμει.
Οι άθλιοι νόμοι της κοινωνίας
–μήτε της υγιεινής, μήτε της κρίσεως απόρροια–
με μίκραιναν το έργο μου.
Εδέσμευσαν την έκφρασί μου·
μ' εμπόδισαν να δώσω φως και συγκίνησιν ***εις όσους είναι σαν κ' εμένα καμωμένοι****.*
Τέλος, τι να κάμω;
Πάω άδικα αισθητικώς.
Και θα μείνω αντικείμενον εικασίας·
και θα με καταλαμβάνουν το πληρέστερον,
απ' τα όσα αρνήθηκα
Κωνσταντίνος Καβάφης | *Κρυμμένα* | 1908.

Περιεχόμενα

Α. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ....6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ....7
ABSTRACT....8
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ....9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ....10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:....11
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΛΟΑ ΑΤΟΜΩΝ....11
1.1. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΟΡΙΣΜΟΣ & ΔΙΑΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ....11
1.2. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΟΜΟΦΥΛΟΦΙΛΩΝ....14
-ΟΜΟΦΥΛΟΦΙΛΙΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ....14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:....16
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΤΆ ΤΩΝ ΛΟΑ ΑΤΟΜΩΝ....16
2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗ....16
2.2. ΕΙΔΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ....17
2.4. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ....20
2.5. ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ....20
2.6. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΙΚΩΝ ΣΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ΣΤΑ ΛΟΑ ΑΤΟΜΑ....22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:....24
ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ....24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:....26
ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΛΟΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ....26
Β. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ....29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:....30
5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ....30
5.1.1 Σκοπός έρευνας....30
5.1.2 Ερευνητικά ερωτήματα....30
5.1.3 Μεθοδολογία και εργαλείο έρευνας....30
5.1.4 Πεδίο μελέτης....31
5.1.5 Τόπος και χρόνος έρευνας....32
5.1.6 Συλλογή δεδομένων....33
5.1.7 Ανάλυση και επεξεργασία αποτελεσμάτων....33
5.1.8 Ηθικά ζητήματα....34

5.1.9 Δυσκολίες κατά τη διεξαγωγή της έρευνας 35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: 36
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ 36
6.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ 36
6.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ 56
6.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ 60
Γ. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 61
Ελληνική Βιβλιογραφία 62
Ξένη Βιβλιογραφία 64
Μεταφρασμένη Βιβλιογραφία 66
Νομοθεσία 67
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 68
Οδηγός Συνέντευξης 69

Α. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα, πραγματοποιήθηκε με σκοπό να διαφανούν οι διακρίσεις που βιώνουν τα ΛΟΑ άτομα στον εργασιακό του χώρο. Η έρευνα έχει ως στόχο τη διερεύνηση αυτών των διακρίσεων και τις επιπτώσεις που έχει στα ΛΟΑ άτομα. Πραγματοποιήθηκε ποιοτική έρευνα με ημι-δομημένες συνεντεύξεις, στην οποία έλαβαν μέρος 12 ενήλικες, ομοφυλόφιλοι άντρες, λεσβίες γυναίκες και αμφιφυλόφιλοι άντρες και γυναίκες. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι τα ΛΟΑ άτομα βιώνουν ποικίλες διακρίσεις στο εργασιακό τους χώρο, με βάση το σεξουαλικό τους προσανατολισμό, με τη μορφή στέρησης των δικαιωμάτων τους, προσβολών της αξιοπρέπειας, κακοποίησης και εγκληματικών ενεργειών. Διακρίσεις με άμεσο και έμμεσο αντίκτυπο στην εργασιακή αλλά και κοινωνική τους ζωή, με συνέπειες στην καθημερινότητα αλλά και την ψυχική υγεία των ατόμων, ανεξάρτητα από το πόσο out ή μη είναι.

ABSTRACT

The present research was carried out in order to clarify the discrimination experienced by LGBT people in their workplace. The research aims to investigate these discriminations and their effects on LGBT people. A qualitative survey was conducted with semi-structured interviews, in which 12 adults, gay men, lesbian women, and bisexual men and women participated. The findings of the study showed that LGBT people Experience various kinds of discrimination in their workplace, based on their sexual orientation, in the form of deprivation of their rights, insults to dignity, abuse and criminal acts. This discrimination, can not only influence their professional and social life in a direct or indirect way, but can also have a negative effect on their daily life and mental health, regardless how out or not an individual might be.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαιτέρως την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Κ. Βάσω Παπαδάκη για την πολύτιμη υποστήριξη και καθοδήγηση της, στην επίτευξη της παρούσας εργασίας. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συμμετείχαν στην έρευνα, για την συνεργασία και για την εμπιστοσύνη που μου έδειξαν.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα που ανήκουν στη ΛΟΑ (λεσβίες, ομοφυλόφιλοι, αμφιφυλόφιλοι) κοινότητα, είναι ένα θέμα επίκαιρο, παρά το θεσμικό πλαίσιο που φαινομενικά καλύπτει τα εργασιακά δικαιώματα όλων των ανθρώπων, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού, και η εφαρμογή του τίθεται καθημερινά προς αμφισβήτηση. Λόγω των παραπάνω και δεδομένου του ότι η ερευνητική δραστηριότητα για το συγκεκριμένο θέμα στην Ελλάδα είναι περιορισμένη, η παρούσα έρευνα με θέμα τις διακρίσεις που βιώνουν τα ΛΟΑ άτομα στον εργασιακό τους χώρο, στο Ηράκλειο Κρήτης, αναμένεται να συνεισφέρει στην παραγωγή νέας γνώσης στο συγκεκριμένο θέμα μελέτης. Η νέα γνώση θα φωτίσει τις διακρίσεις που υφίσταται άτομα τις ΛΟΑ κοινότητας στον χώρο εργασίας και τις επιπτώσεις που έχουν οι διακρίσεις αυτές στην εργασιακή αλλά και κοινωνική ζωή των ατόμων.

Το πρώτο μέρος της εργασίας (Θεωρητικό Μέρος) αποτελείται από τέσσερα (4) κεφάλαια, τα οποία αναπτύσσουν θεωρητικά το θέμα. Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο κεφάλαιο ασχολείται με ορισμούς για τον σεξουαλικό προσανατολισμό και τα δικαιώματα των ατόμων που ανήκουν στη ΛΟΑ κοινότητα, όροι που χρησιμοποιούνται ευρέως σε όλη την εργασία. Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στις διακρίσεις που βιώνουν τα ΛΟΑ άτομα, βάσει σεξουαλικού προσανατολισμού, στα αίτια και τις εκδηλώσεις αυτών αλλά και τις επιπτώσεις των προκαταλήψεων, των στερεοτυπικών στάσεων και των περιστατικών διάκρισης στα ΛΟΑ άτομα. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά στις νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την καταπολέμηση των διακρίσεων αυτών, στον εργασιακό τομέα και στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο του θεωρητικού μέρους γίνεται αναφορά σε πρότερες έρευνες πάνω στο συγκεκριμένο θέμα, σε ελληνικό και διεθνές επίπεδο. Το δεύτερο μέρος (Ερευνητικό Μέρος) περιλαμβάνει την μεθοδολογία της έρευνας, παρουσιάζεται ο σκοπός και τεκμηριώνεται η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου. Τέλος, ακολουθεί η ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν και η εργασία ολοκληρώνεται με τα Συμπεράσματα.

Η συγκεκριμένη εργασία αποσκοπεί στην παρουσίαση αποτελεσμάτων που θα δώσουν μια εικόνα για το αν και τι είδους διακρίσεις υφίστανται τα ΛΟΑ άτομα και στο χώρο εργασίας. Το εν λόγω θέμα είναι σημαντικό να διερευνηθεί για να εξετασθούν θέματα που σχετίζονται με τα ανθρώπινα δικαιώματα στη χώρα μας, δεδομένου ότι η Ελληνική Βουλή καταψήφισε την αναθεώρηση του αρ. 5, της παρ. 2 του συντάγματος, για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η οποία περιλάμβανε την προσθήκη του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας και των χαρακτηριστικών φύλου (Σάκκας, 2019).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΛΟΑ ΑΤΟΜΩΝ

1.1. ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΟΡΙΣΜΟΣ & ΔΙΑΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ

Η ταυτότητα όλων είναι πολυδιάστατη. Ωστόσο, δύο διαστάσεις της –*ο σεξουαλικός προσανατολισμός* και η *ταυτότητα φύλου*– παίζουν κρίσιμο και θεμελιώδη ρόλο στη ζωή των ανθρώπων. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός ορίζεται ως μία *εγγενής ή αμετάβλητη, διαρκής, συναισθηματική, ρομαντική ή σεξουαλική έλξη προς άλλους ανθρώπους*. Σχετίζεται με την αίσθηση του κάθε ατόμου για την ταυτότητα του, αλλά και τον τρόπο που αισθάνεται, σκέφτεται και ζει (American Psychological Association, 2008). Αν και οι προσπάθειες καθορισμού και μέτρησης του σεξουαλικού προσανατολισμού ξεκίνησαν από τα μέσα του 19ου αιώνα, ο σεξουαλικός προσανατολισμός παραμένει μια εξελισσόμενη ιδέα ακόμη και σήμερα. Σε μια προσπάθεια αποσαφήνισης, συνηθίζουμε να κατηγοριοποιούμε τον σεξουαλικό προσανατολισμό στους ***ετερο****φυλόφιλους* (οι έχοντες συναισθηματική, ρομαντική ή σεξουαλική έλξη σε μέλη του αντίθετου φύλου), σε ***ομο****φυλόφιλους* (έχοντες συναισθηματική, ρομαντική ή σεξουαλική έλξη σε μέλη του ίδιου φύλου) και σε ***αμφι****φυλόφιλους* (οι έχοντες συναισθηματική, ρομαντική ή σεξουαλική έλξη τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες). Ωστόσο, έρευνες δείχνουν ότι υπάρχει αρκετά υψηλό ποσοστό ανθρώπων που δεν ταιριάζουν απόλυτα ή και καθόλου σε κάποια από αυτές τις κατηγορίες (Κατσούλη, 2020). Αυτό μας επιβεβαιώνει και η κλίμακα ετεροφυλόφιλων και ομοφυλόφιλων, που συνήθως αναφέρεται ως «*κλίμακα Kinsey*». Η κλίμακα αυτή, αναπτύχθηκε από τον Alfred Kinsey και τους δύο συναδέλφους του, Wardell Pomeroy και Clyde Martin το 1948, σε μια προσπάθεια να περιγράψουν με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σεξουαλική συμπεριφορά και τα ενδιαφέροντα στο σεξουαλικό τομέα των ατόμων (Galupo,et al., 2014).

Με βάση εκτεταμένες συνεντεύξεις με ετεροφυλόφιλους και συμμετέχοντες που ανήκουν σε ομάδες σεξουαλικών μειονοτήτων, σχετικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά και τα ενδιαφέροντά τους, η κλίμακα είχε ως στόχο να δείξει ότι η σεξουαλικότητα δεν εμπίπτει στην διχοτόμηση κατηγοριών αποκλειστικά ετεροφυλοφιλικών ή αποκλειστικά ομοφυλοφιλικών (Galupo,et al., 2014). Αντίθετα, ο Kinsey θεωρούσε ότι η σεξουαλική συμπεριφορά και τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου εμπίπτουν σε ένα συνεχές μεταξύ αυτών των δύο άκρων και υπόκεινται σε αλλαγές με την πάροδο του χρόνου. Για τον λόγο αυτό, δημιουργήθηκε η κλίμακα από το 0 -που σημαίνει αποκλειστικά ετεροφυλόφιλος-, μέχρι το 6 -που σημαίνει αποκλειστικά ομοφυλόφιλος- περιλαμβάνοντας μάλιστα την ασεξουαλικότητα

στην έβδομη βαθμίδα (Ηλιάδου, 2020). Έτσι, η Κλίμακα Kinsey αποτελεί μία από τις πρώτες προσπάθειες αναγνώρισης της διαφορετικότητας και της ρευστότητας της ανθρώπινης σεξουαλικής συμπεριφοράς.

Πιο αναλυτικά, κάθε άτομο βιώνει διαφορετικά και σε διαφορετικό βαθμό κάθε είδος έλξης (συναισθηματική/ ρομαντική ή σεξουαλική έλξη) χωρίς να είναι απαραίτητο να ταυτίζονται για κάθε άτομο. Συνεπώς, προστίθεται στις κατηγοριοποιήσεις του σεξουαλικού προσανατολισμού με αυτό τον τρόπο, το φάσμα της ασεξουαλικότητας και της αρομαντικότητας. Σύμφωνα με το πρώτο, υπάρχουν άτομα που δεν βιώνουν σεξουαλική έλξη (ασέξουαλ/ asexual), ή που βιώνουν σεξουαλική έλξη σε περιορισμένο βαθμό (graysexual) ή κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες (demisexual). Αυτό δεν αναιρεί από την άλλη ότι τα άτομα αυτά μπορεί να βιώνουν ρομαντική έλξη και να θέλουν να δημιουργήσουν ρομαντικές- συντροφικές σχέσεις. Έτσι, λοιπόν, σύμφωνα με το φάσμα της αρομαντικότητας, τα άτομα που αποκαλούνται ως aromantic, δεν βιώνουν ρομαντική έλξη, τα άτομα που αποκαλούνται ως grayromantic βιώνουν ρομαντική έλξη σπάνια, ενώ τα demiromantic άτομα βιώνουν ρομαντική έλξη κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες. Ωστόσο άτομα στο φάσμα της αρομαντικότητας μπορεί να βιώνουν σεξουαλικές σχέσεις και να επιθυμούν να συνάψουν αντίστοιχες σχέσεις. Ορισμένα πάλι άτομα δε βιώνουν ούτε σεξουαλική ούτε ρομαντική έλξη για άλλα άτομα (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

Αναλυτικότερα και αναφορικά με το σεξουαλικό προσανατολισμό, εκτός από το **«αν»** και **«σε ποιον βαθμό»**, στην έννοια του σεξουαλικού προσανατολισμού περιλαμβάνεται και το «**προς ποια άτομα»**, ένα άτομο βιώνει σεξουαλική ή/και ρομαντική έλξη. Έτσι, μπορεί να γίνει λόγος για διάφορες ταυτότητες, οι οποίες ορίζονται από την ταυτότητα φύλου του ατόμου και από την/τις ταυτότητα/-ες φύλου των ατόμων για τα οποία αισθάνεται έλξη. Ένας από τους βασικότερους διαχωρισμούς των ταυτοτήτων του σεξουαλικού προσανατολισμού αφορά την μονοσεξουαλικότητα ή την πολυσεξουαλικότητα του ατόμου δηλαδή αν το άτομο αισθάνεται έλξη προς ένα ή περισσότερα φύλλα αντίστοιχα. Στην ομπρέλα της μονοσεξουαλικότητας περιλαμβάνονται οι ταυτότητες όπως, «**λεσβία»**, για γυναίκες, οι οποίες έλκονται αποκλειστικά από γυναίκες, «**γκέι»**, (ή ομοφυλόφιλος) για άνδρες, οι οποίοι αισθάνονται έλξη αποκλειστικά για άνδρες[1], και «ετεροφυλόφιλος», ή «στρέιτ» (straight), για άνδρες που έλκονται αποκλειστικά από γυναίκες και το αντίστροφο. Στην ομπρέλα όμως, της πολυσεξουαλικότητας περιλαμβάνονται, κυρίως, οι όροι «πανσέξουαλ» (pansexual) και «αμφιφυλόφιλος» (ή μπαισέξουαλ ή bi/μπάι). Τα «πανσέξουαλ» άτομα βιώνουν σεξουαλική έλξη προς άτομα οποιασδήποτε ταυτότητας φύλου · για αυτούς η ταυτότητα φύλου δεν αποτελεί κριτήριο για το αν θα αισθανθούν έλξη για αυτά. Γενικότερα όμως, ο όρος «μπάι» χρησιμοποιείται συνήθως για να περιγράψει όλες τις μορφές πολυσεξουαλικότητας, και αυτό σημαίνει ότι, όταν ένα άτομο αυτοπροσδιορίζεται ως «μπάι», μπορεί να έλκεται από άτομα όλων των ταυτοτήτων φύλου. Τέλος,

1 Ο όρος «γκέι» (ομοφυλόφιλος) χρησιμοποιείται ενίοτε και από γυναίκες οι οποίες έλκονται μόνο από γυναίκες.

αξίζει να σημειωθεί ότι με τον σεξουαλικό προσανατολισμό σχετίζεται και ο όρος «questioning», ο οποίος και χρησιμοποιείται για να περιγράψει άτομα που διερευνούν ακόμη τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

Σε αντιδιαστολή με ό, τι φαίνεται να υπάρχει σαν κοινή αίσθηση, δεν υπάρχει ταυτοποίηση μεταξύ των όρων «*ταυτότητα φύλου»* και «σεξουαλικός *προσανατολισμός»*, όροι που παρατηρείται συχνά από πολλούς να συγχέουν. Σύμφωνα με τον ορισμό της Εθνικής Επιτροπής Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σε σχετική έκθεση που κατέθεσε το 20215, η ταυτότητα φύλου *«αναφέρεται σε αυτό που βιώνει βαθιά ο κάθε άνθρωπος ως εσωτερική και ατομική εμπειρία φύλου, η οποία μπορεί να αντιστοιχεί ή να μην αντιστοιχεί στο φύλο που του αποδόθηκε κατά τη γέννηση. Περιλαμβάνει την προσωπική αίσθηση του σώματος (η οποία μπορεί να συνεπάγεται, εφόσον επιλέγεται ελεύθερα, αλλαγή της σωματικής εμφάνισης ή λειτουργίας με ιατρικά, χειρουργικά ή άλλα μέσα) και άλλες εκφράσεις φύλου, όπως ο τρόπος ένδυσης και ομιλίας και η εξεζητημένη συμπεριφορά»* (Ε.Ε.Δ.Α. όπως αναφέρεται στη Γαλανού, 2014). Άτομα στα οποία η ταυτότητα φύλου δεν αντιστοιχεί με το βιολογικό φύλο που [τους] αποδόθηκε κατά τη γέννηση, συνήθως αναφέρονται ως διεμφυλικά άτομα (Θεοφιλόπουλος, 2016). Πιο συγκεκριμένα, *διεμφυλικό* ονομάζεται ένα άτομο του οποίου το κοινωνικό φύλο (εμφάνιση, συμπεριφορά) διαφοροποιείται από το ανατομικό φύλο ή αλλιώς το φύλο που καταγράφηκε νομικά κατά τη γέννηση. Ο διεμφυλικός/η ή αλλιώς τρανς (διεθνής ορολογία) είναι όρος ομπρέλα που περιλαμβάνει τις κατηγορίες «crossdressers», «drag», «queens», «drag», «kings», ανθρώπους που βρίσκονται είτε στο στάδιο της μετάβασης είτε έχουν ολοκληρώσει τη μετάβασή τους, είτε έχουν κάνει είτε δεν έχουν κάνει επέμβαση επαναπροσδιορισμού φύλου (Γαλανού, 2014).

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και μετά από μεγάλο αγώνα ακτιβιστών, μπάι και τρανς ατόμων, τα οποία διεκδίκησαν δυναμικά και πέτυχαν τη συμπερίληψη τους, η κοινότητα των ατόμων που προαναφέρθηκαν ονομάζονται «ΛΟΑΤΚΙ+» (“LGBTI+”) κοινότητα. Το ακρωνύμιο αυτό περιλαμβάνει λεσβίες, ομοφυλόφιλους, αμφιφυλόφιλους, τρανς, questioning, intersex άτομα.

Ωστόσο, αντικείμενο μελέτης της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας αποτελεί η Λεσβιακή (Lesbian)-Ομοφυλοφιλική (Gay)- Αμφιφυλοφιλική (Bisexual) κοινότητα, της οποίας το ακρωνύμιο έχει καθιερωθεί ως ΛΟΑ κοινότητα από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και εφεξής θα αναφέρεται τοιουτοτρόπως και πάνω σε αυτό θα γίνει και η μεγαλύτερη βιβλιογραφική αναφορά αλλά και ποιοτική έρευνα.

1.2. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΟΜΟΦΥΛΟΦΙΛΩΝ

-ΟΜΟΦΥΛΟΦΙΛΙΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Οι κοινότητες των ομοφυλόφιλων ατόμων αποτελούν μία από τις κοινωνικές δομές που έχουν δεχτεί –και εξακολουθούν να δέχονται- τις ισχυρότερες και πιο άδικες κριτικές και συμπεριφορές. Η «ετεροκανονικότητα» και διπολική αντίληψη για το φύλο, ήταν πάντα στον αντίποδα ως η μοναδική σωστή και αποδεκτή ερωτική συμπεριφορά.

Μπορούν να αναφερθούν άπειρα παραδείγματα περιστατικών βίας, διακρίσεων, και ρατσισμού απέναντι σε ομοφυλόφιλες ομάδες ανά το πέρασμα των αιώνων. Από τα πιο βίαια περιστατικά εξόντωσής τους, στα Ναζιστικά στρατόπεδα συγκέντρωσης, την ταυτοποίηση τους ως ψυχικά διαταραγμένα άτομα, μέχρι και τους σημερινούς νόμους κατά του έγγαμου βίου μεταξύ ατόμων ιδίου φύλου, ο δρόμος της ισότητας ήταν πάντα δύσβατος για άτομα διαφορετικής ταυτότητας φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού (Μοσχοβάκου & Ντάνη, 2018).

Η ομοφυλοφιλία, παύει να θεωρείται πλέον ψυχική ασθένεια από την επιστημονική κοινότητα το 1973, όταν η Αμερικανική Ψυχιατρική Ένωση αποσύρει τον όρο από το Διαγνωστικό και Στατιστικό Εγχειρίδιο για τις Διανοητικές Διαταραχές (DSM III), καθώς, ύστερα από πολυάριθμες μελέτες, δεν υπήρχαν στοιχεία τα οποία να καταδεικνύουν ότι η ομοφυλοφιλία πληρούσε τα κριτήρια μιας ψυχολογικής διαταραχής. Επιπροσθέτως, στις 17 Μαΐου του 1992 και ο παγκόσμιος οργανισμός υγείας (Π.Ο.Υ) αφαίρεσε την ομοφυλοφιλία από τον κατάλογο των ψυχικών ασθενειών (Μαυρομάτης, 2018).

Μέσα στην εικοσαετία 1940-1960, παράλληλα με την ανακάλυψη των σεξουαλικών θεραπειών ορμονικής φύσεως, οριοθετείται και, τελικά, καθιερώνεται ο όρος «*κοινωνικό φύλο*», *«προκειμένου, δι΄ αυτού να δηλωθεί η βαθύτερη ταυτότητα φύλου που αισθάνεται ένα άτομο, ανεξάρτητα από τις φυσικές του προδιαγραφές.»* (Ρεθυμιωτάκη κ.α., 2016). Στο πρόσφορο αυτό έδαφος, τη δεκαετία του ΄80, ο μεταδομιστικός φεμινισμός προχωρά στην αναδιατύπωση του όρου της έμφυλης ταυτότητας και την αναπλαισιώνει επιστημολογικά και πολιτικά. Το *«βιολογικό φύλο»* διαχωρίζεται πλέον από το «*κοινωνικό»* (Αθανασίου, 2006).

Μια δεκαετία μετά, τα ζητήματα φύλου και ταυτότητας προσεγγίζονται εκ νέου, με ανθρωπιστικό υπόβαθρο και πολιτικές ενότητας (Μοσχοβάκου & Ντάνη, 2018). Η αναφορά του Αμερικανού συγγραφέα και γενετιστή Dean Hammer το 1993, σχετικά με τη σύνδεση του Χ χρωμοσώματος και του τυπικού αρσενικού σεξουαλικού προσανατολισμού, δημιούργησε την μεγαλύτερη επιρροή αλλά και αμφισβήτηση από οποιαδήποτε άλλη σχετική έρευνα μέχρι τότε. Για κάποια ομοφυλόφιλα άτομα, το γεγονός αυτό αποτέλεσε κάποιου είδους «λύτρωση», καθώς επιβεβαίωσε την αντίληψή τους, πως οι σεξουαλικές τους επιλογές είναι αποτέλεσμα έμφυτων επιρροών και όχι μεταγενέστερων εμπειριών (Bailey, 2016).

Τα κοινωνικοπολιτικά δικαιώματα των ΛΟΑ ατόμων αλλά και η γενικότερη ποιότητα ζωής τους έχουν αλλάξει δραματικά σε πολλές χώρες της Δύσης τα τελευταία 50 χρόνια. Στις Η.Π.Α για παράδειγμα, το Ανώτατο Δικαστήριο θεσμοθέτησε το 2015 την επιλογή της κάθε Πολιτείας να κινηθεί υπέρ του γάμου μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών. Το γεγονός αυτό θα ήταν αδιανόητο το 1965, όταν ακόμη η ομοφυλοφιλική συμπεριφορά θεωρούνταν παράνομη, η ροπή προς την ομοφυλοφιλία ήταν κάτι το ντροπιαστικό και για τους περισσότερους, συνδεόταν άρρηκτα με ψυχιατρική ασθένεια (Casey et al., 2019).

