

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ  
ΣΤΟΝ ΔΡΟΜΟ  
ΠΡΟΣ ΤΗΝ  
ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ**

**ΟΔΗΓΟΣ  
ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΩΝ  
ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΑ  
ΛΟΑΤΚΙ+ ΑΤΟΜΑ**

Συνεργαζόμενοι φορείς:



# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ ΣΤΟ ΔΡΟΜΟ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ

## ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΩΝ

## ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΑ ΛΟΑΤΚΙ+ ΑΤΟΜΑ

[www.university-project.eu](http://www.university-project.eu)

**Συγγραφέας:** Θανάσης Θεοφιλόπουλος

**Επιμέλεια:** Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

**Κριτική ανάγνωση:** Mažvydas Karalius (Diversity Development Group), Αλεξάνδρα Παναγιωτακοπούλου και Στέλλα Πανοπούλου (Colour Youth Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας), Δρ. Gintarė Poci (Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus), Δρ. Giacomo Viggiani (Πανεπιστήμιο της Brescia)

**Εκδότης:** Εργαστήριο ΜΕΘΕΞΗ - Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

**Μετάφραση από τα αγγλικά:** Αθανάσιος Σαρρής

**Προσαρμογή στην ελληνική γλώσσα:** Θανάσης Θεοφιλόπουλος

**ISBN:** 978-618-81828-9-9

**Συντονίστρια έργου:** Δρ. Χριστίνα Ιωάννου, Πάντειο Πανεπιστήμιο

**Γενικός και Επιστημονικός Επόπτης:** Καθηγητής Γεράσιμος Καραμπελιάς, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Το έργο «Πανεπιστήμια στο δρόμο προς την Ποικιλομορφία» («Universities towards Diversity – UniDiversity») χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας (2014 – 2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Funded by the Rights, Equality  
and Citizenship (REC) Programme  
of the European Union

Η έκδοση αυτή δημιουργήθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα περιεχόμενα αυτής της έκδοσης αποτελούν αποκλειστική ευθύνη του συγγραφέα και δεν αντικατοπτρίζουν απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν αποδέχεται καμία ευθύνη για τη οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που αυτή η έκδοση περιέχει.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	4
Συμπεριληπτικές πρακτικές	5
1. Γενικές οδηγίες για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας	5
2. Οδηγίες για το προσωπικό των Οργάνων Διοίκησης του πανεπιστημίου (πρυτάνεις-ισσες και αντιπρυτάνεις-ισσες, κοσμήτορες-ισσες, πρυτανικά συμβούλια - συγκλήτους κ.λπ.)	7
3. Οδηγίες για το διδακτικό προσωπικό των πανεπιστημίων	14
4. Οδηγίες για όλα τα μέλη του προσωπικού (διοικητικό, ερευνητικό, διδακτικό)	16
5. Οδηγίες για φοιτητές-τριες	18
Αναφορές και Πηγές	20
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. Βασικοί όροι και έννοιες	22
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. Κατάλληλη γλώσσα	30

# ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σκοπός της παρούσας έκδοσης είναι να παράσχει στην ακαδημαϊκή κοινότητα βασικές κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τρόπους δημιουργίας ενός ασφαλούς, συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος εργασίας, διδασκαλίας, έρευνας και σπουδών για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη της.

