



ΠΜΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ,

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ

ΛΟΑΤΚΙ και διακρίσεις

Φεύγα Φωτεινή

A.M M011621021

Επιβλέπων καθηγητής: Αρβανιτίδης Πασχάλης

Βόλος, Ιούνιος, 2024

ΔΗΛΩΣΗ ΜΗ ΛΟΓΟΚΛΟΠΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΗΨΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ενυπογράφως ότι είμαι αποκλειστικός συγγραφέας της παρούσας διπλωματικής εργασίας, για την ολοκλήρωση της οποίας κάθε βοήθεια είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται λεπτομερώς στην εργασία αυτή. Έχω αναφέρει πλήρως και με σαφείς αναφορές, όλες τις πηγές χρήσης δεδομένων, απόψεων, θέσεων και προτάσεων, ιδεών και λεκτικών αναφορών, είτε κατά κυριολεξία είτε βάσει επιστημονικής παράφρασης. Αναλαμβάνω την προσωπική και ατομική ευθύνη ότι σε περίπτωση αποτυχίας στην υλοποίηση των ανωτέρων δηλωθέντων στοιχείων, είμαι υπόλογος έναντι λογοκλοπής, γεγονός που σημαίνει αποτυχία στην διπλωματική εργασία μου και κατά συνέπεια αποτυχία απόκτησης του διπλώματος μεταπτυχιακών σπουδών, πέραν των λοιπών συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων. Δηλώνω, συνεπώς, ότι αυτή η εργασία μου προετοιμάστηκε και ολοκληρώθηκε από εμένα προσωπικά και αποκλειστικά και ότι αναλαμβάνω πλήρως όλες τις συνέπειες του νόμου στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής άλλης πνευματικής ιδιοκτησίας.

Όνομα και Επώνυμο Συγγραφέα: ΦΕΥΓΑ ΦΩΤΕΙΝΗ

Υπογραφή

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	6
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΟΑΤΚΙ.....	8
1.1 Εργασία και δικαίωμα στην εργασία	8
1.2 Η ισότητα στο χώρο εργασίας.....	9
1.2.1 Νέες μορφές διακρίσεων	9
1.2.2 Νέοι θεσμοί και νόμοι για την διασφάλιση της ισότητας	10
1.2.3 Η εφαρμογή των νόμων	11
1.3 Διακρίσεις και αποκλεισμός λόγω σεξουαλικής ταυτότητας και ταυτότητας φύλου ..	12
1.4 Στιγματισμός και αποκλεισμός των ΛΟΑΤΚΙ εργαζομένων.....	15
1.5 Απάντηση στον εργασιακό στιγματισμό των ΛΟΑΤΚΙ.....	18
1.6 Διακρίσεις στην παιδεία.....	19
1.7 Διάκριση στη Θρησκεία.....	21
Βιβλιογραφία κεφαλαίου	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΑΤΟΜΑ ΤΗΣ ΛΟΑΤΚΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΣΤΕΓΑΣΗΣ	29
2.1 Έλλειψη στέγης σε άτομα της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας	29
2.2 Ο ρόλος του στίγματος και των διακρίσεων	32
2.3 Απόρριψη από την οικογένεια.....	33
2.4 Διακρίσεις στις ενοικιάσεις και τις πωλήσεις κατοικιών	35
Βιβλιογραφία κεφαλαίου	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	44
3.1 Είδος έρευνας.....	44
3.2 Η έρευνα μέσω ερωτηματολογίων	44
3.3 Δυνάμεις και περιορισμοί της μεθόδου	46
3.4 : Αποτελέσματα έρευνας	48
ΣΥΝΟΨΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	59
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	61

Απαντήσεις ερωτηματολογίου.....	61
Βιβλιογραφία κεφαλαίου.....	63

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία εξετάζει τις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας στους τομείς της εργασίας και της στέγασης, εστιάζοντας στο πώς οι διακρίσεις αυτές επηρεάζουν τη ζωή τους. Το πρώτο κεφάλαιο αναλύει τις διακρίσεις στον εργασιακό χώρο, καλύπτοντας ζητήματα όπως το δικαίωμα στην εργασία, η ισότητα, οι νέες μορφές διακρίσεων, και η εφαρμογή των νόμων. Το δεύτερο κεφάλαιο διερευνά τις διακρίσεις στη στέγαση, περιλαμβάνοντας θέματα όπως η απόρριψη από την οικογένεια και οι διακρίσεις στις ενοικιάσεις και πωλήσεις κατοικιών. Η μεθοδολογία της έρευνας περιγράφεται στο τρίτο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρει την ποσοτική προσέγγιση μέσω ερωτηματολογίων. Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, αποκαλύπτοντας ότι το 84% των συμμετεχόντων έχει βιώσει διακρίσεις, κυρίως κατά την αναζήτηση εργασίας και στέγης. Τα ευρήματα δείχνουν επίσης ότι η απόκρυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού θεωρείται απαραίτητη για την αποφυγή διακρίσεων. Συμπερασματικά, η έρευνα αναδεικνύει την αναγκαιότητα για περαιτέρω μέτρα και πολιτικές που θα εξασφαλίσουν την ισότητα και την προστασία των δικαιωμάτων της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας.

Λέξεις κλειδιά: ΛΟΑΤΚΙ, διακρίσεις, εργασιακός χώρος, στέγαση, σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα φύλου, αποκλεισμός

ABSTRACT

This study examines the discrimination faced by LGBTQI individuals in the fields of employment and housing, focusing on how these discriminations impact their lives. The first chapter analyzes workplace discrimination, covering issues such as the right to work, equality, new forms of discrimination, and the implementation of laws. The second chapter explores housing discrimination, including topics like family rejection and discrimination in renting and selling homes. The methodology of the research is described in the third chapter, which outlines the quantitative approach using questionnaires. The fourth chapter presents the research findings, revealing that 84% of participants have experienced discrimination, primarily during job and housing searches. The findings also indicate that concealing one's sexual orientation is considered essential to avoid discrimination. In conclusion, the study highlights the necessity for further measures and policies to ensure equality and protect the rights of the LGBTQI community.

Keywords: LGBTQI, discrimination, workplace, housing, sexual orientation, gender identity, exclusion,

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΟΑΤΚΙ

1.1 Εργασία και δικαίωμα στην εργασία

Πριν από κάθε ανάλυση μια έννοιας είναι επιβεβλημένη η ακριβής κατανόηση της σημασίας της. Γενικά, η εργασία είναι η καταβολή σωματικών και πνευματικών δυνάμεων από τον άνθρωπο, που συνεπάγεται κόπο, με σκοπό την παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών. Τα φυσικά αγαθά που υπάρχουν στη διάθεση του ανθρώπου, για να μπορέσουν να ικανοποιήσουν τις ανάγκες του πρέπει να υποστούν, άλλα περισσότερο και άλλα λιγότερο, μια κατεργασία. Η κατεργασία αυτή απαιτεί την καταβολή δυνάμεων από τον εργαζόμενο.

Για να υπάρξει εργασία απαιτούνται δύο βασικά στοιχεία: (α) καταβολή δυνάμεων, (β) οικονομικό αποτέλεσμα, δηλαδή κέρδος. Κατά συνέπεια η καταβολή δυνάμεων από ένα άτομο που αθλείται δεν συνιστά εργασία γιατί δεν προκύπτει ούτε αναμένεται οικονομικό αποτέλεσμα, ενώ αντίθετα η ίδια ενέργεια από έναν επαγγελματία αθλητή πληροί τους ανωτέρω όρους.

Η εργασία διακρίνεται, ανάλογα με το είδος των δυνάμεων που απαιτεί, σε: (α) πνευματική, όταν ο εργαζόμενος καταβάλλει πνευματικές δυνάμεις και (β) σωματική, όταν απαιτείται η καταβολή σωματικών δυνάμεων.

Στην πραγματικότητα δεν υπάρχει σαφής διαχωρισμός των εργασιών σε πνευματικές και σωματικές, γιατί σε κάθε είδος εργασίας γίνεται συνδυασμός δυνάμεων. Άλλη διάκριση είναι μεταξύ (α) διευθύνουσας, όταν καθορίζεται το πρόγραμμα εργασίας, και (β) εκτελούσας, όταν καταβάλλεται σύμφωνα με τις οδηγίες της διευθύνουσας.

Αυτή στηρίζεται σε δύο προϋποθέσεις: (α) την ύπαρξη θετικής ανθρώπινης συμπεριφοράς (δραστηριότητας, ενέργειας). Κατά συνέπεια η απόλυτα αρνητική συμπεριφορά (απλή παράλειψη μιας ενέργειας, οφειλόμενης ή μη) δεν αποτελεί εργασία με τη νομική της έννοια, έστω και αν αμείβεται, (β) η άλλη προϋπόθεση για

την ύπαρξη εργασίας με νομική έννοια είναι ότι η θετική ανθρώπινη δραστηριότητα πρέπει να καταβάλλεται προς όφελος άλλου προσώπου, δηλαδή για ικανοποίηση αναγκών άλλου και όχι του ίδιου του εργαζομένου. Η εργασία διακρίνεται σε ανεξάρτητη και εξαρτημένη. Εξαρτημένη είναι η εργασία που προσφέρει ο μισθωτός στον εργοδότη με κάποιο αντάλλαγμα (μισθό ή ισοδύναμο αντάλλαγμα) και με συνθήκες εξάρτησης από αυτόν. Το δικαίωμα της εργασίας είναι σήμερα συνταγματικώς κατοχυρωμένο στο ελληνικό νομικό σύστημα με δύο μορφές: ως κοινωνικό και ως ατομικό (ελευθερία της εργασίας ή σωστότερα ελευθερία της ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος). Είναι ένα από τα ελάχιστα συνταγματικά δικαιώματα που έχουν αυτή τη διφυή μορφή. Στην κοινωνική του μορφή στρέφεται προς το κράτος με αίτημα τη βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας. Στη μορφή του ως ατομικό δικαίωμα, στρέφεται κατά του κράτους ή και ιδιώτη με αίτημα την αποχή από ενέργειες που μπορεί να έχουν αρνητικά αποτελέσματα για μια εργασιακή σχέση. Επίσης, για την πλήρη κατανόηση του εύρους της προστασίας που παρέχεται στα άτομα, είναι αναγκαία η παραβολή του με άλλα δικαιώματα, με τα οποία υπάρχει αλληλοσυμπλήρωση και αλληλοπροσδιορισμός.

Τέλος, η και στο παρελθόν αναγνωρισθείσα από τη θεωρία και τη νομολογία αρχή του Κοινωνικού Κράτους που πρόσφατα προστέθηκε ρητά στο Σύνταγμα παρέχει ακόμα μεγαλύτερη βαρύτητα στα κοινωνικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της εργασίας.

1.2 Η ισότητα στο χώρο εργασίας

1.2.1 Νέες μορφές διακρίσεων

Παρατηρείται ότι νέες μορφές διακρίσεων προστίθενται στα μακροχρόνια αναγνωρισμένα πρότυπα διακρίσεων όπως αυτά που βασίζονται στο φύλο, τη φυλή και τη θρησκεία. Υπάρχει αυξανόμενη ευαισθητοποίηση για την αθέμιτη μεταχείριση

τόσο των νέων όσο και των ηλικιωμένων, των ατόμων με αναπηρίες και των ατόμων με HIV / AIDS. Μια πρόσθετη πρόκληση είναι η εμφάνιση πρακτικών που τιμωρούν όσους έχουν γενετική προδιάθεση για ανάπτυξη ορισμένων ασθενειών ή που έχουν ιδιαίτερο τρόπο ζωής.

1.2.2 Νέοι θεσμοί και νόμοι για την διασφάλιση της ισότητας

Υπήρξε μια παγκόσμια τάση να διασφαλιστεί ότι τα τέσσερα σύνολα θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων της ΔΟΕ (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας) καλύπτονται από το εργατικό δίκαιο (International Labor Office, 2007). Εκτός από τη μεγαλύτερη αποδοχή της ανάγκης για ειδικές νομικές διατάξεις για την απαγόρευση των διακρίσεων και την ισότητα στο χώρο εργασίας, έχουν συσταθεί ή αναδιαρθρωθεί εθνικοί κυβερνητικοί και μη κυβερνητικοί εξειδικευμένοι φορείς για να βοηθήσουν τα άτομα να αναλάβουν νομική δράση, να προωθήσουν τις μεταρρυθμίσεις και να σχεδιάσουν και να επιβλέψουν εθνικά σχέδια δράσης κατά των διακρίσεων.

Οι φορείς αυτοί αντανακλούν ευρύτερη έμφαση στην ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες στην εργασία. Ένα παράδειγμα είναι το Εθνικό Συμβούλιο για την Πρόληψη των Διακρίσεων που ιδρύθηκε στο Μεξικό το 2003, το οποίο ξεκίνησε την πρώτη εθνική δημόσια πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων το 2006 (World Bank, 2006).

Στην Ευρώπη, η οδηγία για τη φυλετική ισότητα απαιτεί από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) να ορίσουν έναν εθνικό φορέα υπεύθυνο για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Μέχρι σήμερα, 19 χώρες έχουν αλλάξει τους θεσμούς τους είτε με την επέκταση της εντολής των υπαρχόντων φορέων είτε με τη δημιουργία νέων. Στη Λατινική Αμερική, η εξάλειψη των φυλετικών και εθνοτικών ανισοτήτων έχει ιδιαίτερη σημασία στις δημόσιες ατζέντες πολλών χωρών, συμπεριλαμβανομένης της Βραζιλίας, όπου έχει

συσταθεί ειδική γραμματεία για την προώθηση της φυλετικής ισότητας, με υπουργικό αξίωμα.

1.2.3 Η εφαρμογή των νόμων

Σε πολλές χώρες, τα θύματα των διακρίσεων λόγω απασχόλησης δεν μπορούν πάντοτε να προσφύγουν στο δικαστήριο, για λόγους που σχετίζονται συχνά με την μειονεκτική κοινωνική τους θέση, την έλλειψη πρόσβασης σε νομική κάλυψη, τον φόβο εκδίκασης ή τη δυσπιστία του δικαστικού συστήματος.

Ένα παράδειγμα για το πώς μπορούν να γίνουν πιο προσβάσιμα τα δικαστήρια είναι το Δίκτυο Εξυπηρέτησης Πελατών κατά των Διακρίσεων των Ρομά στην Ουγγαρία, μια κοινή πρωτοβουλία πολλών υπουργείων, η οποία βοηθά τους καταγγέλλοντες στην εξάλειψη των διακρίσεων και στην αποκατάσταση.

Έχοντας επίγνωση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν τα θύματα στο να μιλούν και να δικαιώνονται στα δικαστήρια, η ΔΟΕ έχει παράσχει κατάρτιση σε δικαστές και δικηγόρους σχετικά με τα διεθνή εργασιακά πρότυπα μέσω μαθημάτων που διοργανώνονται από το Διεθνές Κέντρο Κατάρτισης της ΔΟΕ στο Τορίνο και υπάρχουν θετικά αποτελέσματα.

Η δυνατότητα επιθεώρησης εργασίας η οποία αντιμετωπίζει ζητήματα διακρίσεων συχνά δεν αξιοποιείται. Οι υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας μπορούν να παρακολουθούν και να επιβάλλουν τη νομική συμμόρφωση, αποτρέποντας την ανάγκη για τα θύματα να λάβουν νομική δράση μέσω των δικαστηρίων. Έχουν επίσης την εξουσία να επιθεωρούν χώρους εργασίας και να καθορίζουν εάν έχει γίνει διάκριση χωρίς να έχει αναφερθεί απαραίτητα. Παραδείγματα σε πολλές χώρες δείχνουν ότι οι κυβερνήσεις αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία και δεσμεύουν περισσότερα κεφάλαια στις υπηρεσίες επιβολής και παροχής συμβουλών που παρέχονται από επιθεωρητές εργασίας.

Στη Βραζιλία, ένα πρόγραμμα που ιδρύθηκε με τη βοήθεια της ΔΟΕ, με τίτλο «Βραζιλία, Φύλο και Φυλή: Ενωμένοι για Ίσες Ευκαιρίες», σε συνεργασία με τις μονάδες για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση και το επάγγελμα, παρείχε υπηρεσίες ευαισθητοποίησης και διαμεσολάβησης. Αυτό οδήγησε στη σύσταση, το 2006, μιας Ειδικής Συμβουλευτικής Μονάδας για τις διακρίσεις και την ισότητα στο Υπουργείο Εργασίας της Βραζιλίας. Στην Τσεχία, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσε οδηγίες στους επιθεωρητές εργασίας το 2003 σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες, παρέχοντας συγκεκριμένες οδηγίες για τον τρόπο διενέργειας επιθεωρήσεων για την ισότητα των φύλων.

Αρκετές άλλες χώρες, όπως το Βέλγιο, η Κύπρος και η Πολωνία, έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση στη σημασία της επιθεώρησης εργασίας για την επίλυση ζητημάτων διακρίσεων.

Ωστόσο, απαιτείται περισσότερη προσπάθεια για τη συλλογή και την αξιολόγηση πληροφοριών σχετικά με τον αριθμό, τη φύση και τα αποτελέσματα των περιπτώσεων που συνεπάγονται διακρίσεις, προκειμένου να παρασχεθεί ένας δείκτης για το πρακτικό αποτέλεσμα και τον αντίκτυπο της νομοθεσίας κατά των διακρίσεων.