Η εξέλιξη των δικαιωμάτων των ΛΟΑ ατόμων, ωστόσο, έχει υπάρξει πολύ διαφορετική σε πολλά άλλα μέρη του κόσμου. Σε έρευνα του International Lesbian and Gay Association το 2015, 75 χώρες καταδικάζουν την ομοφυλοφιλία με έννομα μέσα. Έντεκα χώρες, όλες στην Αφρική, την Ασία και τη Μέση Ανατολή, διατηρούν τη θανατική ποινή ως μια πιθανή καταδίκη για άτομα που έχουν επιδοθεί σε ομοφυλοφιλικές πράξεις.(ILGA, 2020)

Στην Ελλάδα, η ομοφυλοφιλία νομιμοποιήθηκε το 1951 από το νέο ποινικό Κώδικα, χωρίς πρακτικά να εκλείπουν ωστόσο ορισμένες διακρίσεις σε βάρος των ομοφυλόφιλων ατόμων. Το 2015 υπερψηφίστηκε ο νόμος περί επέκτασης του συμφώνου συμβίωσης, που ως τότε αφορούσε μόνο ετερόφυλα ζευγάρια, στους ομοφυλόφιλους. Οι αγώνες για την συγκεκριμένη κατάκτηση είχαν ξεκινήσει από το 2006, και εντατικοποιήθηκαν το 2013, οπότε και ενεπλάκη το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και αναγνώρισε το Δικαίωμα συμπερίληψης στο σύμφωνο συμβίωσης των ατόμων ιδίου φύλου.

Ερευνητικά δεδομένα, ωστόσο, έδειξαν ότι, το 2019 στην Ελλάδα αναπαράγονταν ομοφοβικές συμπεριφορές κατά τις οποίες, πολιτικοί και θρησκευτικοί ηγέτες χρησιμοποιούσαν τα μέσα μαζικής ενημέρωσης για να εκφράσουν απόψεις κατά της ΛΟΑ κοινότητας, ενώ, σώματα ασφαλείας χρησιμοποίησαν λεκτική και σωματική βία κατά δύο ομοφυλόφιλων ανδρών, με τον έναν από αυτούς να είναι νεκρός. Την ίδια χρονιά, η χώρα ψήφισε και νομοθέτησε την επέκταση των δικαιωμάτων τους, σε σχέση με τις αναδοχές παιδιών από ομόφυλα ζευγάρια (ILGA, 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΤΆ ΤΩΝ ΛΟΑ ΑΤΟΜΩΝ

> *«Κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα να απολαμβάνει όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα χωρίς διάκριση με κριτήριο τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου. […] Ο νόμος πρέπει να απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση αυτού του είδους και να εγγυάται για όλους ίση και αποτελεσματική προστασία απέναντι σε κάθε τέτοια διάκριση».*

- *Οι Αρχές της Yogyakarta,* Αρχή 2: Τα δικαιώματα στην ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων.

2.1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗ

Τα άτομα που ανήκουν στην ΛΟΑ κοινότητα βιώνουν, καθημερινά, διαφόρων ειδών διακρίσεις. Ένας ευρύς ορισμός των διακρίσεων ο οποίος και αντανακλά τις εμπειρίες των ΛΟΑ και άλλων μειονοτικών ομάδων σε πολλές χώρες καταγράφηκε από τους Perry& Franey (2017) σύμφωνα με τους οποίους, «Διάκριση υφίσταται όταν μέλη μιας πιο ισχυρής κοινωνικής ομάδας συμπεριφέρονται άδικα ή σκληρά στα μέλη μιας λιγότερο ισχυρής κοινωνικής ομάδας. Η διάκριση μπορεί να λάβει πολλές μορφές, συμπεριλαμβανομένων τόσο των ατομικών πράξεων μίσους ή αδικίας όσο και θεσμικών αρνήσεων των προνομίων που χορηγήθηκαν σε άλλες ομάδες».
Ο διεθνής οργανισμός ILGA Europe (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, 2020) αναφέρει ότι τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας βιώνουν διακρίσεις λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού με τη μορφή στέρησης των δικαιωμάτων τους, προσβολών της αξιοπρέπειας, κακοποίησης και εγκληματικών ενεργειών.

Ο όρος διάκριση ορίζεται από το Ευρωπαϊκό δίκαιο ως:

i. μια κατάσταση, στην οποία ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά βάσει ενός χαρακτηριστικού του όπως πχ ο σεξουαλικός προσανατολισμός, ενώ, ένα άλλο άτομο, στην ίδια κατάσταση, αντιμετωπίζεται, αντιμετωπίστηκε ή θα αντιμετωπιστεί ευνοϊκότερα (*άμεση διάκριση*),
ii. μια πράξη, ένα κριτήριο ή μια διάταξη, η οποία θέτει ένα άτομο βάσει ενός χαρακτηριστικού του σε μειονεκτικότερη θέση από ένα άλλο (*έμμεση διάκριση*),

iii. το βίωμα μιας υποκειμενικής διάκρισης ή διακριτικής μεταχείρισης χωρίς τη νομική βαρύτητα των άλλων (*βιωματική διάκριση*),

iv. μια κατάσταση, στην οποία ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά βάσει πολλών χαρακτηριστικών (*πολλαπλή διάκριση*),

v. η στοχοποίηση ενός ατόμου επειδή έπραξε μια πράξη, την οποία δεν ενέκριναν άλλοι (*θυματοποίηση*) και

vi. η υποβολή ενός ατόμου σε ανεπιθύμητες για εκείνο συμπεριφορές ή πράξεις που ενδέχεται να προσβάλλουν, να ταπεινώσουν ή να εκφοβίσουν το άτομο (*παρενόχληση*) (Θεοφιλόπουλος & Παγάνης, 2019).

2.2. ΕΙΔΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Οι διακρίσεις, αρχικά, κατηγοριοποιούνται σε *έμμεσες* και *άμεσες*. Σαφέστεροι ορισμοί για τις δύο αυτές κατηγοριοποιήσεις διατυπώνονται παρακάτω, σύμφωνα με τους Perry & Franey (2017):

1 . **Άμεση διάκριση** υφίσταται όταν ένα άτομο ή ομάδα ατόμων γίνεται αντικείμενο μεταχείρισης λιγότερο ευνοϊκής από την πλειοψηφία του πληθυσμού εξαιτίας της συμμετοχής σε μειονοτική ομάδα.

2 . **Έμμεση διάκριση** υφίσταται όταν ορισμένες πρακτικές, κανόνες ή πολιτικές θέτουν ένα άτομο ή ομάδα ατόμων σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τα μέλη της πλειονότητας. Η έμμεση διάκριση είναι μερικές φορές δυσχερέστερη από την άμεση διάκριση να εντοπιστεί (Perry & Franey, 2017)

Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια, οι Sue et al. (2007) αναφέρονται σε δύο μορφές διακρίσεων, που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό · σε αυτές που εκφράζονται με έκδηλο τρόπο (**ευθεία έκφραση αντιπάθειας**) και στις αθέατες, καλυμμένες ή αλλιώς καθημερινές διακρίσεις (**μικροδιακρίσεις {microaggressions}**), με ύφος, εκφράσεις και χειρονομίες που υποτιμούν και απαξιώνουν το άτομο με διφορούμενο τρόπο, ώστε να μην καθίστανται εύκολα αντιληπτές από το άτομο (Sue et al., 2007). Η έννοια αυτή, των αθέατων/καθημερινών διακρίσεων, εμφανίζεται για πρώτη φορά στη βιβλιογραφία για τη μελέτη των φυλετικών διακρίσεων και χρησιμοποιείται για να περιγράψει αυτές τις σύντομες, καθημερινές εκφράσεις, που μπορεί να εμφανίζονται συχνά ως χειρονομίες, εκφράσεις ή/και ύφος, οι οποίες στέλνουν υποτιμητικά ή απαξιωτικά μηνύματα σε ανθρώπους που ανήκουν σε μειονότητες (Μοσχοβάκου & Ντάνη, 2018).

Άλλες πτυχές συμπεριφορών που απορρέουν από την ύπαρξη διακρίσεων, αποτελούν η *αρνητική φρασεολογία* (λεκτική βία), η *αποφυγή*, οι *κοινωνικές διακρίσεις* (πχ. Στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων) και ο ρατσισμός στην εύρεση εργασίας ή στον τομέα της εκπαίδευσης, της περίθαλψης, ακόμα και της ψυχαγωγίας. Σε ακόμα χειρότερο επίπεδο παρατηρούνται οι *σωματικές*

επιθέσεις με άσκηση ή απειλή άσκησης βίας, και η *εξολόθρευση*, μία άμεση επίθεση με σκοπό τη κακοποίηση ή ακόμα και το θάνατο.

Επιπροσθέτως, οι Brown και Bigler (2005), κατηγοριοποιούν τις διακρίσεις σε **άμεσες και ξεκάθαρες** · όταν, για παράδειγμα, αρνούνται σε ένα οροθετικό άτομο την ενοικίαση ενός σπιτιού, και σε **υπονοούμενες και αμφίσημες διακρίσεις,** που παρότι μπορούν να απευθύνονται άμεσα στο άτομο είναι πιο δύσκολο να τις εντοπίσεις, παραδείγματος χάρη η αποφυγή αύξησης ή προαγωγής ενός ΛΟΑ ατόμου στην εργασία του. Ακόμη, οι διακρίσεις μπορεί να είναι και **έμμεσες,** να μην αφορούν, δηλαδή, σε ένα συγκεκριμένο άτομο αλλά σε ένα πιο ευρύ φάσμα κοινωνικών ομάδων, για παράδειγμα, να μην συμπεριλαμβάνεται σε σχολικά βιβλία μια ΛΟΑΤΚΙ ταυτότητα, να μην συμπεριλαμβάνονται ΛΟΑΤΚΙ άτομα/ταυτότητες στο δημόσιο λόγο, στις τέχνες και τα ΜΜΕ, στην πολιτική σκηνή. Ακόμη πιο συχνά, γίνονται αντιληπτές έμμεσες διακρίσεις από θεσμούς, όπως, για παράδειγμα, με τον αποκλεισμό του ομόφυλων ζευγαριών από την τεκνοθεσία και το γάμο, καθώς και την απαγόρευση αιμοδοσίας σε σεξουαλικά ενεργά άτομα του ίδιου φύλου.

Επιπροσθέτως, για τις **μικροδιακρίσεις (microaggressions)** η Κορρέ (2019) αναφέρει «Η έννοια των μικροδιακρίσεων περιγράφει τις λεκτικές, εξωλεκτικές, συμπεριφορικές ή /και συστημικές προσβολές, την κακομεταχείριση, τις παραβλέψεις και την απουσία αναφορών, που συμβαίνουν σε καθημερινές και συνήθως σύντομες συνδιαλλαγές. Οι μικροδιακρίσεις συνήθως εκφράζονται υπό τη μορφή **μικροακυρώσεων** (π.χ. δηλώσεις που παραβλέπουν, αγνοούν ή υποτιμούν την βιωμένη εμπειρία των καταπιεσμένων ομάδων και εκφράζονται συνήθως χωρίς να το συνειδητοποιεί το μέλος της κυρίαρχης ομάδας), **μικροεπιθέσεων** (πχ. σκόπιμες δηλώσεις και συμπεριφορές που επικοινωνούν προκαταλήψεις, από άτομα που μπορεί να πιστεύουν ότι η συμπεριφορά τους δεν είναι επιβλαβής ή δεν γίνεται αντιληπτή), και **μικροπροσβολών** (π.χ. δηλώσεις και συμπεριφορές που επικοινωνούν συγκαλυμμένες αρνητικές στάσεις ως προς τις καταπιεσμένες ομάδες)» (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

2.3. ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ

Τα περισσότερα στερεότυπα και προκαταλήψεις που υπάρχουν για τη ΛΟΑ κοινότητα πηγάζουν από το παράδοξο της έννοιας του «φυσιολογικού», το οποίο είναι μια κοινωνική κατασκευή που περιλαμβάνει τις αντιλήψεις μιας κοινωνίας. Παρακάτω θα γίνει μία πιο εκτενής αναφορά σε μερικούς από τους πιο συχνούς μύθους για τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας.

- **Η βιολογία και η διαδικασία της αναπαραγωγής καθορίζει τους ανθρώπους. Οι ομοφυλόφιλοι πηγαίνουν κόντρα στη φύση.**

Αναλογιζόμενοι τις θεωρίες της βιολογίας σχετικά με την εξέλιξη του ανθρώπου, είναι εύκολο να καταφανούν αρκετά ρατσιστικά κατάλοιπα (χρώμα δέρματος, φυλή, καταγωγή, ομάδα αίματος κτλ.). Οι ιδεολογικές χρήσεις της βιολογίας από άτομα βασισμένα στο ρατσισμό, τη μισαλλοδοξία και την ακατάπαυστη επιθυμία για εξουσία,, διαμορφωμένες αναλόγως σε πλαίσια κοινωνικά και ιστορικά, έχουν οδηγήσει την ανθρωπότητα στις πιο σκοτεινές στιγμές της, αγνοώντας πως οι άνθρωποι δεν καθορίζονται αποκλειστικά από τους βιολογικούς παράγοντες (Γαλανού, 2014).

- **Τα ομοφυλόφιλα άτομα ταυτίζονται με τη σεξουαλική εργασία.**

Η συγκεκριμένη πεποίθηση φαίνεται να αποτελεί ένα στερεότυπο με σαφές ομοφοβικό υπόβαθρο, που χρησιμοποιείται κατά βάση θέλοντας να υποβαθμιστεί ηθικολογικά η υπόσταση των ομοφυλόφιλων ατόμων (Γαλανού, 2014).

- **Οι ομοφυλόφιλοι είναι επιθετικοί.**

Διαμαρτυρόμενοι για τις διακρίσεις που υφίστανται, οι υπό (κατά) «κρίσην» ομοφυλόφιλοι, διαστρέφοντας εντελώς την πραγματικότητα, από θύματα θεωρούνται θύτες (Γαλανού, 2014).

- **Ο σεξουαλικός προσανατολισμός επηρεάζεται από παραδείγματα στο περιβάλλον.**

Αυτή η πολύ διαδεδομένη πεποίθηση, υποστηρίζει πως ο σεξουαλικός προσανατολισμός είναι κάτι που υιοθετείται και μαθαίνεται. Είναι σημαντικό να την αναγνωρίσουμε ως αναληθή, καθώς οδηγεί σε κοινωνικές αντιλήψεις και πρακτικές με άσχημη προδιάθεση. Οι θεωρίες που αποδίδουν το σεξουαλικό προσανατολισμό σε χαρακτηριστικά και συμπεριφορές της οικογένειας, είναι πια ξεπερασμένες (Μοσχοβάκου & Ντάνη, 2018). Ένα παιδί που μεγαλώνει με γονείς του ιδίου φύλου, δεν πάει να πει πως θα γίνει ομοφυλόφιλο με τη λογική αυτή, δεν θα έπρεπε παιδιά από ετεροφυλόφιλους γονείς να αναπτύσσουν ομοφυλοφιλική συμπεριφορά (Balthazart, 2016).

- **Οι ομοφυλόφιλοι είναι φορείς του AIDS.**

Ο ιός της ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (HIV) έχει συνδεθεί με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, αφού το πρωκτικό σεξ, χωρίς προφύλαξη, αποτελεί μια ιδιαίτερα ριψοκίνδυνη τακτική, όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της επιδημιολογικής έρευνας του ΚΕΕΛΠΟ (2019), όπου η μετάδοση του ιού μέσω σεξουαλικής επαφής χωρίς προφύλαξη στα άτομα του ίδιου φύλου ανέρχεται σε ποσοστό 41%, έναντι του 28% που αφορά τις ετερόφυλες σεξουαλικές επαφές (Θεοφιλόπουλος & Παγάνης, 2010). Αυτό ωστόσο δεν συνεπάγεται, ούτε τεκμηριώνει ότι όλοι οι ομοφυλόφιλοι είναι οροθετικοί.

2.4. ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ

Ο σεξουαλικός προσανατολισμός, πόσο μάλλον το «coming out» μπορεί να γίνει αιτία διάκρισης και αποκλεισμού από την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη. Η κοινότητα των ΛΟΑ ατόμων στην Ελλάδα αντιμετωπίζει διακρίσεις σε πολλαπλά επίπεδα στον τομέα εργασίας.
Οι περισσότερες έρευνες επί του θέματος, για τις οποίες θα γίνει εκτενέστερη αναφορά σε επόμενο κεφάλαιο, καταγράφουν συχνότατες διακρίσεις, άμεσες ή έμμεσες, εναντίων ομοφυλόφιλων ατόμων από τις διαδικασίες αναζήτησης εργασίας, πρόσβασης στην εργασία, πρόσληψης, προοπτικών εξέλιξης, μισθολογικής ανέλιξης. (Aldén, et al.2020).
Χαρακτηριστική είναι η ακόλουθη, περιορισμένης κλίμακας, έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα το 2005 για τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας, και έδειξε ότι, ένας στους τέσσερις εργοδότες ήταν απρόθυμος να καλέσει σε συνέντευξη για εργασία υποψηφίους που γνώριζε ή υπέθετε ότι είναι ομοφυλόφιλοι («είχαν την ταμπέλα του ομοφυλόφιλου»). Το ποσοστό αυτό ήταν υψηλότερο στους άνδρες εργοδότες (1 στους 3). (Drydakis, 2007)
Όμως, μολονότι οι άνθρωποι με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό αντιμετωπίζουν διάφορες μορφές διάκρισης στο χώρο εργασίας τους, συχνά δυσκολεύονται να καταγγείλουν τέτοιου είδους συμπεριφορές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η κάλυψη μιας θέσης εργασίας από κάποιον με λιγότερα προσόντα, γιατί το άτομο που πληροί τις προϋποθέσεις πρόσληψης έχει διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό.
Ωστόσο οι καταγγελίες που αναφέρει η Ελληνική Ομοφυλοφιλική Κοινότητα για απόλυση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού παρά την τρέχουσα νομοθεσία παραμένουν ελάχιστες. Η βιβλιογραφία, παρά τις επιμέρους έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί διεθνώς τα τελευταία χρόνια, και οι καταγγελίες πάνω στο θέμα αυτό παραμένουν ελάχιστες, πράγμα που σημαίνει ότι η νομοθεσία δεν τηρείται αποτελεσματικά και η ανάγκη για αλλαγές πιο συγκεκριμένες προς άτομα ΛΟΑ είναι επιτακτική.

2.5. ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Θα πρέπει να αναγνωριστεί ότι η προκατάληψη, ο ρατσισμός και η διάκριση είναι επίκτητες κοινωνικο-πολιτισμικές δημιουργίες, αποτελέσματα μιας συλλογικής ζωής και οπτικής γωνίας. Επιτυγχάνονται μέσω της χρήσης λέξεων, εικόνων, συμβόλων και κοινωνικο-οικονομικών πρακτικών. Οι κοινωνικές και ηθικές επιλογές της αποδοχής ή αποκήρυξης ομάδων ή ατόμων, αποτελούν ενδείξεις της δυναμικής μιας κοινωνίας, η οποία πηγάζει από τη φαντασιακή αντίληψη

ενός τέλειου προτύπου κοινωνικής διαστρωμάτωσης ˙ έτσι, η κοινωνική δομή και τάξη επηρεάζεται από ένα πλήθος διαμοιρασμένων προκαταλήψεων, στερεοτύπων και υποθέσεων σχετικά με κατηγοριοποιήσεις, που καταλήγουν σε μια διαστρέβλωση της ηθικής και των αξιών της υπό κριτική ομάδας ή ατόμου (Tileaga, 2015).

Τα αίτια της ομοφοβικής συμπεριφοράς είναι βαθιά συνυφασμένα με τις κοινωνικές πεποιθήσεις και τους θεσμούς που τα ενισχύουν. Οι άνθρωποι συνήθως τείνουν να απορρίπτουν ή να βλέπουν με σκεπτικισμό οτιδήποτε διαφορετικό από τους ίδιους, ή οτιδήποτε έχει διαφορετική συμπεριφορά από αυτούς, θεωρώντας το αφύσικο, υποδεέστερο και επικίνδυνο. Όπως και για κάθε ρατσιστική συμπεριφορά τα βασικά αίτια είναι η έλλειψη γνώσης, η έλλειψη παιδείας-κοινωνικής μόρφωσης αλλά και το κοινωνικό χάσμα που συντηρείται από διάφορους θεσμούς.

Τα αίτια εμφάνισης της συγκεκριμένης φοβίας ποικίλλουν και οφείλονται σε διάφορους παράγοντες, κατά βάση κοινωνικούς. Ένα αίτιο που ισχύει για τα περισσότερα είδη φοβιών είναι η έλλειψη επαφής με τον «άλλο», τον «ξένο», ο οποίος θεωρείται «διαφορετικός». Αυτή η εικόνα του «άλλου» ενισχύεται και από πολλούς κοινωνικούς θεσμούς όπως την εκκλησία, τα ΜΜΕ, το εκπαιδευτικό σύστημα, τους νόμους κτλ. Η αποδοκιμασία της ομοφυλοφιλίας συνδέεται, επιπλέον, με την ηλικία, το φύλο, την κοινωνική τάξη, το μορφωτικό επίπεδο, τις θρησκευτικές πεποιθήσεις. Κάποιοι από τους παράγοντες που επιτείνουν την ομοφοβία είναι το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και κοινωνικό στάτους, η θρησκοληψία, η έλλειψη επαφής με ομοφυλόφιλους και η έλλειψη παιδείας, όπως προαναφέρθηκε. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις ενισχύονται από τους κοινωνικούς θεσμούς, οι οποίοι και διαθέτουν μεγάλη ισχύ στη διαμόρφωση των στάσεων (Ηλιάδου & Μαραγιάννη, 2016)

Ο Allport αναγνώρισε πως οι προκαταλήψεις, αν και έχουν ψυχολογική προέλευση, έχουν ιστορικό. Χωρίς να κατανοήσουμε την ιστορία των κοινωνιών, την κοινωνική και πολιτική τους οργάνωση, τις εγγενείς αντιφάσεις τους, τόσο λεπτές όσο και κατάφωρες μορφές προκατάληψης θα ήταν «σχεδόν ακατανόητες» (Allport, 1950). Όταν ο Allport έγραψε τη «Φύση της προκατάληψης», το έγραψε όχι μόνο ως κοινωνικός ψυχολόγος με ενδιαφέρον για τη φύση της προκατάληψης, αλλά ίσως και ως Αμερικανός πολίτης, θέλοντας να «σηκώσει στους ώμους του» το βάρος της ιστορικής προκατάληψης της χώρας του. Πίστευε ότι οι διάφορες γνώσεις της ψυχολογικής επιστήμης, θα μπορούσαν να συμβάλουν στην επίλυση εθνικών και καθολικών διλημμάτων και του βάρους των ιστορικών προκαταλήψεων.