Περιλαμβάνει πρακτικές συμβουλές και συστάσεις για διαφορετικές υποομάδες της ακαδημαϊκής κοινότητας. Αυτός ο συνοπτικός οδηγός συνοδεύεται επίσης από σχετικές βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται σε πανεπιστήμια της ΕΕ, του Ηνωμένου Βασιλείου, των ΗΠΑ και της Αυστραλίας, ένα περιεκτικό γλωσσάρι εννοιών και όρων και παραδείγματα σωστής (μη προσβλητικής, χωρίς διακρίσεις αλλά συμπεριληπτικής) γλώσσας για τις περιπτώσεις που κάποιο άτομο απευθύνεται σε ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπους ή/και αναφέρεται σε ΛΟΑΤΚΙ+ θέματα. Ο οδηγός βασίζεται κυρίως σε ευρήματα της πρωτογενούς έρευνας - ομάδες εστιασμένης συζήτησης, προσωπικές συνεντεύξεις και διαδικτυακές έρευνες τόσο με ΛΟΑΤΚΙ+ όσο και με μη ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας (μέλη του διδακτικού, ερευνητικού, διοικητικού προσωπικού και φοιτητές/-τριες πανεπιστημίων) καθώς και με μέλη της κοινωνίας των πολιτών και απόφοιτους πανεπιστημίων - η οποία πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, την Ιταλία και τη Λιθουανία από τους εταίρους του έργου «Uni-Diversity». Σε δεύτερο επίπεδο, το περιεχόμενο αυτού του οδηγού βασίζεται σε βέλτιστες πρακτικές που συλλέχθηκαν κατά τη δευτερογενή έρευνα.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους-ες-α όσοι-ες-α συμμετείχαν στην έρευνα του έργου μας στην Ελλάδα, την Ιταλία και τη Λιθουανία και όλους τους ερευνητές/τις ερευνήτριες του έργου για την εξαιρετική συνεργασία. Όλοι-ες-α μοιραζόμαστε την ελπίδα ότι, αυτή η δημοσίευση - μαζί με τις υπόλοιπες δραστηριότητες του έργου μας - θα βοηθήσει τα πανεπιστήμια «οδηγώντας τα προς την Ποικιλομορφία»!

Θανάσης Θεοφιλόπουλος

Μάιος 2022

# ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

## 1. Γενικές οδηγίες για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας<sup>1</sup>

- Να χρησιμοποιείτε κατάλληλη – δηλαδή, συμπεριληπτική, μη προσβλητική, χωρίς διακρίσεις – γλώσσα και ορολογία, όταν απευθύνεστε σε ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα ή/και αναφέρεστε σε θέματα ΛΟΑΤΚΙ+ ενδιαφέροντος. Στα **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ 1 και 2**, μπορείτε να βρείτε πληροφορίες σχετικά με τη σωστή γλώσσα και τους όρους.
- Όταν απευθύνεστε σε ένα τρανς ή εκτός διπόλου (non binary) άτομο, **πάντα** να χρησιμοποιείτε το όνομα και τις αντωνυμίες που χρησιμοποιεί το άτομο για τον εαυτό του **ασχέτως** του ονόματος που αναφέρεται στην ταυτότητα και τα έγγραφα του ατόμου. Σε μερικά τρανς άτομα μπορεί να μην έχει αναγνωριστεί νομικά η ταυτότητα φύλου τους (για διαφορετικούς λόγους, π.χ., η διαδικασία μπορεί να μην είναι προσβάσιμη σε όλα τα τρανς άτομα, πιθανό οικονομικό κόστος για νομικές υπηρεσίες, καθυστερήσεις για γραφειοκρατικούς λόγους κ.λπ.). Αυτό δεν τους/τις κάνει «λιγότερο» τρανς (ή καθόλου τρανς) και βεβαίως δεν δικαιολογεί προσβλητικές και τρανσφοβικές συμπεριφορές όπως:
  - \* **Χρήση «νεκρού» ονόματος («dead-naming»)**, το οποίο σημαίνει «να προσφωνείς κάποιον-α-ο με το όνομα που του/της δόθηκε κατά τη γέννησή του/της, παρόλο που έχει αλλάξει στο μεταξύ όνομα. Αυτός ο όρος συνδέεται συχνά με τους τρανς ανθρώπους που έχουν αλλάξει το όνομά τους ως τμήμα της [φυλο]μετάβασής τους»<sup>2</sup> ή/και
  - \* **Προσφώνηση σε λάθος γένος / σε γένος διαφορετικό από την ταυτότητα φύλου («misgendering»)**, που σημαίνει «αποδίδω σε κάποιον-α-ο ένα φύλο που είναι λανθασμένο/ δεν ευθυγραμμίζεται με την ταυτότητα φύλου του/της. Μπορεί να συμβεί κατά τη χρήση αντωνυμιών, έμφυλης γλώσσας (π.χ. «Γεια σας κυρίες!» «Γεια σας φίλοι») ή όταν αποδίδεται φύλο σε άτομα χωρίς να ξέρετε πώς αυτοπροσδιορίζονται (π.χ. «Λοιπόν, αφού είμαστε όλες γυναίκες σε αυτή την αίθουσα, καταλαβαίνουμε...»)<sup>3</sup>.
- Η σεξουαλική ζωή, οι ιατρικές πράξεις στις οποίες υποβλήθηκαν (εάν το άτομο είναι τρανς ή ίντερσεξ) ή οποιοσδήποτε άλλες εμπειρίες που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή/και τα χαρακτηριστικά φύλου κάποιου-ας δεν αποτελούν θέμα για το οποίο πρέπει να κάνετε ερωτήσεις. Τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα μπορεί να μιλήσουν για τέτοια ευαίσθητα θέματα μόνο εάν και όταν θέλουν και με τον τρόπο, με το άτομο και στο πλαίσιο που θέλουν.