1.3 Διακρίσεις καί αποκλεισμός λόγω σεξουαλικής ταυτότητας καί ταυτότητας φύλου

Οι κοινωνικές ταυτότητες είναι σημαντικές σε όλους τους τομείς της ζωής, επειδή βοηθούν τους ανθρώπους να αυτοπροσδιορίζονται και να διαμορφώνουν τις καθημερινές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Η αίσθηση ελίκρινειας στον εργασιακό χώρο συνδέεται με θετικά αποτελέσματα όσον αφορά τη στάση έναντι της εργασίας και την προσωπική ευημερία (Martinez et al., 2017). Ωστόσο, μπορεί να αποτελεί πρόκληση για τις ομάδες εκείνες που ιστορικά έχουν στιγματιστεί από την κοινωνία

και οι οποίες μπορεί να έχουν αποκρυφτεί από την ταυτότητά τους, όπως συμβαίνει συχνά με τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ (Croteau et al., 2008, Martinez et al., 2017). Παρόλο που πολλές χώρες απορρίπτουν τις διακρίσεις με βάση τη σεξουαλικότητα και την ταυτότητα φύλου (McFadden & Crowley-Henry, 2018), οι φανερές και ανεπαίσθητες διακρίσεις κατά των μη ετεροκανονικών ταυτοτήτων παραμένουν. Όπως ανέφεραν οι Hoel et al. (2014), οι εργαζόμενοι ΛΟΑΤΚΙ έχουν διπλάσιες πιθανότητες να πέσουν θύματα εκφοβισμού και παρενόχλησης σε σχέση με τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους τους. Επιπλέον, σχεδόν το 30% των ευρωπαϊκών διαφυλικών ατόμων αντιλαμβάνονται διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2013).

Σε μια εποχή που ορισμένα στοιχεία της κοινωνίας αμφισβητούν ενεργά τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων και άλλων προστατευόμενων ομάδων (Walker, 2020), οι οργανισμοί που δίνουν τη δυνατότητα σε άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο να είναι ο εαυτός τους, να συμπεριλαμβάνονται και να αισθάνονται ασφαλείς στην εργασία τους είναι ακόμη πιο σημαντικοί.

Η αντιληπτή έλλειψη δημοσιοποίησης των σεξουαλικών ταυτοτήτων ήταν το χαρακτηριστικό που καθόρισε πολλές πρώτες μελέτες στον τομέα. Στην παραδοχή αυτή, η διαχείριση της σεξουαλικής ταυτότητας θεωρήθηκε και εννοιολογήθηκε ως μια διαδικασία υπό τον έλεγχο των ίδιων των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων ως προς το πώς, πότε και σε ποιον αποφασίζει κανείς να κάνει ορατό τον σεξουαλικό του προσανατολισμό αποκαλύπτοντάς τον (Clair et al., 2005, Lidderdale et al., 2007, Ragins, 2008).

Το ενδιαφέρον των ερευνητών επικεντρώθηκε αρχικά στην κατανόηση του ποιες στρατηγικές χρησιμοποιούν οι άνθρωποι για να αποκρύψουν ή να αποκαλύψουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό (π.χ. μοιράζοντας πληροφορίες ή ενδείξεις για να τον αποκαλύψουν ρητά ή σιωπηρά), ποια ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. αυτοαποτελεσματικότητα, προσδοκίες για τα αποτελέσματα, προηγούμενες εμπειρίες διακρίσεων) και οργανωτικοί παράγοντες (θετικές πολιτικές για τους ΛΟΑΤΚΙ, κοινωνική υποστήριξη κ.λπ.) ενδέχεται να επηρεάσουν την επιλογή στρατηγικής και τις συνέπειες της επιλογής αυτής για τα άτομα και τους οργανισμούς,

όσον αφορά την ευημερία, τις εργασιακές στάσεις κ.λπ. (Clair et al., 2005, Lidderdale et al., 2007, Ragins, 2008, Wood, 1993).

Ωστόσο, όλο και περισσότερο αποκρυσταλλώνεται ότι η αποκάλυψη της σεξουαλικής ταυτότητας δεν είναι μια εφάπαξ επιλογή ή πράξη (Button, 2004, Croteau et al., 2008, King et al., 2017), αλλά μια συνεχής διαδικασία που συνεπάγεται τη λήψη αποφάσεων για την αποκάλυψη πληροφοριών σχετικά με τη σεξουαλικότητά στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, τα σήματα αποδοχής που στέλνουν οι συνομιλητές είναι καθοριστικά για τον καθορισμό του βαθμού αποκάλυψης από τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα (King et al., 2017).

Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες (Di Marco et al., 2017, Einarsdottir et al., 2016), πρέπει να αναγνωριστεί ο δυναμικός και αλληλεπιδραστικός χαρακτήρας αυτών των διαδικασιών, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι διαδικασίες αποκάλυψης δεν εξαρτώνται μόνο από τις επιθυμίες των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, αλλά επηρεάζονται από τις αντιδράσεις και τα συμφέροντα των άλλων.

Με βάση τη θεωρία των Ashforth et al. (2000), οι Di Marco et al. (2017) προτείνουν ότι ανάλογα με την ανταπόκριση, τα μη ετεροφυλόφιλα άτομα μπορεί να μοιράζονται πληροφορίες για την προσωπική τους ζωή στην εργασία (π.χ. παρέχοντας πληροφορίες για τον σύντροφό τους) ή, αντίθετα, όταν οι πληροφορίες που δίνονται αγνοούνται ή απορρίπτονται, αυτό μπορεί να τους εμποδίζει να είναι ο αυθεντικός τους εαυτός. Αντίθετα, οι ΛΟΑΤΚΙ εργαζόμενοι μπορεί να επιθυμούν να διαχωρίσουν την ιδιωτική ζωή από την επαγγελματική, παραλείποντας σκόπιμα στοιχεία σχετικά με τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

Ωστόσο, αυτό μπορεί να μην γίνεται πάντα σεβαστό από τους συναδέλφους, ενοχλώντας τους με ερωτήσεις ή μερικές φορές διαδίδοντας φήμες ή «ξεσκεπάζοντάς» τους μέσα στον οργανισμό (Di Marco et al., 2017). Τέτοιες αλληλεπιδράσεις εξαρτώνται επίσης από τα στερεότυπα, που μπορεί να λειτουργούν ως πηγή διακρίσεων και αποκλεισμού (Di Marco et al., 2017).

Ενώ η έρευνα σχετικά με τη διαχείριση της ταυτότητας έχει παραδοσιακά επικεντρωθεί σε λεσβίες, ομοφυλόφιλους και αμφιφυλόφιλους εργαζόμενους, πιο πρόσφατα οι μελετητές άρχισαν να ασχολούνται με τη δυναμική των διαφυλικών ατόμων στην εργασία, των οποίων οι εμπειρίες αποκάλυψης μπορεί να είναι μοναδικές. Η μετάβαση στο άλλο φύλο μπορεί να περιλαμβάνει ή, μπορεί να μην περιλαμβάνει σωματικές αλλαγές ή παρεμβάσεις και επιπλέον, ο βαθμός των αρσενικών ή/και θηλυκών χαρακτηριστικών που υιοθετούν τα τρανσέξουαλ άτομα για να εκφράσουν την ταυτότητα φύλου τους μπορεί να ποικίλλει (Dieter & Dentice, 2009). Λαμβάνοντας υπόψη αυτές τις μεταβλητές, εάν η μετάβαση φύλου πραγματοποιείται πριν από την πρόσληψη, οι διαφυλικοί εργαζόμενοι ενδέχεται να αποφασίσουν την απόκρυψη ή τη μη αποκάλυψη της ταυτότητάς τους (Beauregard et al., 2018) για να αποφύγουν τις αρνητικές αντιδράσεις των συναδέλφων ή επειδή ταυτίζονται πλήρως με το φύλο τους μετά τη μετάβαση (Budge et al., 2010).

Ωστόσο, οι επιθυμίες να αποσιωπήσουν ζητήματα γύρω από το βιολογικό τους φύλο μπορεί να ανατραπούν από συναδέλφους που κάνουν ερωτήσεις ή διαδίδουν φήμες για συναδέλφους των οποίων οι εκφράσεις φύλου ή τα σωματικά χαρακτηριστικά δεν αντιστοιχούν στα κανονιστικά, δυαδικά αρσενικά ή θηλυκά. Η δυναμική είναι διαφορετική για τα διαφυλικά άτομα που αρχίζουν τη μετάβαση μετά την είσοδό τους στον οργανισμό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα διαφυλικά άτομα συχνά αναγκάζονται να διαπραγματεύονται ή να επιβεβαιώνουν την ταυτότητά τους σε καθημερινή βάση (Dietert & Dentice, 2009), και να οδηγούνται σε αποχώρηση από τον οργανισμό όταν οι συνάδελφοι δεν είναι υποστηρικτικοί (Dietert & Dentice, 2009).

1.4 Στιγματισμός και αποκλεισμός των ΛΟΑΤΚΙ εργαζομένων

Η αποκάλυψη της σεξουαλικής ταυτότητας ή της ταυτότητας φύλου μπορεί να αποτελέσει δίλημμα για τους εργαζόμενους ΛΟΑΤΚΙ. Πρόκειται για έναν ιστορικό

στιγματισμό για τη μη επιβεβαίωση των κανονιστικών προσδοκιών σχετικά με τις συναισθηματικές σχέσεις με τις εκφράσεις φύλου που έχει καθιερώσει η κοινωνία, όπου η ομοφυλοφιλία θεωρούνταν ψυχική ασθένεια από την Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία μέχρι το 1973 και όπου οι μη ετεροφυλόφιλες πράξεις και εκδηλώσεις παραμένουν παράνομες σε πολλές χώρες (McPhail & McNulty, 2015).

Η ετεροκανονικότητα είναι η έννοια που αντικατοπτρίζει αυτές τις νόρμες, υποθέτοντας ότι υπάρχουν μόνο δύο φύλα, με βάση το φύλο που αποδίδεται κατά τη γέννηση, και ότι αυτά εκφράζονται σύμφωνα με τις επικρατούσες κοινωνικές νόρμες αρρενωπότητας ή θηλυκότητας (Habarth, 2015). Η ετεροκανονικότητα υπονοεί επίσης ότι μόνο άτομα αντίθετου φύλου μπορούν να διατηρούν ρομαντικές σχέσεις (Warner, 1991).

Η κοινωνικοποίηση των ετεροκανονικών πεποιθήσεων θεωρείται ότι ξεκινά από τα πρώτα στάδια της ανάπτυξης του παιδιού και ενισχύεται από τους κοινωνικούς θεσμούς που αποτελούν πρόσφορο έδαφος για την εσωτερίκευση αρνητικών στάσεων απέναντι στα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, όπως η ομοφοβία και η τρανσφοβία. Ωστόσο, μελετητές έχουν επισημάνει ότι ο όρος «φοβία» μπορεί να υπονομεύσει την κατανόηση τέτοιων φαινομένων, θεωρώντας την εχθρότητα κατά των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων ως ανεξέλεγκτες και παράλογες ατομικές αντιδράσεις (Herek & McLemore, 2013). Για τον λόγο αυτό, οι όροι ομοφοβία και τρανσφοβία αντικαθίστανται όλο και περισσότερο από νέους όρους, όπως προκατάληψη σεξουαλικής και έμφυλης ταυτότητας (Cramwinckel et al., 2018).

Οι όροι αυτοί ενσωματώνουν ένα ευρύτερο φάσμα και τα κίνητρα των εχθρικών πράξεων κατά των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, που υπερβαίνουν τον παραλογισμό της αντιλαμβανόμενης φοβίας.

Οι κοινωνικοί ψυχολόγοι έχουν προσπαθήσει να κατανοήσουν τους μηχανισμούς που κρύβονται πίσω από τις αρνητικές στάσεις απέναντι στις σεξουαλικές μειονότητες. Σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας (Tajfel, 1978) και τη θεωρία της αυτοκατηγοριοποίησης (Turner, 1982), οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται και

κατηγοριοποιούν τον εαυτό τους ανάλογα με τη συμμετοχή τους στην ομάδα. Η ομαδική ένταξη μια πηγή αυτοεκτίμησης, επιτρέπει στους ανθρώπους να ορίζουν την ταυτότητά τους, να αναγνωρίζουν τις κατάλληλες συμπεριφορικές και συναισθηματικές αντιδράσεις σε ορισμένα πλαίσια, θέτοντας τα όρια μεταξύ της δικής τους ομάδας (in group) και άλλων (outgroups) (Lewis et al., 2020). Προκειμένου να προστατεύσουν την αυτοεκτίμηση τους, οι άνθρωποι τείνουν να ελαχιστοποιούν τις αρνητικές ή αποκλίνουσες συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά των μελών, δίνοντας αντίθετα έμφαση στις αρνητικές πτυχές των outgroups. Η ένταξη στην ομάδα εντός της ομάδας οδηγεί στην απόρριψη και τον στιγματισμό όσων αποτελούν απειλή για την ταυτότητα της ομάδας. Ως εκ τούτου, τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα μπορεί να εκλαμβάνονται ως απειλή από εκείνους που ορίζουν και κατηγοριοποιούν τον εαυτό τους και τη δική τους ομάδα με βάση ετεροκανονικά πρότυπα και νόρμες.

Παρόλο που οι διακρίσεις στην εργασία απαγορεύονται από πολλές χώρες, οι προκαταλήψεις υπάρχουν, ενώ οι οργανισμοί δεν είναι απρόσβλητοι από αρνητικές συμπεριφορές και διακρίσεις. Συχνά γίνεται διάκριση μεταξύ των τυπικών ή θεσμικών διακρίσεων και των διαπροσωπικών διακρίσεων (Hebl et al., 2002, Jones et al., 2017). Ενώ οι τυπικές διακρίσεις αναφέρονται στις προκαταλήψεις και τη μεροληπτική μεταχείριση των μειονοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, μέσω οργανωτικών διαδικασιών, πολιτικών και πρακτικών, όπως η πρόσληψη, η επιλογή και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας (Hebl et al., 2002), οι διαπροσωπικές διακρίσεις εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, συμπεριλαμβανομένων λεκτικών και μη λεκτικών συμπεριφορών. Παραδείγματα των τελευταίων είναι η υποτιμητική γλώσσα ή η επίδειξη δυσφορίας κατά τη διάρκεια αλληλεπιδράσεων με ΛΟΑΤΚΙ άτομα (Hebl et al., 2002). Οι διακρίσεις μπορεί να εκδηλώνονται ανοιχτά ή απροκάλυπτα μέσω συμπεριφορών που είναι εύκολα αναγνωρίσιμες ως επιζήμιες (π.χ. άμεση λεκτική επιθετικότητα). Ο εκφοβισμός και η παρενόχληση μπορεί να αποτελούν μέρος αυτών των απροκάλυπτων διακρίσεων, με τους εργαζόμενους ΛΟΑΤΚΙ να είναι πολύ πιο εκτεθειμένοι από τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους τους (Hoel et al., 2018). Αλλά

οι διακρίσεις μπορεί επίσης να είναι διακριτικές, μέσω πράξεων των οποίων η διακριτική πρόθεση δεν είναι σαφής στους στόχους και τους παρατηρητές.

Μελέτες σχετικά με τις διακρίσεις λόγω σεξουαλικής ταυτότητας και ταυτότητας φύλου εντός των οργανισμών δείχνουν ότι ένας στους πέντε εργαζόμενους ΛΟΑΤΚΙ θεωρεί ότι υφίσταται διακρίσεις (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2013). Παρόλο που πολλές χώρες έχουν κάνει σημαντικά βήματα αναγνώρισης των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ, οι αρνητικές στάσεις ενδέχεται να εξακολουθούν να υφίστανται σε συνειδητό και ασυνείδητο επίπεδο και να εκφράζονται διακριτικά για να αποφευχθεί η κοινωνική αποδοκιμασία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα θα ήταν η χρήση υποτιμητικής γλώσσας και η πραγματοποίηση αγενών ή σεξουαλικών αστείων, η υποβολή παρεμβατικών και ακατάλληλων ερωτήσεων για την ιδιωτική ζωή και η μη χρήση σωστών αντωνυμιών για την αναφορά σε τρανσέξουαλ συναδέλφους. Ενώ πολλοί οργανισμοί καταδικάζουν τις απροκάλυπτες ή επιθετικές πράξεις και την κακομεταχείριση των μειονοτικών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, συχνά αποτυγχάνουν να καταδικάσουν τις λεπτές και διφορούμενες πράξεις, θεωρώντας τις ως ακίνδυνες, συμβάλλοντας έμμεσα στην ομαλοποίηση των σύγχρονων διακρίσεων. Άλλωστε, ενώ οι περισσότερες μελέτες εξετάζουν τους εργαζόμενους ΛΟΑΤΚΙ ως μια μοναδική κατηγορία, η διερεύνηση των διαφόρων ομάδων ξεχωριστά δείχνει ότι οι λεσβίες και οι αμφιφυλόφιλες γυναίκες εμφανίζονται σε μεγαλύτερο κίνδυνο από τους ομοφυλόφιλους άνδρες (Hoel et al., 2014, 2018), υποδεικνύοντας ότι υπάρχει ανάγκη για διατομεακές (Corrington et al., 2019) αναλύσεις.