Ανατρέχοντας χρονολογικά στα γεγονότα, παρατηρείται, πριν τις αρχές του 19ου αιώνα, οι οργανωμένες κοινωνίες να κρατούν μια στάση αποδοχής και ανοχής ή ακόμη και αδιαφορίας απέναντι στα θέματα της σεξουαλικότητας, ενώ τα θέματα σχετικά με την έννοια της ταυτότητας να θεωρούνται περισσότερο ως «σεξουαλικές πρακτικές» αφού δεν είχε εφευρεθεί ακόμη η σημερινή έννοια της ταυτότητας. Στοχευμένα λοιπόν από τις αρχές του 19ου αιώνα και μετά ξεκίνησε στον δυτικό κόσμο η παθολογικοποίηση της ανθρώπινης σεξουαλικότητας, των έμφυλων ταυτοτήτων και

των χαρακτηριστικών του φύλου. Με την πάροδο του χρόνου και την εξέλιξη της επιστήμης -με κυρίαρχες τις θετικές και ιατρικές- οι κοινωνίες διεκδικούν να περάσουν στα δικά τους χέρια τα ζητήματα αυτά, ενώ μέχρι τότε αρμόδιοι ήταν θρησκευτικοί και ποινικοί νόμοι, με αποτέλεσμα να θεωρούνταν παράνομα ή αμαρτωλά · κάτι που ισχύει ακόμα και σήμερα εκ μέρους της εκκλησίας. Όλο αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, τα άτομα που δεν ακολουθούσαν τις ετεροκανονικές νόρμες του φύλου και της σεξουαλικότητας, σταδιακά να μην θεωρούνται παράνομα ή αμαρτωλά με το να αφήνονται από το κράτος στα χέρια της Εκκλησίας για την τιμωρία τους αλλά να θεωρούνται άρρωστα (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

Από τα μέσα του 20ου αιώνα, άρχισαν να υπάρχουν εξελίξεις στα πλαίσια της αποπαθολογικοποίησης της ομοφυλοφιλίας. Τα πρώτα βήματα έγιναν μέσα από μια σειρά ερευνών με πιο σημαντικές τις μελέτες του Alfred Kinsey, για τον οποίο έγινε αναφορά και στο πρώτο κεφάλαιο, και αυτή της Έβελιν Χούκερ. Η δεύτερη απέδειξε ότι η ομοφυλοφιλία δεν αποτελεί ασθένεια και δεν συνδέεται με την παθολογία, βάζοντας έμπειρους ψυχολόγους να συγκρίνουν αποτελέσματα εξειδικευμένων τεστ ανάμεσα σε 30 ομοφυλόφιλους και 30 ετεροφυλόφιλους άνδρες χωρίς να γνωρίζουν τον σεξουαλικό προσανατολισμό του καθενός. Έτσι, οι ψυχολόγοι δεν κατάφεραν να διαχωρίσουν τις ομάδες βάση κάποιας ψυχοπαθολογίας που συνδεόταν με την ομοφυλοφιλία. Παρόλα αυτά, τα ερευνητικά αυτά δεδομένα δεν στάθηκαν επαρκή για να ανατρέψουν τις κοινωνικές αντιλήψεις. Έτσι, το 1952 η ομοφυλοφιλία κατηγοριοποιείται επίσημα ως ψυχική διαταραχή στην πρώτη έκδοση του Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου (DSM) της Αμερικανικής Ψυχιατρικής Εταιρείας (ΑΨΕ). Το τέλος της παθολογιοποίησης, ήρθε τον Δεκέμβριο του 1973 από το ΔΣ της ΑΨΕ, όπως αναφέρθηκε και στο πρώτο κεφάλαιο, αποφασίζοντας να αφαιρεθεί η ομοφυλοφιλία από τον κατάλογο των διαγνώσεων (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

2.6. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΙΚΩΝ ΣΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΗΣ ΣΤΑ ΛΟΑ ΑΤΟΜΑ

Η προβληματική κοινωνική πραγματικότητα που βιώνουν τα ΛΟΑ άτομα, επηρεάζει τη ζωή και την καθημερινότητά τους με διάφορους τρόπους. Στις νεότερες ηλικίες, χρησιμοποιούνται στα σχολεία εξευτελιστικοί χαρακτηρισμοί για τους ομοφυλόφιλους και τις λεσβίες. Στον χώρο εργασίας, η παρενόχληση μπορεί να είναι καθημερινό φαινόμενο. Όσον αφορά στις σχέσεις ζεύγους, συνήθως δεν υπάρχει δυνατότητα πλήρους νομικής κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των συντρόφων ενώ πολλές διακρίσεις και η έκταση τους στον εργασιακό και όχι μόνο, τομέα, παραμένουν στην αφάνεια. Δυστυχώς, δεν είναι λίγες οι φορές που καταγράφονται εγκλήματα μίσους κατά των ΛΟΑ ατόμων, που, στη χείριστή τους έκφανση, οδηγούν ακόμα και στο θάνατο.

Το «Minority Stress» (*Στρές Μειονοτήτων*), ως μοντέλο, ερευνήθηκε για πρώτη φορά σε πληθυσμούς ΛΟΑ το 2003 και αναφέρεται στο πρόσθετο άγχος που αντιμετωπίζουν τα μέλη των περιθωριοποιημένων ομάδων λόγω της προκατάληψης και των διακρίσεων που αντιμετωπίζουν (Domm, 2017) Έρευνες δείχνουν πως οι διακρίσεις μπορεί να επηρεάσουν την ψυχική και σωματική υγεία ενός ατόμου. Το μοντέλο του *στρες μειονοτήτων* υποδηλώνει ότι η προκατάληψη, το στίγμα και οι διακρίσεις δημιουργούν ένα κοινωνικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από υπερβολική έκθεση στο άγχος, το οποίο, με τη σειρά του, οδηγεί σε ανισότητες στην υγεία για τις σεξουαλικές μειονότητες σε σύγκριση με τους ετεροφυλόφιλους (Sears &Mallory, 2011, όπως αναφέρεται στον Meyer, I. H. (2003).

Συνήθως, ένας άνθρωπος που έχει γίνει αντικείμενο στερεοτυπικών αντιλήψεων και προκαταλήψεων, βρίσκεται στη δύσκολη και καταπιεστική θέση να έχει δύο κοινωνικές ταυτότητες: την **πιθανή κοινωνική ταυτότητα**, δηλαδή αυτό που έχουν καθορίσει οι άλλοι για αυτόν και την **πραγματική ταυτότητα**, δηλαδή αυτή που βιώνει ο ίδιος. Όσο μεγαλύτερο γίνεται το χάσμα μεταξύ των δύο ταυτοτήτων, τόσο μεγαλύτερη είναι η κοινωνική καταπίεση που υφίσταται αυτός ο άνθρωπος και, τόσο περισσότερο παρεμποδίζεται η επιτυχής και ομαλή προσαρμογή του. (Καλαντζή, Σιδέρη & Βλάχου, 2011).

Οι διακρίσεις μπορούν να έχουν είτε άμεσες είτε έμμεσες επιπτώσεις στο άτομο, μέσα από την στέρηση κάποιου δικαιώματος, την απειλή σωματικής βίας λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή την μη διαθεσιμότητα διάφορων πόρων και ευκαιριών. Το παράδειγμα ενός ομοφυλόφιλου ή τρανς εφήβου που δεν έχει στήριξη από την οικογένεια του και δέχεται εκφοβισμό στο σχολείο είναι αρκετά χαρακτηριστικό και σύνηθες. Το άτομο αυτό πιθανά θα δεχτεί αλυσιδωτές συνέπειες στην ζωή του, με πρώτη πιθανή και κύρια την εγκατάλειψη του σχολείου, ειδικά αν δεν υπάρξει στήριξη από το σχολικό σύστημα. Αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα να μην μπορεί να εξασφαλίσει μια εργασία που θα του καλύπτει τις βιοτικές του ανάγκες και να βρεθεί άστεγος. Η αστεγία, πολλές φορές, δημιουργεί συνθήκες αυξημένης βίας, έλλειψη πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας και επιβάρυνση της ψυχικής υγείας . Με αυτό τον τρόπο, είναι έκδηλο ότι η στέρηση ευκαιριών και η καταπάτηση ανθρώπινων δικαιωμάτων, έχει άμεσες επιπτώσεις στην εργασιακή του προοπτική, την υγεία και την κοινωνική του θέση (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι νόμοι για την ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, που ψηφίστηκαν το 2000, συμπεριλαμβάνουν την απαγόρευση σε διάφορες μορφές διακρίσεων, όπως η φυλετική και εθνική καταγωγή, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, η αναπηρία, η ηλικία και ο σεξουαλικός προσανατολισμός. Οι μορφές αυτών των διακρίσεων, μαζί με εκείνες βάσει φύλου, περιλαμβάνονται στη Συνθήκη του Άμστερνταμ της ΕΕ και επιφέρουν κυρώσεις. Φυσικά, μπορεί να υπάρχουν και άλλες μορφές διάκρισης ή/και διττή διάκριση (πχ μία γυναίκα μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να αντιμετωπιστεί άνισα στην αγορά εργασίας). Παρ' όλα αυτά, όλες οι χώρες της ΕΕ υποχρεούνται να συμμορφώνονται και να εφαρμόζουν τον ισχύοντα κανονισμό που αφορά την ισότητα (Παναγόπουλος, 2006).

Αν διαχωρίσουμε τις διακρίσεις σε άμεσες και έμμεσες, όπως ορίζονται οι οδηγίες της ΕΕ (2000/78/ΕΚ) και της ελληνικής νομοθεσίας (Ν. 3304/2005), διαπιστώνει κανείς το πλήθος αυτών στην καθημερινότητα των ανθρώπων, ιδίως στην εργασία. Μέχρι σήμερα, πολλά ελληνικά συνδικάτα ασχολούνται συστηματικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων, όμως, προτείνουν αποκλειστικά κατασταλτικές ή/και δικαστικές παρεμβάσεις για την καταπολέμησή τους, χωρίς να παρέχεται κάποια μορφή αξιολόγησης ή ενίσχυσης (οικονομικής και διοικητικής) για τη δημιουργία δράσεων πρόληψης (Παναγόπουλος, 2006). Αναλυτικότερα, η οδηγία 2000/78/ΕΚ, γνωστή και ως Οδηγία Πλαίσιο για την Απασχόληση, προβλέπει την απαγόρευση των διακρίσεων. Συγκεκριμένα, η οδηγία (Ζουμπιάδης, 2012):

- *απαγορεύει τις διακρίσεις από φυσικά και νομικά πρόσωπα (εταιρείες, οργανώσεις κλπ.), τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα και*
- *προστατεύει φυσικά πρόσωπα που εργάζονται σε οποιοδήποτε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκή Ένωσης ανεξαρτήτως εθνικότητας ή υπηκοότητας.*
- *αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την κατάρτιση και επιμόρφωση, τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης (μαζί με τις απολύσεις και τους μισθούς) και το δικαίωμα οργάνωσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστική ή επαγγελματική οργάνωση.*

Η ενσωμάτωση της οδηγίας 78/2000 και της 43/2000 τροποποίησαν τον νόμο Ν. 3304/2005 για να διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση και ο περιορισμός των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο (Σταμάτη, 2006). Έτσι, γίνεται φανερό πως οι οδηγίες της ΕΕ βασίζονται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του κράτους δικαίου. Άλλωστε, η εκτίμηση των γεγονότων για τις διακρίσεις γίνεται από τα εθνικά δικαστήρια ή άλλους φορείς που βασίζονται στους κανόνες του εθνικού και Ευρωπαϊκού Δικαίου (Ζουμπιάδης, 2012). Έτσι, σύμφωνα με το αρ.14 του

Ν. 3304/2005, όταν ο θιγόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος της απόδειξης στο δικαστήριο ή την διοικητική αρχή να θεμελιώσει ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που να συνιστούν παράβαση της αρχής αυτής. Η διάταξη αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς, ο εργαζόμενος που υφίσταται φαινόμενα διάκρισης, αντί να υποχρεούται να αποδείξει το τεκμαιρόμενο γεγονός, καλείται να προσαγάγει τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενώ ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης, δηλαδή ότι δεν υπήρξε διάκριση σε βάρος του εργαζόμενου ή του υποψήφιου εργαζόμενου. Μία τόσο σημαντική διάταξη του καταμερισμού του βάρους της απόδειξης, ωστόσο, δεν έχει συνοδευτεί ακόμη με σχετική τροποποίηση στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και ως εκ τούτου δυσχεραίνεται η εφαρμογή της από τα Ελληνικά Δικαστήρια (Σταμάτη, 2006).

Ο νόμος Ν.3896/2010, για την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης-Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ, ενσωματώνει την οδηγία 2006/54/ΕΚ. Έτσι, διασφαλίζεται η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εκπαίδευση. Η συγκεκριμένη νομοθεσία έχει εφαρμογή στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών καθώς και σε όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα. Σύμφωνα με την εν λόγω νομοθεσία, αρμόδιος για την παρακολούθηση και την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα στα δύο φύλα είναι ο Συνήγορος του Πολίτη (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2011).

Τέλος, ο νόμος Ν.4443/2016 αποτελεί νομοτεχνική καινοτομία. Ουσιαστικά, ο νέος νόμος αντικαθιστά τον αναχρονιστικό όρο «γενετήσιος» με τον όρο «σεξουαλικός», διευρύνει τους φορείς που εκπροσωπούν το θύμα τέτοιων συμπεριφορών, αναδεικνύει τον ρόλο του Συνηγόρου του Πολίτη ως φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης (με καθαρά συμβουλευτικό χαρακτήρα και όχι κυρωτικό) και εισάγει οκτώ νέες μορφές διάκρισης (πχ οικογενειακή κατάσταση, ταυτότητα φύλου κ.α.).

Παρ’ όλα αυτά, αν και η προσπάθεια διεύρυνσης του πεδίου προστασίας με την εισαγωγή των νέων μορφών διακρίσεων είχε θετικό κοινωνικό πρόσημο, ενδεχομένως να προκάλεσε περισσότερα προβλήματα και να χρήζει περισσότερων διευκρινίσεων συγκριτικά με τις προηγούμενες μορφές (Γούλας & Κοφίνης 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΗΣ ΛΟΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

Τα αποτελέσματα της ηλεκτρονικής έρευνας και των επιτόπου συνεντεύξεων του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συγκρίνοντας τα αποτελέσματα των ερευνών του 2012 με αυτό του 2019, υπέδειξαν μικρή πρόοδο στο πώς βιώνουν τα ΛΟΑ άτομα τα ανθρώπινα δικαιώματα στην καθημερινότητα τους. Πράγμα που σημαίνει ότι βιώνουν τα ΛΟΑ άτομα διακρίσεις και ομοφοβία στον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό των ερωτηθέντων το 2019 που ένιωσαν διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας (11%) είναι μόνο ελαφρώς μικρότερο από το 2012 (13%). Το ποσοστό των ερωτηθέντων που αισθάνονται διακρίσεις στην εργασία τους το 2019 (21%) είναι ελαφρώς υψηλότερο με αυτό του 2012 (19%). Το ποσοστό των ερωτηθέντων που απευθύνθηκαν σε έναν φορέα ισότητας ή σε έναν οργανισμό έπειτα από το τελευταίο περιστατικό διάκρισης, αυξήθηκε ελαφρώς: το 17% το έκανε το 2019, ενώ το 13% το 2012. Όσο αφορά στο ποσοστό των ΛΟΑ ερωτηθέντων ηλικίας 18 ετών και άνω που ήταν συχνά ή πάντα ανοιχτοί για τη ΛΟΑ ταυτότητά τους, αυξήθηκε από 36% το 2012, σε 52% το 2019 (FRA, 2020).

Έρευνα σε 132 χώρες έδειξε ότι τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας, με περισσότερα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα δεν επιλέγονται σε μία θέση εργασίας ή αν επιλεγούν έχουν χαμηλότερες απολαβές. Για παράδειγμα, στη Βουλγαρία, την Εσθονία και τη Λιθουανία, ένα στα τέσσερα άτομα αισθάνεται ότι δέχεται διακρίσεις καθώς αναζητά εργασία, αλλά και κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Αντίστοιχα, σε χώρες όπως οι ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία, η Ελλάδα, η Γαλλία και η Αυστραλία, βρέθηκε ότι τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας, είχαν ελάχιστες προσκλήσεις για συνέντευξη εργασίας , ή αν προσλαμβάνονταν είχαν μικρότερες απολαβές από την εργασία τους, υψηλό κίνδυνο να γίνουν θύματα συμπεριφορών εκφοβισμού και έντονη δυσπιστία στους θεσμούς προστασίας των δικαιωμάτων τους (Badgett, Waaldijk & Rodgers, 2019).

Αντιστοίχως, ερευνητικά δεδομένα από Αμερική και συγκεκριμένα στην πολιτεία της Γιούτα, η οποία θέσπισε νόμο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, έδειξε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις απολαβές από την εργασία μεταξύ ετεροφυλόφιλων και ομοφυλόφιλων ανδρών που είτε δεν έκαναν coming out ή είχαν «αρρενωπότερα» χαρακτηριστικά. Δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν ανειδίκευτοι και ειδικευμένοι εργαζόμενοι, εξετάζοντας το μορφωτικό επίπεδο και τις ωριαίες αμοιβές, όμως η συμμετοχή των ΛΟΑΤ ατόμων ήταν ελάχιστη (3,8%). Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι ωριαίες αμοιβές ήταν χαμηλότερες, κατά 89,9%, για τους άνδρες της ΛΟΑΤ κοινότητας που έκαναν coming out, δηλαδή εξέφραζαν ελεύθερα τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, ενώ, αν

δεν τον εξέφραζαν ή είχαν «αρρενωπότερα» χαρακτηριστικά, παρουσίαζαν σταθερότητα στο μισθό (Rodgers, 2016).

Αντίστοιχη έρευνα, στην Αριζόνα, με νομοθετικές ρυθμίσεις προστασίας στα άτομα της ΛΟΑΤ κοινότητας στην εργασία, έδειξε ότι οι εργοδότες τείνουν να είναι περισσότερο ευαισθητοποιημένοι εφαρμόζοντας δικές τους πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Συγκεκριμένα, από το 2015, το 93% των εταιρειών εφαρμόζει τέτοιου είδους πολιτικές, με το 75% αυτών να περιλαμβάνει στις πολιτικές αυτές και την ταυτότητα φύλου, ενώ, δεκαοκτώ από τους είκοσι μεγαλύτερους ομίλους εταιρειών εκεί απαγορεύουν ρητώς τις διακρίσεις βάσει σεξουαλικού προσανατολισμού (Mallory, Sears, Brown & Toomey, 2018).

Το 2018, η Vodacom, σε συνεργασία με την «Out Now Global», διεξήγαγε έρευνα για τη ΛΟΑΤ κοινότητα στους χώρους εργασίας, όπου συμμετείχαν πάνω από 3.000 άτομα από 15 χώρες και διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες (58%) διστάζουν να μιλήσουν για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στην εργασία, από φόβο να μη βρεθούν αντιμέτωποι με συμπεριφορές διάκρισης από managers και συναδέλφους. Από αυτούς 1 στους 3 (31%) ανέφερε πως κλείστηκε στον εαυτό του κατά την πρώτη του δουλειά, ενώ, την ίδια αντίδραση φαίνεται να είχαν και τα άτομα ηλικίας 18-25 ετών (41%).

Επιπλέον, συγκριτική μελέτη των εμπειριών 76 ατόμων της ΛΟΑΤ κοινότητας από Ελλάδα και Δανία έδειξε ότι οι συμμετέχοντες από το εξωτερικό δεν αντιμετώπισαν κανένα πρόβλημα στην εργασία τους που να σχετίζεται με τον σεξουαλικό τους προσανατολισμού συγκριτικά με τους Έλληνες συμμετέχοντες. Αντίστοιχα, βρέθηκε πως οι συμμετέχοντες από το εξωτερικό δε φοβούνταν να κάνουν coming out στην εργασία τους, αφού πιστεύουν πως έχουν ευκαιρίες ανέλιξης με τους άλλους και ίση αντιμετώπιση από τους συναδέλφους τους, σε αντίθεση με τους Έλληνες συμμετέχοντες, οι οποίοι φαίνεται πως φοβούνται να προβούν σε μια τέτοια αποκάλυψη γιατί έχουν αντίθετη άποψη από τους συμμετέχοντες του εξωτερικού. Τέλος, βρέθηκε πως όσοι συμμετέχοντες είχαν προβεί σε coming out στην εργασία τους δε φαίνεται να ήρθαν αντιμέτωποι με την απόλυση και αισθάνονται άνετα με τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, ενώ, όσοι δεν προέβησαν στη δήλωση αυτή φαίνεται να φοβούνται την αποκάλυψη της στο χώρο εργασίας (Κατσιγιαννάκη, Φραντζή & Φρονιμάκη, 2020).

Έρευνα του 2008, εξετάζει τις διαφορές σε τρεις διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης των ανδρών στην Ελλάδα: ικανοποίηση μισθού, προοπτικών εξέλιξης και σεβασμού από τους επόπτες. Τα αποτελέσματα δείχνουν πως οι ομοφυλόφιλοι άνδρες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σύγκριση με τους ετεροφυλόφιλους και στις τρεις αυτές διαστάσεις (Drydakis, 2008).

Σε σχετική έρευνα του 2015, χρησιμοποιήθηκε ένα τυχαίο δείγμα νοικοκυριών στην Αθήνα, μεταξύ ομοφυλόφιλων ανδρών και λεσβιών γυναικών, ανάμεσα σε όσους είναι ανοιχτοί στη παραδοχή του σεξουαλικού τους προσανατολισμού και σε αυτούς που το διατηρούν κρυφό. Σε συνάρτηση με τα

αποτελέσματα της έρευνας αυτής, φάνηκε πως οι ομοφυλόφιλοι άνδρες και οι λεσβίες γυναίκες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους ετεροφυλόφιλους και στις τρεις προαναφερθείσες διαστάσεις · φάνηκε, επίσης, να είναι γενικά δυσαρεστημένοι στον εργασιακό τομέα. Ωστόσο, αξιοσημείωτο φαίνεται να είναι ένα άλλο αποτέλεσμα της συγκεκριμένης έρευνας σύμφωνα με το οποίο η αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού αυξάνει την εργασιακή ικανοποίηση οπότε και τα ομοφυλόφιλα άτομα που είναι «ανοιχτά» σχετικά με την σεξουαλική τους ταυτότητα στο εργασιακό τους περιβάλλον, έχουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης. (Drydakis, 2015).

Τέλος, έρευνα σχετικά με του κοινωνικούς λειτουργούς που ανήκουν στη ΛΟΑ κοινότητα έδειξε ότι οι συμμετέχοντες ήρθαν αντιμέτωποι με μικροεπιθέσεις στο χώρο εργασίας τους, προερχόμενες από τους συναδέλφους τους (Papadaki, Papadaki, Giannou, 2021).

Β. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

5.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1.1 Σκοπός έρευνας

Σκοπό της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση των διακρίσεων που βιώνουν τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας, στο χώρο εργασίας, καθώς και πώς αντιμετωπίζουν τις διακρίσεις τα συγκεκριμένα άτομα.

5.1.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία τέθηκαν στη συγκεκριμένη έρευνα και έγινε μια προσπάθεια να απαντηθούν μέσα από τις συνεντεύξεις είναι τα εξής:

- Βιώνουν τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας διακρίσεις στο χώρο της εργασίας και αν ναι, ποιες είναι οι μορφές τους;
- Πως αντιμετωπίζουν τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας τις διακρίσεις αυτές;
- Ποιες είναι οι επιπτώσεις των διακρίσεων αυτών για τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας;

5.1.3 Μεθοδολογία και εργαλείο έρευνας

Η ποιοτική έρευνα στοχεύει στην ανάλυση, κατανόηση σε βάθος και καταγραφή των κοινωνικών φαινομένων, μέσα από στάσεις, αντιλήψεις, κίνητρα και συναισθηματικά δεδομένα και δεδομένα της συμπεριφοράς των ατόμων, καθώς μέσα από αυτήν απαντώνται ερωτήματα που σχετίζονται με το "Γιατί;" και το "Πώς;" των φαινομένων. Ο ερευνητής αντλεί πλούσιες πληροφορίες για το υπό εξέταση θέμα, και η ίδια η έρευνα στοχεύει περισσότερο στην ανάδυση νέων τυποποιήσεων και θεωρητικών μοντέλων, σε μία ολιστική κατανόηση ενός φαινομένου, παρά στην επαλήθευση υποθέσεων ή στην περιγραφή μιας στάσης ή συμπεριφοράς σε ένα μεγαλύτερο πληθυσμό (Καλλινικάκη, 2010).

Στην προκειμένη περίπτωση, λοιπόν, επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα, διότι μέσα από αυτήν αναδεικνύονται, πέρα από τα ίδια τα γεγονότα διάκρισης που υφίστανται άτομα που ανήκουν στη ΛΟΑ κοινότητα, τα συναισθήματα αυτών, οι δικές τους εμπειρίες. Μπόρεσαν να εκφραστούν και να μιλήσουν ανοιχτά για όλα τα περιστατικά που έχουν βιώσει, λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού.

Ως μέσο συλλογής πληροφοριών σε αυτή την έρευνα χρησιμοποιήθηκε η ημι - δομημένη συνέντευξη και πιο συγκεκριμένα η ανάλυση περιεχομένου (content analysis). Η ημι-δομημένη συνέντευξη, παρέχει στον συνεντευκτή τους βασικούς άξονες που σχετίζονται με την έρευνα του, δίδοντάς του την ελευθερία να ζητήσει επιπλέον πληροφορίες, εφόσον αυτό κριθεί απαραίτητο (Robson, 2010. Καλλινικάκη, 2010). Είναι ένα ερευνητικό εργαλείο, το οποίο χρησιμοποιείται ως μέσο συλλογής πληροφοριών, ελέγχου και ερμηνείας των ερευνητικών ερωτημάτων μιας έρευνας και αποτελεί το μέσο για τη βαθύτερη εξέταση των κινήτρων των ερωτώμενων για τους λόγους που απάντησαν με τον συγκεκριμένο τρόπο (Bird et al, 1999).