<sup>1</sup> Ο όρος εδώ δηλώνει τα μέλη του διδακτικού, ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού καθώς και τα Όργανα Διοίκησης των πανεπιστημίων καθώς και όλους(-ες)τους/τις φοιτητές(-τριες) (προπτυχιακούς-ές, μεταπτυχιακούς-ές και υποψήφιους-ες διδάκτορες-ισσες).

<sup>2</sup> Stonewall (χ.χ.). List of LGBTQ+ terms. Ανακτήθηκε από:

<https://www.stonewall.org.uk/help-advice/faqs-and-glossary/list-lgbtq-terms>

<sup>3</sup> University of California, Davis (2020 Ιανουάριος 14). LGBTQIA Resource Center Glossary. Ανακτήθηκε από:

<https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>

- Αποφύγετε - με κάθε τρόπο - να κάνετε **«outing»** σε ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα. Το «outing» είναι «ένας όρος που χρησιμοποιείται για τη δημοσιοποίηση του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου ενός άλλου ατόμου το οποίο θα προτιμούσε να κρατήσει μυστική αυτή την πληροφορία»<sup>4</sup> ή, με άλλα λόγια, «όταν ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η ταυτότητα φύλου μιας λεσβίας, γκέι, αμφισεξουαλικού ή τρανς ατόμου αποκαλύπτεται σε κάποιον άλλο χωρίς τη συγκατάθεσή του/της [του ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμου]».<sup>5</sup>
- Πέρα από τη ξεκάθαρα υβριστική γλώσσα, τη γλώσσα που προωθεί διακρίσεις ή τη ρητορική μίσους, να έχετε υπόψη σας συμπεριφορές **μικρο-επιθετικότητας** («micro-aggressions») που απευθύνονται σε ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα (καθώς και σε οποιοδήποτε άλλο άτομο). Οι συμπεριφορές μικρο-επιθετικότητας είναι «σύντομες και ανεπαίσθητες συμπεριφορές, σκόπιμες ή μη, που μεταδίδουν εχθρικά, υποτιμητικά ή αρνητικά μηνύματα σχετικά με συνήθως καταπιεσμένες ταυτότητες. Αυτές οι ενέργειες προκαλούν βλάβη μέσω της ακύρωσης της ταυτότητας του ατόμου-στόχου και μπορεί να ενισχύσουν τα στερεότυπα. Παραδείγματα συμπεριφορών μικρο-επιθετικότητας περιλαμβάνουν ένα μη λευκό άτομο που του λένε ότι μιλάει «καλά αγγλικά» ή κάποιον-α-ο που λέει ότι κάτι είναι «γκέι» για να δηλώσει ότι κάτι είναι «κακό».<sup>6</sup>
- Επιλέξτε η παρουσία σας να είναι ενεργητική και όχι αδιάφορη ή παθητική. Εάν αισθάνεστε άνετα και ασφαλείς, αντιμετωπίστε τα ομο-/τρανσ-/αμφιφοβικά περιστατικά, όποτε αυτά συμβαίνουν. Σε κάθε περίπτωση, να εκφράζετε ενσυναίσθηση και υποστήριξη προς το θύμα, να το ενημερώνετε σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές αναφοράς/καταγγελίας και τις υπηρεσίες υποστήριξης - παρεχόμενες είτε εντός είτε εκτός του πανεπιστημίου - και να το ενθαρρύνετε να τις χρησιμοποιήσει. Η αδράνεια ή/και η αδιαφορία εκ μέρους των παρευρισκόμενων / αυτοπτών μαρτύρων, τροφοδοτεί περαιτέρω την ομο-/τρανσ-/αμφιφοβία.
- Να συμμετέχετε, να δημιουργείτε ή/και να ενθαρρύνετε τη δημιουργία ασφαλών χώρων, οργανώσεων / συλλογικοτήτων κ.λπ. για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη (διδακτικό, διοικητικό, ερευνητικό προσωπικό και φοιτητές/-τριες) ή/και τους/τις συμμάχους τους, φέρνοντας κοντά τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα και τους/τις συμμάχους τους από όλα τα επίπεδα και τους τομείς του πανεπιστημίου, προκειμένου να επιτευχθούν θετικές αλλαγές και να οικοδομηθεί ένα ασφαλές και συμπεριληπτικό περιβάλλον για όλα τα άτομα, μέσω μιας πολυεπίπεδης και πολυδιάστατης προσέγγισης και, κυρίως, μιας ευρύτερης συμμαχίας.