1.5 Απάντηση στον εργασιακό στιγματισμό των ΛΟΑΤΚΙ

Δεδομένης της συχνής έκθεσης των εργαζομένων ΛΟΑΤΚΙ σε διακρίσεις σε πολλές μορφές, είναι σημαντικό να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι οργανισμοί ανταποκρίνονται για να διορθώσουν και να αμφισβητήσουν τέτοιες εμπειρίες,

επιτρέποντας την ύπαρξη φωνής για τους ΛΟΑΤΚΙ και παρέχοντας μια αίσθηση ένταξης. Τα οργανωτικά κίνητρα για την αντιμετώπιση των διακρίσεων κυμαίνονται από την τήρηση των νόμων κατά των διακρίσεων (όπου υπάρχουν), την αξιοποίηση της διαφορετικότητας (η επιχειρηματική υπόθεση της διαφορετικότητας) και την επιδίωξη ηθικών και δεοντολογικών αξιών για τη δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου για όλους (η ηθική υπόθεση της διαφορετικότητας) (Bell et al., 2011). Πολλοί οργανισμοί αναπτύσσουν και εφαρμόζουν πολιτικές και πρακτικές ίσων δικαιωμάτων ή πολυμορφίας για τη μείωση των προκαταλήψεων, τη δημιουργία ευαισθητοποίησης και την αντιμετώπιση των (ανεπαίσθητων) διακρίσεων, ενισχύοντας επίσης την ένταξη και την προβολή των μειονοτικών ομάδων. Για την επίτευξη της συμπερίληψης αναπτύσσεται συχνά η εκπαίδευση σε θέματα πολυμορφίας, αν και η αποτελεσματικότητά της αμφισβητείται (Bezrukova et al., 2016, Kalinoski et al., 2013), διότι, ενώ η εν λόγω εκπαίδευση μπορεί να παράγει σταθερή γνωστική μάθηση σχετικά με τη βελτίωση της αλληλεπίδρασης με τις μειονοτικές ομάδες, σπάνια οδηγεί σε αλλαγές στις στάσεις μακροπρόθεσμα (Bezrukova et al., 2016).

1.6 Διακρίσεις στην παιδεία

Μορφές διάκρισης παρουσιάζονται και στο εκπαιδευτικό σύστημα από μαθητές και εκπαιδευτικούς, με υποτιμητικές αναφορές σε ΛΟΑΤΚΙ+ ζητήματα και άτομα που ανήκουν στη κοινότητα. Συνηθίζεται να υφίσταται εκφοβισμός σε ΛΟΑΤΚΙ+ παιδιά και πολλές φορές κακοποίηση οποιασδήποτε μορφής. Ταυτόχρονα, φαίνεται να υπάρχει ανοχή και σε

τέτοιου είδους ζητήματα ή και αδιαφορία κάτι τα οποίο ενισχύει τις ήδη υφιστάμενες διακρίσεις, αλλά και αποτελεί διάκριση και η ίδια η συμπεριφορά, όπως και οι ακραίες και εμφανής συμπεριφορές όσων έχουν επιρροή, παρουσία κι ενεργή συμμετοχή στο σχολείο, όπως είναι οι εκπαιδευτικοί και γονείς. Τέλος, ενισχύονται

διακρίσεις με την απουσία αναφοράς ΛΟΑΤΚΙ+ ζητημάτων ή αναφοράς τους με υποβόσκουσες αρνητικές στάσεις και πεποιθήσεις.

Όλοι οι μαθητές χρειάζονται ένα σταθερό, ασφαλές εκπαιδευτικό περιβάλλον, προκειμένου να φέρουν σε πέρας τις μεγαλύτερες προοπτικές τους. Η εκφοβιστική συμπεριφορά, από τη φύση της, μπορεί να υπονομεύσει το εν λόγω περιβάλλον. Η ύπαρξη και η εκτέλεση μίας πολιτικής στο σχολείο, η οποία «πολεμά» την εκφοβιστική συμπεριφορά, έχει κριθεί κρίσιμη παγκόσμια προκειμένου να την αντιμετωπίσει.

Η συνεργασία των γονέων είναι σημαντική στην αποτροπή του εκφοβισμού στο σχολείο και η προσπάθεια αντιμετώπισης κάθε αρνητικής κατάστασης κατά των εν λόγω μαθητών. Κάποιες φορές θέματα, που αφορούν σεξουαλικός προσανατολισμό και ταυτότητα φύλου, είναι δύσκολο να μην απασχολούν τους γονείς. Είναι απολύτως κατανοητές οι ανησυχίες τους για την ασφάλεια των παιδιών τους στο σχολείο, ιδίως αν τα παιδιά αυτά ανήκουν στην κοινότητα αυτή.

Πολλοί εκπαιδευτικοί, ανησυχούν για την αντίδραση γονέων μόλις μάθουν για συμμαθητές των παιδιών τους με διαφορετικές προτιμήσεις. Πολλοί διευθυντές υιοθετούν διάφορες στρατηγικές για να εξαλείψουν το φαινόμενο αυτό κι έτσι εντάσσει έμμεσα ή άμεσα τα θέματα των ΛΟΑΤΚΙ+ στη διδακτέα ύλη, προκειμένου να προαχθεί ο σεβασμός ανάμεσα σε όλους μαθητές.

Ο ρόλος του γονέα είναι σημαντικός για ένα παιδί από τα πρώτα χρόνια της γέννησής του μέχρι και τα πρώτα χρόνια της ενηλικίωσής του. Η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό από των συνηθισμένο, έρχονται από ετεροφυλόφιλους γονείς. Οι γονείς αυτοί θεωρούν δεδομένο πως τα παιδιά τους θα είναι κι εκείνα ετεροφυλόφιλα και μαθαίνοντας το αντίθετο, όχι μόνο εκπλήσσονται από αυτό, αλλά έχουν και αρνητική αντίδραση στο γεγονός αυτό. Αντίστοιχα και τα παιδιά που γεννιούνται με διαφορετική ταυτότητα φύλου, έρχονται από cis gender γονείς, οι οποίοι επίσης δεν έχουν θετικά συναισθήματα για την εν λόγω κατάσταση και γενικότερα για τον κόσμο που «παραβιάζει» τα κοινωνικά

πρότυπα σε ό, τι αφορά την έκφραση φύλου και τους ρόλους του κάθε φύλου στη κοινωνία. Αρνητικές συμπεριφορές από γονείς ΛΟΑΤΚΙ+ παιδιών, μπορεί να οφείλονται σε ανησυχία για την ευημερία και το μέλλον τους και μπορεί να καταλήξει σε κακοποίηση σε εκδίωξη των παιδιών από το σπίτι.

Οι πιθανότητες η συμπεριφορά των γονέων σχετικά με τη σεξουαλική προτίμηση ή ταυτότητα φύλου του παιδιού τους, συνδέεται άμεσα και από τη σύνδεση μεταξύ τους. Γονείς, οι οποίοι ενθαρρύνουν τα παιδιά να αναζητούν τον εαυτό τους - αναλόγως με την ηλικία στην οποία βρίσκονται - μπορεί να βιώσουν αρνητικά συναισθήματα μόλις ανακαλύψουν πως το παιδί τους είναι ΛΟΑΤΚΙ+, όμως παίρνουν χρόνο να το δουλέψουν και συνεχίζουν να είναι υποστηρικτικοί. Έτσι, το αίσθημα ασφάλειας, μπορεί να αναταραχθεί μόλις γίνει γνωστή η ταυτότητα του παιδιού, όμως είναι απίθανο να εξαφανιστεί. Παρ' όλα αυτά ο διαφορετικός δρόμος των παιδιών, ο οποίος είναι διαφορετικός από τις προσδοκίες των γονιών, σε συνδυασμό με αρνητικές συμπεριφορές και πεποιθήσεις, μπορεί να κάνουν τους γονείς λιγότερο υποστηρικτικούς ή ακόμη μπορεί και να απορρίψουν τα παιδιά τους. Το τελευταίο, μπορεί να εκδηλωθεί με κακοποίηση από τον γονέα προς το παιδί, την φυγή του παιδιού προκειμένου να αποφύγει αυτή τη συμπεριφορά ή ακόμη και τον να διωχθεί το παιδί από το σπίτι.

1.7 Διάκριση στη Θρησκεία

Το πρώτο πράγμα που βλέπουν οι αναγνώστες, μπαίνοντας στο site του Believe Out Loud είναι το παρακάτω μήνυμα: «Πιστεύουμε πως καθένας από εμάς είναι φτιαγμένος καθ' εικόνα του Θεού - όμορφος και αγαπητός, μοναδικός και γεμάτος. Δουλεύουμε για την ημέρα, όπου όλοι θα αντιμετωπιζόμαστε ως ίσοι μέσα στις οικογένειες και τις κοινότητές μας». Δημιουργήθηκε το 2008, για να ενθαρρύνουν τους κληρικούς, να κηρύξουν την επιβεβαίωσή τους για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα. Παρ' ότι η εκκλησία αποτελεί μία κοινότητα, η οποία δεν δέχεται την εν λόγω

διαφορετικότητα, υπάρχουν πιστοί, οι οποίοι νιώθουν την ανάγκη να έλθουν κοντά στο Θεό και την επιβεβαίωση της Θρησκείας.

Αυτό αποτελεί ένα μόνο παράδειγμα κινήματος ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων να γίνουν αποδεκτοί από μία θρησκεία, μιας και ο Χριστιανισμός δεν είναι ο μόνος που τους κατακρίνει. Συγκεκριμένα στον Ινδουισμό, απαγορεύεται αυστηρά η ομοφυλοφιλία, ενώ σε Σοσιαλιστικά Κράτη ή και στην Κούβα γίνονται σοβαρές διώξεις απέναντι στα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα.

Στην Αμερική το 2015, μετά από δίκη στο Ανώτατο Δικαστήριο, έγινε νόμιμος ο γάμος μεταξύ ενός ομόφυλου ζευγαριού σε όλες τις Πολιτείες της Αμερικής. Ο Μπαράκ Ομπάμα, μετά τη δίκη και τα επιτεύγματά της δήλωσε: «Όταν όλοι οι Αμερικάνοι Πολίτες αντιμετωπίζονται ως ίσοι, τότε θα είμαστε πραγματικά ελεύθεροι» και πως η νομοθεσία αυτή αποτελεί μία «νίκη της Αμερικής».

Το επίτευγμά, όμως, αυτό δεν άλλαξε τις πεποιθήσεις πολλών ανθρώπων, οι οποίοι αποδοκίμασαν τη νομοθεσία, ενώ ένα χρόνο μία τρομοκρατική ομάδα εισέβαλε σε γνωστό βραδινό κλαμπ του Ορλάντο αφήνοντας πενήντα νεκρούς και πενήντα τρεις τραυματίες.

Αν και στην Αμερική έχουν γίνει βήματα υπέρ των ΛΟΑΤΚΙ+ στο κομμάτι της θρησκείας, στην Ελλάδα βρισκόμαστε πιο πίσω. Η θρησκεία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της ζωής των Ελλήνων και εκφράζει την καθημερινότητά μας, καθορίζει πολλές φορές τις πράξεις μας και συνδέεται με την κουλτούρα, τα ήθη και έθιμά μας. Η εκκλησία δίνει βάση στο θεσμό της οικογένειας ορίζοντάς την ως την ιερή σχέση μεταξύ ενός άνδρα και μίας γυναίκας που συνδέονται με τα δεσμά του γάμου. Έχει πολύ μεγάλη αξία για την κοινωνία και στοχεύει -μεταξύ άλλων- στην αναπαραγωγή και επιβίωση του ανθρώπινου είδους. Αυτή η άποψη για την οικογένεια, έχει οδηγήσει πολλούς εκπροσώπους της εκκλησίας να αντιδράσουν ενάντια της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας και των δικαιωμάτων τους.

Πιο συγκεκριμένα, το 2015, και μετά από ένα γεγονός που στάθηκε αφορμή, και ξεκίνησε την αντίστροφη μέτρηση για τη νομιμοποίηση του Συμφώνου Συμβίωσης

μεταξύ ομόφυλων ζευγαριών, πυροδοτήθηκαν προκλητικές αντιδράσεις από εκπροσώπους της εκκλησίας που θορύβησαν την κοινωνία.

Αναφορά γίνεται στο γεγονός του ξαφνικού θανάτου του ηθοποιού Μηνά Χατζησάββα στις 30 Νοεμβρίου 2015. Ο επί 25 χρόνια σύντροφός του, ο ηθοποιός Κώστας Φαλελάκης, σοκαρισμένος από τον ξαφνικό χαμό του αγαπημένου του, αντιμετώπισε μια μεγάλη ταλαιπωρία στο νοσοκομείο όταν προσπάθησε να παραλάβει τη σορό του. «Ήταν απίστευτο, πάντως, αυτό που έζησα στο νοσοκομείο όταν πήγα για να πάρω τη σορό του και αυτό είναι ένα μήνυμα στον πρωθυπουργό για το σύμφωνο συμβίωσης. Ήμουν ο άνθρωπος του τα τελευταία 25 χρόνια και όμως δεν ήταν αυτονόητο ότι μπορούσα να πάρω εγώ τη σορό του», είπε. «Ακολούθησε μία απίστευτη γραφειοκρατική διαδικασία με υπεύθυνες δηλώσεις στην αστυνομία. Ξέρετε υπάρχουν σε αυτή τη ζωή και οι ομοφυλόφιλοι, οι άντρες που επιλέγουν να είναι μαζί να έχουν κοινή ζωή. Αυτό ας το σκεφτούν και ας το αναλογιστούν όλοι», πρόσθεσε ο Κώστας Φαλελάκης.

Βιβλιογραφία κεφαλαίου

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25, 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Beauregard, T. A., Arevshatian, L., Booth, J. E., & Whittle, S. (2018). Listen carefully: Transgender voices in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 857-884. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503>
- Bell, M. P., Ozbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Surgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st Century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131-146. <https://doi.org/10.1002/hrm.20401>
- Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142, 1227-1274. <https://doi.org/10.1037/bul0000067>
- Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377-393. <https://doi.org/10.1037/a0020472>.
- Button, S. B. (2004). Identity management strategies utilized by lesbian and gay employees: A quantitative explanation. *Group & Organization Management*, 29, 470-494
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & MacLean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30, 78-95.

- Corrington, A., Nitttrouer, C. L., Trump-Steele, R. C. E., & Hebl, M. (2019). Letting him B: A study on the intersection of gender and sexual orientation in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 113,129-142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.005>
- Cramwinckel, F. M., Scheepers, D. T., & van der Toorn, J. (2018). Interventions to reduce blatant and subtle sexual orientation- and gender identity prejudice (SOGIP): Current knowledge and future directions. *Social Issues and Policy Review*, 12,183-217. <https://doi.org/10.1111/sipr.12044>
- Croteau, J. M., Anderson, M. Z., & VanderWal, B. L. (2008). Models of workplace sexual identity disclosure and management: Reviewing and extending concepts. *Group & Organization Management*, 33, 532-565.
- Di Marco, D. (2017). Unlocking closet at organizations. In A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, & M. Euwema (Eds.), *Shaping inclusive workplaces through social dialogue. Industrial relations & conflict management* (pp. 187-200). Springer. http://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_12
- Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A., & Munduate, L. (2018). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33,1978-2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083>
- Dietert, M., & Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14,121-140. <https://doi.org/10.2190/wr.14.1.g>
- Einarsdottir, A., Hoel, H., & Lewis, D. (2016). Fitting the bill: (Dis)embodied disclosure of sexual identities in the workplace. *Work, Employment and Society*, 30, 489-505. <https://doi.org/10.1177/0950017014568136>.
- European Union Agency for Fundamental Right. (2013). European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: Results at a glance. Publications Office of the

European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>.

Habarth, J. M. (2015). Development of the heteronormative attitudes and beliefs scale. *Psychology & Sexuality*, 6(2), 166-188. <https://doi.org/10.1080/19419899.2013.876444>.

Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M., & Dovidio, J. F. (2002). Formal and interpersonal discrimination: A field study of bias toward homosexual applicants. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 815-825. <https://doi.org/10.1177/0146167202289010>.

Herek, G. M., & McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology*, 64, 309-333. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143826>.

Hoel, H., Lewis D., & Einarsdottir A. (2018). Sexual orientation and workplace bullying. In P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartin, D. Salin, & M. Tuckey (Eds.), *Dignity and inclusion at work. Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment* (pp. 1-29). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5338-2_13-1.

Hoel, H., Lewis, D., & Einarsdottir, A. (2014). The ups and downs of LGBs' workplace experiences. Manchester Business School.

International Labor Office. (2007). "Equality at work: Tackling the challenges", Genova.

Jones, K. P., Arena, D. F., Nitttrouer, C. L., Alonso, N. M., & Lindsey, A. P. (2017). Subtle discrimination in the workplace: A vicious cycle. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 51-76. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.91>.

Kalinoski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J., & Bowling, N. A. (2013). A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 34,1076-1104. <https://doi.org/10.1002/job.1839>.

- King, E. B., Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2017). Predictors of identity management: An exploratory experience-sampling study of lesbian, gay, and bisexual workers. *Journal of Management*, 43, 476-502. <https://doi.org/10.1177/0149206314539350>.
- Lewis, D., Glambek, M., & Hoel, H. (2020). The role of discrimination in bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *'Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (3rd Ed.)*. CRC Press, Taylor and Francis Group.
- Lidderdale, M. A., Croteau, J. M., Anderson, M. Z., Tovar- Murray, D., & Davis, J. M. (2007). Building LGB vocational psychology: A theoretical model of workplace sexual identity management. In K. J. Bieschke, R. M. Perez, & K. A. DeBord (Eds.), *Handbook of counseling and psychotherapy with lesbian, gay, and bisexual clients (2nd Ed., pp. 245-270)*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11482-010>.
- Martinez, L. R., Sawyer, K. B., Thoroughgood, C. N., Ruggs, E. N., & Smith, N. A. (2017). The importance of being "me": The relation between authentic identity expression and transgender employees' work-related attitudes and experiences. *Journal of Applied Psychology*, 102, 215-226. <https://doi.org/10.1037/apl0000168>.
- McFadden, C., & Crowley-Henry, M. (2018). 'My People': The potential of LGBT employee networks in reducing stigmatization and providing voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 29,1056-1081. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1335339>.
- McPhail, R., & McNulty, Y. (2015). "Oh, the places you won't go as an LGBT expat!" A study of HRM's duty of care to lesbian, gay, bisexual and transgender expatriates in dangerous locations. *European Journal of International Management*9(6), 737-765. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2015.072227>.

Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 33,194-215. <http://doi.org/10.5465/amr.2008.27752724>.

Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15-40). Cambridge University Press.

Warner, M. (1991). Introduction: Fear of a queer planet. *Social Text*, 29, 3-17.

Woods, J. D. (1993). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. Free Press.