«Γενικά, η συνέντευξη στηρίζεται στην ελεύθερη κι ανοιχτή επικοινωνία, προϋποθέτει κάποια σχέση ανάμεσα στον συνεντευκτή και τον ερωτώμενο και, ως τεχνική άντλησης δεδομένων, βοηθά τον ερευνητή όχι απλώς να πλησιάζει εις βάθος το θέμα του, αλλά και να αξιοποιεί εμπειρίες και συναισθήματα, και γενικά, συναισθηματικού τύπου δεδομένα». Η συνέντευξη λοιπόν, είναι ένας τρόπος ώστε ο ερευνητής να μπορέσει να αντιληφθεί, τι σκέφτονται και τι αισθάνονται οι ερωτώμενοι. Ως εργαλείο έρευνας παρουσιάζει πλεονεκτήματα, καθώς είναι εύκολο να διευκρινιστούν κάποιες απαντήσεις, μέσα από επιπλέον ερωτήσεις, να γίνει εμβάθυνση σε ένα θέμα ή μία πτυχή ενός θέματος που χρήσει επιπλέον ανάλυσης και βρίσκει, συνήθως, μεγάλη αποδοχή από τους συμμετέχοντες σε μια έρευνα (Bird et al,1999).

Η χρήση της ημι-δομημένης συνέντευξης, σύμφωνα με τον Αθανασίου, (2003) αποτελεί εργαλείο παραγωγής δεδομένων, δίνοντας τη δυνατότητα για την επαναδιατύπωση των ερωτήσεων από τη πλευρά του ερευνητή. Οι συνεντευκτές, στην ημι-δομημένη συνέντευξη, δεν πρέπει να έχουνε στο μυαλό τους μόνο το περιεχόμενο της συνέντευξης αλλά και για το πώς θα καταγράψουν την ουσία της συνέντευξης και τον τρόπο που θα διατυπώσουν τις ερωτήσεις τους. Σε αυτό τον τύπο της συνέντευξης το περιεχόμενό της αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα της όλης διαδικασίας (Ράτσικα Ν., 2013).

Για όλους τους παραπάνω λόγους, λοιπόν, θεωρήθηκε πως η ημι-δομημένη συνέντευξη, είναι η πλέον κατάλληλη για την έρευνα αυτή.

5.1.4 Πεδίο μελέτης

Ως πεδίο μελέτης της συγκεκριμένης έρευνας ορίστηκε το Ηράκλειο της Κρήτης. Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε άτομα που ανήκουν στη ΛΟΑ κοινότητα του Ηρακλείου, τα οποία είτε διαμένουν μόνιμα, είτε προσωρινά στην πόλη, και που για λόγους εχεμύθειας δεν θα αναφερθούν τα ονόματά τους. Οι συνεντευξιαζόμενοι είναι ηλικίας 23 έως 47 ετών, διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου, που θεωρούν ότι έχουν υποστεί διακρίσεις στο χώρο εργασίας τουλάχιστον μία φορά στη ζωή τους. Για την επιλογή του δείγματος, πραγματοποιήθηκε η μέθοδος της

δειγματοληψίας της χιονοστιβάδας, κατά την οποία κάποιοι από τους πρώτους ερωτώμενους υπέδειξαν τους υπόλοιπους συμμετέχοντες στην έρευνα, Η συγκεκριμένη τεχνική δειγματοληψίας είναι χρήσιμη για να εντοπίζονται ομάδες δυσπρόσιτων ατόμων ή ομάδες με ειδικά ενδιαφέροντα ή όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση άνθρωποι που ανήκουν σε μία συγκεκριμένη κοινότητα, τη ΛΟΑ κοινότητα (Ζαφειρόπουλος, 2005).

Συγκεκριμένα, στις ημι-δομημένες συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν έλαβαν μέρος 12 ΛΟΑ άτομα, 6 άνδρες και 6 γυναίκες. Από αυτούς, 3 ήταν λεσβίες, 6 ήταν ομοφυλόφιλοι και 3 ήταν αμφιφυλόφιλοι.

ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΙ/ΕΡΩΤΩΜΕΝΕΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1	ΑΝΔΡΑΣ	37	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ	ΚΟΜΜΩΤΗΣ	ομοφυλόφιλος
ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2	ΓΥΝΑΙΚΑ	29	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	BISEXUAL
ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3	ΑΝΔΡΑΣ	34	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ	αμφιφυλόφιλος
ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4	ΑΝΔΡΑΣ	37	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ομοφυλόφιλος
ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 5	ΑΝΔΡΑΣ	37	ΙΕΚ	ΓΥΜΝΑΣΤΗΣ	ομοφυλόφιλος
ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 6	ΓΥΝΑΙΚΑ	31	ΚΟΛΛΕΓΙΟ	ΑΝΕΡΓΗ	αμφιφυλόφιλη
ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 7	ΓΥΝΑΙΚΑ	29	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	λεσβία
ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 8	ΓΥΝΑΙΚΑ	26	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΝΕΡΓΗ	αμφιφυλόφιλη
ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9	ΓΥΝΑΙΚΑ	47	ΙΕΚ	ΑΝΕΡΓΗ	λεσβία
ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10	ΑΝΔΡΑΣ	27	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΝΕΡΓΟΣ	ομοφυλόφιλος
ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11	ΓΥΝΑΙΚΑ	31	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΝΕΡΓΗ	λεσβία
ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12	ΑΝΔΡΑΣ	42	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	ομοφυλόφιλος

5.1.5 Τόπος και χρόνος έρευνας

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τους μήνες Ιανουάριο έως Μάρτη του 2021. Η κάθε συνέντευξη διήρκησε 20 με 30 λεπτά. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο εξωτερικό χώρο επιλογής του συνεντευκτή ή των συνεντευξιαζόμενων. Ακολούθησε η απομαγνητοφώνησή τους και η καταγραφή των συμπερασμάτων για την διεξαγωγή των ποιοτικών αποτελεσμάτων.

5.1.6 Συλλογή δεδομένων

Ως μέσο συλλογής δεδομένων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ημι-δομημένης συνέντευξης, καθώς θεωρήθηκε η καταλληλότερη για την έρευνα αυτή.

Η συνέντευξη δομήθηκε με βάση τις πληροφορίες που έχουν αποκομισθεί από τη βιβλιογραφία σε σχέση με διακρίσεις που μπορεί κάποιο ΛΟΑ άτομο να υφίσταται στο χώρο εργασίας του και χωρίστηκε σε δύο άξονες, με κύριες και δευτερεύουσες ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις ήταν κυρίως ανοικτού τύπου, καθώς αποσκοπούσαν στην ελεύθερη έκφραση και ανάπτυξη του εξεταζόμενου θέματος από την πλευρά των ερωτώμενων.

Η ερευνήτρια εγγυήθηκε εχεμύθεια και ανωνυμία στους συμμετέχοντες, ενημερώνοντας τους επακριβώς για το σκοπό της μελέτης και ζητώντας τους να συμπληρώσουν έντυπο συναίνεσης.

Για την καταγραφή των συνεντεύξεων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της μαγνητοφώνησης, καθώς εξασφαλίζει ακριβή καταγραφή των ερωταπαντήσεων μεταξύ των συμμετεχόντων. «Με την ακριβή, αυτολεξεί μεταγραφή των συνεντεύξεων, αποδίδεται η ζωντάνια και η αυθεντικότητα του λόγου των συνεντευξιαζόμενων, εφόσον δεν έχουν υποστεί αλλοιώσει και τροποποιήσεις» (Καλλινικάκη Θ, 2010)

5.1.7 Ανάλυση και επεξεργασία αποτελεσμάτων

Η ανάλυση περιεχομένου, είναι μια μέθοδος έρευνας και ανάλυσης δεδομένων που χρησιμοποιείται στην κοινωνική εργασία αλλά και σε άλλες κοινωνικές επιστήμες και δίνει ιδιαίτερη σημασία στην επικοινωνία μεταξύ των ατόμων (συνεντευκτή και συνεντευξιαζόμενου) (Ιωσηφίδης ,2003)

Έτσι, για την ανάλυση των συνεντεύξεων για τη συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ανάλυσης περιεχομένου. Είναι η πιο συνήθης μέθοδος σε ερευνητικό υλικό που προέρχεται από συνεντεύξεις , όπως και από γραπτές πηγές και τεκμήρια (Καλλινικάκη, 2010). Για την καταγραφή των συνεντεύξεων, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της μαγνητοφώνησης, όπως προαναφέρθηκε. Σχεδόν αμέσως μετά την κάθε συνέντευξη, έγινε η απομαγνητοφώνηση της καθεμίας, από τον ερευνητή. Είναι σημαντικό, η απομαγνητοφώνηση, να γίνεται το συντομότερο δυνατό μετά την καταγραφή της, καθώς η πρόσφατη μνήμη είναι συνήθως πιο ισχυρή από την αναδρομική, κι έτσι γίνεται πιο εύκολος ο σχολιασμός των αντιδράσεων της μη λεκτικής επικοινωνίας (σε παρένθεση ή σε υποσημείωση) (Καλλινικάκη Θ., 2010)

Η ανάλυση περιεχομένου αποτελείται από πέντε στάδια. Στο **πρώτο στάδιο**, περιλαμβάνεται μια αρχική θεωρητική επεξεργασία και μια αποσαφήνιση του ερευνητικού αντικειμένου και των

ερευνητικών ερωτημάτων. Συνήθως, το στάδιο αυτό, συνεχίζεται καθ' όλη την ερευνητική διαδικασία. Αναδιαμορφώνεται με τη συλλογή δεδομένων και προχωρά με την ταξινόμηση, την καταγραφή και την ανάλυση τους (Ιωσηφίδης, 2003). Στο **δεύτερο στάδιο**, καθορίζονται οι πηγές του ποιοτικού υλικού, που για την έρευνα αυτή, αποτελούν οι απαντήσεις των συμμετεχόντων. Στο **τρίτο στάδιο** της έρευνας, καταγράφονται, μέσω της διαδικασίας απομαγνητοφώνησης, και αναλύονται τμήματα των κειμένων των συνεντεύξεων που παρουσιάζουν ερευνητικό ενδιαφέρον ή ολόκληρων των συνεντεύξεων. Στο **τέταρτο στάδιο**, συστηματοποιούνται οι εννοιολογικές κατηγορίες στις οποίες ταξινομούνται τα ποιοτικά δεδομένα και στις οποίες βασίζεται ουσιαστικά η ανάλυση περιεχομένου. Το **πέμπτο στάδιο**, συνδέεται, και συχνά πραγματοποιείται ταυτόχρονα με το τέταρτο, αφορά στην κωδικοποίηση του υλικού, για κάθε κατηγορία ξεχωριστά ή και ως σύνολο. «Η ανάλυση περιεχομένου πρόκειται για μια μέθοδο που ερευνά και αναλύει την κοινωνική επικοινωνία, αλλά κυρίως τις κοινωνικές προεκτάσεις και συνέπειες της» (Ιωσηφίδης, 2003).

5.1.8 Ηθικά ζητήματα

«Οι κοινωνικοί επιστήμονες έχουν γενικά ευθύνη όχι μόνον απέναντι στο επάγγελμά τους, στην αναζήτηση της γνώσης και της αλήθειας, αλλά και στα υποκείμενα στα οποία βασίζονται για την δουλειά τους. Οποιαδήποτε κι αν είναι η ειδική φύση της εργασίας τους, οι κοινωνικοί ερευνητές πρέπει να συνυπολογίζουν τις επιδράσεις της έρευνας στους συμμετέχοντες και να συμπεριφέρονται κατά τέτοιον τρόπο, ώστε να εξασφαλίζουν την ανθρώπινη αξιοπρέπειά τους. Αυτή είναι η δεοντολογική συμπεριφορά» (Cohen, Manion, Morrison, 2008).

Η παρούσα εργασία ακολούθησε το σύνολο των κανόνων και των δεοντολογικών αρχών της έρευνας. Οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν και συναίνεσαν γραπτώς για το αντικείμενο της έρευνας, τη μέθοδο διεξαγωγής της, την εθελοντική φύση της συμμετοχής τους, την ανωνυμία και εμπιστευτικότητα των δεδομένων τους, τα οφέλη καθώς και τις πιθανές συνέπειες που μπορεί να έχει η συμμετοχή τους, αφού ενδέχεται να ανακαλέσουν στη μνήμη τους γεγονότα της ζωής τους ξαναζώντας έντονα συναισθήματα όπως θυμός, φόβος και λύπη (Κυριαζή, 2011).

Κατά τ' άλλα, δεν προέκυψαν λοιπά ηθικά ζητήματα, κι αυτό διότι οι συνεντευξιαζόμενοι ήταν πλήρως ενημερωμένοι συνειδητοποιημένοι πως πρόκειται για μία προπτυχιακή έρευνα, η οποία διεξάγεται με πλήρη εχεμύθεια και σεβασμό προς τους συνεντευξιαζόμενους αλλά και όλη την ΛΟΑ κοινότητα.

5.1.9 Δυσκολίες κατά τη διεξαγωγή της έρευνας

Κατά τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας δεν προέκυψαν ιδιαίτερες δυσκολίες. Η βασική δυσκολία που είναι άξια αναφοράς είναι εκείνη, ορισμένων εκ των συνεντευξιαζόμενων, οι οποίοι και δυσκολεύτηκαν να ανοιχτούν και να αναλύσουν περιστατικά διακρίσεων στο χώρο εργασίας του. Γεγονός που αντιμετωπίστηκε με δευτερεύουσες ερωτήσεις, ανοικτού τύπου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ

Η συνέντευξη που πραγματοποιήθηκε σε 13 ΛΟΑ ανθρώπους στο Ηράκλειο της Κρήτης, είχε ως στόχο τη διερεύνηση των διακρίσεων που υφίστανται στον εργασιακό τους χώρο και πώς τις αντιμετωπίζουν. Η πρώτη, λοιπόν, θεματική ενότητα της συνέντευξης αφορούσε στο πόσο out είναι οι συνεντευξιαζόμενοι, στο πόσο δηλαδή αποκαλυπτικοί είναι για τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, τόσο στον εργασιακό τους χώρο, όσο και στην κοινωνική τους ζωή.

Η διαχείριση της ορατότητας της σεξουαλικής ταυτότητας:

Στην ερώτηση που αφορά στο coming out στην κοινωνική ζωή, οι απαντήσεις ποικίλλουν. Υπάρχουν συμμετέχοντες/συμμετέχουσες οι οποίοι είναι ξεκάθαρα ανοιχτοί στην κοινωνική τους ζωή με τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

«ναι φυσικά» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3),

«*Έχω κάνει coming out και στην οικογένειά μου και στους φίλους μου από πολύ μικρή ηλικία, από τα 19 μου*» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 8).

Υπάρχουν ερωτώμενοι/ερωτώμενες οι οποίοι δηλώνουν επιλεκτικά ανοιχτοί με τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

«επιλεκτικά στους ανθρώπους που είναι γύρω μου και θέλω να το μοιραστώ» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12),

«Άμα δεν τύχει να αναφερθεί σε κάποια κουβέντα ή να επικοινωνηθεί με κάποιο καινούργιο πρόσωπο, δεν το αναφέρω απαραίτητα. δεν σημαίνει αυτό ότι ντρέπομαι ή κάτι τέτοιο, απλά άμα δεν τύχει, δεν προτρέχω να εκδηλωθώ» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 6),

«μερικώς ανοιχτή, δεν είμαι απόλυτα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 7),

Αυτό, επηρεάζεται ανάλογα το χαρακτήρα τους ή τον άνθρωπο στον οποίο απευθύνονται.

«Γενικότερα δεν είμαι και ο πιο εκφραστικό τύπος αλλά δεν κρύβω και κάτι απλά είμαι διακριτικός» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1),

«αναλόγως την περίπτωση, […]έχει να κάνει με το πως θα μου βγει με έναν άνθρωπο» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11),

Συγκεκριμένα, κάποιοι/κάποιες διαχωρίζουν την κοινωνική ζωή με το στενότερο φιλικό τους περιβάλλον, όπου και έχουν ανοιχτεί μόνο εκεί.

«Γενικότερα αναφέρομαι σε αυτό το κομμάτι σε άτομα τα οποία υπάρχει μία εμπιστοσύνη και σχέση μεταξύ μας. Δεν το δηλώνω γενικά, ούτε το εκδηλώνω, είναι κάτι προσωπικό, επομένως όπου νιώθω άνετα θα μιλήσω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 5),
«σε πολύ στενούς ανθρώπους, πολύ κοντινούς» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10).

Τέλος, κάποιες ερωτώμενες εκφράζουν τη δυσκολία τους για coming out, όταν απευθύνονται στο οικογενειακό περιβάλλον, συγκριτικά με τον κοινωνικό περίγυρο.
«Γενικά δεν έχω πρόβλημα να εκδηλωθώ, στο οικογενειακό μου περιβάλλον δεν το έχω εκδηλώσει» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2),
«Έχω κάνει στην κοινωνική μου ζωή, αλλά όχι στην οικογένεια μου. Ήταν σκοπός να το κάνω, αλλά επειδή και αυτό θέλει ένα χτίσιμο, στη συγκεκριμένη φάση, το έχω αφήσει.» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9),

Ενώ άλλοι, διαχωρίζοντας το κοινωνικό περιβάλλον με το εργασιακό, αποφεύγουν να εκφράζουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό στο χώρο εργασίας, είτε λόγω της φύσης της δουλειάς τους -που θεωρούν ότι δεν τους το επιτρέπει- είτε επειδή θεωρούν ότι ο επαγγελματικός χώρος δεν έχει να κάνει με τέτοια θέματα.
«Θα ήθελα να το διαχωρίσω αυτό και να σου πω ότι επειδή ασχολούμαι με παιδιά […] δεν έχει σημασία ο σεξουαλικός μου προσανατολισμός, το αφήνω κάπου στην άκρη, στην κοινωνική μου καθημερινή ζωή είμαι ανοιχτά gay» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3),
«Γενικότερα, όλοι μου οι φίλοι και ο κύκλος μου γνωρίζουν και η οικογένειά μου, στον εργασιακό χώρο γνωρίζουν άτυπα κάπως, δηλαδή δεν το κρύβω, αλλά επειδή είναι δουλειά, δεν είμαστε φίλοι δεν εκφράζομαι και ούτε κάνω κάποια σχόλια με οτιδήποτε, προσπαθώ να είμαι διακριτικός να κάνω τη δουλειά μου εκεί, αυτό. […].Το έχω εκδηλώσει στα άτομα που συνεργάζομαι, αλλά εκτός δουλειάς» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).
«Το έχω εκδηλώσει σε άτομα που συνεργάζομαι, αλλά εκτός δουλειάς» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4),

Γενικότερα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες δήλωσαν μερικώς ή επιλεκτικά ανοιχτοί ως προς τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, όσον άφορα στο coming out στον εργασιακό χώρο.
«Θα εκφραστώ εκεί που νιώθω άνετα, τώρα στον εργασιακό μου χώρο, είναι η δουλειά μου προσπαθώ να μην το βγάζω προς τα έξω, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι το κρύβω, αλλά και γενικότερα δεν θα είμαι και ο πιο out» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1).
«Δεν θα πάω στη δουλειά και θα εκδηλώσω αυτό που είμαι όσον αφορά τις σεξουαλικές μου προτιμήσεις, αλλά δεν θα έχω και πρόβλημα του να πω αν με ρωτήσει κάποιος. Είμαι ok με αυτό επομένως, αναλόγως» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Κάποιοι από τους λόγους που αποτρέπουν μερικές ερωτώμενες να εκφραστούν ανοιχτά ως προς τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, είναι η ηλικία ή ο εργασιακός ρόλος του «άλλου» (προϊστάμενος, υφιστάμενος, συνάδελφος).

«Δεν έχω εκδηλωθεί σε όλους τους συναδέλφους, για συγκεκριμένους λόγους» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 7),

«Στην εικοσαετή σταδιοδρομία μου στον εργασιακό τομέα […] δεν υπήρχε τέτοια διάθεση από την πλευρά μου, τα τελευταία όμως 4 χρόνια, έγινε μια μορφή coming out, όχι στον εργοδότη, αλλά σε συναδέλφους» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9),

«Και εννοείται στο εργασιακό κομμάτι από την αρχή κάνω coming out, εκτός αν πρόκειται… αν έχω να κάνω με ανθρώπους 60-70 χρονών, όχι δεν θα κάνω coming out» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 8).

Ωστόσο, υπήρχαν και συμμετέχοντες, οι οποίοι δήλωσαν καταφανώς ότι δεν έχουν ανοιχτεί.

«Ποτέ, σε καμία δουλειά μου» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12),

«Στο εργασιακό μου περιβάλλον δεν είμαι out άτομο. Δηλαδή δεν το αναφέρω. Δεν θεωρώ ότι είναι κάτι το οποίο αφορά τον εργασιακό χώρο και δεν νομίζω ότι είναι και κάτι το οποίο μπορεί να επηρεάσει τη δουλειά μου. […] Η απόδοση μου, η εκπαίδευσή μου και τα λοιπά δεν έχουν καμία σχέση με τον σεξουαλικό προσανατολισμό.» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10),

«Δεν δείχνω τη σεξουαλικότητα […] προτιμώ στη δουλειά μου να μην το δείχνω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

Άξιο αναφοράς είναι το outing[2] ενός από τους ερωτώμενους σε χώρο εργασίας, το οποίο και προέκυψε βίαια, από κάποιον τρίτο και όχι από τον ίδιο.

«Ήταν ένα coming out που δεν είχα στο πρόγραμμα, αλλά συνέβη και μπορεί να συνέβη σε ένα κλειστό κύκλο, αλλά σαν να ελευθερώθηκα, απλά πετώντας μου πέτρες, κάπως έτσι ήταν» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1), περιστατικό το οποίο θα αναφερθεί αργότερα και πιο αναλυτικά.

Αξίζει να αναφερθούν κάποια αποσπάσματα των συμμετεχόντων που αφορούν στη διαχείριση της αποκάλυψης του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, είτε σε κοινωνικό είτε σε επαγγελματικό περιβάλλον, και τις σκέψεις τους σε σχέση με αυτό. Υπήρξαν περιπτώσεις που η αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού είχε θετικό αντίκτυπο στους συμμετέχοντες, αφού το αίσθημα της αποδοχής, και της ανακούφισης ήταν τελικά αυτά που αναδύθηκαν μετά από την αποκάλυψη αυτή.

«Υπήρξε μία αποδοχή που δεν την περίμενα, αλλά το είπα προφανώς γιατί αισθανόμουν την ασφάλεια εκείνη, ότι δηλαδή δεν υπάρχει κάποιο θέμα (να ανοιχτώ)» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9),

«Επηρεαζόμουν όσο το έκρυβα… από τη στιγμή που το λες στην οικογένεια, δε σε νοιάζει να το μάθει ο οποιοσδήποτε» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

2 Ο όρος «outing» αναφέρεται στην αποκάλυψη της ΛΟΑ ταυτότητας ενός ατόμου από τρίτο άτομο, παρά τη θέληση και χωρίς τη συναίνεση του πρώτου για την αποκάλυψη αυτή.

Ακόμη μία σκέψη που επηρεάζει την απόφαση για την αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού, μπορεί να είναι η αλλαγή των κοινωνικών συνθηκών, και η δουλειά που κάνει το ίδιο το άτομο με τον εαυτό του, όπου το αίσθημα της ασφάλειας πηγάζει από μέσα.

«Η αφορμή του coming out ήταν ότι τα τελευταία 10 χρόνια έχει αλλάξει η φιλοσοφία μου, έχει αλλάξει η εποχή, επομένως είναι πιο βατό στο να κάνεις coming out. Υπήρχε ένα coming out σε πολλές παρέες μου, άρα έχοντας πάρει από εκεί και πέρα θετικό πρόσημο, το επέκτεινα και στον εργασιακό χώρο. […] Ήταν η εποχή, ήμουν εγώ έτοιμη, ήταν τα συγκεκριμένα άτομα, ήταν ένα πλαίσιο που άρχισε να αναπτύσσεται» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9),

Ωστόσο, υπήρξαν περιπτώσεις όπου η ίδια η αποκάλυψη είχε αρνητικό πρόσημο στους ερωτώμενους, αφού συνέβη βίαια και χωρίς τη θέλησή τους ή αφού οι τρίτοι δεν μπορούσαν να διαχειριστούν την αποκάλυψη αυτή.

«Θα ήθελα να νιώσω πιο άνετα γύρω από αυτό, αλλά δεν είχα βρει τον τρόπο, και ξαφνικά ένας άνθρωπος μιλούσε για εμένα γύρω από αυτό μπροστά σε άλλους ανθρώπους, ενώ ήμουν παρών, όπου εγώ δεν το είχα πει και ένας άλλος το έλεγε για εμένα και όλο αυτό εκείνη τη στιγμή ήταν σαν να έφαγα σφαλιάρα και δεν ήξερα τι να πω και τι να κάνω. […]Εκεί πέρα ήταν λίγο σαν ένα τεράστιο χαστούκι για εμένα.» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1).