---

4 Στο ίδιο.

5 Στο List of LGBTQ+ terms, όπ. π.

6 Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

**Καλές πρακτικές: ασφαλείς χώροι και δίκτυα για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας**

<p>«Το Safe Space είναι μια πρωτοβουλία που αγκαλιάζει όλη την πανεπιστημιούπολη του Kennesaw State University [ΗΠΑ] και προσφέρει ένα ορατό μήνυμα συμπερίληψης, αποδοχής και υποστήριξης σε λεσβίες, γκέι, αμφιφυλόφιλους/-ες και τρανς άτομα. Ο στόχος του KSU είναι να νιώθουν άνετα οι λεσβίες, οι γκέι, οι αμφισεξουαλικοί/-ές και οι τρανς (ΛΟΑΤ) φοιτητές-τριες, οι καθηγητές-τριες και το προσωπικό στην πανεπιστημιούπολη, ώστε να μπορούν να αποδίδουν στο υψηλότερο επίπεδο. (...) Ο στόχος της πρωτοβουλίας Safe Space στο KSU είναι να εντοπίσει και να εκπαιδεύσει άτομα που θα επιβεβαιώσουν και θα υποστηρίξουν όλα τα άτομα ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας/έκφρασης φύλου. (...) Οι συμμετέχοντες(-ουσες) στο Safe Space είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Φοιτητές-τριες, καθηγητές-τριες, προσωπικό και διοικητικοί υπάλληλοι·</li> <li>• Ετεροφυλόφιλοι-ες, λεσβίες, γκέι, αμφισεξουαλικοί/-ες και τρανς μέλη της κοινότητας του KSU που είναι ενημερωμένοι για τους πόρους της πανεπιστημιούπολης και της κοινότητας·</li> <li>• Άτομα από ποικίλα θρησκευτικά και πνευματικά υπόβαθρα·</li> <li>• Άτομα με σεβασμό στην εμπιστευτικότητα·</li> <li>• Άτομα που υποστηρίζουν το δικαίωμα όλων των ανθρώπων να συμμετέχουν πλήρως, ισότιμα και ανοιχτά στη ζωή αυτής της κοινότητας».</li> </ul>	<p>Το 2018, το «LGBT+ Network [Δίκτυο]» ιδρύθηκε στο Πανεπιστήμιο του Leiden (Ολλανδία). Το Δίκτυο «αποτελείται από προσωπικό και φοιτητές-τριες από το Πανεπιστήμιο του Leiden» και «συνεργάζεται επίσης στενά με το Leiden Pride, έναν οργανισμό που εστιάζει σε ΛΟΑΤ+ φοιτητές-τριες». Ο «πρωταρχικός στόχος» αυτού του Δικτύου «είναι η διεύρυνση της ορατότητας της ΛΟΑΤ+ κοινότητας εντός του Πανεπιστημίου και η επίτευξη μεγαλύτερης συμπερίληψης στον χώρο εργασίας και στις αίθουσες διαλέξεων, καθώς και στις πολιτικές του Πανεπιστημίου». Επιπλέον, «το δίκτυο αξιολογεί τις προτάσεις του Γραφείου Διαφορετικότητας και του Διοικητικού