World Bank. (2006). *World Development Report 2006: Equity and development*.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΑΤΟΜΑ ΤΗΣ ΛΟΑΤΚΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΣΤΕΓΑΣΗΣ

2.1 Έλλειψη στέγης σε άτομα της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας

Η εκτίμηση του αριθμού των ανθρώπων που είναι άστεγοι (συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που είναι προστατευμένοι και εκείνων που δεν είναι προστατευμένοι) ή που δεν είναι σταθερά στεγασμένοι -και ποιο ποσοστό από αυτούς είναι ΛΟΑΤΚΙ- είναι δύσκολη για διάφορους λόγους, συμπεριλαμβανομένης της δυσκολίας συλλογής δεδομένων από ανθρώπους που μπορεί να ζουν σε προσωρινά καταλύματα, σε αυτοκίνητα, σε καναπέδες φίλων ή στο δρόμο. Ωστόσο, διάφορες μελέτες έχουν δείξει ότι οι νέοι και οι ενήλικες ΛΟΑΤΚΙ υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των ατόμων με ασταθή στέγαση ή που είναι άστεγοι.

Μεταξύ των νέων, μελέτες έχουν διαπιστώσει σταθερά ότι το ποσοστό των νέων που βιώνουν έλλειψη στέγης ή αστάθεια στέγασης και είναι ΛΟΑΤΚΙ είναι δυσανάλογο με το μέγεθος του πληθυσμού των ΛΟΑΤΚΙ νέων. Σύμφωνα με μια έρευνα με βάση τα σχολεία που αναπτύχθηκε από τα Κέντρα Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων των ΗΠΑ, εκτιμάται ότι το 11% των μαθητών ηλικίας γυμνασίου στις Ηνωμένες Πολιτείες προσδιορίζονται ως λεσβίες, ομοφυλόφιλοι ή αμφιφυλόφιλοι (Kann et al., 2017). Άλλες μελέτες εκτιμούν ότι οι σεξουαλικές μειονότητες αποτελούν μεταξύ 6% και 8% του νεανικού πληθυσμού (Wilson et al., 2014). Πρόσφατες εκτιμήσεις για τους εφήβους που ταυτοποιούνται ως τρανσέξουαλ κυμαίνονται από 0,73% έως 2% (Herman et al., 2017, Johns et al., 2019), ενώ ορισμένες μελέτες έχουν ακόμη υψηλότερες εκτιμήσεις για τις μειονότητες φύλου (Wilson et al., 2014). Αντίθετα, μελέτες εκτιμούν ότι οι ΛΟΑΤΚΙ νέοι αποτελούν το 20% έως 45% των άστεγων νέων (Choi et al., 2015, Durso & Gates, 2012). Πιο πρόσφατα, οι Baams et al. (2019) ανέλυσαν δεδομένα από την έρευνα California Healthy Kids Survey, ένα μεγάλο αλλά όχι αντιπροσωπευτικό δείγμα 895.000 νέων ηλικίας μέσης και μέσης, και διαπίστωσαν ότι το 3,5% των ερωτηθέντων ζούσε σε ασταθή στέγαση και ότι πάνω

από το ένα τέταρτο (25,3%) αυτών των ασταθών στεγασμένων νέων προσδιορίζονταν ως ΛΟΑΤΚΙ - τουλάχιστον 2,3 φορές περισσότερο από ό,τι θα αναμενόταν με βάση τις εκτιμήσεις για το μέγεθος του πληθυσμού των ΛΟΑΤΚΙ νέων. Παρομοίως, η έρευνα του 2015 για τους παρόχους ΛΟΑΤΚΙ αστέγων νέων εκτίμησε ότι, σε 138 οργανισμούς, οι ΛΟΑΤΚΙ νέοι αντιπροσώπευαν το 29% του συνόλου των αστέγων νέων που εξυπηρετούνταν, με τους τρανσέξουαλ και τους Queer νέους να αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένα περίπου το 4% (Choi et al., 2015). Επιπλέον, αρκετές μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι οι ΛΟΑΤΚΙ νέοι αναφέρουν μεγαλύτερο χρόνο παραμονής χωρίς στέγη, κατά μέσο όρο, σε σχέση με τους μη ΛΟΑΤΚΙ συνομηλίκους τους (Choi et al., 2015, Freeman & Hamilton, 2008).

Όσον αφορά τους ενήλικες, περίπου το 4,5% του ενήλικου πληθυσμού προσδιορίζεται ως ΛΟΑΤΚΙ (Williams Institute, 2019), αν και άλλες εκτιμήσεις που χρησιμοποιούν διαφορετικές μεθόδους είναι κάπως χαμηλότερες (Ward et al., 2014, Truman et al., 2019). Υπάρχουν λίγα στοιχεία σχετικά με τον επιπολασμό της έλλειψης στέγης μεταξύ των ενηλίκων ΛΟΑΤΚΙ. Μια μελέτη, ένα δείγμα νεαρών ενηλίκων ηλικίας 18-25 ετών για το 2016-2017, διαπίστωσε ότι τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ βίωσαν αστάθεια στέγασης σε ποσοστό υπερδιπλάσιο του δείγματος του προηγούμενου έτους (20% έναντι 9,7%) (Morton, Dworsky, et al., 2018).

Ορισμένες από τις διαθέσιμες εκτιμήσεις εστιάζουν ειδικά στα διαφυλικά. Οι Meyer et al. (2019) διαπίστωσαν σε αντιπροσωπευτικό δείγμα των ΗΠΑ ότι το 30% των διαφυλικών ενηλίκων ανέφεραν ότι μετακόμισαν δύο ή περισσότερες φορές τα δύο προηγούμενα χρόνια, σε σύγκριση με το 11% των ομοφυλόφιλων ενηλίκων. Η αμερικανική έρευνα για τους τρανσέξουαλ ανέφερε ότι το 30% των 27.715 ερωτηθέντων είχε βιώσει την εμπειρία της έλλειψης στέγης σε κάποια στιγμή της ζωής του, ενώ το 12% είχε μια τέτοια εμπειρία εντός του τελευταίου έτους (James et al., 2016). Οι έγχρωμες διαφυλικές γυναίκες βίωσαν ακόμη υψηλότερα ποσοστά έλλειψης στέγης.

Μια έρευνα για την έλλειψη στέγης για τους ΛΟΑΤΚΙ τον Ιανουάριο του 2018 παρέχει πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τους ενήλικες και τους νέους που είναι

τρανσέξουαλ (Henry et al., 2018). Σύμφωνα με αυτή την καταμέτρηση, 2.521 διαφυλικά άτομα βίωναν άστεγοι εκείνη τη στιγμή, όπως και 1.173 άτομα μη συμμορφούμενου φύλου. Με άλλα λόγια, μεταξύ των ατόμων που βίωναν έλλειψη στέγης εκείνη την περίοδο, το 0,5% ταυτοποιήθηκε ως τρανσέξουαλ και το 0,2% ως μη συμβατό με κάποιο φύλο, τα ποσοστά αυτά είναι περίπου παρόμοια με το ποσοστό των ενηλίκων που ταυτοποιούνται ως τρανσέξουαλ (Herman et al., 2017). Μεγαλύτερα ποσοστά διαφυλικών και μη συμβατών με κάποιο φύλο ατόμων ήταν χωρίς στέγη παρά με στέγη, αντανakλώντας άλλες εκτιμήσεις που διαπίστωσαν ότι το 56% των άστεγων διαφυλικών ενηλίκων ήταν χωρίς στέγη, σε σύγκριση με το 48% των ενηλίκων αμφιφυλόφιλων (Janosko, 2018). Το 2018 από έρευνα εκτιμήθηκε περαιτέρω ότι οι διαφυλικοί νέοι αποτελούσαν το 1,4% του πληθυσμού των ασυνόδευτων νέων.

Η αστάθεια στέγασης και η έλλειψη στέγης αποτελούν σημαντικό πρόβλημα για πολλούς λόγους, μεταξύ των οποίων το γεγονός ότι αυξάνουν τον κίνδυνο θυματοποίησης από βία, εκμετάλλευσης και κακής υγείας μεταξύ των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων (Conron, 2019, Conron et al., 2015).

Πολλές άλλες μελέτες έχουν διαπιστώσει ότι οι άστεγοι ΛΟΑΤΚΙ νέοι αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά χρήσης/κατάχρησης ουσιών, κακής ψυχικής υγείας (συμπεριλαμβανομένης της κατάθλιψης, του άγχους και της αυτοκτονικότητας), σωματικής και σεξουαλικής βίας, επικίνδυνης σεξουαλικής δραστηριότητας και/ή στροφής στο σεξ για επιβίωση (π.χ. ανταλλαγή σεξ με αγαθά, τροφή, στέγη ή χρήματα) ή μη σεξουαλικές στρατηγικές επιβίωσης (π.χ. επαιτεία για χρήματα και κλοπή από καταστήματα/εγκληματικότητα) (Baams et al., 2019, Choi et al., 2015, Morton, Samuels, et al., 2018, Whitbeck et al., 2004, Ecker, 2016, Ecker et al., 2019, Maccio & Ferguson, 2016, Rhoades et al., 2018). Η έλλειψη στέγης όχι μόνο αυξάνει τον κίνδυνο για βία και χρήση ουσιών, αλλά αυξάνει επίσης τον κίνδυνο απόκτησης του HIV και άλλων λοιμώξεων. Υπάρχουν επίσης και επιπλέον εμπόδια που περιλαμβάνουν: εμπόδια στην πρόσβαση στη φροντίδα, χαμηλότερη συμμόρφωση

με την εκάστοτε θεραπεία και χαμηλότερα ποσοστά ιικής καταστολής (Aidala et al., 2016, Ecker et al., 2019, Fletcher et al., 2014, Wainwright, et al., 2019).

2.2 Ο ρόλος του στίγματος και των διακρίσεων

Διάφορα στοιχεία καταδεικνύουν ότι τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα βιώνουν στίγμα και διακρίσεις που επηρεάζουν τη στέγασή τους σε όλη τους τη ζωή. Για παράδειγμα, ένας πρωταρχικός λόγος για τα τόσο υψηλά επίπεδα έλλειψης στέγης μεταξύ των ΛΟΑΤΚΙ νέων είναι η έλλειψη αποδοχής από τις οικογένειες των παιδιών αυτών. Οι ΛΟΑΤΚΙ νέοι και ενήλικες που είναι άστεγοι αναφέρουν παρενόχληση, βία και άλλες προκλήσεις σε καταφύγια και άλλες υπηρεσίες που μπορεί να παρατείνουν την έλλειψη στέγης τους. Οι έρευνες διαπιστώνουν επίσης ότι οι διακρίσεις σε βάρος των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων στη στέγαση, στο δανεισμό και στην απασχόληση είναι ευρέως διαδεδομένες - διακρίσεις που μειώνουν την οικονομική προσιτότητα της στέγασης και αυξάνουν συνεπώς τον κίνδυνο έλλειψης στέγης.

Οι διακρίσεις στη στέγαση ή στο δανεισμό -όπως η χρέωση υψηλότερων ενοικίων, η άρνηση χορήγησης στεγαστικού δανείου ή η χρέωση υψηλότερων επιτοκίων στεγαστικού δανείου- μπορούν επίσης να επηρεάσουν αρνητικά την οικονομική ευημερία ενός ΛΟΑΤΚΙ ατόμου στην πορεία της ζωής του, μέσω π.χ. της μείωσης της αξίας του σπιτιού του και άλλων περιουσιακών στοιχείων. Οι διακρίσεις στη στέγαση μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά και την ψυχική και σωματική υγεία των ανθρώπων. Για παράδειγμα, το 69,1% ανέφερε σκέψεις αυτοκτονίας κατά το ίδιο έτος, με το 22,3% να κάνει πράγματι απόπειρα αυτοκτονίας, το 65% όσων είχαν αρνηθεί τη στέγαση κατά το προηγούμενο έτος ανέφεραν ομοίως σκέψεις αυτοκτονίας, με το 19,8% να επιχειρεί απόπειρα αυτοκτονίας, τέλος, το 69% όσων είχαν κάνει couch surf το προηγούμενο έτος είχαν από τότε σκεφτεί την αυτοκτονία, με το 18,8% να την επιχειρεί (Herman et al., 2019).

2.3 Απόρριψη από την οικογένεια

Πολλοί νέοι και οι ενήλικες ΛΟΑΤΚΙ υπερεκπροσωπούνται μεταξύ των αστέγων. Οι ερευνητές έχουν εντοπίσει πολλαπλούς διαπροσωπικούς, κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτές τις δυσανάλογες καταστάσεις, συμπεριλαμβανομένης της μη προσιτής στέγασης, της έλλειψης κερδοφόρας απασχόλησης και άλλων παραγόντων που οδηγούν στην έλλειψη στέγης στον γενικό πληθυσμό. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να επιδεινωθούν από τις διακρίσεις στη στέγαση, τον δανεισμό και την απασχόληση. Ένας πρωταρχικός παράγοντας που οδηγεί πολλά ΛΟΑΤΚΙ άτομα, ιδίως νέους, να γίνουν και να παραμείνουν άστεγοι είναι η απόρριψη της ΛΟΑΤΚΙ ταυτότητάς τους από την οικογένειά τους. Για ορισμένους ΛΟΑΤΚΙ νέους, το να αποκαλύψουν την ταυτότητά τους στις οικογένειές τους -ή η ανακάλυψη του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου τους- έχει ως αποτέλεσμα να τους διώχνουν από το σπίτι τους ή να αισθάνονται την ανάγκη να το σκάσουν για να αποφύγουν την κακοποίηση (σωματική, λεκτική ή/και σεξουαλική), την παρενόχληση και τις συγκρούσεις (π.χ. Ecker, 2016, Whitbeck et al., 2004). Και, επειδή το περιβάλλον του σπιτιού μπορεί να είναι ανασφαλές για τους ΛΟΑΤΚΙ νέους, η οικογενειακή επανένωση μετά από φυγή ή εκδίωξη δεν αποτελεί απαραίτητα βιώσιμη επιλογή για τους νέους αυτούς.

Σε μια πρόσφατη συστηματική ανασκόπηση της αμερικανικής και καναδικής βιβλιογραφίας σχετικά με την έλλειψη στέγης των queer νέων, μεταξύ 8% και 33% των queer νέων που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι εγκατέλειψαν το σπίτι τους λόγω γονικής αποδοκιμασίας της σεξουαλικότητάς τους (Ecker, 2016). Παρομοίως, στην έρευνα παρόχων για τους ΛΟΑΤΚΙ άστεγους νέους, οι πάροχοι ανέφεραν ότι η εκδίωξη από τους γονείς/η φυγή λόγω [του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας φύλου ή της έκφρασης φύλου ήταν ο κύριος λόγος για την έλλειψη στέγης σε πάνω από το 55% των ΛΟΑΤΚΙ νέων πελατών τους και σε πάνω από το 67% των τρανσέξουαλ πελατών τους, ενώ γενικά οικογενειακά ζητήματα ήταν η αιτία της έλλειψης στέγης για ένα επιπλέον 16,5% των ΛΟΑΤΚΙ και

7,3% των τρανσέξουαλ (Choi et al., 2015). Η οικογενειακή φτώχεια ή η έλλειψη οικονομικά προσιτής στέγης ήταν ο κύριος λόγος για την έλλειψη στέγης για άλλο ένα 8,2% των νεαρών ΛΟΑΤΚΙ πελατών και το 4,9% των transgender. Η κακοποίηση στο σπίτι ήταν ο κύριος λόγος για την έλλειψη στέγης για το 7,1% των ΛΟΑΤΚΙ νέων και το 1,2% των τρανσέξουαλ νέων.

Πάνω από το 8% των ενηλίκων τρανσέξουαλ που έκαναν coming out στην άμεση οικογένεια τους ενώ μεγάλωναν, διώχτηκαν και το 10% επέλεξε να φύγει από το σπίτι (το 32% των οποίων το έκανε πριν από την ηλικία των 15 ετών) (James et al., 2016). Μεταξύ των ερωτηθέντων ενηλίκων τρανσέξουαλ, των οποίων η οικογένεια τους είχε πετάξει έξω από το σπίτι επειδή ήταν τρανσέξουαλ, σχεδόν τα τρία τέταρτα (74%) βίωσαν την έλλειψη στέγης κάποια στιγμή στη ζωή τους, σχεδόν τριπλάσια σε σχέση με αυτούς που δεν είχαν πεταχτεί έξω μετά την αποκάλυψη στην οικογένεια (28% των οποίων βίωσαν την έλλειψη στέγης). Ακόμα και αν δεν εκδιώχθηκαν αμέσως από το σπίτι τους, η βία και η έλλειψη υποστήριξης από τα μέλη της οικογένειας σχετίζονταν με αυξημένο κίνδυνο έλλειψης στέγης κατά τη διάρκεια της ζωής τους: Μεταξύ του 10% βίωσαν βία κατά την ανάπτυξή τους από κάποιο μέλος της οικογένειας λόγω της ταυτότητάς τους ως τρανσέξουαλ, το 59% βίωσαν την έλλειψη στέγης κάποια στιγμή στη ζωή τους, ποσοστό υπερδιπλάσιο από αυτών που δεν βίωσαν οικογενειακή βία (29%). Τα άτομα με μη υποστηρικτικές οικογένειες γενικά διέτρεχαν επίσης αυξημένο κίνδυνο να μείνουν άστεγοι: Το 45% εκείνων που ανέφεραν γενικά μη υποστηρικτικές οικογένειες βίωσαν την έλλειψη στέγης, σε σύγκριση με το 27% εκείνων που δήλωσαν ότι η οικογένειά τους ήταν υποστηρικτική.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι Morton, Samuels et al. (2018) και άλλοι ερευνητές που έχουν πραγματοποιήσει συνεντεύξεις σε βάθος με ΛΟΑΤΚΙ νέους που βιώνουν την έλλειψη στέγης έχουν διαπιστώσει ότι οι οικογενειακές συγκρούσεις που οδηγούν στην έλλειψη στέγης συχνά κλιμακώνονται με την πάροδο του χρόνου, αντί να αποτελούν ένα μεμονωμένο γεγονός. Τέτοιες συνεντεύξεις έχουν επίσης αποδώσει πιο διαφοροποιημένες αντιλήψεις για τη σύγκρουση μεταξύ των ΛΟΑΤΚΙ νέων και των οικογενειών τους. Για παράδειγμα, η σύγκρουση αυτή μπορεί

να είναι μόνο με ορισμένα μέλη του νοικοκυριού και μπορεί να αποτελούν ζήτημα και άλλοι παράγοντες εκτός από τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου του ΛΟΑΤΚΙ νέου, όπως η φτώχεια, ο εθισμός και τα προβλήματα ψυχικής υγείας (Morton, Samuels, et al., 2018).