«Δεν είχα πρόβλημα να εκδηλωθώ αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι είχα και στόχο να το μάθει και ο υπόλοιπος κόσμος μέσα στο γραφείο, δεν με ενόχλησε όταν έμαθα ότι ήξεραν και οι υπόλοιποι συνάδελφοι τον προσανατολισμό μου, δεν έχω κάποιο πρόβλημα με αυτό, με ενόχλησε ότι δεν μπορούσαν να το διαχειριστούν αυτοί σωστά» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

Περιστατικά διάκρισης που έχουν υποστεί οι ερωτηθέντες/ερωτηθείσες στο εργασιακό περιβάλλον

Η δεύτερη και κύρια ενότητα της συνέντευξης είχε να κάνει με περιστατικά διάκρισης που έχουν υποστεί οι ερωτηθέντες/ερωτηθείσες σε εργασιακό περιβάλλον. Όλοι είχαν να καταθέσουν τουλάχιστον ένα περιστατικό, το οποίο, είτε συνέβη πρόσφατα, είτε στο πιο μακρινό παρελθόν. Οι περισσότεροι είχαν να περιγράψουν περιστατικά παρενόχλησης από συναδέλφους, οι οποίοι προσπαθούσαν με άκομψο και προκλητικό τρόπο, είτε λεκτικά είτε με χειρονομίες, να εκμαιεύσουν στοιχεία για το σεξουαλικό προσανατολισμό του ερωτηθέντος.

«Μία συνάδελφος στην τελευταία μου δουλειά όπου είχε καταλάβει και λεκτικά προσπάθησε αλλά και με χειρονομίες να εκμαιεύσει μία δική μου απάντηση ότι «Ναι είμαι λεσβία» και να με φέρει σε δύσκολη θέση. […] πρώτα με χειρονομίες γιατί προσπάθησε να παίξει ένα ρόλο μιας γυναίκας η οποία.... «ναι εντάξει καταλαβαίνω και εσύ γουστάρεις γυναίκες....» δηλαδή έμμεσα με χειρονομίες προσπάθησε να

με χαϊδεύει, δήθεν και καλά είναι φιλικό και με υπονοούμενα μετά [...] δεν ήταν ένας άνθρωπος που ήθελε να το αποδεχτεί, ήταν ένας άνθρωπος που ήθελε να το εκμαιεύσει για να το χρησιμοποιήσει επειδή ήταν ένας άνθρωπος της ίντριγκας [...], που ο μόνος λόγος που ενδιαφέρθηκε για την ομοφυλοφιλία μου ήταν να το σχολιάσει και να το έχει ως ένα όπλο για να με φέρει σε δύσκολη θέση..» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9)

«Κάποια στιγμή (οι συνάδελφοι) είχαν κάποιες υποψίες σχετικά με τα δικά μου θέλω, τα προσωπικά και υπήρξαν κάποια σχόλια, μπηχτές να το πούμε, που ήταν λίγο ειρωνικές και λίγο χλευαστικές. Ποτέ άμεσα, πάντα έμμεσα, αλλά με τέτοιο τρόπο ώστε να πάρω το μήνυμα. […] Ήταν ειρωνικοί και χρησιμοποιούσαν σχόλια ειρωνικά πάνω σε αυτό το κομμάτι (του σεξουαλικού προσανατολισμού)» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12).

«Γενικότερα, με άμεσο τρόπο, επειδή δεν είμαι out, δεν έχει γίνει κάποια νύξη. Με έμμεσο τρόπο, όμως, έχω δεχτεί συμπεριφορές, που ήταν λίγο παραπάνω ακραίες ή προσπαθούσαν να εκμαιεύσουν αυτή την απάντηση, ότι ανήκω σε αυτή την ομάδα και ότι επιζητώ την προσοχή και θα πρέπει για αυτό να κριθώ. Αυτό έγινε στην πρώτη μου εργασιακή απασχόληση, όπου ο εργοδότης, γενικότερα, έκανε νύξη σε τέτοια θέματα, παρότι σε διάφορες συζητήσεις είχα δηλώσει το ανθρωπιστικό μου ενδιαφέρον και την αντίθεσή μου σε θέματα διακρίσεων, όπως για παράδειγμα και βάση φύλου. Και με τις γυναίκες, ήταν αντίθετος να προσλάβει, το ίδιο ακριβώς υπήρχε και για το σεξουαλικό προσανατολισμό, πάντα όμως διατηρούσα μία στάση, τύπου απαθής, σαν να μην το άκουγα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10).

Υπήρξαν επίσης περιστατικά διάκρισης κατά τα οποία τρίτοι άνθρωποι έμαθαν με κάποιον τρόπο το σεξουαλικό προσανατολισμό των ερωτηθέντων και το χρησιμοποιούσαν μέσω άβολων και προσβλητικών σχολίων.

«Έχω υποστεί πολλές φορές (διάκριση), από ανθρώπους να μου μιλάνε σε γένος θηλυκό χωρίς να τους έχω δώσει το οκ να μου μιλήσουν έτσι, που περισσότερο οι στρέιτ άνδρες που έχω ακούσει άσχημα λόγια, το έκαναν απλά για να αναδείξουν το εγώ τους και να μου πουν "άντε μωρή" και δεν ξέρω και γω τι» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1).

«[…] Δεν είχε τι να μου απαντήσει και αναφέρθηκε με υπονοούμενα σε κάτι προσωπικό δικό μου. Όπου, δεν ανέφερε τι είμαι, αλλά με τον τρόπο που το εξέφραζε, ήταν σαν να το ζωγράφιζε» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12).

«Στην προηγούμενη μου δουλειά με το που είπα ότι μένω με την κοπέλα μου και έχουμε κατέβει Κρήτη, η πρώτη ερώτηση ήταν πώς κάνετε σεξ. Από άντρα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 8).

Χαρακτηριστική είναι η εμφανής επίθεση που δέχτηκε η παρακάτω ερωτώμενη από τον εργοδότη της, όπου οι εργασιακοί ρόλοι χάνονται και θίγονται με κακοποιητικό τρόπο προσωπικά δεδομένα.

«[…] Πάω λοιπόν στο γραφείο του (εργοδότη) και βρίσκει πάτημα μέσα στην κουβέντα μας και παίρνοντας ένα ύφος τόσο γλοιώδες και ειρωνικό μαζί, ξεκινάει να μου λέει "και πως πέρασα προχθές" και "δεν τους τα χω πει αυτά" και κάτι τέτοια. Πρώτη φορά μου μιλούσε με αυτό τον τρόπο, δηλαδή είχε βγάλει το σοβαρό προσωπείο του και ήταν σαν να είδα έναν άλλον άνθρωπο μπροστά μου, το βλέμμα του ήταν σα να μου έκανε σεξουαλική παρενόχληση, ήταν πολύ άσχημο, με έκανε να αισθανθώ απαίσια» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2).

Ακόμα ένα παράδειγμα άξιο αναφοράς είναι αυτό του παρακάτω ερωτώμενου, ο οποίος ενώ δεν είχε πρόθεση να αποκρύψει τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, και ήταν ανοιχτός ως προς αυτόν, τα σχόλια πελατών ήταν απαξιωτικά και άκρως προσβλητικά.

«Έχω δεχτεί σχόλια από πελάτες, με τα οποία δεν ασχολήθηκα ,γιατί θεωρώ ότι πλέον, είναι δεδομένα να υπάρχουν σε έναν τόπο με τέτοιες νοοτροπίες και δεν είμαι εγώ αυτός που θα κάτσω να τους αλλάξω τα μυαλά και τα πιστεύω […] Μπορώ να πω, από βλέμματα. Γιατί εργαζόμουν σε ένα χώρο "gay friendly"… από άτομα που περνούσαν έξω από το μαγαζί, υπήρξαν κάποια βλέμματα, άκουγα κάποια σχόλια ότι, "εδώ έρχονται πούστιδες, αυτός σίγουρα είναι πούστης", και κάποια τέτοια, όπου μέχρι και τέλος πάντων ένα χοντρό περιστατικό από πελάτη που, όταν κατάλαβε ότι το μαγαζί πρόκειται για gay bar, πήγα να του δώσω τα ρέστα και τον ακούμπησα και τραβήχτηκε, δηλαδή σαν να αηδίασε» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

Ακόμα ένα παράδειγμα διάκρισης αλλά και θυματοποίησης αποτελεί το παρακάτω περιστατικό, όπου κλιμακωτά το παρενοχλητικό σχόλιο ενός πελάτη, επηρέασε τη συμπεριφορά των συναδέλφων απέναντι στην ερωτώμενη.

«(Η πελάτισσα) είπε «δεν θέλω να κανονίσουμε με αυτή που είναι λεσβία» και το είπε εντελώς υποτιμητικά αυτό το πράγμα. […] Μετά από αυτό, παρατήρησα ότι (οι συνάδελφοι) δεν έμπαιναν μέσα στα αποδυτήρια να αλλάξουν, ενώ ήμουν εγώ, ενώ πριν έμπαιναν. […] Όντως δεν έμπαιναν, με απέφευγαν, το οποίο θεωρώ ότι σχετίζεται με αυτό, γιατί μετά όλο και πετούσαν μπηχτές, όλο και πετούσαν υποτιμητικά σχόλια. […] Το διαφορετικό δεν το ήθελαν» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Είναι σημαντικό να αναφερθούν και κάποια παραδείγματα κατά τα οποία, οι τρίτοι δεν είχαν κάποια κακή πρόθεση σε σχέση με τον σεξουαλικό προσανατολισμό του ΛΟΑ ατόμου, ωστόσο, είτε λόγω άγνοιας, είτε λόγω κακής αίσθησης του χιούμορ, είτε στην προσπάθειά τους τα ίδια τα άτομα να νιώσουν πιο άνετα σε σχέση με το coming out του ατόμου, προέβησαν σε παρενοχλητικά και προσβλητικά σχόλια.

«[…] πετάγεται ο συνάδελφος και λέει "αυτές είναι δουλειές για άντρες". Εντάξει, ένιωσα άβολα γιατί στην τελική λέω, «δεν χρειάζεται να το φωνάζουμε κιόλας, και εσύ είσαι straight δεν χρειάζεται να

σου λέω "Μην το κάνεις αυτό γιατί…"», καταλαβαίνεις τώρα βρέθηκα σε μία περίεργη θέση, ένιωσα λίγο άβολα. (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 5).

«Ένα άτομο στη δουλειά, το οποίο θέλοντας να με κάνει να νιώσω άνετα, έκανε κάποια σχόλια, τα οποία δεν μου άρεσαν. Αλλά δεν τα έκανε από κακιά πρόθεση, να με προσβάλει, από άγνοια κατά κύριο λόγο το έκανε. […]Στην προσπάθειά του να με κάνει να νιώσω άνετα. […] Εγώ δεν θέλω να το διαφημίσω. Δεν το κρύβω, αλλά δεν το διαφημίζω κιόλας» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

«Έχω υποστεί (διάκριση). Όχι κάποιες έντονες καταστάσεις, κυρίως έμμεσα, παλαιότερα από κάποιους άλλους συναδέλφους σε μία δουλειά, όπου εγώ πάλι δεν το έκρυβα, δεν τους το πα, αλλά δεν το έκρυβα. […]όπου έκαναν κάποια σχόλια με σκοπό να με πειράξουν, αστειευόμενοι, τα οποία ήταν κάπως προσβλητικά. Είπαν κάτι για γυναίκες και δεν ξέρω τι, και λέει ένας μετά "Ε καλά, εσύ μην ακούς, δεν είναι για εσένα, δεν σε απασχολούν αυτά εσένα", και άλλα πολλά, […] αλλά θυμάμαι την αίσθηση που μου είχαν αφήσει, ότι με είχε πειράξει» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

Δεν ήταν λίγα, ωστόσο, τα παραδείγματα, όπου η διάκριση ήταν άμεση, με αποτέλεσμα οι ερωτηθέντες να μιλήσουν για περιστατικά όπου απολύθηκαν, λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού.

«Στο παρελθόν ο εργοδότης μου με υποβίβαζε συνέχεια, όχι για τη σεξουαλικότητα μου, γενικότερα, αλλά θεωρώ ότι το έκανε λόγω του ότι είχε γνώση ότι ήμουν ομοφυλόφιλος. […] Σίγουρα το είχε μάθει, και αρκετοί φίλοι και γνωστοί μου που ερχόντουσαν στο μαγαζί για μένα, να πιούμε ένα καφέ και να με δούνε, ήταν ομοφυλόφιλοι, οι οποίοι φαινόντουσαν, θέλω να πω το εξέφραζαν χωρίς φόβο. […] Με απέλυσε μία μέρα έτσι ξαφνικά […] αλλά ο τρόπος που μου μιλούσε […]Δεν είναι ιδέα μου, το ξέρω…, υποτιμητικά. […] δεν του άρεσε, τέλος πάντων, που ένας ομοφυλόφιλος ήταν στη δουλειά του» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

«Βλέποντας ότι εγώ είμαι με το σύντροφό μου, άλλαξε τελείως η συμπεριφορά του προς το πρόσωπό μου. […] αυτός αντιλήφθηκε ότι εγώ είμαι ομοφυλόφιλος με αποτέλεσμα να θέλει να σταματήσουμε τη συνεργασία μας, και με πολύ άσχημο τρόπο. Δηλαδή εννοώ οι εκφράσεις, γενικά άκουσα διάφορα πράγματα.]…] Αυτός επέμενε ότι μπορεί να έχω μία επίδραση στο παιδί του, αγόρι το παιδί, και εκτός από αυτό, σε ένα στενό κύκλο ανθρώπων ουσιαστικά εξέθεσε τη σεξουαλικότητα μου για να προστατεύσει και άλλους μαθητές μου, κατά τα δικά του λεγόμενα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

«Θεωρώ ότι ίσως είναι ένας λόγος που απολύθηκα από αυτήν τη δουλειά. […] γιατί το έμαθε η προϊσταμένη, υπήρξαν κάποια σχόλια και είχα πάρει μία αναρρωτική για λόγους υγείας για μία εβδομάδα, και όταν γύρισα είχαν βρει τον αντικαταστάτη μου. […]υπήρξαν συζητήσεις μεταξύ αυτού (της σεξουαλικότητας) μεταξύ των συναδέλφων και της προσωπάρχης και λόγω άγνοιας των ατόμων και φόβου επειδή ήμασταν σε χώρο εστίασης, μάθαμε μετά από τρίτους, μετά από καιρό, ότι φοβόντουσαν για αρρώστιες, λόγω ομοφυλοφιλίας και τέτοια» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

Ακόμα δύο παραδείγματα άμεσης διάκρισης είναι τα παρακάτω όπου οι ερωτηθέντες/ερωτηθείσες θεωρούσαν ότι δεν πήραν μία δουλειά λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού.

«(Κάποιος πελάτης επέλεξε να συνεργαστεί με άλλο συνάδελφό μου) […] επειδή γνωρίζει τον προσανατολισμό μου και απ' ότι είχε πει δεν θα ένιωθε άνετα, παρόλο που με ξέρει» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 5).

«[…] ο κύριος αυτός άλλαξε εντελώς. Ενώ μέχρι τότε μιλάγαμε και έβλεπα ότι κατά 90% την έχω τη δουλειά, μετά (το coming out) άλλαξε, έγινε άλλος άνθρωπος, μαζεύτηκε και ουσιαστικά τελείωσε η συνέντευξή μου, είπε ότι θα με ειδοποιήσει, δεν με ειδοποίησε ποτέ. […] μέσα μου το γνωρίζω, δεν είναι τυχαίο, ότι άλλαξε η συμπεριφορά του μετά που του είπα αυτό» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Τέλος, δύο ερωτώμενοι/ερωτώμενες μίλησαν για περιστατικά διάκρισης που βίωσαν, ενώ οι ίδιοι δεν είχαν κάνει coming out, επειδή συνάδελφοί τους αποκάλυψαν σε τρίτους, την σεξουαλική τους ταυτότητα με αποτέλεσμα τη θυματοποίηση και την άμεση διάκριση των υπόλοιπων συναδέλφων.

«Όλα ήταν μία χαρά οκ, μέχρι που μία μέρα ενώ πήγα να αλλάξω κάλτσες γιατί είχαν βραχεί, μία συνάδελφος παρατήρησε ότι τα νύχια των ποδιών μου ήταν βαμμένα -και ναι ήταν βαμμένα ναι, αυτό είναι αλήθεια- απλά δεν περίμενα ότι θα γινόταν και τόσο περίεργη η κατάσταση και άβολη εξαιτίας αυτού, γιατί μετά από αυτό ήταν σαν να άρχισε η ατμόσφαιρα να γίνεται λίγο «ψου ψου ψου και μου μου μου» γύρω από το «α ο […] έχει βάψει τα νύχια του και μάλλον είναι γκέι και είναι γκέι, δεν είναι γκέι», και οι άλλοι το έκαναν λίγο περίεργο και πήρε διάσταση, όπου η κατάληξη […] ήταν μέσα σε ένα meeting ο ιδιοκτήτης να αναφέρεται σε εμένα λέγοντας μπροστά σε όλους "Οκ τα νύχια σου ήταν βαμμένα και το μάθανε όλοι εδώ μέσα και για αυτό συζητάμε αυτή την ώρα και πρέπει να τελειώνει αυτό", λέγοντας αυτό, το τελειώνει προς τους άλλους γιατί πραγματικά και εμένα με είχαν κάνει να νιώθω άβολα, όμως συγχρόνως να μου λέει και εμένα "όμως μην μας έρθεις και με τα νύχια των χεριών και εσύ, είμαστε σοβαρό μαγαζί εδώ μέσα". Ήμουν μικρός σε ηλικία και δεν ήμουν τόσο out ώστε να λέω ότι "ναι είμαι γκέι και δεν έχω πρόβλημα να το πω σε κάποιον". Τότε δεν το είχα κάνει ακόμα γνωστό σε όλο τον κόσμο και μία στιγμή κάποιος, χωρίς να με ρωτήσει, χωρίς να μου πει τίποτα, αναφέρονταν μπροστά σε 15 άτομα για εμένα, λέγοντας αυτός σε όλους ότι εγώ είμαι gay χωρίς εγώ να έχω αποφασίσει να του πω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1).

«Έχει τύχει να δεχτώ διακρίσεις στον επαγγελματικό μου τομέα, παλαιότερα. Συγκεκριμένα, στη τελευταία επιχείρηση που δούλευα, όπου από ένα σημείο και μετά που ήρθα πιο κοντά με μια συνάδελφο και έτυχε να της αποκαλύψω τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό, αλλά αυτή δεν είχε την διακριτική ευχέρεια να το κρατήσει για τον εαυτό της και αποφάσισε ότι ήταν συνετό να το μοιραστεί με τους υπόλοιπους συναδέλφους, οι οποίοι δεν το διαχειρίστηκαν όπως θα ήθελα, με αποτέλεσμα από ένα σημείο και μετά να δημιουργείται ένα κουτσομπολιό προς το πρόσωπο μου, να γίνονται σχόλια κατά

την διάρκεια της εργασίας μου και να με φέρνουν σε δύσκολη θέση τις περισσότερες φορές» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 6).

Τρόποι αντιμετώπισης που είχαν οι ερωτώμενοι/ερωτώμενες σε σχέση με τα περιστατικά διάκρισης:

Η επόμενη ερώτηση της συνέντευξης αφορούσε στον τρόπο αντιμετώπισης που είχαν οι ερωτώμενοι/ερωτώμενες σε σχέση με τα περιστατικά διάκρισης που υπέστησαν. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι/ερωτώμενες σαν στρατηγική αποφάσισαν να κρατούν χαμηλούς τόνους και να μην δίνουν αφορμή για περαιτέρω σχόλια.

«Εγώ δεν αντέδρασα, αλλά δεν αντέδρασα με τη λογική του να σταματήσει εκεί, "εντάξει κατάλαβα έκανες κάποια αστεία, και δεν το λες για να με προσβάλεις αλλά αυτό, να μη συνεχιστεί" και όντως δεν συνεχίστηκε. […]απάθεια ήταν, ότι το άφησα απλά να περάσει και δεν αντέδρασα καθόλου, και νομίζω αυτή η ουδετερότητά μου τους έκανε να καταλάβουν ότι με ενόχλησε. […]» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

«Την διάκριση αυτή την αντιμετώπισα γενικότερα με μία απαθή στάση, απλώς δεν αντιδρούσα, ήξερα ότι αυτό περίμεναν από εμένα, ότι κάποια στιγμή θα αντιδράσω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10).

Άλλος ένας λόγος όπου το ΛΟΑ άτομο επιλέγει να μην αντιδράσει και να κρατήσει μία πιο απαθή στάση απέναντι στη διάκριση, είναι ότι για το ίδιο το ΛΟΑ άτομο, δεν αξίζει να μπει σε μία διαδικασία συζήτησης εφόσον θεωρεί ότι ο διάλογος δεν θα οδηγήσει κάπου.

«Έχω ακούσει αρκετές περιπτώσεις παρόμοιες με τη δικιά μου και έχω μάθει να ξεχωρίζω και τους ανθρώπους που είναι πιο διαλλακτικοί, ανθρώπους που απλά αποδέχονται τους γύρω τους. Η ιδιότητα αυτού του ανθρώπου δεν ήταν αυτή, με αποτέλεσμα να μην μπορώ να μπω καν σε διάλογο μαζί του. Άρα, ας πούμε ότι για ακόμη μία φορά, αντιμετώπισα έναν παραλογισμό που συμβαίνει. […] Το δέχτηκα γιατί δεν μπορούσα να κάνω κάτι άλλο, ο ανθρωπος μου είπε «σταματάμε τη συνεργασία μας γιατί δεν θέλω να συνεργάζομαι με τέτοιους ανθρώπους, ομοφυλόφιλους». Δεν μπορείς να κάνεις κάτι γι' αυτό νομίζω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

«Θεωρώ ότι το χειρίστηκα ώριμα, δεν δημιούργησα θέμα, ο καθένας είναι ελεύθερος να έχει την άποψή του, σεβαστές όλες οι απόψεις. Δεν δημιούργησα, ούτε της ζήτησα το λόγο ή να το συζητήσουμε με το αφεντικό, δεν του έδωσα σημασία» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11)

Υπάρχουν παραδείγματα που τα άτομα λόγω φόβου, άγχους και αμηχανίας, δεν προέβησαν σε καμία αντίδραση, αντίθετα κράτησαν μία απόσταση απέναντι σε κακοποιητικά, ειρωνικά και προσβλητικά σχόλια.

«Ουσιαστικά δεν έκανα τίποτα, δεν είπα τίποτα. Απλά ήθελα να φύγω από εκεί και να τελειώνει όλο αυτό το πράγμα. Δεν ήξερα τι ακολουθεί, οπότε με άγχωνε» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1).

«Η αντίδρασή μου ήταν το να κρατήσω μία απόσταση και να μην έχω πολλά πολλά. […] Όταν είδα ότι αυτό με επηρέαζε και επειδή ήμουν και σε μία ψυχολογική κατάσταση πάρα πολύ άσχημη, όχι μόνο εξ' αυτού, πήγα σε ψυχολόγο για να μιλήσω γι' αυτό. Επομένως, μέσω της ψυχολόγου κατάφερα να κρατήσω μία απόσταση εσωτερική για να την αντιμετωπίσω, και η ψυχολόγος με βοήθησε με όλα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9)

Κάποιοι έδωσαν χρόνο, που τις περισσότερες φορές δεν ήταν αρκετό να σταματήσει η αρνητική συμπεριφορά.
«Στην αρχή δεν έδωσα σημασία, είπα «εντάξει θα περάσει». Κάποια στιγμή όμως, ήταν αρκετά έντονο, όπου και χρειάστηκε να παρέμβω, λεκτικά πάντα και με πιο αυστηρό τόνο, προκειμένου να βάλω κάποιους ανθρώπους στη θέση τους και να σταματήσει αυτή η διαδικασία χωρίς να παραδεχτώ κάτι» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12).

Υπήρξε ερωτώμενη όπου ενώ προσπάθησε να το διαχειριστεί και να το αντιμετωπίσει, στο τέλος αναγκάστηκε να παραιτηθεί από την δουλειά του.
«Στην αρχή προσπαθούσα να το διαχειριστώ χιουμοριστικά μήπως και καταλάβουν, να σπάσω κάπως την αμηχανία αλλά δε κατάφερα να το ξεπεράσουμε και ότι δεν είναι κάτι που προφανώς επηρεάζει την δουλειά μου, και το αποτέλεσμα, αποφάσισα να αποχωρήσω από την επιχείρηση» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 6).

Ακόμα, υπήρξε περίπτωση, όπου η ερωτώμενη αντέδρασε με χιούμορ απέναντι σε άβολα σχόλια, ιδιαιτέρως όταν αξιολογούσε ότι η πρόθεση των τρίτων δεν ήταν κακοποιητική.
«Γενικά τα αντιμετωπίζω και εγώ σαν αστείο. Γιατί δεν με φέρνουν σε δύσκολη θέση, είμαι και εγώ από τους ανθρώπους που θα κάνω και εγώ την πλάκα μου, που κανονικά δεν πρέπει να είναι πλάκα έτσι, απλά έτσι λειτουργώ. […] Σε πειράζει λιγάκι εννοείται, πολύ λίγο, αλλά από εκεί κι πέρα, είναι το πώς θα το διαχειριστείς εσύ. […]αν έβλεπα ότι ο άλλος το έκανε με κακία, εκεί θα έκοβα πόδια. Θα πήγαινα κατευθείαν σε υπεύθυνο, σε διευθυντή και θα γινόταν χαμός. Γιατί, ας πούμε, από την πρώτη στιγμή είχα κάνει coming out στον διευθυντή, μου είχε πει αν υπάρξουν ποτέ τέτοια προβλήματα να μου το πεις αμέσως» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 8).

Από την άλλη, κάποιοι ερωτώμενοι αντιμετώπισαν τη διάκριση άμεσα, απαντώντας ευθέως σε αυτήν, με ευγένεια και σχετική ψυχραιμία, θέτοντας καταφανώς τα όριά τους.
«(Η αντιμετώπιση) ήταν άμεση, στο ότι "και να είμαι δεν είναι κάτι το οποίο σε αφορά, δεν σε επηρεάζει, σε παρακαλώ πολύ κοίτα τη δουλειά σου". Έβαλα τα όριά μου κοφτός, οπότε δεν συνεχίστηκε και έμεινε εκεί» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10).

«Η αλήθεια είναι ότι του το επικοινώνησα, του είπα ότι έκανε λάθος, ότι δεν μου άρεσε αυτό που έκανε και ότι δεν υπήρχε λόγος να το κάνει. Μου είπε ότι δεν το κατάλαβε, ότι έκανε πλάκα. […] με έφερε σε δύσκολη θέση, η αλήθεια είναι» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 5).

Υπήρξαν και παραδείγματα όπου η αντίδραση στην διάκριση ήταν πιο έντονη, με μεγαλύτερη φόρτιση και ένταση, στην προσπάθεια των ΛΟΑ ατόμων να σταματήσουν την κακοποιητική συμπεριφορά των τρίτων.

«[…] Με εκνεύρισε πάρα πολύ γιατί τα προσωπικά θέματα δεν μπαίνουν μέσα στον εργασιακό χώρο και απείλησα ότι θα της κάνω μήνυση γιατί δεν έχει κανένα δικαίωμα να αναφέρεται σε προσωπικά μου θέματα, ό, τι και αν είναι αυτά, είναι καθαρά δικό μου θέμα. […]Εμένα με τσάντισε πάρα πολύ να αναφέρεται σε προσωπικά δεδομένα και το τι κάνω εγώ στην προσωπική μου ζωή και ο καθένας και την απείλησα ότι δεν έχει κανένα δικαίωμα και θα της έκανα μήνυση γι' αυτό το λόγο. Μετά έγινε παρέμβαση από άλλα άτομα, για να μου ζητήσει συγνώμη και ότι ήταν λάθος η κίνηση αυτή, ήτανε όμως κάτι που άφησε πολλά ερωτηματικά σε πολλούς πάνω σε αυτό το κομμάτι. Μετά απλά δεν είχαμε στενές επαφές ήταν πολύ αυστηρές οι επαφές μας» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12).

«Όταν λοιπόν, συνειδητοποίησα τι πάει να γίνει, εκτός του ότι μου κόπηκαν τα πόδι ,το ύφος μου έγινε τόσο αυστηρό, και αν θυμάμαι καλά του είπα "επειδή τώρα καταλαβαίνω σε ποιο περιστατικό αναφέρεστε, δεν νομίζω ότι σας πέφτει λόγος, ούτε χρειάζεται να το συζητήσουμε, δεν μπορείτε να ξέρετε και ούτε χρειάζεται να ξέρετε τι συμβαίνει στη ζωή μου".[…] Όταν συνειδητοποίησε ότι δεν τον παίρνει να έχει αυτό το γλοιώδες ύφος απέναντί μου, αυτό το ύφος ότι «προσπαθώ να εκμεταλλευτώ τη δύσκολη θέση που σε φέρνω», και μάλλον παίζει και να νευρίασε που είχα απόλυτο ύφος και του έκοψα τη φορά, ξεκινάει να μου λέει ότι δεν είναι εικόνα αυτή για το μαγαζί και ότι δεν θέλει να ξανασυμβεί, και τι θα πουν οι πελάτες, και ότι έχω γίνει θέμα συζήτησης και ότι δεν το περίμενε αυτό από μένα και κάτι τέτοια» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2).

Η διαδικασία οριοθέτησης του «άλλου» δεν είναι εύκολη για όλους. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της παρακάτω ερωτώμενης, ο οποίος ενώ αρχικά με τη στάση και το λόγο του εναντιώθηκε απέναντι στη διάκριση που βίωσε, στην πορεία, λόγω φόβου και ανασφάλειας, έκανε πίσω προκειμένου να αποφύγει περαιτέρω συγκρούσεις.

«Στην αρχή πήγα να βάλω τα κλάματα δεν ξέρω πως συγκρατήθηκα, αλλά ήμουν τόσο νευριασμένη ταυτόχρονα που δε μπορούσα να το αφήσω έτσι, και του είπα ότι "δεν καταλαβαίνω το λόγο που συμβαίνει όλο αυτό ότι δεν αφορά κανέναν είναι ένα περιστατικό που συνέβη ενώ είχα σχολάσει, θεωρείται κουτσομπολιό, όπως επίσης ότι όλοι εδώ πέρα έχουν ερωτικές περιπτύξεις με τις σχέσεις τους, το περιστατικό αυτό σας ξένισε;" Τέλος πάντων, δεν ήθελα να χάσω τη δουλειά μου και ούτε να

υπάρχουν εντάσεις μεταξύ μας και δε το συνέχισα , άσχετα που τους σιχάθηκα όλους εκεί μέσα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2).

Επιπτώσεις που είχαν οι διακρίσεις αυτές στους συμμετέχοντες/συμμετέχουσες σε επαγγελματικό και σε προσωπικό επίπεδο:

Η τρίτη ενότητα αφορούσε στις επιπτώσεις που είχαν οι διακρίσεις αυτές στους συμμετέχοντες/συμμετέχουσες, είτε σε επαγγελματικό είτε σε προσωπικό επίπεδο. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες/συμμετέχουσες ανέφεραν ότι τα περιστατικά διάκρισης που βίωσαν στον επαγγελματικό τους χώρο είχαν επιπτώσεις στη μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία.

Αρχικά παρατηρείται έντονα το συναίσθημα της καταπίεσης αλλά και του φόβου ως προς την εκδήλωση της σεξουαλικότητας του ΛΟΑ ατόμου.

«Είναι δεδομένο αυτό (ότι επηρεάζεται αρνητικά από διακρίσεις), από τη στιγμή που υπάρχουν διακρίσεις στον οποιοδήποτε τομέα ζωής και είναι γνωστό αυτό στη δικιά μας κοινότητα, πόσο μάλλον και στο επαγγελματικό κομμάτι, ότι όσο κάποιοι άνθρωποι παραμένουν σε συγκεκριμένες ιδέες κάποιοι άλλοι άνθρωποι θα καταπιέζονται από αυτές (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

«Με έχει επηρεάσει άμεσα. Πάντα το σκεφτόμουν αυτό, […] το πρόβλημα είναι ότι πλέον σκέφτομαι διπλά και τριπλά για το πώς μπορώ να δείξω τη σεξουαλικότητα μου σε οποιοδήποτε σημείο βρίσκομαι, γιατί μπορεί να με δει κάποιος που δεν γνωρίζει (και να αντιδράσει παρόμοια με το προαναφερθέν περιστατικό). […] Ας πούμε ότι μπορεί να έχει εκτεθεί η σεξουαλικότητά μου» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

Ακόμη υπάρχουν έμμεσες επιπτώσεις όσο αφορά το κομμάτι της επαγγελματικής καριέρας. Η διάκριση στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος δημιουργεί άγχος και ανασφάλεια για τη μετέπειτα εργασιακή πορεία.

«Σε επαγγελματικό επίπεδο, επηρεάζει το κομμάτι της καριέρας, δεν υπάρχει μία σταθερότητα στη δουλειά, δεν είναι σίγουρο ότι ο επόμενος εργοδότης θα σε προσλάβει, δεν είναι σίγουρες οι συστάσεις που θα σου δώσει, γιατί όσο ανοιχτός και αν είναι, μπορεί να βρει να σε χτυπήσει σε αυτό το κομμάτι και σίγουρα είναι πάρα πολλοί που έχουν χάσει τη δουλειά τους εξ' αιτίας αυτού […] Υπάρχει κάποιου είδους ανασφάλεια και αβεβαιότητα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10).

Συνάμα έχει αντίκτυπο στο εργασιακό κλίμα και την απόδοση των ατόμων στην δουλειά τους, όπως έλλειψη συγκέντρωσης.

«Επηρεάστηκα πάρα πολύ όσον αφορά την απόδοσή μου γιατί είχα το μυαλό μου εκεί, δεν ήμουν δηλαδή συγκεντρωμένη. Και μετά τα μεγαλοποιείς και κάπως τα πράγματα. Ίσως υπήρχαν στιγμές που έλεγα μήπως είναι στο μυαλό μου, «μη δίνεις σημασία μπορεί να είναι στο μυαλό σου αυτό το σχόλιο που

άκουσες» και ας μην ήταν στο μυαλό μου, και αν συνέβαινε με επηρέαζε σε πρακτικά ζητήματα (της δουλειάς)» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Επίσης κάποιες ερωτώμενες έγιναν πιο επιφυλακτικές σχετικά με το coming out τους και επηρεάστηκε η στάση τους απέναντι στους ανθρώπους.
«Ξέρω σίγουρα ότι από δω και πέρα θα είμαι πιο επιφυλακτική και δε ξέρω κατά πόσο θα εκδηλώνομαι τόσο εύκολα αν δεν είμαι εκατό τις εκατό σίγουρη για το σε ποιόν απευθύνομαι. Δε θα ήθελα να βρεθώ στην ίδια κατάσταση πάλι» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 6).
«Σίγουρα είχε επίπτωση, και από εκείνο το περιστατικό και μετά ήμουν πολύ πιο προσεκτική. Η συμπεριφορά μου, αλλά και το πόσο out είμαι, προσαρμόζεται ανάλογα με τους ανθρώπους που έχω δίπλα μου. […] Ούτως ή άλλως προσπαθώ πάντα να μην μπλέκω καθόλου την ερωτική μου ζωή με την εργασιακή, δεν είμαι άνθρωπος που εμπλέκει αυτά τα δύο πράγματα και δεν είμαι γενικά προκλητική, δε φανταζόμουν ότι ένα φιλί έξω από το μαγαζί θα με έφερνε σε τέτοια θέση» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2).

Υπήρξε ερωτώμενος όπου το περιστατικό της διάκρισης ήταν αιτία εσωτερίκευσης και αυτοαπομόνωσης.
«Θεωρώ ότι μετά από εκείνο το περιστατικό ήμουν απλά πιο μαζεμένος και πιο απόμακρος με αυτούς, αλλά αναγκαστικά όμως έπρεπε να είναι κάθε μέρα μαζί τους λόγω εργασίας» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

Οι επιπτώσεις όμως, ήταν και πρακτικές, αφού κάποιοι/κάποιες δεν κατάφεραν να το αντιμετωπίσουν ή να το ξεπεράσουν με αποτέλεσμα είτε να χάσουν τη δουλειά που είχαν, είτε να μην πάρουν κάποια δουλειά.
«Το πρώτο βίωμα είχε αρνητικές επιπτώσεις, γιατί με έκανε να αισθανθώ άσχημα εκείνη τη στιγμή, ξεμπροστιάζοντας με κάποιος άλλος -γιατί ήταν σαν ξεμπρόστιασμα, και όχι σαν ανακοίνωση όπως θα ήθελα εγώ να ήταν-, ήταν κάτι σαν "Α σε καταλάβαμε" που αυτό ήταν που με έκανε να νιώσω άβολα. […]μετά από αυτό το περιστατικό δεν ξαναπήγα στη δουλειά, ήταν ένας από τους λόγους που ξεκίνησα να μην αισθάνομαι άνετα και να μην περνάω καλά» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1)
«Με έφερναν σε αμηχανία, το οποίο δε βοηθάει, γιατί προφανώς έχει αντίκτυπο και στο πως εγώ επηρεάζομαι κατά την διάρκεια της δουλειάς μου. […] αλλά από ένα σημείο και μετά δε μπορούσα να το διαχειριστώ καθόλου, απλά ένιωθα άσχημα. […]κατέληξα να παραιτηθώ, σίγουρα με επηρέασε […]» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 6)
«Φυσικά και είχε (επίπτωση) για μένα, γιατί ο στόχος μου ήταν να πάρω μία δουλειά. Εφόσον συνέβη αυτό το περιστατικό και δεν πήρα τη δουλειά, προφανώς και είχε επιπτώσεις στα επαγγελματικά μου και στα προσωπικά μου γιατί άφησα κάτι τέτοιο να με επηρεάσει ψυχολογικά και να με ρίξει» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Κάποιοι από τους ερωτώμενους/ερωτώμενες, ωστόσο, δήλωσαν ότι δεν επηρεάστηκαν στον επαγγελματικό τομέα από τα περιστατικά διάκρισης που υπέστησαν.

«Θεωρώ ότι το πρόβλημα δεν είναι δικό μου, είναι των ατόμων αυτών, και δεν μπορώ εγώ να αναλωθώ στο να τους διορθώσω και να τους κάνω να..... Το μόνο που μπορώ να κάνω είναι να φέρομαι φυσιολογικά και να μην με επηρεάζει όλο αυτό και ούτε να κλείνομαι σε ένα καβούκι» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

«Η επαγγελματική μου ζωή δεν μπορώ να πω ότι με επηρεάζει με την έννοια ότι κάνω τη δουλειά μου χωρίς να βάζω την προσωπική μου ζωή μέσα, τα διαχωρίζω αυτά τα δύο» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 7).

Χαρακτηριστική είναι η απάντηση του παρακάτω ερωτώμενου ο οποίος από τη μία σαφώς μιλάει για έλλειψη παντός τύπου επιπτώσεως, που ωστόσο μετά από λίγο αναιρείται, αφού η έλλειψη ελευθερίας και αυθορμητισμού είναι καταφανή δείγματα αρνητικών επιπτώσεων λόγω διάκρισης.

«Ο τρόπος που χειρίζομαι το συγκεκριμένο θέμα είναι αρκετά διακριτικός, με αποτέλεσμα να μην επηρεάζει τόσο την εργασιακή μου πορεία. […]Το έχω στο πίσω μέρος του μυαλού μου, σε πολλά πράγματα που γίνονται στον τρόπο που θα τα χειριστώ, στο τρόπο που θα μιλήσω, είμαι πολύ προσεκτικός, για να μην δώσω το δικαίωμα αυτό. Να μη δώσω τροφή εν πάση περιπτώσει που θα δημιουργήσει θέμα. […]Αυτό, εννοείται ότι, δημιουργεί πιέσεις σε εμένα προσωπικά, με την έννοια ότι δεν μπορώ να είμαι λίγο χαλαρός στον τρόπο σκέψης μου και έκφρασης μου πάνω στη δουλειά, πρέπει να είμαι σε ένα συγκεκριμένο κουτάκι για να μη μου επηρεάσει, τόσο την εργασία, όσο και τις επαφές μου με τους συναδέλφους. […] καταπιέζω τον εαυτό μου για να μπορώ να συνυπάρχω, […] θα καταπιέσω τα δικά μου θέλω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12).

Όσον αφορά στον αντίκτυπο που είχαν οι διακρίσεις αυτές στον κοινωνικό τομέα των ερωτηθέντων, οι περισσότεροι ερωτώμενοι/ερωτώμενες εστίασαν στα συναισθήματα που τους δημιουργήθηκαν εξ' αιτίας των διακρίσεων που υπέστησαν, τα οποία ήταν αρνητικά, συναισθήματα ανασφάλειας, ματαίωσης και, κάποιες φορές, φόβου.

«Ήταν μία φορά που πραγματικά ένιωσα λίγο περίεργα. Όχι απαραίτητα άσχημα, αλλά το να σου συμβαίνει κάτι τέτοιο στη δουλειά σου, σε κάνει λίγο να αμφιβάλλεις, σου προκαλεί μία ανασφάλεια» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Πιστεύω ότι αυτό το πρώτο περιστατικό με έκανε να μη θέλω να είμαι πιο εξωστρεφής. […]Με έκανε να σκέφτομαι πως θα είμαι πιο διακριτικός και πως θα πρέπει να ζυγίζω καλύτερα τα πράγματα αν θα κάνω coming out ή όχι» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 1).

Υπήρχαν ακόμη και συναισθήματα αγανάκτησης, τα οποία επηρέασαν την ερωτώμενη στον τρόπο έκφρασης της και στην ελευθερία κινήσεων.
«Κάποιες φορές αγανακτώ με τη θέση που πρέπει να έχω καθημερινά στην προσωπική μου ζωή και δεν είμαι 100% ελεύθερη να εκφράζω αυτό που θέλω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 7).

Υπήρξε ερωτώμενη που λόγω προσωπικής άγνοιας και έλλειψης εμπειρίας πάνω σε θέματα διάκρισης, μετά από το προσωπικό της βίωμα αισθάνθηκε ντροπή για τον σεξουαλικό της προσανατολισμό και τα συναισθήματα της.
«Μου στοίχισε πολύ, μέχρι τότε δεν ήξερα, αγνοούσα την ύπαρξη διακρίσεων, διαφορετικότητας, αν δε το ζήσεις δε το συνειδητοποιείς. Δεν μπορούσα να φανταστώ ότι το να ερωτευτώ μία γυναίκα ήταν κάτι διαφορετικό από το να ερωτευτώ έναν άντρα, και ντράπηκα, με έκανε να ντραπώ γι' αυτό που είχα νιώσει, με καταλαβαίνεις;» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2).

Υπήρξε ερωτώμενη που κατέφυγε σε ψυχολόγο προκειμένου να διαχειριστεί το βίωμα αυτό, τόσο στο περιβάλλον εργασίας του όσο και στην κοινωνική του ζωή.
«Α ναι φυσικά (είχε επιπτώσεις το περιστατικό διάκρισης). Γι' αυτό κατέφυγα και στην ψυχολόγο σαν άμεση λύση γιατί δεν ήμουν αποδοτική στο βαθμό που ήθελα εγώ. […] Στην κοινωνική ζωή είχε ένα αντίκτυπο στο να ασχολούμαι και να καταναλώνω χρόνο και ενέργεια και δική μου και ανθρώπων για να το συζητήσουμε και να βρούμε μία λύση. […] μία κατάσταση η οποία σε έβαζε να αναλώνεσαι για αρκετό καιρό και ψυχολογικά και οικονομικά» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9)

Υπάρχουν και πρακτικές επιπτώσεις λόγω των περιστατικών διάκρισης σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Οι δυσμενείς συνθήκες που αντιμετώπιζαν στο εργασιακό περιβάλλον επηρέασαν και την προσωπική ζωή των συμμετεχόντων αρνητικά.
«[…] ξεκίνησαν οι εντάσεις με τη σχέση μου με αφορμή αυτό που πέρναγα εγώ στα επαγγελματικά μου, στη δουλειά μου όλη μέρα. Έκανα και εγώ το λάθος που τα έφερνα σπίτι κι έτσι χώρισα. Πόσο πιο άμεση επίπτωση;» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).
«(Η συμπεριφορά αυτή) εμένα με έκλεινε λίγο περισσότερο στον εαυτό μου […] Όταν περνάς διάφορα τέτοια στη δουλειά σου, θέλοντας και μη, σε επηρεάζουν και στην προσωπική σου ζωή. Γιατί, εγώ τότε γύρναγα σπίτι μου, και δεν είμαι ρομπότ να κλείνω ένα διακόπτη για να λέω «τώρα είμαι έτσι τώρα δεν είμαι έτσι», γύρναγα λοιπόν σπίτι μου και είχα πολλά νεύρα και θυμό, το οποίο το εκδήλωνα τότε στην κοπέλα μου, ή θα ήμουν πάρα πολύ κλειστή. Με επηρέαζε στην προσωπική μου ζωή» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Κάποιοι ερωτώμενοι/ερωτώμενες μίλησαν για τη θετική επίδραση που είχε η συμπεριφορά διάκρισης που υπέστησαν λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, που ενώ εκείνη τη στιγμή που τους συνέβη, ήταν μέσα τους πολύ βαρύ, πήραν δύναμη από αυτό και το αξιοποίησαν θετικά, κυρίως μέσα τους, με προσωπική δουλειά με τον εαυτό τους,

«Με επηρέασε αρκετά γιατί ξαφνικά αλλάζει κάποιος συμπεριφορά, μου μιλάει υποτιμητικά, η σχέση μας θα είναι λίγο περίεργη. […] Μεγαλώνοντας, τα έχω καλά με τον εαυτό μου, δεν θα αφήσω πράγματα να με επηρεάσουν τόσο πολύ συναισθηματικά. Σε επηρεάζουν αυτές οι καταστάσεις, αλλά μεγαλώνοντας τα φιλτράρεις λίγο διαφορετικά τα πράγματα και δεν θα αποδείξω εγώ σε σένα κάτι. Δεν θεωρώ ότι κάποιος έχει να αποδείξει σε κάποιον κάτι. Έτσι, ούτε και εγώ σε κάποιον» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

«Σίγουρα σε προσωπικό επίπεδο, αισθάνεσαι ματαίωση, αισθάνεσαι λίγο χάλια, αλλά νομίζω ότι είναι και κάτι το οποίο σου δίνει ένα μάθημα μέσα από αυτό και θες να προχωρήσεις και να ενδυναμώσεις ακόμα περισσότερο τον εαυτό σου. Δηλαδή, όσο με θυμάμαι ακόμα και τώρα θεωρώ, ότι εντάξει έχω φτάσει σε ένα πολύ καλό επίπεδο, δεν με αγγίζει το να μου πει κάποιος κάτι, συγκριτικά με το τότε. Τότε αν μου έλεγε κάποιος κάτι, θα ξεσπούσα σε κλάματα σε απομονωμένο μέρος για να μην με δει κάποιος, τώρα απλά το προσπερνάω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10).

«Μετά από εκεί, χρόνο με το χρόνο, άλλαζα εγώ το πώς αντιλαμβάνομαι τα πράγματα. Δεν περίμενα να αλλάξει κάποιος και να με σεβαστεί. Άρχισα εγώ να σέβομαι τον εαυτό μου. Μου βγήκε αυθόρμητα όλο αυτό, πλέον δεν θα δεχτώ, αλλά όχι με θυμό ή κάτι τέτοιο, μπορώ να τεκμηριώσω, να δώσω επιχειρήματα […] αλλά σίγουρα με άλλαξε, από την άποψη ότι ήρθα πιο κοντά σε μένα. Ουσιαστικά όμως κοντά, όχι ψεύτικα. Όντως πλέον είμαι σίγουρη για εμένα, δεν μπορεί να μου πει κάποιος τι είμαι εγώ. […]εγώ στοχεύω στα θετικά» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 11).

Μέσα από το περιστατικό διάκρισης που υπέστησαν υπήρξε ερωτώμενος που αισθάνθηκε λύτρωση μετά το coming out και απόλαυσαν τη δυνατότητα που τους έδωσε, να εκφράζονται με ειλικρίνεια.

«Επηρεαζόμουν όσο το έκρυβα γενικά, σε ανθρώπους που αγαπώ και θέλω κοντά μου, που έπρεπε ακόμα πιο πολύ να το κρύψω. Αλλά από τη στιγμή που ανοίχτηκα δεν έχω τέτοια θέματα. Στην οικογένεια, φίλους και πλέον δεν είναι μόνο οι φίλοι αλλά και γνωστοί που ένιωσα ότι μπορώ να εκφραστώ μπροστά τους, από τη στιγμή βέβαια που το λες μες στην οικογένεια δεν σε νοιάζει να το μάθει ο οποιοσδήποτε» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

Θετική επίπτωση υπήρξε σε ακόμα μία ερωτώμενη όπου μέσα από την προσωπική της εμπειρία αναλογίστηκε τη σημασία της προσωπικής της στάσης και την ευθύνη της ως άτομο της ΛΟΑ κοινότητας στην αντιμετώπιση των διακρίσεων.