Η έλλειψη οικογενειακής υποστήριξης μπορεί να αυξήσει τον έλλειψης στέγης για τους ΛΟΑΤΚΙ πολύ πέρα από τη νεανική/εφηβική ηλικία. Από οικονομικής άποψης, η έλλειψη οικογενειακής αποδοχής μπορεί να εμποδίσει την πρόσβαση στο οικογενειακό εισόδημα και τα περιουσιακά στοιχεία, τα οποία συνδέονται άμεσα με την οικονομική προσιτότητα της στέγασης και την ιδιοκτησία κατοικίας (Wilson & Callis, 2013). Για παράδειγμα, οι ενήλικες ΛΟΑΤΚΙ που δεν λαμβάνουν καμία οικονομική στήριξη από την οικογένειά τους μπορεί να δυσκολευτούν εξαιρετικά να αγοράσουν σπίτι, σε σχέση με τους ομοεθνείς τους που είναι cisgender/ετεροφυλόφιλοι και των οποίων οι οικογένειες παρέχουν οικονομική και υλική στήριξη. Από κοινωνική άποψη, η έλλειψη οικογενειακής και κοινοτικής υποστήριξης μπορεί να οδηγήσει σε απομόνωση καθόλη τη διάρκεια της ενήλικης ζωής του ατόμου. Οι ηλικιωμένοι ΛΟΑΤΚΙ, κατά μέσο όρο, είναι λιγότερο πιθανό να είναι παντρεμένοι ή να έχουν παιδιά και είναι πιο πιθανό να είναι ανύπαντροι ή να ζουν μόνοι τους (Choi & Meyer, 2016, Wallace et al., 2011).

2.4 Διακρίσεις στις ενοικιάσεις και τις πωλήσεις κατοικιών

Καθόλη τη διάρκεια της ζωής τους, οι ενήλικες ΛΟΑΤΚΙ αντιμετωπίζουν την προοπτική άρνησης μίσθωσης ή πώλησης κατοικίας, χρέωσης υψηλότερου ενοικίου ή τιμής πώλησης, άρνησης έγκαιρων επισκευών από τον ιδιοκτήτη, έξωσης από μια ενοικιαζόμενη μονάδα ή άλλων μορφών διακρίσεων στη στέγαση. Ορισμένα ΛΟΑΤΚΙ άτομα βιώνουν επίσης βία, παρενόχληση και αισθάνονται ανεπιθύμητα από τους γείτονες και τους ιδιοκτήτες.

Οι ενήλικες ΛΟΑΤΚΙ έχουν σημαντικά περισσότερες πιθανότητες από τους ετεροφυλόφιλους συνομηλίκους τους να αναφέρουν ότι εμποδίζονται να μετακομίσουν ή να αγοράσουν σπίτι ή διαμέρισμα (15% και 6%, αντίστοιχα) (Meyer, 2019). Σύμφωνα με μια άλλη αντιπροσωπευτική έρευνα, το 22% των ΛΟΑΤΚΙ ενηλίκων ανέφεραν ότι βίωσαν διακρίσεις λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου τους κατά την προσπάθειά τους να νοικιάσουν ή να αγοράσουν κατοικία κάποια στιγμή στη ζωή τους (NPR et al., 2017).

Ελεγχόμενα πειράματα ειδικά σχεδιασμένα για να εξετάσουν την παρουσία διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου σε πραγματικές συνθήκες στέγασης έχουν διαπιστώσει διακρίσεις εις βάρος ανδρών και γυναικών σε ομόφυλα ζευγάρια και τρανσέξουαλ ατόμων. Ο Levy και οι συνεργάτες του (2017) διεξήγαγαν μια πιλοτική μελέτη σε αντιστοιχισμένα ζεύγη ατόμων που ανήκαν σε ομόφυλα ή διαφορετικού φύλου ζευγάρια, τα οποία εμφανίστηκαν ως ενοικιαστές. Τα ζευγάρια των δοκιμαστών αντιστοιχίστηκαν ως προς τη φυλή, την εθνικότητα και την κατά προσέγγιση ηλικία και τους αποδόθηκε συγκρίσιμη απασχόληση και εισόδημα. Οι ομοφυλόφιλοι και οι λεσβίες δοκιμαστές αποκάλυψαν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό στους ιδιοκτήτες ακινήτων αναφέροντας έναν ομόφυλο σύντροφο ή σύζυγο με ένα όνομα συγκεκριμένου φύλου. Μετά τη διενέργεια 1.805 ζευγαρωτών δοκιμών, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι πάροχοι στέγασης αντιμετώπιζαν τις λεσβίες και τις στρέιτ γυναίκες συγκριτικά, αλλά μεροληπτούσαν σε διαφορετικά στάδια της διαδικασίας ενοικίασης έναντι των γκέι ανδρών σε σύγκριση με τους στρέιτ άνδρες: οι πάροχοι είχαν λιγότερες πιθανότητες να προγραμματίσουν ραντεβού με γκέι άντρες, ενημέρωσαν τους γκέι άντρες για λιγότερες διαθέσιμες μονάδες και ανέφεραν στους γκέι άντρες 272 δολάρια περισσότερο μέσο ετήσιο κόστος ενοικίασης.

Μια μελέτη αντιστοιχισμένων ζευγαριών διαπίστωσε ενδείξεις διακρίσεων εις βάρος ανδρικών και γυναικείων ομόφυλων ζευγαριών σε διαδικτυακές αγορές ενοικίασης σε ολόκληρη τη χώρα (Friedman et al., 2013). Σε αυτή τη μελέτη, η δοκιμή αφορούσε την αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων από ζευγάρια που είχαν αντιστοιχιστεί σε

παρόχους στέγασης που διαφήμιζαν διαδικτυακά διαμερίσματα ενός υπνοδωματίου, τα ηλεκτρονικά μηνύματα είχαν παρόμοια γλώσσα, προέρχονταν από κάποιον που βρισκόταν σε δεσμευμένη σχέση και αποκάλυπταν τον σεξουαλικό προσανατολισμό του ζευγαριού μέσω ονομάτων και ορολογίας σχέσεων που αφορούσαν το φύλο. Τα ανδρικά και γυναικεία ζευγάρια του ίδιου φύλου είχαν λιγότερες πιθανότητες να λάβουν ευνοϊκές απαντήσεις στις έρευνές τους από ό,τι τα ζευγάρια διαφορετικού φύλου. Συγκεκριμένα, τα ζευγάρια διαφορετικού φύλου ευνοήθηκαν έναντι των ανδρών ζευγαριών του ίδιου φύλου στο 15,9% των επιτόπιων δοκιμών και ευνοήθηκαν έναντι των γυναικών ζευγαριών του ίδιου φύλου στο 15,6% των δοκιμών.

Σύμφωνα με μια πρόσφατη τυχαιοποιημένη δοκιμή αλληλογραφίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε 6.490 ιδιοκτήτες ακινήτων σε 94 πόλεις των ΗΠΑ, τα ζευγάρια ανδρών του ίδιου φύλου είχαν 4,6 ποσοστιαίες μονάδες λιγότερες πιθανότητες να λάβουν ενεργή απάντηση στο ερώτημά τους για στέγαση από ό,τι τα ετεροφυλόφιλα ζευγάρια (Schwegman, 2018). Ωστόσο, η μελέτη δεν διαπίστωσε στοιχεία για διακρίσεις εις βάρος των γυναικείων ομόφυλων ζευγαριών. Η φυλή ήταν επίσης ένας παράγοντας. Σε σύγκριση με τα λευκά ζευγάρια, τα μαύρα και τα ισπανόφωνα ζευγάρια είχαν χειρότερη επίδοση ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Τα μαύρα και τα ισπανόφωνα ομόφυλα ανδρικά ζευγάρια είχαν 5,6 και 5,2 ποσοστιαίες μονάδες, αντίστοιχα, λιγότερες πιθανότητες να λάβουν απάντηση από τα ομοφυλόφιλα ετεροφυλόφιλα ζευγάρια της ίδιας φυλής, ενώ τα λευκά ομόφυλα ανδρικά ζευγάρια είχαν λιγότερες πιθανότητες να λάβουν απάντηση από τα λευκά ετεροφυλόφιλα ζευγάρια κατά 3,9 ποσοστιαίες μονάδες.

Οι διακρίσεις στη στέγαση μπορεί να είναι ακόμη πιο διαδεδομένες σε βάρος των διαφυλικών ατόμων, ιδίως των διαφυλικών γυναικών και των έγχρωμων διαφυλικών γυναικών. Σε μία έρευνα, το 6% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι τους αρνήθηκαν να βρουν σπίτι ή διαμέρισμα και το 5% ανέφεραν ότι τους έκαναν έξωση, λόγω της ταυτότητας φύλου τους κατά το προηγούμενο έτος (James et al., 2016). Ακόμη υψηλότερα ποσοστά έγχρωμων διαφυλικών γυναικών και ερωτηθέντων χωρίς χαρτιά

ανέφεραν τέτοιες διακρίσεις: για παράδειγμα, το 18% των ερωτηθέντων χωρίς χαρτιά και το 17% των μαύρων τρανσέξουαλ γυναικών ανέφεραν ότι τους αρνήθηκαν την παροχή κατοικίας ή διαμερίσματος κατά το προηγούμενο έτος (James et al., 2016).

Βιβλιογραφία κεφαλαίου

- Aidala, A.A., Wilson, M.G., Shubert, V., Gogolishvili, D., Globerman, J., Rueda, S., Bozack, A.K., Caban, M., & Rourke S.B. (2016). Housing Status, Medical Care, and Health Care Among People Living with HIV/AIDS: A Systematic Review. *American Journal of Public Health*, 106(1), e1-23. doi:10.2105/ AJP.2015.302905
- Baams, L., Wilson, B.D.M., & Russell, S.T. (2019). LGBTQ Youth in Unstable Housing and Foster Care. *Pediatrics*, 143(3), e20174211. doi:10.1542/peds.2017-4211
- Choi, J., Zhu, J., Goodman, L., Ganesh, B., & Strochak, S. (2019). Millennial Homeownership: Why Is It So Low, and How can We Increase It? The Urban Institute. <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/98729/20190111millennialhomeownershipfinalizedv2.pdf>
- Choi, S.K., & Meyer I.H. (2016). LGBT Aging: A Review of Research Findings, Needs, and Policy Implications. The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-Aging-A-Review.pdf>
- Choi, S.K., Wilson, B.D.M., Shelton, J., & Gates, G.J. (2015). Serving Our Youth 2015: The Needs and Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Questioning Youth Experiencing Homelessness. The Williams Institute with True Colors Fund. <https://truecolorsfund.org/wp-content/uploads/2015/05/Serving-Qur-Youth-June-2015.pdf>
- Conron, K.J. (2019). Financial Services and the LGBTQ+ Community: A Review of Discrimination in Lending and Housing. Testimony before the Subcommittee on Oversight and Investigations. [https:// williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Housing-and-Lending-Testimony-Oct-2019.pdf](https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Housing-and-Lending-Testimony-Oct-2019.pdf)
- Durso, L.E., & Gates, G.J. (2012). Serving Our Youth: Findings from a National Survey of Service Providers Working with Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth Who Are Homeless or At Risk of Becoming Homeless. The Williams Institute with

True Colors Fund and the Palette Fund. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Durso-Gates-LGBT-Homeless-Youth-Survey-July-2012.pdf>

Ecker, J. (2016). Queer, young, and homeless: A review of the literature. *Child and Youth Services*, 37(4), 325-361. doi:10.1080/0145935X.2016.1151781

Ecker, J., Aubry, T., Sylvestre, J. (2019). A Review of the Literature on LGBTQ Adults who Experience Homelessness. *Journal of Homosexuality*, 66(3), 297-323. doi:10.1080/00918369.2017.1413277

Equal Rights Center. (2014). Opening Doors: An Investigation of Barriers to Senior Housing for Same-Sex Couples. <https://equalrightscenter.org/wp-content/uploads/senior housing report.pdf>

Fletcher, J.B., Kisler, K.A., Reback C. J. (2014). Housing Status and HIV Risk Behaviors among Transgender Women in Los Angeles. *Archives of Sexual Behavior*, 43(8), 1651-1661. doi:10.1007/s10508-014-0368-1

Freeman, L., & Hamilton, D. (2008). Empire State Coalition of Youth and Family Services: A Count of Homeless Youth in New York City. Empire State Coalition of Youth and Family Services. <http://www.citylimits.org/images/pdfs/pdfs/HomelessYouth.pdf>

Friedman, S., Reynolds, A., Scovill, S., Brassier, F.R., Campbell, R., & Ballou, M. (2013). An Estimate of Housing Discrimination Against Same-Sex Couples. U.S. Department of Housing and Urban Development. https://www.huduser.gov/portal/Publications/pdf/Hsg_Disc_against_SameSexCpls_v3.pdf

Herman, J.L., Flores, A.R., Brown, T.N.T., Wilson, B.D.M., & Conron, K.J. (2017). Age of Individuals Who Identify As Transgender in the United States. The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/TransAgeReport.pdf>

- Herman, J.L., Brown, T.N.T., & Haas, A.P. (2019). Suicide Thoughts and Attempts Among Transgender Adults: Findings from the 2015 U.S. Transgender Survey. The Williams Institute. [https:// williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Transgender-Suicide-Sept-2019.pdf](https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Transgender-Suicide-Sept-2019.pdf)
- James, S.E., Herman, J.L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. National Center for Transgender Equality. <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/USTS-Full-Report-FINAL.PDF>
- Janosko, J. (2018). Demographic Data Project: Gender Minorities. National Alliance to End Homelessness. <https://endhomelessness.org/wp-content/uploads/2019/09/DDP-Gender-Minorities-Brief-09272019-byline-single-pages.pdf>
- Johns, M.M., Lowry, R., Andrzejewski, J., Barrios, L.C., Demissie, Z., McManus, T., Rasberry, C.N.,
- Robin, L., & Underwood, J.M. (2019). Transgender Identity and Experiences of Violence Victimization, Substance Use, Suicide Risk, and Sexual Risk Behaviors Among High School Students — 19 States and Large Urban School Districts, 2017. Centers for Disease Control and Prevention. Morbidity and Mortality Weekly Report, 68(3), 67-71.
- Kann L., McManus, T., Harris W.A., Shanklin, S.L., Flint, K.H., Queen, B., . . . Ethier, K.A. (2018). Youth Risk Behavior Surveillance — United States, 2017. Centers for Disease Control and Prevention. MMWR Surveillance Summaries, 67(8), 1-114. <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss6708a1>
- Levy, D.K., Wissoker, D., Aranda, C.L., Howell, B., Pitingolo, R., Sewell, S., & Santos, R. (2017). A Paired- Testing Pilot Study of Housing Discrimination against Same-Sex Couples and Transgender Individuals. The Urban Institute. https://www.urban.org/sites/default/files/publication/91486/2017.06.27_hds_lgt_final_report_report_finalized.pdf

- Maccio, E.M., & Ferguson, K.M. (2016). Services to LGBTQ runaway and homeless youth: Gaps and recommendations. *Child and Youth Services Review*, 63, 47-57. doi:10.1016/j.chilyouth.2016.02.008
- Meyer, I.H., Reisner, S., Herman, J., Poteat, T., Bockting, W., Feldman, J. (2019, September). Findings from a U.S. Transgender Population Study. Presentation at the United States Professional Association for Transgender Health Conference, Washington, D.C.
- Meyer, I.H. (2019). Experiences of Discrimination among Lesbian, Gay and Bisexual People in the US. The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Discrimination-Work.pdf>
- Morton, M.H., Dworsky, A., Matjasko, J.K., Curry, S.R., Schlueter, D., Chavez, R., & Farrell, A.F. (2018). Prevalence and Correlates of Youth Homelessness in the United States. *Journal of Adolescent Health*, 62(1), 14-21. doi:10.1016/j.jadohealth.2017.10.006
- Morton, M.H., Samuels, G.M., Dworsky, A., & Patel, S. (2018). Missed Opportunities: LGBTQ Youth Homelessness in America. Chapin Hall at the University of Chicago. <https://voicesofyouthcount.org/wp-content/uploads/2018/05/VoYC-LGBTQ-Brief-Chapin-Hall-2018.pdf>
- NPR, Robert Wood Johnson Foundation, & Harvard T.H. Chan School of Public Health. (2017). Discrimination in America: Experiences and Views of LGBTQ Americans. <https://www.npr.org/documents/2017/nov/npr-discrimination-lgbtq-final.pdf>
- Rhoades, H., Rusow, J.A., Bond, D., Lanteigne, A., Fulginiti, A., & Goldbach, J.T. (2018). Homelessness, Mental Health and Suicidality Among LGBTQ Youth Accessing Crisis Services. *Child Psychiatry & Human Development*, 49(4), 643-651. doi:10.1007/s10578-018-0780-1

- Schwegman, D. (2018). Rental Market Discrimination Against Same-Sex Couples: Evidence From a Pairwise-Matched Email Correspondence Test. *Housing Policy Debate*, 1051-1482. doi:10.1080/105114 82.2018.1512005
- Wallace, S., Cochran, S., Durazo, E., Ford, C. (2011). The health of aging lesbian, gay and bisexual adults in California. UCLA Center for Health Policy Research.
- Wainwright, J.J., Beer, L., Tie, Y., Fagan, J.L., Dean, H.D., & Medical Monitoring Project. (2019). Socioeconomic, Behavioral, and Clinical Characteristics of Persons Living with HIV Who Experience Homelessness in the United States, 2015-2016. *AIDS and Behavior*. doi:10.1007/s10461-019-02704-4
- Whitbeck, L.B., Chen, X., Hoyt, D.R., Tyler, K.A., & Johnson, K.D. (2004). Mental Disorder, Subsistence Strategies, and Victimization among Gay, Lesbian, and Bisexual Homeless and Runaway Adolescents. *Journal of Sex Research*, 41(4), 329-342. doi:10.1080/00224490409552240
- Wilson, B.D.M., Cooper, H., Kastanis, A., & Nezhad, S. (2014). Sexual and Gender Minority Youth in Foster Care: Assessing Disproportionality and Disparities in Los Angeles. The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LAFYS-report-final-aug-2014.pdf>
- Wilson, E., & Callis, R.R. (2013). Who Could Afford to Buy a Home in 2009? Affordability of Buying a Home in the United States. U.S. Census Bureau. Current Housing Reports. <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2013/demo/h121-13-02.pdf>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Είδος έρευνας

Η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας είναι ποσοτική μέσω ερωτηματολογίων και είναι μία από τις πιο δημοφιλείς στις κοινωνικές επιστήμες, αλλά είναι επίσης από τις πιο αμφισβητούμενες. Η δημοτικότητά τους στη διαπολιτισμική έρευνα μικρής κλίμακας σχετίζεται με την ευκολία χρήσης και την πρόσβαση που μπορεί να δώσει σε μεγάλες ποσότητες δεδομένων που είναι αναλύσιμα ακόμη και από πολύ άπειρους ερευνητές. Πολλά προβλήματα όμως μπορεί να προκύψουν που μπορεί να προέρχονται από ασυμφωνίες μεταξύ ερευνητικών ερωτήσεων και δόμησης του ερωτηματολογίου. Μπορούν επίσης να προκύψουν ζητήματα σχετικά με δειγματοληψία, τον σχεδιασμό των οργάνων, τα χαμηλά ποσοστά απόκρισης και τις υπερβολικές αξιώσεις από το τι συγκεκριμένα δεδομένα από ένα μικρό δείγμα μπορούν πραγματικά να πουν για έναν πληθυσμό.