«Με έκανε να αναλογιστώ την ευθύνη που έχω σαν γυναίκα 47 ετών, έτσι ώστε να μπορώ να στηρίξω όλες τις επόμενες γυναίκες, μέσα από το δικό μου παράδειγμα, […]με προβλημάτισε για το πώς θα το αντιμετωπίσω, αλλά με έβαλε και σε μία διαδικασία για το πώς πρέπει να είναι η επικοινωνία από δω και πέρα και ποια θα πρέπει να είναι η στάση μου. Η απόφαση που είχα πάρει τότε, ήταν να το πω στον εργοδότη, άρχισα να το σκέφτομαι, έτσι ώστε να κλείσω και να ανοίξω ταυτόχρονα οτιδήποτε αρνητικό θα μπορούσε εκείνη να χτίσει σε σχέση με το σεξουαλικό μου προσανατολισμό. […] Αυτή είναι το θέμα, αυτή η συμπεριφορά είναι το θέμα ούτως ή άλλως. Όχι ο δικός μου προσανατολισμός (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 9).

Η ορατότητα της σεξουαλικής ταυτότητας και η σχέση της με τις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας

Η τέταρτη και τελευταία ενότητα αφορούσε στο κατά πόσο οι διακρίσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας σχετίζονται με το πόσο ανοιχτοί είναι ως προς το σεξουαλικό τους προσανατολισμό στην επαγγελματική ή στην κοινωνική τους ζωή. Οι περισσότερες απαντήσεις φαίνεται να δείχνουν ότι όσο πιο out είναι ένας άνθρωπος ως προς τον σεξουαλικό του προσανατολισμό, τόσες περισσότερες θα είναι και οι διακρίσεις που υφίσταται.

«Διακρίσεις υφίσταται είναι δεν είναι out ένα άτομο γιατί και κάποιος που δεν εκφράζει τη σεξουαλικότητά του, αν με κάποιο τρόπο μαθευτεί θα αντιμετωπίσει τις ανάλογες διακρίσεις. […]Αν έχεις κάνει coming out είναι ακόμα πιο εύκολο να το υποστείς, είσαι πιο εκτεθειμένος, με αποτέλεσμα και να μπορείς πιο εύκολα να δεχτείς και κάποια συμπεριφορά καταπιεστική» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3)

«Κατά την προσωπική μου άποψη έχει να κάνει το πως το μοιράζεται αυτό το πράγμα. Προσωπικά, και από άλλους ανθρώπους που γνωρίζω που το λέμε αλλά δεν το δείχνουμε, ο κόσμος το αποδέχεται λίγο διαφορετικά. Όταν όμως, πάλι κατά την ταπεινή μου άποψη, αυτό το μοιράζεσαι με την εικόνα σου, εκεί είναι που υπάρχει το μεγάλο πρόβλημα, αυτές οι περιπτώσεις νομίζω δέχονται περισσότερο διακρίσεις. […] γιατί ο άνθρωπος, δυστυχώς, κρίνει με αυτά που βλέπει και όχι με αυτά που ακούει, επομένως αν αισθητικά αυτό που βλέπει δεν του αρέσει, το λογοκρίνει, αυτό που ακούει μπορεί να το ξεχάσει κιόλας, έτσι το αντιλαμβάνομαι εγώ» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 5).

Σύμφωνα με ερωτώμενη το επίπεδο διακρίσεων διαφοροποιείται ανάλογα με τον τόπο διαμονής του ΛΟΑ ατόμου ή και το φύλο. Πιο συγκεκριμένα αναφέρει ότι οι gay άνδρες αντιμετωπίζουν περισσότερες διακρίσεις συγκριτικά με μία γυναίκα bisexual ειδικότερα στην επαρχία.

«Γεγονός είναι ότι στην Αθήνα δεν είχες τόσο πολύ διάκριση, ειδικά όσον αφορά στους άνδρες. Στο Ηράκλειο όσο πιο πολύ ένας άνδρας κάνει coming out και αρχίζει έχει θηλυκή συμπεριφορά, αντιμετωπίζει σίγουρα μεγαλύτερη διάκριση από μια γυναίκα. Δηλαδή είναι πιο σκληρό για αυτούς να είσαι άνδρας γκέι, παρά να είναι μια κοπέλα bisexual που λέει "οκ πηγαίνει και με γυναίκες και με

άνδρες κομπλέ". Μεγαλύτερη διάκριση θα έχει σίγουρα ένας άνδρας άμα κάνει το coming out» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 8).

Ακόμη αναφέρθηκε ότι τα μέλη της ΛΟΑ κοινότητας όταν εκδηλώνονται, συχνά πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης με αφορμή τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό, με σκοπό τον στιγματισμό και την περιθωριοποίηση τους.

«Σύμφωνα με την εμπειρία μου αλλά και γενικότερα από αυτά που βλέπω στην κοινωνία μας, πιστεύω ότι όσο περισσότερο εκδηλώνεσαι, είτε είσαι λεσβία, είτε είσαι γκέι, τόσο περισσότερα προβλήματα θα έχεις γενικά, ειδικά στην δουλειά, δίνεις στον άλλο αφορμή να σε πατήσει αν θέλει. Χωρίς να θέλω να τους βάλω όλους στο ίδιο τσουβάλι σίγουρα πιστεύω ότι έχουμε γαλουχηθεί με αυτό τον τρόπο» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 2).

Αναφέρθηκαν επίσης περιστατικά βίας εξ αιτίας της έκφρασης της σεξουαλικότητας των ΛΟΑ ατόμων, του πόσο out είναι ή της εμφάνισης τους.

«Όταν κάποιος είναι out, εκφράζεται, -και ίσως, θα 'θελα και εγώ να είμαι τόσο out, δηλαδή να εκφράζομαι για να μη με νοιάζει καθόλου το τι θα πει οποιοσδήποτε- τόσο πιο πολύ προκαλεί σχόλια του περίγυρου και γενικά των γύρω, και πολλές φορές δεν είναι μόνο σχόλια, είναι και παραπάνω, εννοώ όταν είσαι out και το εκφράζεις και η εμφάνισή σου είναι κάπως προκλητική για κάποιους, το οποίο τους ενοχλεί, για τα δικά τους προσωπικά θέματα, οι ίδιοι εκφράζουν αυτού του είδους την ενόχληση, πολλές φορές με βία ή με λεκτική βία ή και σωματική κάποιες φορές. Ευτυχώς λιγότερες, αλλά συμβαίνουν» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

Υπήρχαν και ερωτώμενοι οι οποίοι θεωρούν ότι, δεν έχει να κάνει το πόσο out είναι ένας άνθρωπος που ανήκει στη ΛΟΑ κοινότητα για να υποστεί διάκριση, ωστόσο αρκεί και μόνο που ανήκει σε αυτήν ή που θεωρούν οι άλλοι ότι ανήκει σε αυτήν.

«Θεωρώ ότι δεν έχει απαραίτητα να κάνει με το κατά πόσο out είναι ένα άτομο, γιατί θα μπορούσε να δημιουργηθεί κάποια διάκριση και προς το πρόσωπο κάποιου ανθρώπου, ο οποίος δεν ανήκει καν στην κοινότητα απλά μπορεί να υπάρχει ένας υπαινιγμός ότι θα μπορούσε να ανήκει στην κοινότητα και να δημιουργηθεί ρατσιστική συμπεριφορά προς το πρόσωπο του ή κάποιου είδους διάκριση. Έχει να κάνει με τις προκαταλήψεις της κοινωνίας μας, όχι με το κατά πόσο εσύ έχεις εκδηλωθεί εκατό της εκατό. αυτό πιστεύω» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

«Γενικά δεν θεωρώ ότι παίζει ιδιαίτερο ρόλο, όμως η αλήθεια είναι, ότι έχει επικρατήσει στην κοινωνία η άποψη του ότι αυτό που θεωρούν οι άλλοι φυσιολογικό, αυτό που περιμένουν οι άλλοι να δουν, σίγουρα θα πρέπει να είναι κάτι προσποιητό, […] θέλουν λίγο ένα στυλ πιο «κοινωνικά αποδεκτό», ένα στυλ το οποίο δεν πρέπει να έχει τα ψεγάδια που έχουν στο μυαλό τους, πράγματα τα οποία ,καλώς ή

κακώς, θεωρούνται αδυναμίες, ακόμα και σήμερα, και αυτό ήταν και κάτι το οποίο γενικότερα περνούν αυτές οι Σχολές, "προσπάθησε να μη δείξεις μία αδυναμία σου, να μη δείξεις κάτι", είναι όμως κάτι που αν το θες μπορείς να το δείξεις, απλά πρέπει να είσαι προετοιμασμένος και για τις επιπτώσεις του. Δεν είναι όλοι ανοιχτοί, δεν είναι όλοι δεκτικοί, είναι κάποιοι που φοβούνται, για διάφορους δικούς τους λόγους, παρ 'όλα αυτά, υπάρχει.» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 10).

Εν κατακλείδι, το γενικότερο κλίμα που υπάρχει στην ΛΟΑ κοινότητα, όπως αυτό φάνηκε μέσα από τις συνεντεύξεις, δείχνει μία ανασφάλεια, ένα φόβο και μία αμφιβολία ως προς το coming out. Είναι καλό να παρατεθούν σχόλια των ερωτώμενων σε σχέση με το coming out και τις διακρίσεις που αφορούν στο εργασιακό κομμάτι.

«Υπάρχει ο φόβος πάντα να θεωρηθείς λιγότερο ικανός σε μία δουλειά, κατάλαβες, αν είσαι για παράδειγμα gay. Ότι αν έχεις για παράδειγμα το πρότυπο άντρα το οποίο είναι διαδεδομένο είσαι περισσότερο ικανός, θεωρώ ότι υπάρχει αυτό το σκεπτικό και πολύ περισσότερο στο Ηράκλειο. […]Είναι δομημένη με τέτοιο τρόπο η κοινωνία του Ηρακλείου και η οικογένεια, που είναι πολύ δύσκολο να αλλάξει. Δηλαδή, ο υπάλληλος άντρας είναι έτσι, η υπάλληλος γυναίκα είναι έτσι, είναι πολύ δύσκολο να αλλάξει αυτό το πρότυπο. Ίσως βλέπω μία διαφορά στα νεότερα παιδιά, υπάρχει κάποιου είδους ελευθερία. Αλλά σε συγκεκριμένα ηλικιακά γκρουπ, υπάρχει πολύ έντονα αυτό το πρότυπο που ανέφερα προηγουμένως» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 7).

Πέρα όμως από το εργασιακό πλαίσιο παρατηρείται μια ανασφάλεια ως προς το coming out γενικότερα. Η αμφιβολία και ο φόβος της μη αποδοχής και της διαφορετικότητας έχει αποτρέψει πολλούς από τους ερωτώμενους/ερωτώμενες να προχωρήσουν σε coming out.

«Αν θα μπορούσα να το ξεκαθαρίσω κάπως στο μυαλό μου, ναι μεν μπορεί να μην έχω υποστεί ξεκάθαρη διάκριση, αλλά υπάρχει ο φόβος της διάκρισης και πολλές φορές είναι ο λόγος που δεν κάνω coming out σε συγκεκριμένα άτομα.» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΗ 7).

«Όλοι πάνω-κάτω έχουν βρεθεί στην δικιά μας κοινότητα σε άβολη θέση στην κοινωνική τους ζωή, γιατί ακόμα εξακολουθούν και υπάρχουν άνθρωποι που δεν αποδέχονται την διαφορετικότητα, Αλλά οποιοσδήποτε άνθρωπος από εμάς που αποτελούμε μία μειονότητα νομίζω, ότι όλοι μας έχουμε δεχτεί στη καθημερινή μας ζωή κάποια καταπιεστική συμπεριφορά» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 3).

«Θα μπορούσα να εκφράζω ποιος είμαι πραγματικά χωρίς να αντιμετωπίζω είτε θέμα διάκρισης είτε και bulling όλα αυτά λοιπόν πάνε στην άκρη όλα αυτά τα χρόνια, το ότι είμαι εγώ πραγματικά το τι θέλω εγώ πραγματικά και με το τι μπορεί να είμαι χαρούμενος και ευτυχισμένος και μπαίνω σε κουτάκια που με έχει βάλει το συντηρητικό κομμάτι της κοινωνίας που δεν με αποδέχεται και βαδίζω με αυτό, προκειμένου να μπορώ να επιζήσω στον εργασιακό χώρο. […]είσαι αναγκασμένος να μπαίνεις σε

συγκεκριμένα κουτάκια που είναι κοινωνικά αποδεκτά, για μην αντιμετωπίζεις είτε bulling, είτε κάποια κριτική, είτε να σε επηρεάζει και στην πορεία σου την εργασιακή» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 12).

Επίσης έγινε αναφορά στην στάση της τοπικής κοινωνίας απέναντι στην ΛΟΑ κοινότητα, συγκριτικά με το παρελθόν. Αναφέρεται ότι με τα χρόνια υπάρχει βελτίωση απέναντι στην αποδοχή της ΛΟΑ κοινότητας πράγμα που καθιστά το coming out πιο εύκολο.

«Στην παρούσα φάση της ζωής μου όχι, στο παρελθόν ναι, σε πιο μικρή ηλικία. Ήταν και η κοινωνία του Ηρακλείου πιο κλειστή από ότι είναι τώρα, αλλά και οι επιλογές που είχαμε και εμείς να το πω σαν κοινότητα, ήμασταν πιο περιορισμένοι. Με είχε επηρεάσει ναι. […]Σκεφτόμουν ότι δεν μπορούσα να κινηθώ ελεύθερα. Αυτή τη στιγμή και η υπόλοιπη γκέι στο Ηράκλειο έχουνε κάνει ένα outing. […] Παλιότερα αυτό δεν υπήρχε. Υπήρχε τρομερό ταμπού και τρομερή καταπίεση κάτι που με είχε οδηγήσει και στην κατάθλιψη μπορώ να σου πω την αλήθεια για ένα διάστημα.. Πλέον όμως επειδή έχει ανοίξει λίγο η κοινωνία μας στο Ηράκλειο και έχει αρχίσει σιγά-σιγά και δέχεται κάποια πράγματα, έτσι τουλάχιστον το αντιλαμβάνομαι εγώ, είναι λίγο καλύτερα τα πράγματα» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 5).

Τέλος η ορατότητα της σεξουαλικότητας για τον παρακάτω ερωτώμενο συνδέεται με τον φόβο ακόμα και της σωματικής ακεραιότητας. Πέρα λοιπόν από την λεκτική και ψυχολογική βία, ο ερωτώμενος έχει βιώσει μέσα από τρίτους περιστατικά σωματικής βίας.

«Δεν φοβάμαι τα σχόλια, αλλά δεν ξέρω επειδή είμαστε εδώ, φοβάμαι μετέπειτα μήπως γίνω στόχος για κάποια επίθεση. Γιατί έχω ακούσει πολλά περιστατικά όχι δικά μου αλλά από άλλους» (ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΣ 4).

6.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η συγκεκριμένη έρευνα έχει σκοπό την ανάδειξη των διακρίσεων που βιώνουν τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας στον εργασιακό τους χώρο, στο Ηράκλειο Κρήτης, μέσα από συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν σε άτομα της ΛΟΑ κοινότητας, με οδηγό την αποτύπωση των προσωπικών τους εμπειριών για το θέμα αυτό.

Σε πρώτο επίπεδο παρουσιάζεται η επιλογή των συμμετεχόντων στην αποκάλυψη του σεξουαλικού τους προσανατολισμού στον περίγυρό τους, τόσο στο εργασιακό όσο και στο κοινωνικό περιβάλλον. Η διαδικασία της αποκάλυψης είναι μία καθαρά προσωπική επιλογή ενός ΛΟΑ ατόμου, που πραγματοποιείται μετά από εσωτερική προεργασία αλλά και διλήμματα. Μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση, να είναι μέσω μίας μεταφοράς ή παρομοίωσης, με μία εικόνα ή με μία ιστορία, μπορεί να είναι αυθόρμητη ή και εκβιαστική και έχει είτε θετικό είτε αρνητικό αντίκτυπο στη σχέση πομπού και δέκτη (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020). Το κάθε άτομο αποφασίζει για δικούς του λόγους, με δικά του κριτήρια και κίνητρα, πού και πότε θα αποκαλύψει το σεξουαλικό του προσανατολισμό και αυτό έχει να κάνει με διάφορους παράγοντες που καθιστούν την επιλογή της αποκάλυψης συνειδητή όσο και ενστικτώδη.

Έτσι, τα ΛΟΑ άτομα που ερωτήθηκαν στην παρούσα έρευνα φαίνεται να είναι συγκρατημένα θετικά σε σχέση με το coming out, την αποκάλυψη δηλαδή του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, σε φίλους και οικογένεια, ενώ δείχνουν σημαντικότερο ενδοιασμό σε σχέση με το εργασιακό τους περιβάλλον. Υπάρχει διαχωρισμός ανάμεσα στο στενό και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, τα μέλη της οικογένειας, ανάλογα τη θέση του ατόμου στο εργασιακό περιβάλλον, -συνάδελφος, υφιστάμενος ή προϊστάμενος-, και το αντικείμενο της εργασίας.

Η πρόθεση και η διάθεση για την αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού ποικίλλουν, ανάλογα την ηλικία του ατόμου, τόσο την παρούσα ηλικία, όσο και την ηλικία που είχε το άτομο όταν έκανε την αποκάλυψη την οποία εξιστορεί, το φύλο του, αλλά και το ρόλο ή τη σημαντικότητα που έχει για το άτομο, ο άνθρωπος στον οποίο γίνεται η αποκάλυψη. Πρωτεύοντα ρόλο στον ενδοιασμό της αποκάλυψης του ατόμου αποτελούν συναισθήματα άγχους, αμφιβολίας, φόβου διάκρισης και ματαίωσης που τυχόν θα αντιμετωπίσουν από το συνομιλητή τους. Υπάρχουν ωστόσο και θετικά συναισθήματα, αυτά της ελευθερίας και της ανακούφισης, υπάρχει το αίσθημα της αποδοχής μετά την αποκάλυψη της σεξουαλικής ταυτότητας, που πριν όμως από αυτήν είναι δύσκολο να τα οραματιστούν.

Η διαδικασία της αποκάλυψης δεν είναι μία πάγια διαδικασία που θα συμβεί μόνο μία φορά στη ζωή του ατόμου. Ανάλογα την πρωτύτερη εμπειρία του στη σχετική αποκάλυψη της σεξουαλικής του

ταυτότητας σε ένα άλλο άτομο και την αντίδραση του δεύτερου, μπορεί να ενθαρρύνει ή να αποθαρρύνει το άτομο να προχωρήσει σε μία εκ νέου αποκάλυψη σε άλλο ένα άτομο.

Η αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού, επίσης, μπορεί να έρθει βίαια και εκούσια, καθώς ένα τρίτο άτομο, μπορεί να μιλήσει για αυτό, χωρίς τη συναίνεση και τη συγκατάθεση του ίδιου του ατόμου.

Στην προσπάθεια που έγινε στα πλαίσια της παρούσας έρευνας να φανερωθούν οι διακρίσεις που υφίστανται τα άτομα της ΛΟΑ κοινότητας στον εργασιακό τους χώρο, οι εμπειρίες των ερωτηθέντων συμπίπτουν σαφώς με τη θεωρία.

Αρχικά, σύμφωνα με τη θεωρία, υπάρχουν οι μικροδιακρίσεις σε βάρος του ΛΟΑ ατόμου. Αυτές λαμβάνουν χώρα, είτε μέσω ετεροσεξιστικής ορολογίας, με φράσεις που προσβάλλουν και εξευτελίζουν το άτομο, λέξεις που υποτιμούν και «φωτογραφίζουν» το ΛΟΑ άτομο ως «μη κανονικό», είτε μέσω επικύρωσης της ετεροκανονικής κουλτούρας και συμπεριφοράς, με δηλώσεις που περιγράφουν τις ετεροκανονικές σχέσεις ως πρότυπα σχέσεων και ως «κανονικές», αντίθετα στις ΛΟΑ σχέσεις, είτε μέσω παρενόχλησης με παραβιαστικές ερωτήσεις ή χρήση προσβλητικών αστείων, που σκοπό έχουν την αποσυμφόρηση της έντασης και της αμηχανίας που νιώθει το ίδιο το άτομο που τις εκφέρει, προκειμένου να δείξει, ανεπιτυχώς, άνετος και δεκτικός με το σεξουαλικό προσανατολισμό του ΛΟΑ ατόμου και τέλος με δυσφορική αντιμετώπιση και αποδοκιμασία της ΛΟΑ συναναστροφής με αρνητικές συμπεριφορές αποστροφής σε εκδηλώσεις οικειότητας ΛΟΑ ζευγαριών (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

Οι διακρίσεις ωστόσο διακρίνονται και σε άμεσες και βιωματικές, όπου το ΛΟΑ άτομο, σε σχέση με το χώρο εργασίας, αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά, χάνοντας μία δουλειά, χάνοντας μία προαγωγή ή ένα πελάτη απλώς και μόνο λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού.

Μπορεί βέβαια να είναι και έμμεσες, όπου το ΛΟΑ άτομο αντιμετωπίζεται με ειρωνεία, αμφισβητούνται συγκεκαλυμμένα τα προσόντα του, συνδέοντας το σεξουαλικό προσανατολισμό με την ικανότητα και την αποδοτικότητα του ΛΟΑ ατόμου στη δουλειά.

Στα πλαίσια των διακρίσεων υπάρχει και η στοχοποίηση, όταν απλώς και μόνο ένα τρίτο άτομο δεν «εγκρίνει» μία στάση, μία πράξη ή εν προκείμενω το σεξουαλικό προσανατολισμό του ατόμου, βάζοντας ταμπέλες και θυματοποιώντας το ΛΟΑ άτομο.

Τέλος, στα είδη των διακρίσεων φαίνεται και η παρενόχληση, μέσω αστείων, ειρωνικών ή προσβλητικών σχολίων απέναντι στο ΛΟΑ άτομο, με διαφορετικά κίνητρα και διαφορετικούς λόγους κάθε φορά, με το ίδιο ωστόσο αποτέλεσμα στο ίδιο το ΛΟΑ άτομο (Θεοφιλόπουλος & Παγάνης, 2019).

Οι διακρίσεις και τα είδη αυτών, είναι πολύπλοκες και το ένα είδος διάκρισης συναντά το άλλο στα καθημερινά παραδείγματα που παρέθεσαν οι ερωτώμενοι, κατά τις συνεντεύξεις, οι οποίες έρχονται

να ταυτιστούν πλήρως με τη θεωρία, όπως επίσης και με τις περισσότερες από τις έρευνες που παρατέθηκαν στο θεωρητικό μέρος της παρούσας έρευνας.

Το ΛΟΑ άτομο, έτσι, φαίνεται να έρχεται αντιμέτωπο με διακρίσεις είτε από συναδέλφους, είτε από προϊσταμένους, είτε από άλλα άτομα με τα οποία έχει μία επαγγελματική σχέση. Οι διακρίσεις αυτές αφορούν κυρίως σχόλια, ειρωνικά, υποτιμητικά, στοχοποίησης και παρενόχλησης. Δεν είναι ωστόσο λιγότερες οι περιπτώσεις που οι διακρίσεις αυτές είναι άμεσες και που με γνώμονα το σεξουαλικό προσανατολισμό του ΛΟΑ ατόμου, το άτομο υφίσταται επίθεση, μία συνεργασία χαλάει, μία προαγωγή αναβάλλεται επ' αορίστου.

Ο τρόπος αντιμετώπισης της εκάστοτε διάκρισης απέναντι στα ΛΟΑ άτομα, διαφοροποιείται κι αυτός, ανάλογα το άτομο. Έχει να κάνει με το φύλο, την ηλικία, τις προσλαμβάνουσες, το άτομο απέναντι, τη σχέση αλληλεπίδρασης και την εργασιακή σχέση. Φαίνεται επίσης, ότι και το ίδιο το είδος ή ο βαθμός της διάκρισης διαφοροποιεί την αντίδραση και την αντιμετώπιση του ΛΟΑ ατόμου. Ένα ΛΟΑ άτομο μπορεί να αντιδράσει με ψυχραιμία, μπαίνοντας σε μία διαδικασία διαλόγου με το άτομο που έχει απέναντί του, μπορεί να θέσει σαφώς τα όριά του και να εξηγήσει για ποιο λόγο αυτό που υφίσταται αποτελεί διάκριση, ενδεχομένως προσβολή ή θυματοποίηση. Από την άλλη, όταν το ΛΟΑ άτομο, είτε δεν έχει το ίδιο την ψυχραιμία να διαχειριστεί με χαμηλούς τόνους την διάκριση που έχει μόλις υποστεί, είτε θεωρεί ότι το άτομο απέναντί του δεν μπορεί να οριοθετηθεί διαφορετικά, είτε για οποιονδήποτε άλλο λόγο, η αντίδραση μπορεί να είναι πιο δυναμική ή και επιθετική, με τη μορφή ενός καυγά ή λεκτικού διαπληκτισμού, με εκατέρωθεν σχόλια ή προσβολές. Δεν είναι ωστόσο λίγες οι περιπτώσεις όπου το ΛΟΑ άτομο, δεν εκδηλώνει καμία αντίδραση, είτε επειδή το θεωρεί μάταιο, είτε λόγω φόβου, ανασφάλειας, αμηχανίας, είτε επειδή μπαίνει σε μειονεκτική και αμυντική θέση και θεωρεί πως η οποιαδήποτε αντίδραση δεν θα φέρει κανένα καλό αποτέλεσμα, ούτε θα μπορέσει να δημιουργήσει καλύτερες εργασιακές σχέσεις.

Σε περιπτώσεις διακρίσεων κατά του σεξουαλικού προσανατολισμού είναι σημαντικό το ΛΟΑ άτομο να αντιλαμβάνεται ότι το βάρος της διάκρισης φέρει το ίδιο το άτομο που την εκφράζει, και όχι το ΛΟΑ άτομο. Το ΛΟΑ άτομο δεν φέρει καμία ευθύνη να αλλάξει κάτι στη δική του συμπεριφορά, επειδή ακριβώς δεν αφορά σε τίποτα την ίδια τη συμπεριφορά, αλλά το στοιχείο της σεξουαλικότητάς του, που καμία σχέση δεν έχει με την αποδοτικότητά του στο χώρο της εργασίας (Γαλανού, 2014).

Με στόχο την καταγραφή και ανάδειξη των επιπτώσεων των διακρίσεων που υφίσταται τα ΛΟΑ άτομα στο εργασιακό τους περιβάλλον εξαιτίας του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, οι συνεντεύξεις που διενεργήθηκαν για την παρούσα έρευνα έρχονται να επιβεβαιώσουν σαφώς τη θεωρία. Υπάρχουν συντριπτικά βιβλιογραφικά στοιχεία που καταδεικνύουν τις συνέπειες του στίγματος και των διακρίσεων στις ζωές και την ψυχική υγεία των ΛΟΑ ατόμων, με συμπτώματα άγχους, κατάθλιψης, σωματοποίησης, ματαίωσης, αυτοκτονικότητας (Παπαθανασίου & Χρηστίδη, 2020).

Μέσα, λοιπόν, από την συγκεκριμένη έρευνα διαφαίνονται οι επιπτώσεις αυτές στην καθημερινότητα, στην εργασία και την κοινωνική ζωή και κυρίως στο ψυχισμό των ΛΟΑ ατόμων. Ο αντίκτυπος λοιπόν των διακρίσεων κατά του σεξουαλικού προσανατολισμού του ΛΟΑ ατόμου, περιλαμβάνει πρωτίστως συναισθήματα φόβου, ανασφάλειας, ματαίωσης αλλά και συναισθήματα αγανάκτησης ή και ντροπής. Το άτομο μπαίνει συνεχώς σε μία διαδικασία αναγνώρισης του ίδιου του του εαυτού, καταφεύγοντας κάποιες φορές σε ψυχολογική υποστήριξη. Σαν αλυσίδα έρχονται έτσι, και πιο πρακτικές επιπτώσεις στη ζωή του ΛΟΑ ατόμου. Σε εργασιακό επίπεδο, το άτομο αμφισβητεί τις δυνατότητές του επαγγελματικά ή γίνεται λιγότερο αποδοτικός, αφού λειτουργεί με γνώμονα την αμφισβήτηση των τρίτων ατόμων, με αποτέλεσμα πολλές φορές να φτάσει στην παραίτηση λόγω της τοξικότητας του επαγγελματικού του περιβάλλοντος. Ακόμη, η ίδια η διάκριση, σε περιπτώσεις που αφορούν απόλυση, ή μη πρόσληψη, αποτελούν και πρακτική επίπτωση στην καθημερινότητα, στην οικονομική πραγματικότητα του ατόμου.

Σε κοινωνικό επίπεδο με αφορμή τη διάκριση που υφίσταται στο εργασιακό του περιβάλλον, το ΛΟΑ άτομο, χάνει την αίσθηση ελευθερίας και αυθορμητισμού, γίνεται περισσότερο επιφυλακτικό και κάνει δεύτερες σκέψεις, χωρίς να μπορεί να «αφεθεί» σε μία ενδεχόμενη υγιή πραγματικότητα. Κλονίζονται οι σχέσεις εμπιστοσύνης με άλλα άτομα, το άτομο αισθάνεται ανεπαρκές στη σύναψη ανθρώπινων, κοινωνικών δεσμών, ανάξιο σεβασμού και «λίγο».

Ωστόσο, οι επιπτώσεις της διάκρισης λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού μπορεί να έχουν και θετικό πρόσημο στο ΛΟΑ άτομο. Το άτομο μέσα από τη διάκριση μπορεί να πάρει δύναμη και να την αξιοποιήσει επικεντρώνοντάς την στον ίδιο του τον εαυτό. Το άτομο μαθαίνει να αυτοανατροφοδοτείται και βάζει γερά θεμέλια οριοθέτησης σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του, μέσα από προσωπική δουλειά με τον εαυτό του, με ή χωρίς ψυχολογική υποστήριξη.

Κλείνοντας, μέσα από την παρούσα έρευνα καταφαίνεται η τάση της κοινωνίας απέναντι σε ένα ΛΟΑ άτομο, να είναι πιο σκληρή όταν το ΛΟΑ άτομο έχει κάνει coming out και είναι πιο εκδηλωτικό σε σχέση με το σεξουαλικό του προσανατολισμό. Χωρίς αυτό το γεγονός να υποδηλώνει ότι ένα λιγότερο εκδηλωτικό ΛΟΑ άτομο δεν υφίσταται διακρίσεις, απλά και μόνο επειδή ανήκει στη ΛΟΑ κοινότητα.

6.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Οι βιβλιογραφικές αναφορές σε ελληνικό επίπεδο σε θέματα γύρω από το coming out, είναι περιορισμένες και δημιουργείται η ανάγκη για παραπάνω ερευνητική δράση. Θέματα όπως η ύπαρξη ή μη υποστηρικτικών δικτύων για τα ομοφυλόφιλα άτομα, ο εκφοβισμός ομοφυλόφιλων παιδιών στο σχολείο, το coming out στην οικογένεια, οι διακρίσεις βάσει σεξουαλικού προσανατολισμού στην εργασία, η ψυχική επιβάρυνση που προκαλείται λόγω της μη πραγματοποίησης του coming out αλλά και λόγω διακρίσεων, όπως και πολλά άλλα, είναι θέματα που θα μπορούσαν να «ανοίξουν» βιβλιογραφικά και να φέρουν επιστημονική γνώση πάνω στο θέμα του coming out, του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ΛΟΑ κοινότητας γενικότερα (Κατσούλη, 2020).

Σύμφωνα με τους Παπαθανασίου και Χρηστίδη (2020), σε σχέση με τις διακρίσεις που βιώνουν τα ΛΟΑ άτομα, ο κοινωνικός επιστήμονας είναι σημαντικό να επικαιροποιεί συνεχώς τις γνώσεις του γύρω από το θέμα του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ΛΟΑ κοινότητας, προκειμένου να είναι σε θέση να στηρίξει το άτομο και να καταρρίψει ιδέες που βάζουν το άτομο στο περιθώριο, δημιουργώντας μεγαλύτερη αίσθηση ασφάλειας για την κοινότητα των ΛΟΑ στο χώρο της ψυχικής υγείας και όχι μόνο.

Λαμβάνοντας υπόψιν το άρθρο της οικουμενικής διακήρυξης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Ηνωμένα Έθνη, 2015, σ. 48) αναφέρεται ότι "Καθένας έχει το δικαίωμα για εργασία, στην ελεύθερη επιλογή της απασχόλησης, σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και στην προστασία από την ανεργία [...] Καθένας που εργάζεται έχει το δικαίωμα σε δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή που εξασφαλίζει για τον εαυτό του και την οικογένειά του μια ύπαρξη αντάξια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, και να συμπληρώνεται, εάν είναι αναγκαίο, με άλλα μέσα κοινωνικής προστασίας". Επίσης σύμφωνα με τον ελληνικό νόμο περί ίσης μεταχείρισης 4443/2016 ο σεξουαλικός προσανατολισμός θα πρέπει να προστατεύεται ενώ ακόμη ο ελληνικός κώδικας δεοντολογίας των κοινωνικών λειτουργών έχει καθήκον να καταπολεμά τις διακρίσεις που πραγματοποιούνται λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο ότι η ύπαρξη μιας νομοθεσίας δεν διασφαλίζει ευνοϊκές συνθήκες εργασίας προς την ΛΟΑ κοινότητα χωρίς την ύπαρξη μιας οργανωμένης κουλτούρας που σκοπό θα έχει την προστασία της διαφορετικότητας και την ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων (O'Mahoney, 2014; Papadaki, Papadaki & Giannou, 2021). Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας είναι η έλλειψη της εκπαίδευσης σχετικά με την διαφορετικότητα μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον (Eliason, Dejoseph, Dibble, Deevey & Chinn., 2011; Papadaki, Papadaki & Giannou, (2021). Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση πάνω σε θέματα που αφορούν την ΛΟΑ κοινότητα θα μείωνε σημαντικά τις διακρίσεις και τα στερεότυπα μέσα στον εργασιακό χώρο.

Γ. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

1 Αξίζι-Καλατζή Α., Ζώνιου-Σιδέρη Α., Βλάχου Α., (2011). *Προκαταλήψεις και στερεότυπα – Δημιουργία και αντιμετώπιση*. Αθήνα: Ίδρυμα Νεολαίας και Δια Βίου Μάθησης.

2 Αθανασίου, Α. (2006α), *GenderTrouble. Φεμινιστική Θεωρία και Πολιτική μετά την αποδόμηση της ταυτότητας, Σύγχρονα* Θέματα, τεύχος 94, σ.62-71.

3 Αθανασίου Λ., (2003) *Μέθοδοι και Τεχνικές Έρευνας στις Επιστήμες της Αγωγής,* Ιωάννινα, εκδ. Αυτοέκδοση

4 Γαλανού Μ., (2014). *Ταυτότητα και έκφραση φύλου: ορολογία, διακρίσεις, στερεότυπα και μύθοι*. Αθήνα: Σωματείο Υποστήριξης Διεμφυλικών.

5 Γούλας, Δ. & Κοφίνης, Σ. (2016). *Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων: Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση*, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, τόμος 75, τεύχος 11, σ. 1303.

6 Δαρβίρη Χ., (2009) *Μεθοδολογία Έρευνας στο Χώρο της Υγείας*, Αθήνα, εκδ. Π.Χ. Πασχαλίδης.

7 Ζαφειρόπολος Κ., (2005) *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία; Επιστημονική Έρευνα και συγγραφή εργασιών*., Αθήνα, εκδ. Κριτική.

8 Ζουμπιάδης, Ι. (2012). *Η απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία - ειδικότερα οι διακρίσεις λόγω ηλικίας*. (Πτυχιακή εργασία). Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Καβάλας, Καβάλα. http://digilib.teiemt.gr/jspui/bitstream/123456789/827/1/022013134.pdf (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

9 Ηλιάδου,Μ. (2020). *Το coming out ομοφυλόφιλων ανδρών στην Ελλάδα: στάδια, παράγοντες που το επηρεάζουν, συνέπειες* (Μεταπτυχιακή Εργασία). Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Ηράκλειο. https://apothesis.lib.hmu.gr/bitstream/handle/20.500.12688/9386/IliadouMarianna2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

10 Ηλιάδου & Μαραγιάννη (2016). *Δικαιώματα ομοφυλόφιλων ανδρών και γυναικών. Απόψεις φοιτητών/τριών του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας του ΤΕΙ Κρήτης* (Πτυχιακή Εργασία). Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Ηράκλειο. https://apothesis.lib.hmu.gr/bitstream/handle/20.500.12688/8129/IliadouMarianna_MaragianniAikaterini2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

11 Θεοφιλόπουλος, Θ. (2016*). Ταυτότητα φύλου και πρόσβαση στην αγορά εργασίας.* Πάντειο Πανεπιστήμιο. https://works.bepress.com/thanasis-theofilopoulos/14/download/ (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

12 Θεοφιλόπουλος, Θ. και Παγάνης, Φ. (2019). *Η ΛΟΑΤ κοινότητα και τα μέσα ενημέρωσης: οδηγός για επαγγελματίες ΜΜΕ,* Αθήνα: ΚΜΟΠ - Κέντρο κοινωνικής Δράσης και Καινοτομίας & Colour Youth Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας.

13 Ιωσηφίδης Θ., 2003, *Ανάλυση Ποιοτικών δεδομένων στις Κοινωνικές επιστήμες*, Αθήνα, εκδ. Κριτική.

14 Καλλινικάκη Θ., (2010) Ποιοτικές μέθοδοι στην έρευνα της κοινωνικής εργασίας, Αθήνα, εκδ. Τόπος.

15 Κατσιγιαννάκη, Μ., Φραντζή, Α. & Φρονιμάκη, Δ. (2020). *Το δικαίωμα του ατόμου σε «διαφορετική» σεξουαλική ζωή: σύντομη δικαιϊκή επισκόπηση και ο ρόλος του κοινωνικού λειτουργού*. (Πτυχιακή εργασία). Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Ηράκλειο.
https://apothesis.lib.hmu.gr/bitstream/handle/20.500.12688/9727/KatsigiannakiMichaela_FrantziAliki_FronimakiDespoina2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

16 Κατσούλη,Μ. (2020). Εγκαταλείποντας την ντουλάπα: τα στάδια του coming out *ομοφυλόφιλων γυναικών στην Ελλάδα, παράγοντες που το επηρεάζουν και συνέπειες* (Μεταπτυχιακή Εργασία). Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Ηράκλειο.
https://apothesis.lib.hmu.gr/bitstream/handle/20.500.12688/9522/KatsouliMaria2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

17 Κορρέ, Γ. (2019). Μικροδιακρίσεις: Αναγνώριση, επιπτώσεις και τρόποι αντιμετώπισης.
http://11528.gr/mikrodiakriseis/ (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

18 Κυριαζή, Ν. (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών.* Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.

19 Μαυρομάτης, Α., (2018). *Ομοφυλοφιλία-Διεμφυλικότητα και η ενσωμάτωση αυτών των ατόμων στην εκπαίδευση* (Πτυχιακή εργασία) Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Φλώρινα.
https://dspace.uowm.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1034/athanasiosmavromatis.pdf?sequence=1&isAllowed=y (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

20 Μοσχοβάκου, Ν. & Ντάνη, Σ. (2018). *Διακρίσεις λόγω ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού: δεδομένα, θεσμικό πλαίσιο και ποιοτική διερεύνηση.* Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

21 Παναγόπουλος, Γ. (2006) *Δράσεις ευαισθητοποίησης κατά των διακρίσεων στην εργασία*, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Έντυπη έκδοση ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, τεύχος 129, σελ. 3-7.

22 Παπαθανασίου, Ν. & Χρηστίδη, Ε-Ο., (2020). *Βασικές αρχές ψυχοκοινωνικής στήριξης σε θέματα σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας, έκφρασης και χαρακτηριστικών φύλου.* Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

23 Ράτσικα Ν, (2013) *Σημειώσεις Ράτσικα Ν.*, στο μάθημα της ποιοτικής κοινωνικής έρευνας, Ηράκλειο, Τ.Ε.Ι. Κρήτης.

24 Ρεθυμνιωτάκη, Ε., Μαροπούλου, Μ., Τσακιστράκη, Χ.. (2016). *Φεμινισμός και Δίκαιο*. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
https://repository.kallipos.gr/pdfviewer/web/viewer.html?file=/bitstream11419/6185/2/02_chapter_08.pdf (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

25 Σταμάτη, Α. (2006). *Πρακτική διάσταση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας,* ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Έντυπη έκδοση ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, τεύχος 129, σελ. 9-14.

26 Σταμάτη, Α. & Συριόπουλος, Π. (2011). *Κώδικας δεοντολογίας για τις δημόσιες αρχές και τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία.* Αθήνα: Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Κ.Ε.Κ. /Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.).

Ξένη Βιβλιογραφία

27 American Psychological Association (2008). *Answers to Your Questions For a Better Understanding of Sexual Orientation & Homosexuality*
https://www.apa.org/topics/lgbt/transgender.pdf

28 Aldén, L. Hammarstedt, M. & Swahnberg, (2020). *Sexual Orientation and Job Satisfaction: Survey-Based Evidence from Sweden.* Journal of Labor Research, 41 (2), pp. 69-101.
https://doi.org/10.1007/s12122-019-09297-w (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

29 Allport, G. W. (1950). *The individual and his religion: A psychological interpretation*. New York: Macmillan.

30 Badgett, M.V. Lee & Waaldijk, Kees & Rodgers, Yana van der Meulen, (2019). *The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence,* World Development, Elsevier, 120 (3), pp. 1-14.
https://ideas.repec.org/a/eee/wdevel/v120y2019icp1-14.html
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

31 Bailey, J., (2016). *Sexual Orientation, Controversy, and Science,* Sage Journals, 17 (2), pp.45-101.
https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1529100616637616
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

32 Brown, C. S., Bigler, R. S. (2005). *Children's Perceptions of Discrimination: A Developmental Model.* Child Development, 76 (3), pp.533-553.

33 Casey LS, Reisner SL, Findling MG, et al. (2019) *Discrimination in the United States: Experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer Americans.* Health Services Research, (54), pp.1454-1466. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1475-6773.13229
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

34 Cohen L., Manion L., Morrison K., (2008) Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας, Αθήνα, εκδ. Μεταίχμιο.

35 Drydakis, N., (2007). *Dual Life for Equal Labour? Sexual Orientation Discrimination in the Greek Labour Market,* Univercity of Crete, Business Economics and New Technology Laboratory B.E.N.E.Tec.
https://9b9ec758578b3ee0d46b305404f9eb35eaf4130aa2d106c6a91c.ssl.cf3.rackcdn.com/597/market/publications/780/files/p1b4je3k4nrc4te32ut1hh67uj.pdf
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

36 Drydakis, N., (2008). *Women's sexual orientation and labour market outcomes in Greece*. Univercity of Crete, Business Economics and New Technology Laboratory B.E.N.E.Tec.
https://9b9ec758578b3ee0d46b-305404f9eb35eaf4130aa2d106c6a91c.ssl.cf3.rackcdn.com/597/market/publications/753/files/p1b4eeq21r1o16akd1ogv1cti12ufj.pdf
(ημερομηνία πρόσβασης: 08/07/2022)

37 Drydakis, N., (2015). *Effects of sexual orientation on job satisfaction: evidence from Greece*. Industrial Relations, 54 (1), pp.162–187. https://doi.org/10.1111/irel.12080
(ημερομηνία πρόσβασης: 08/07/2022)

38 Domm, J. (2017). *Minority Stress, Sexual Minorities and Psychological Wellbeing: Implications for positive psychology.* Victoria University.
http://vuir.vu.edu.au/36776/1/DOMM%20Jessica-thesis_Redacted.pdf
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

39 Eliason, M., Dejoseph, J., Dibble, S., Deevey, S., & Chinn, P. (2011). *Lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer/questioning nurses' experiences in the workplace.* Journal of Professional Nursing: Official Journal of the American Association of Colleges of Nursing, 27(4), 237–244. https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.03.003 (ημερομηνία πρόσβασης: 08/07/2022)

40 FRA Fundamental Rights Agency (μτφρ. Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης) (2020). *A long way to go for LGBTI equality*
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/05/2020)

41 Galupo M.P, Renae C. Mitchell, Ashley L. Grynkiewicz & Kyle S. Davis (2014) *Sexual Minority Reflections on the Kinsey Scale and the Klein Sexual Orientation Grid: Conceptualization and Measurement,* Journal of Bisexuality, (14), pp.3-4.
https://www.researchgate.net/publication/264348232_Sexual_Minority_Reflections_on_the_Kinsey_Scale_and_the_Klein_Sexual_Orientation_Grid_Conceptualization_and_Measurement (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

42 Mallory C., Sears B., Brown T., & Toomey R., (2018). *The Impact of Stigma and Discrimination against LGBT People in Arizona.* The Williams Institute, UCLA School of Law.
https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-LGBT-Discrimination-AZ-Mar-2018.pdf (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

43 Meyer, I. H. (2003). *Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence.* Psychological Bulletin, 129 (5), pp. 674–697. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674 (ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

44 O'Mahoney, M. (2014). *The key to making LGBT diversity work for your company. An Elsevier employee reveals what he learned in his master's thesis on workplace diversity in Ireland.* https://www.elsevier.com/connect/the-key-to-making-lgb-diversity-work-for-your-company (ημερομηνία πρόσβασης: 08/072022)

45 Out Now Global. (2018). *LGBT and First Job*.
https://www.outnowconsulting.com/media/51271/finalreport-vodafone-final-04jul18asm.pdf

46 Papadaki V., Papadaki, E. & Giannou, D. (2021) Microaggression experiences in the workplace among Greek LGB social workers, Journal of Gay & Lesbian Social Services. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10538720.2021.1892560
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/072022)

47 Rodgers, M.S. (2016). *Sexual Orientation Based Wage Discrimination in the Utah Labor Market.* Economics - Weber State University, Utah, USA.

48 Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M., (2007). *Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice.* American Psychologist, 4, pp. 271-286.
https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.62.4.271
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

49 Tileaga, Cristian. (2015). *The Nature of Prejudice: Society, Discrimination and Moral Exclusion.* New York: Routledge.

Μεταφρασμένη Βιβλιογραφία

50 Balthazart, J., (2016). *Η βιολογία της ομοφυλοφιλίας*. Ηράκλειο: Πανεπιστημιακές εκδόσεις Κρήτης.

51 Bird M., Hammersley M., Gomm R., & Woods P. (1999), *Εκπαιδευτική Έρευνα στην Πράξη,* Εγχειρίδιο Μελέτης, (μτφ Ε. Φράγκου) Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

52 Perry,J., Franey, P. (2017) *Αστυνόμευση Εγκλημάτων Μίσους εναντίον των ΛΟΑΔΜ ατόμων: σεμινάριο για μια επαγγελματική αστυνομική ανταπόκριση.* Council of Europe.
https://rm.coe.int/policing-hate-crime-against-lgbti-persons-training-for-a-professional-/16809804d0
(ημερομηνία πρόσβασης: 10/10/2020)

53 **ILGA-Europe** - LGBTI equality and human rights in Europe and Central Asia
https://www.ilga-europe.org/

Νομοθεσία

54 Ν.3304/2005 (Φεκ Α' 16/27.01.2005) *Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτων φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιο προσανατολισμού.*

55 Ν.3896/2010 (Φεκ Α΄207/8.12.2010) *Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.*

56 Ν.4443/2016 (Φεκ Α΄ 232/9.12.2016) *Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων.*

57 Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000 περί *εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.*

58 Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη *διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.*

59 Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την *εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Οδηγός Συνέντευξης

Δημογραφικά Στοιχεία:

- Ηλικία
- Τόπος γέννησης
- Τόπος διαμονής
- Μορφωτικό επίπεδο
- Τομέας απασχόλησης – Σχέση εργασίας
- Σεξουαλικός προσανατολισμός

1η ενότητα:

- Πόσο out είσαι στην κοινωνική σου ζωή;
- Πόσο out είσαι στον εργασιακό σου χώρο;
- Ποιες είναι οι σκέψεις σου όσον αφορά στο coming out;

2η ενότητα:

- Θεωρείς ότι έχεις υποστεί διακρίσεις στην επαγγελματική σου ζωή που να σχετίζονται με τον σεξουαλικό σου προσανατολισμό με άμεσο ή έμμεσο τρόπο; δώσε μου παράδειγμα
- Με ποιο τρόπο αντιμετώπισες αυτές τις διακρίσεις;

3η ενότητα:

- Ποιες οι επιπτώσεις αυτών των διακρίσεων στην επαγγελματική σου ζωή;
- Ποιες οι επιπτώσεις αυτών των διακρίσεων στην κοινωνική σου ζωή γενικότερα;

4η ενότητα:

- Πιστεύεις ότι οι διακρίσεις στον εργασιακό χώρο σχετίζονται με το κατά πόσο out είναι ένα μέλος της ΛΟΑ κοινότητας;
- Ποιες είναι οι σκέψεις σου σχέση με τις διακρίσεις που υφίσταται γενικότερα η ΛΟΑ κοινότητα εξ' αιτίας του σεξουαλικού τους προσανατολισμού;