3.2 Η έρευνα μέσω ερωτηματολογίων

Μια έρευνα με ερωτηματολόγια στοχεύει να βγάλει συμπεράσματα για έναν πληθυσμό εξετάζοντας ένα δείγμα από αυτόν τον πληθυσμό. Βρίσκεται σε αντίθεση με μια απογραφή που στοχεύει να συγκεντρώσει παρατηρήσεις από έναν ολόκληρο πληθυσμό. Ένας πληθυσμός εδώ είναι η ομάδα υποκειμένων για τα οποία ενδιαφέρεται ο ερευνητής, όπου μπορεί να περιλαμβάνουν άτομα, οικογένειες, φοιτητές σε πανεπιστημιακή τάξη και άτομα από μία εθνότητα ή πολιτιστικό υπόβαθρο (Groves et al., 2009). Όσον αφορά την κοινωνική τους οντολογία - τη διάθεσή τους σε σχέση με κοινωνικές οντότητες όπως οι «πολιτισμοί» - οι ερευνητές κοινωνικών επιστημών που χρησιμοποιούν μεθοδολογίες έρευνας τείνουν

περισσότερο σε μια αντικειμενιστική θέση, δηλαδή σε μια υπόθεση που υποθέτει ότι τα κοινωνικά φαινόμενα και οι έννοιές τους έχουν μια ύπαρξη ξεχωριστή από την προέλευση του υποκειμένου (Young & Woodin, 2010).

Οι μεθοδολογίες που βασίζονται σε έρευνες στις κοινωνικές επιστήμες τείνουν παραδοσιακά να παίρνουν μια θετικιστική επιστημολογική θέση, που σχετίζεται με αυτές που χρησιμοποιούνται στις θετικές επιστήμες όπως η φυσική ή η χημεία. Ο θετικισμός έχει οριστεί ποικιλοτρόπως, αλλά μπορεί να συνοψιστεί ως η πεποίθηση ότι τα γεγονότα είναι πραγματικά και διακριτά, και συνεπώς μετρήσιμα. Η κοινωνική έρευνα ξεκινώντας από αυτήν τη θέση διεξάγεται συνήθως ως εξής:

Η θεωρία χρησιμοποιείται για να προσπαθήσει να εξηγήσει τις παρατηρούμενες συμπεριφορές - γιατί διαφορετικές ομάδες ανθρώπων βλέπουν την ίδια συμπεριφορά ως ευγενική ή αγενή, για παράδειγμα.

Στη συνέχεια θα πρέπει να διατυπωθούν υποθέσεις που είναι ρητές και σχετίζονται με αυτήν τη θεωρία - ότι οι ομάδες Χ και Υ έχουν την ίδια ευρεία κατανόηση του τι είναι ευγένεια, αλλά διαφορετικές ιδέες για το πώς πρέπει να εκδηλωθεί, για παράδειγμα.

Στη συνέχεια διατυπώνονται ερευνητικά ερωτήματα για τον έλεγχο των υποθέσεων.

Έγκυρα και αξιόπιστα δεδομένα συλλέγονται χρησιμοποιώντας ένα προσεκτικά κατασκευασμένο εργαλείο, συνήθως ένα ερωτηματολόγιο. Τα δεδομένα είναι είτε ποσοτικά είτε ποιοτικά. Η εγκυρότητα αναφέρεται στο αν οι συμμετέχοντες έχουν εκφράσει τις ειλικρινείς και ενημερωμένες απόψεις τους και όχι μόνο αυτό που πιστεύουν ότι θέλει ο ερευνητής να εξάγει. Η αξιοπιστία αναφέρεται στη σταθερότητα και τη συνέπεια των δεδομένων - για παράδειγμα, αν θα ληφθούν παρόμοια δεδομένα εάν χρησιμοποιηθεί το ίδιο ερωτηματολόγιο με διαφορετικό δείγμα από τον ίδιο πληθυσμό - εάν διαφορετικά άτομα που ανήκουν επίσης στην ομάδα Χ έδιναν τις ίδιες απαντήσεις κτλ.

Αυτά τα δεδομένα αναλύονται χρησιμοποιώντας ρητές και κατάλληλες τεχνικές – στατιστική ανάλυση για ποσοτικά δεδομένα ή μέσω ανάλυσης περιεχομένου (για παράδειγμα) για ποιοτικά δεδομένα.

Κατόπιν εξάγονται συμπεράσματα που γενικεύουν αυτό που βρέθηκε στο δείγμα που ερευνήθηκε στον ευρύτερο πληθυσμό. Αυτά τα συμπεράσματα μπορεί να σχετίζονται με τη θεωρία και μπορεί να τείνουν να επιβεβαιώνουν, να προβληματίζουν ή να διαψεύδουν τη θεωρία ή πτυχές της.

3.3 Δυνάμεις και περιορισμοί της μεθόδου

Τα ερωτηματολόγια ορίζονται ως οποιοδήποτε εργαλείο βασισμένο σε κείμενο που δίνει στους συμμετέχοντες στην έρευνα μια σειρά ερωτήσεων για απάντηση ή δηλώσεις για να απαντήσουν είτε υποδεικνύοντας μια απάντηση - γράφοντας έναν αριθμό ή επιλέγοντας ένα πλαίσιο σε χαρτί ή στο διαδίκτυο, για παράδειγμα (Brown, 2001). Είναι δυνατόν, αν είναι πιο χρονοβόρο και πιθανότατα ακριβό, να διεξαχθεί μια έρευνα χρησιμοποιώντας δομημένες ατομικές συνεντεύξεις, αλλά τα ερωτηματολόγια παραμένουν το πιο συνηθισμένο μέσο διεξαγωγής ερευνών και είναι πράγματι πιθανώς ένα από τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα ερευνητικά εργαλεία στις κοινωνικές επιστήμες (Fife-Schaw, 2006). Τα ερωτηματολόγια φαίνονται ιδιαίτερα ελκυστικά για λιγότερο έμπειρους ερευνητές, όπως φοιτητές, και αυτό μπορεί να οφείλεται στους ακόλουθους λόγους:

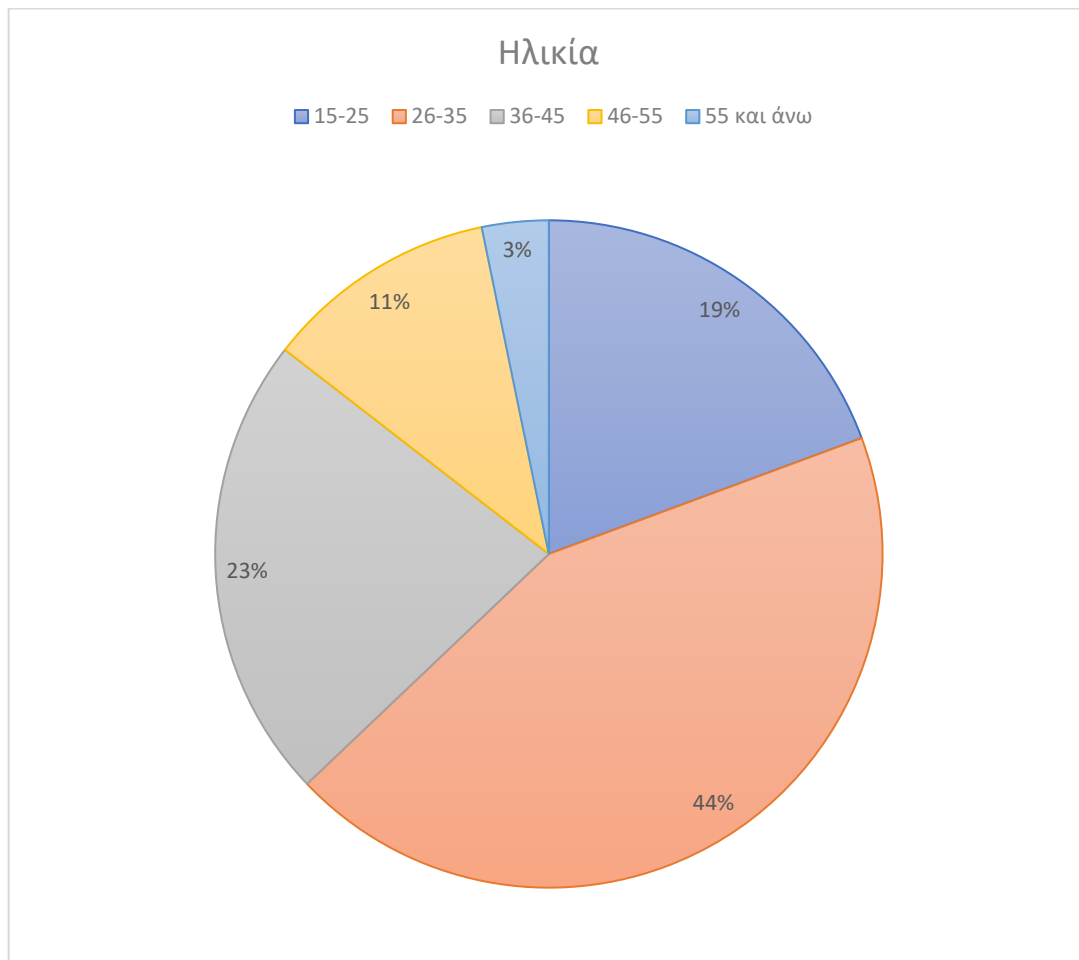
- Είναι εύκολο να κατασκευαστούν ή τουλάχιστον μπορεί να φαίνονται έτσι.
- Υπάρχουν πολλά υπάρχοντα ερωτηματολόγια που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ή μπορούν να προσαρμοστούν για την αντίστοιχη χρήση και τα οποία είναι συχνά ελεύθερα διαθέσιμα στους ερευνητές.
- Μπορούν να διατεθούν στο διαδίκτυο.

- Μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη συγκέντρωση μεγάλων συνόλων δεδομένων σχετικά εύκολα, μέσω άμεσης επαφής, μέσω ταχυδρομείου ή διαδικτυακά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- Τα δεδομένα που θα συλλέγουν μπορούν να επεξεργαστούν και να αναλυθούν σχετικά εύκολα σε σύγκριση με τα προφορικά δεδομένα που πρέπει να καταγραφούν και να μεταγραφούν πριν από την ανάλυση.

Είναι αλήθεια ότι ένα καλά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο, κατάλληλα χορηγημένο, μπορεί να προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες προς έρευνα. Τα ερωτηματολόγια χρησιμοποιούνται πολύ συχνά για τον προσδιορισμό ζητημάτων όπως:

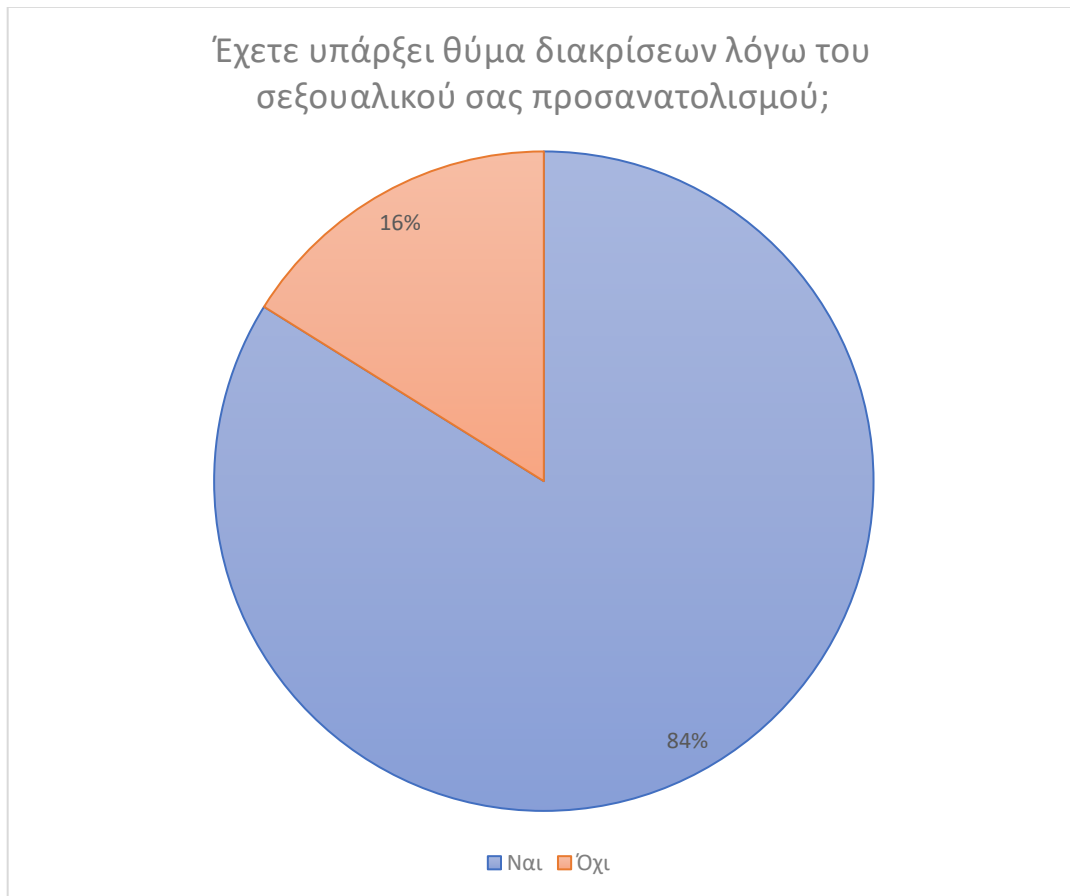
- Διερεύνηση του ιστορικού και των δημογραφικών πληροφοριών των συμμετεχόντων (ηλικία, βιολογικό φύλο, εθνικότητα, εισόδημα).
- Διερεύνηση συμπεριφορών (τι έκαναν ή θα έκαναν οι άνθρωποι, ως απάντηση σε ορισμένες ενδείξεις ή ερεθίσματα, για παράδειγμα).
- Έκφραση στάσεων (για μια πολιτιστική ομάδα διαφορετική από τη δική τους, για παράδειγμα).
- Αναφορά απόψεων (σχετικά με κοινωνικά φαινόμενα).
- Για τον προσδιορισμό της πραγματικής γνώσης του δείγματος για ένα ζήτημα.
- Για τον προσδιορισμό ψυχομετρικών ιδιοτήτων.
- Για τον προσδιορισμό των μελλοντικών προθέσεων ή φιλοδοξιών τους (για το αν θα έχουν, ή θα ήθελαν, να έχουν επαφή με συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων, για παράδειγμα).

3.4 : Αποτελέσματα έρευνας



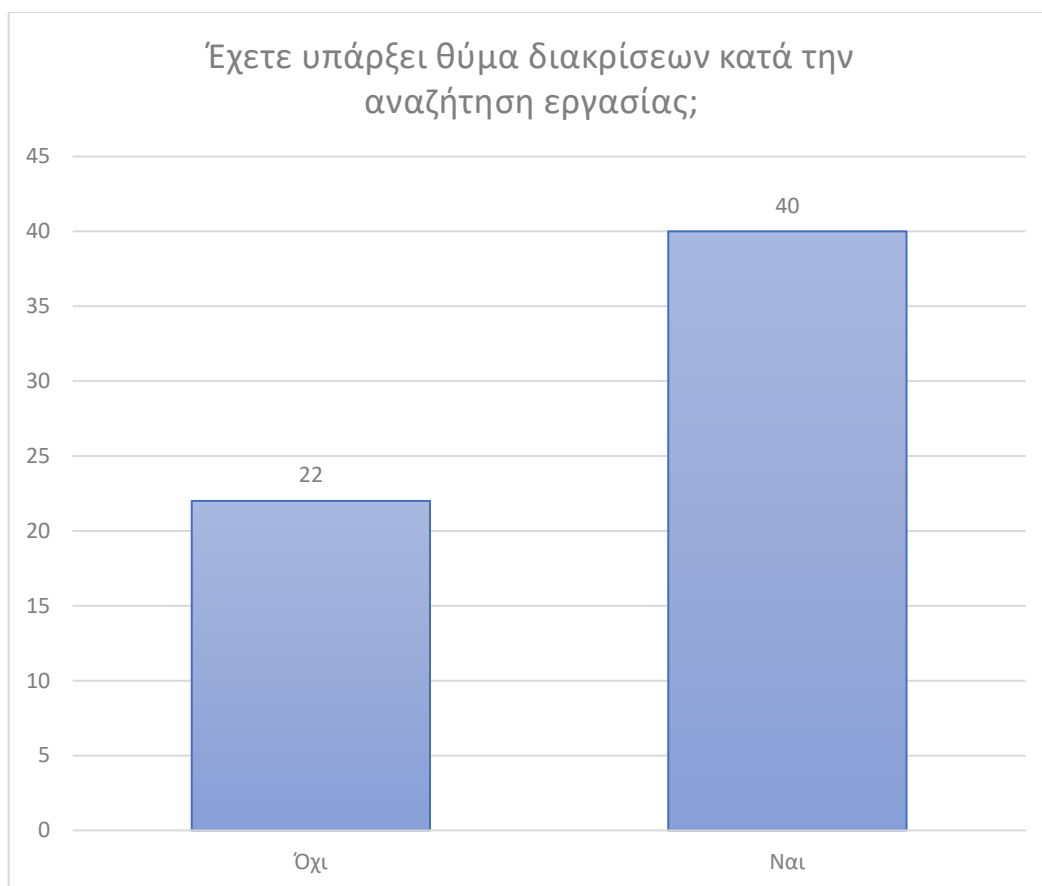
Σχήμα 3.1: Ηλικία ερωτηθέντων

Η ηλικιακή ομάδα που εκπροσωπείται περισσότερο είναι η ομάδα μεταξύ 26 και 35 ετών με 44%. Δεύτερη κατά σειρά είναι η ομάδα μεταξύ 35 και 45 ετών με 23% και τρίτη είναι η ομάδα από 15 έως 25 με 19%. Τέλος, μεταξύ 46 και 55 είναι το 11% και άνω των 55 ετών είναι μόλις το 3% των ερωτηθέντων.



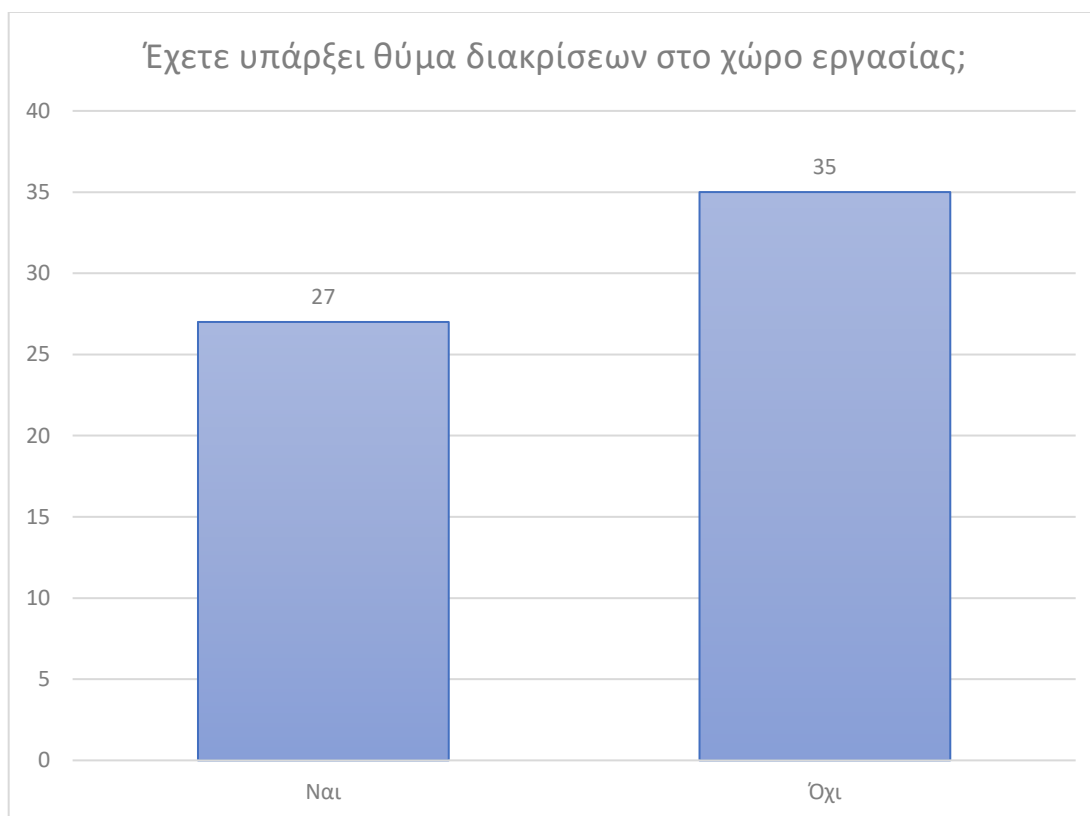
Σχήμα 3.2: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού σας προσανατολισμού;»

Το 84% του δείγματος δηλώνει ότι έχει υπάρξει θύμα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού. Το υπόλοιπο 16 δηλώνει ότι δεν έχει υπάρξει θύμα σε διακρίσεων. Συνεπώς, αναμένεται στις υπόλοιπες ερωτήσεις που αναφέρονται στο είδος διακρίσεων να μην συμμετέχει το 16%.



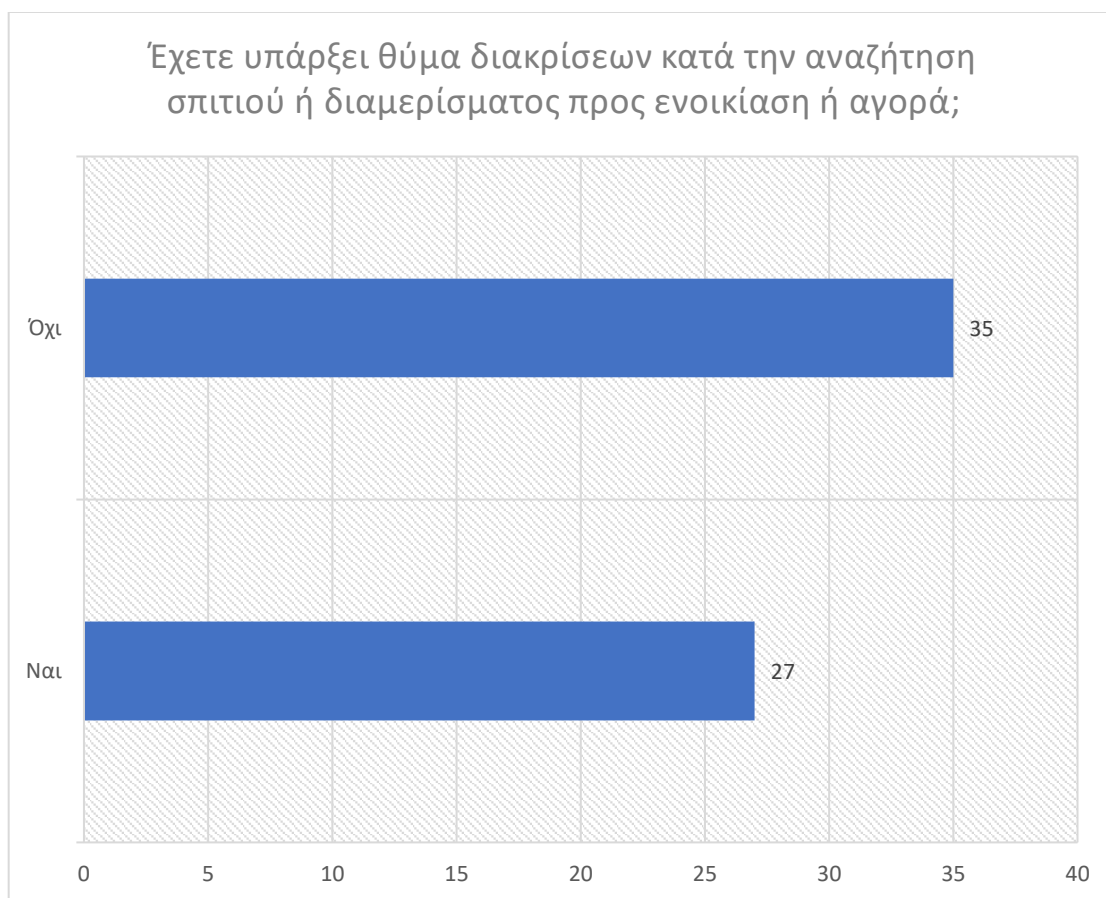
Σχήμα 3.3: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων κατά την αναζήτηση εργασίας;»

Οι 40 από τους συνολικά 62 ερωτηθέντες δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει θύμα διάκρισης κατά την αναζήτηση εργασίας. Αυτό το ποσοστό αντιστοιχεί στο 70% του δείγματος. Τα υπόλοιπα 22 άτομα δηλώνουν ότι δεν έχουν υπάρξει θύμα διάκρισης κατά την αναζήτηση εργασίας.



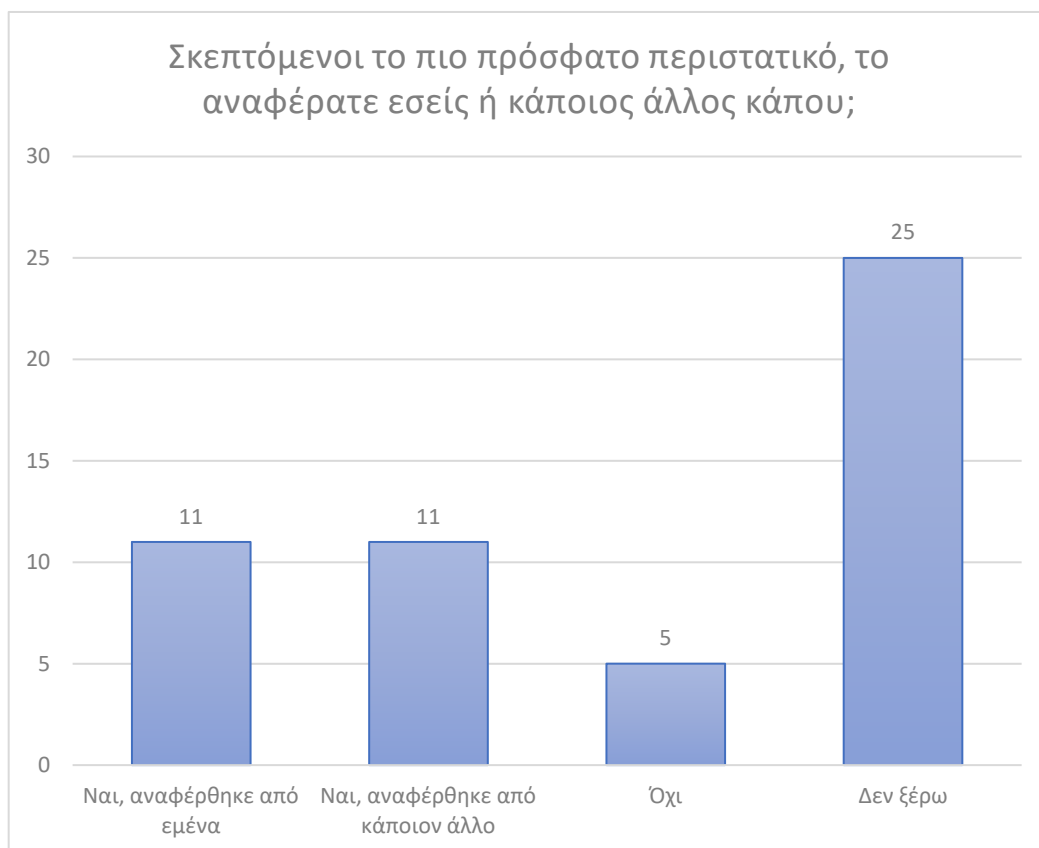
Σχήμα 3.4: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων στο χώρο εργασίας;»

Σε αυτή την ερώτηση κρίνεται αν το θύμα έχει υπάρξει θύμα διάκρισης ενώ εργάζεται ήδη, και στο χώρο εργασίας τους. Οι 35 εκ των ερωτηθέντων, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 60%, δηλώνουν ότι δεν έχουν υπάρξει θύμα διάκρισης στο χώρο εργασίας τους. Συνεπώς, βλέπουμε ότι είναι πολύ συχνότερο να υπάρξουν θύματα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού κατά την αναζήτηση εργασίας παρά στο χώρο εργασίας.



Σχήμα 3.5: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων κατά την αναζήτηση σπιτιού ή διαμερίσματος προς ενοικίαση ή αγορά;»

Κατά την αναζήτηση οικίας προς ενοικίαση ή αγορά οι 35 από τους 62 ερωτηθέντες δήλωσαν δεν έχουν υπάρξει θύμα διακρίσεων. Οι υπόλοιποι 27 δήλωσαν ότι ο σεξουαλικός τους προσανατολισμός αποτέλεσε αποτρεπτικό παράγοντα για την εύρεση διαμονής.



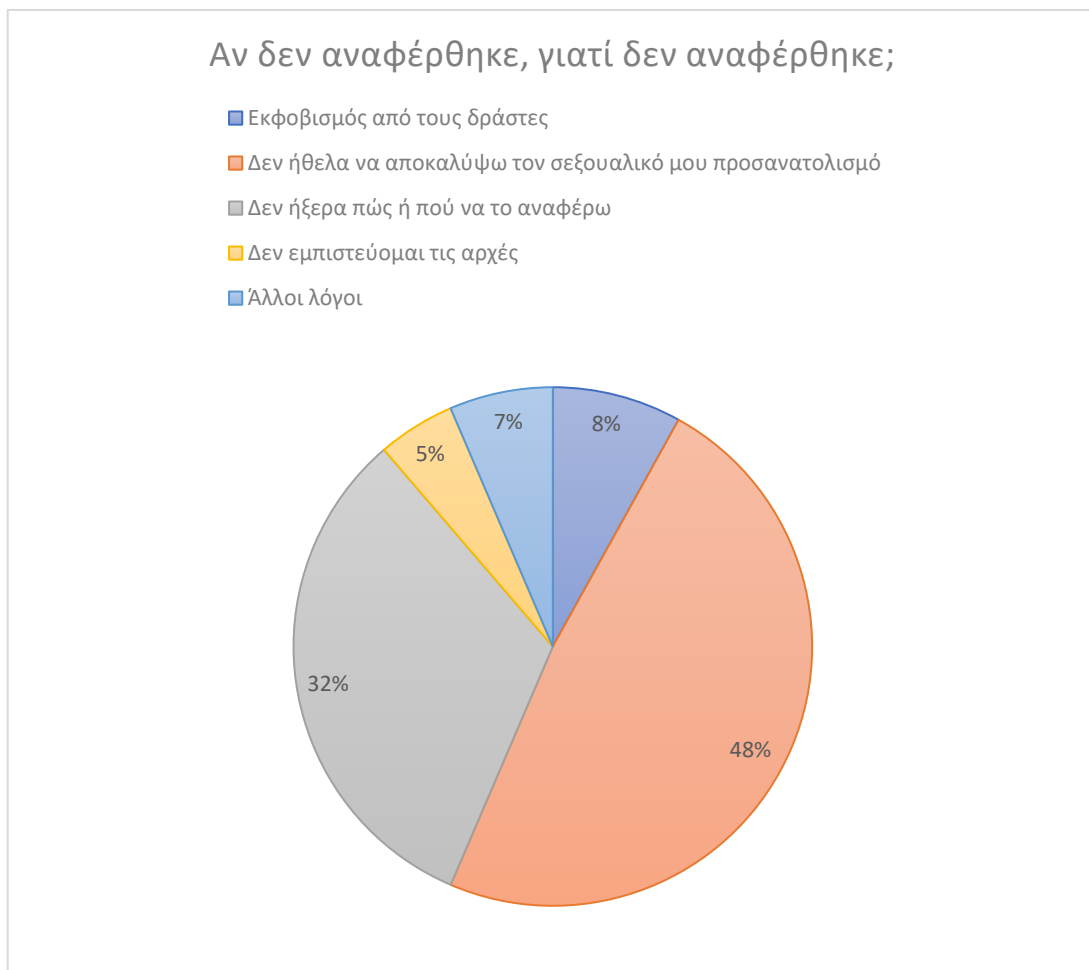
Σχήμα 3.6: Απαντήσεις στην ερώτηση «Σκεπτόμενοι το πιο πρόσφατο περιστατικό, το αναφέρατε εσείς ή κάποιος άλλος κάπου;»

Με βάση το πιο πρόσφατο περιστατικό διακρίσεις, οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν αν το ανέφερε κάποιος άλλος. Μόλις 11 εκ των 62 ερωτηθέντων δηλώνουν ότι οι ίδιοι ανέφεραν το περιστατικό διάκρισης και επίσης 11 δηλώνουν ότι το περιστατικό διάκρισης αναφέρθηκε από κάποιον άλλο.



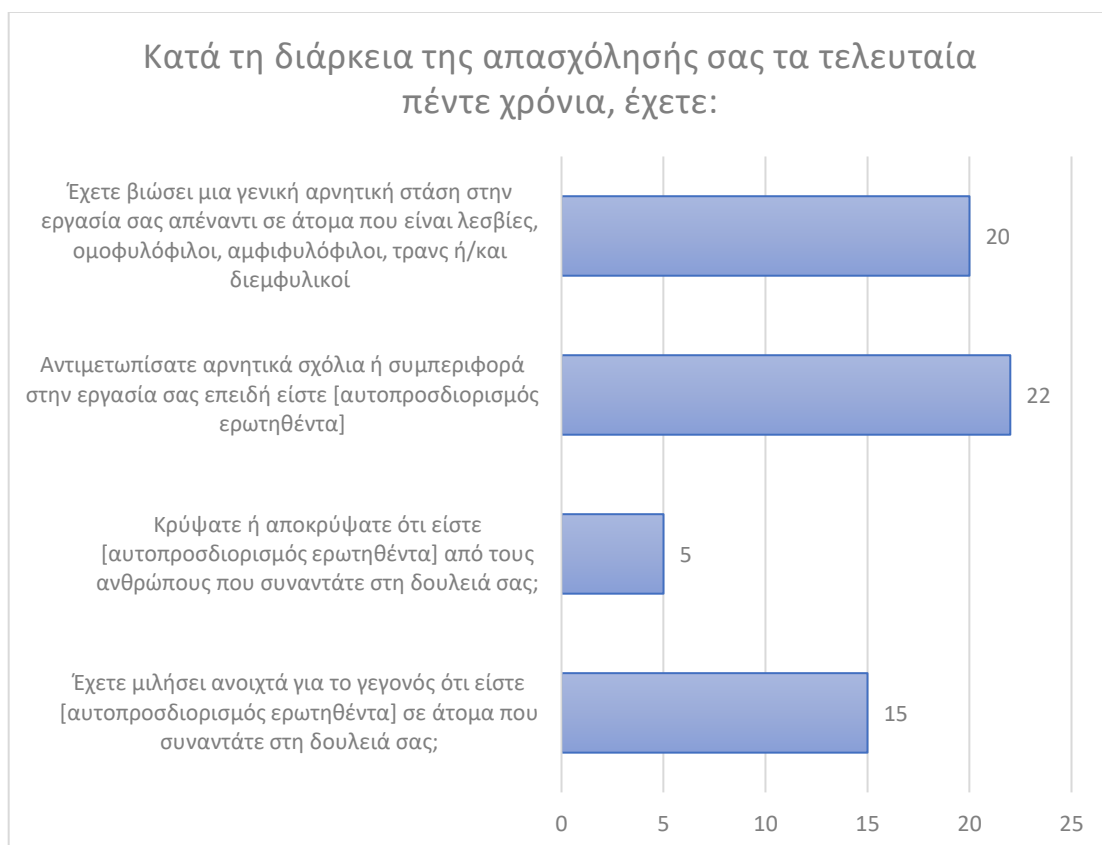
Σχήμα 3.7: Απαντήσεις στην ερώτηση «Σκεπτόμενοι το πιο πρόσφατο περιστατικό, αισθανθήκατε ότι σας έκαναν διακρίσεις για οποιονδήποτε άλλο λόγο, εκτός από το ότι είστε [αυτοπροσδιορισμός ερωτηθέντα];»

Ο πλέον συνηθισμένος λόγος διάκρισης είναι ο σεξουαλικός προσανατολισμός ενώ δεύτερος κατά σειρά λόγος διάκρισης είναι η εθνική καταγωγή. Τα 5 άτομα εκ των 62 ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν κάποια αναπηρία και έχουν δεχτεί διάκριση για αυτό το λόγο ενώ η ταυτότητα φύλου και η θρησκεία έχουν μικρότερη συχνότητα με 4 και 3 επιλογές αντίστοιχα.



Σχήμα 3.8: Απαντήσεις στην ερώτηση «Αν δεν αναφέρθηκε, γιατί δεν αναφέρθηκε;»

Ο κυριότερος λόγος που δεν αναφέρεται κάποιο ζήτημα διάκρισης είναι η μη αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού. Δεύτερος κατά σειρά λόγος με 32% είναι ότι οι ερωτηθέντες δεν ξέραν πού να το αναφέρουν. Τέλος με 8% σημαντικός λόγος φαίνεται να είναι και ο εκφοβισμός από τους δράστες τελεία



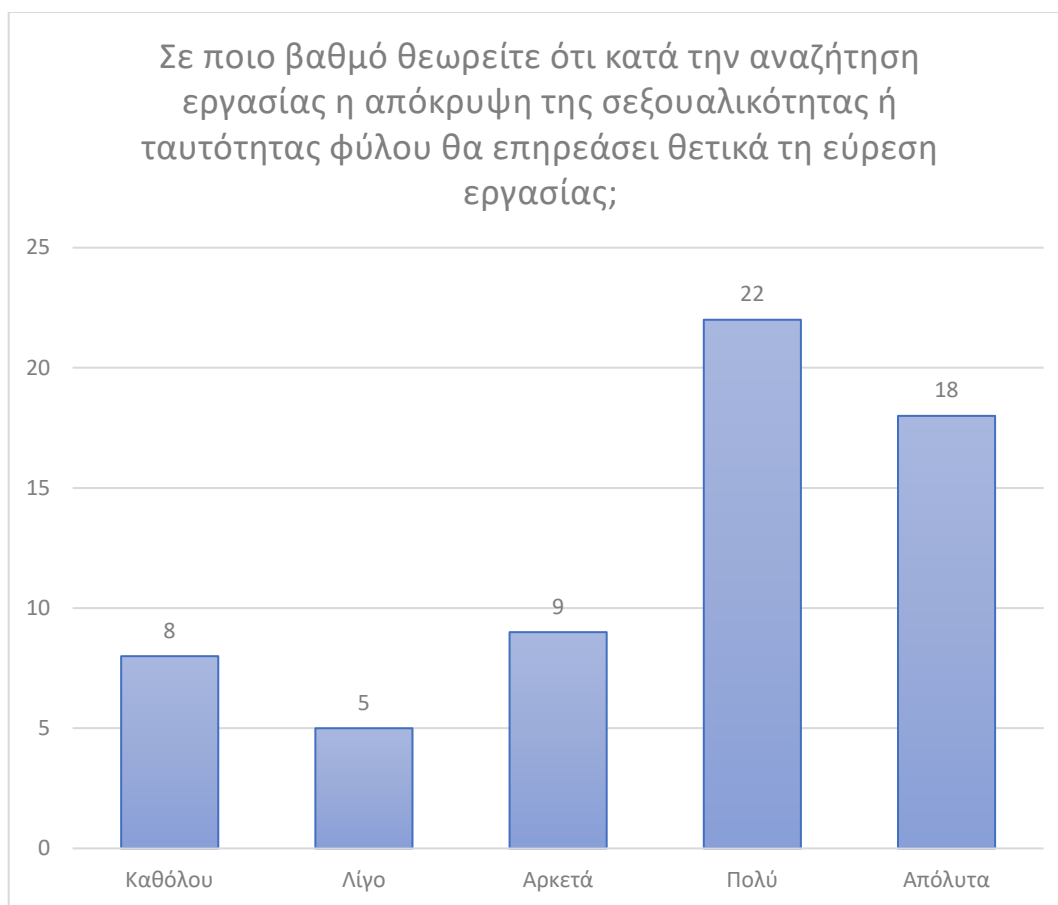
Σχήμα 3.9: Απαντήσεις στην ερώτηση «Κατά τη διάρκεια της απασχόλησής σας τα τελευταία 5 χρόνια, έχετε:»

Πάνω από το 30% των ερωτηθέντων έχουν αντιμετωπίσει αρνητικά σχόλια ή συμπεριφορά στην εργασία τους λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού. Οι 20 από τους 62 έχουν πεείσει αντιμετωπίσει μια γενικότερη αρνητική στάση και μόλις το 27 τοις 100 έχει μιλήσει ανοιχτά για το γεγονός ότι είναι ενός συγκεκριμένου σεξουαλικού προσανατολισμού.



Σχήμα 3.10: Απαντήσεις στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι κατά την αναζήτηση σπιτιού η απόκρυψη της σεξουαλικότητας ή ταυτότητας φύλου θα επηρεάσει θετικά τη εύρεση χώρου διαμονής;»

Η απόκρυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου επηρεάζει σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό την εύρεση χώρου διαμονής για τους 28 από τους 62 ερωτηθέντες. Σε γενικές γραμμές βλέπουμε ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι αποκάλυψε του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου συνεπάγεται δυσκολίες εύρεσης οικίας.



Σχήμα 3.11: Απαντήσεις στην ερώτηση «Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι κατά την αναζήτηση εργασίας η απόκρυψη της σεξουαλικότητας ή ταυτότητας φύλου θα επηρεάσει θετικά τη εύρεση εργασίας;»

Αντίστοιχα αποτελέσματα με την προηγούμενη ερώτηση έχουμε και στον τομέα της εύρεσης εργασίας. Το συντριπτικό ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η απόκρυψη της σεξουαλικότητας ή ταυτότητας φύλου αυξάνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας.

ΣΥΝΟΨΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ηλικιακή ομάδα που εκπροσωπείται περισσότερο είναι η ομάδα μεταξύ 26 και 35 ετών με 44%. Δεύτερη κατά σειρά είναι η ομάδα μεταξύ 35 και 45 ετών με 23% και τρίτη είναι η ομάδα από 15 έως 25 με 19%. Τέλος, μεταξύ 46 και 55 είναι το 11% και άνω των 55 ετών είναι μόλις το 3% των ερωτηθέντων.

Το 84% του δείγματος δηλώνει ότι έχει υπάρξει θύμα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού. Το υπόλοιπο 16 δηλώνει ότι δεν έχει υπάρξει θύμα σε διακρίσεων. Συνεπώς, αναμένεται στις υπόλοιπες ερωτήσεις που αναφέρονται στο είδος διακρίσεων να μην συμμετέχει το 16%.

Οι 40 από τους συνολικά 62 ερωτηθέντες δηλώνουν ότι έχουν υπάρξει θύμα διάκρισης κατά την αναζήτηση εργασίας. Αυτό το ποσοστό αντιστοιχεί στο 70% του δείγματος. Τα υπόλοιπα 22 άτομα δηλώνουν ότι δεν έχουν υπάρξει θύμα διάκρισης κατά την αναζήτηση εργασίας.

Οι 35 εκ των ερωτηθέντων, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 60%, δηλώνουν ότι δεν έχουν υπάρξει θύμα διάκρισης στο χώρο εργασίας τους. Συνεπώς, βλέπουμε ότι είναι πολύ συχνότερο να υπάρξουν θύματα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού κατά την αναζήτηση εργασίας παρά στο χώρο εργασίας.

Κατά την αναζήτηση οικίας προς ενοικίαση ή αγορά οι 35 από τους 62 ερωτηθέντες δήλωσαν δεν έχουν υπάρξει θύμα διακρίσεων. Οι υπόλοιποι 27 δήλωσαν ότι ο σεξουαλικός τους προσανατολισμός αποτέλεσε αποτρεπτικό παράγοντα για την εύρεση διαμονής.

Με βάση το πιο πρόσφατο περιστατικό διακρίσεις, οι περισσότεροι ερωτηθέντες απάντησαν ότι δεν γνωρίζουν αν το ανέφερε κάποιος άλλος. Μόλις 11 εκ των 62 ερωτηθέντων δηλώνουν ότι οι ίδιοι ανέφεραν το περιστατικό διάκρισης και επίσης 11 δηλώνουν ότι το περιστατικό διάκρισης αναφέρθηκε από κάποιον άλλο.

Ο πλέον συνηθισμένος λόγος διάκρισης είναι ο σεξουαλικός προσανατολισμός ενώ δεύτερος κατά σειρά λόγος διάκρισης είναι η εθνική καταγωγή. Τα 5 άτομα εκ των 62 ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν κάποια αναπηρία και έχουν δεχτεί διάκριση για αυτό το λόγο ενώ η ταυτότητα φύλου και η θρησκεία έχουν μικρότερη συχνότητα με 4 και 3 επιλογές αντίστοιχα.

Ο κυριότερος λόγος που δεν αναφέρεται κάποιο ζήτημα διάκρισης είναι η μη αποκάλυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού. Δεύτερος κατά σειρά λόγος με 32% είναι ότι οι ερωτηθέντες δεν ξέραν πού να το αναφέρουν. Τέλος, με 8% σημαντικός λόγος φαίνεται να είναι και ο εκφοβισμός από τους δράστες τελεία

Πάνω από το 30% των ερωτηθέντων έχουν αντιμετωπίσει αρνητικά σχόλια ή συμπεριφορά στην εργασία τους λόγω του σεξουαλικού τους προσανατολισμού. Οι 20 από τους 62 έχουν πεείσει αντιμετωπίσει μια γενικότερη αρνητική στάση και μόλις το 27 τοις 100 έχει μιλήσει ανοιχτά για το γεγονός ότι είναι ενός συγκεκριμένου σεξουαλικού προσανατολισμού.

Η απόκρυψη του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου επηρεάζει σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό την εύρεση χώρου διαμονής για τους 28 από τους 62 ερωτηθέντες. Σε γενικές γραμμές βλέπουμε ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι αποκάλυψε του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου συνεπάγεται δυσκολίες εύρεσης οικίας.

Αντίστοιχα αποτελέσματα με την προηγούμενη ερώτηση έχουμε και στον τομέα της εύρεσης εργασίας. Το συντριπτικό ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η απόκρυψη της σεξουαλικότητας ή ταυτότητας φύλου αυξάνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Απαντήσεις ερωτηματολογίου

Ηλικία		
	15-25	12
	26-35	27
	36-45	14
	46-55	7
	55 και άνω	2
Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων λόγω του σεξουαλικού σας προσανατολισμού;		
	Ναι	52
	Όχι	10
Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων κατά την αναζήτηση εργασίας;		
	Όχι	22
	Ναι	40
Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων στο χώρο εργασίας;		
	Ναι	27
	Όχι	35
Έχετε υπάρξει θύμα διακρίσεων κατά την αναζήτηση σπιτιού ή διαμερίσματος προς ενοικίαση ή αγορά;		
	Ναι	27
	Όχι	35
Σκεπτόμενοι το πιο πρόσφατο περιστατικό, το αναφέρατε εσείς ή κάποιος άλλος κάπου;		
	Ναι, αναφέρθηκε από εμένα	11
	Ναι, αναφέρθηκε από κάποιον άλλο	11
	Όχι	5
	Δεν ξέρω	25
Σκεπτόμενοι το πιο πρόσφατο περιστατικό, αισθανθήκατε ότι σας έκαναν διακρίσεις για οποιονδήποτε άλλο λόγο, εκτός από το ότι είστε [ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΑΠΑΝΤΟΥΜΕΝΟΥ];		
	Σεξουαλικός προσανατολισμός (λεσβίες, ομοφυλόφιλοι, αμφιφυλόφιλοι ή ετεροφυλόφιλοι)	34
	Ταυτότητα και έκφραση φύλου	4
	Εθνοτική καταγωγή ή μεταναστευτικό υπόβαθρο	9
	Θρησκεία ή πεποιθήσεις	3
	Αναπηρία	5
Αν δεν αναφέρθηκε, γιατί δεν αναφέρθηκε;		
	Εκφοβισμός από τους δράστες	5
	Δεν ήθελα να αποκαλύψω τον σεξουαλικό μου προσανατολισμό	30
	Δεν ήξερα πώς ή πού να το αναφέρω	20

	Δεν εμπιστεύομαι τις αρχές	3
	Άλλοι λόγοι	4
Κατά τη διάρκεια της απασχόλησής σας τα τελευταία 5 χρόνια, έχετε:		
	Έχετε μιλήσει ανοιχτά για το γεγονός ότι είστε [αυτοπροσδιορισμός ερωτηθέντα] σε άτομα που συναντάτε στη δουλειά σας;	15
	Κρύψατε ή αποκρύψατε ότι είστε [αυτοπροσδιορισμός ερωτηθέντα] από τους ανθρώπους που συναντάτε στη δουλειά σας;	5
	Αντιμετωπίσατε αρνητικά σχόλια ή συμπεριφορά στην εργασία σας επειδή είστε [αυτοπροσδιορισμός ερωτηθέντα]	22
	Έχετε βιώσει μια γενική αρνητική στάση στην εργασία σας απέναντι σε άτομα που είναι λεσβίες, ομοφυλόφιλοι, αμφιφυλόφιλοι, τρανς ή/και διεμφυλικοί	20
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι κατά την αναζήτηση σπιτιού η απόκρυψη της σεξουαλικότητας ή ταυτότητας φύλου θα επηρεάσει θετικά τη εύρεση χώρου διαμονής;		
	Καθόλου	13
	Λίγο	9
	Αρκετά	3
	Πολύ	9
	Απόλυτα	28
Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι κατά την αναζήτηση εργασίας η απόκρυψη της σεξουαλικότητας ή ταυτότητας φύλου θα επηρεάσει θετικά τη εύρεση εργασίας;		
	Καθόλου	8
	Λίγο	5
	Αρκετά	9
	Πολύ	22
	Απόλυτα	18

Βιβλιογραφία κεφαλαίου

- Groves, R. M., Fowler, F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., & Tourangeau, R. (2009). *Survey Methodology* (2nd ed.). Wiley: Hoboken, N.J.
- Fife-Schaw, C. (2006). Questionnaire Design. In Breakwell, G. M. et al. *Research Methods in Psychology* (3rd ed.). London: Sage.
- Young, T.J., & Woodin J. A. (2010). Applied Linguistics in Intercultural Communication: Current Perspectives and Approaches. In 43rd Annual Meeting of the British Association for Applied Linguistics, University of Aberdeen, UK.