Συμβουλίου», κάτι που «το καθιστά επίσης συμβουλευτικό όργανο για το Διοικητικό Συμβούλιο και όλα τα άλλα τμήματα του Πανεπιστημίου». Το δίκτυο «παρέχει επίσης την ευκαιρία σε μέλη του προσωπικού και φοιτητές-τριες που έχουν ίδιες απόψεις να συναντηθούν, να ανταλλάξουν εμπειρίες και να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλον» και «δημιουργεί ένα ασφαλές περιβάλλον όπου οι άνθρωποι μπορούν να μιλήσουν ανοιχτά και επίσης οργανώνει μια σειρά από πολύτιμες δραστηριότητες». Πιο αναλυτικά, το LGBT+ Network, «συμβουλεύει το Γραφείο Διαφορετικότητας και το Διοικητικό Συμβούλιο για θέματα που σχετίζονται με την πανεπιστημιακή πολιτική για τα ΛΟΑΤ+ άτομα» και «προτίθεται να κάνει μια απογραφή μεταξύ μιας μεγάλης ομάδας ΛΟΑΤ+ φοιτητών-τριών και προσωπικού, για να μάθει ποιες είναι οι επιθυμίες και οι ανάγκες τους». Επίσης, το LGBT+ Network «συστήνει μαθήματα ευαισθητοποίησης για διδακτικό προσωπικό και συντονιστές-τριες σπουδών, για να τους βοηθήσει να χειριστούν προβλήματα ΛΟΑΤ+ ενδιαφέροντος με τα οποία μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες οι φοιτητές-τριες» και, επιπλέον, «το Δίκτυο εξετάζει τρόπους για την προώθηση της χρήσης μη δυϊκής γλώσσας, με άλλα λόγια, γλώσσας όπου οι άνθρωποι προσφωνούνται είτε ως άνδρες είτε γυναίκες». Τέλος, αυτό το Δίκτυο προωθεί την αλληλεγγύη εντός της ΛΟΑΤ+ κοινότητας με διαλέξεις, συζητήσεις, ποτά, κινηματογραφικές βραδιές και άλλες δραστηριότητες». Αυτές οι εκδηλώσεις είναι ανοιχτές σε «όλα τα άτομα που συνδέονται με το Πανεπιστήμιο» είτε είναι μέλη του Δικτύου είτε όχι.</p>
<p>Πηγή: Kennesaw State University (χ.χ.). "Safespace".</p>	<p>Πηγή: Leiden University (χ.χ.). "LGBT+ Network"</p>

## **2. Οδηγίες για το προσωπικό των Οργάνων Διοίκησης του πανεπιστημίου (πρυτάνεις-ισσες και αντιπρυτάνεις-ισσες, κοσμήτορες-ισσες, πρυτανικά συμβούλια - συγκλήτους κ.λπ.)**

- Διακηρύξτε - με κάθε τρόπο (συμπεριλαμβανομένων όλων των κανόνων / εσωτερικών κανονισμών του Πανεπιστημίου, κωδίκων δεοντολογίας κ.λπ.) - ότι το πανεπιστήμιο είναι ασφαλές από διακρίσεις και μίσος λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή/και χαρακτηριστικών φύλου και ότι, στο περιβάλλον του, αγκαλιάζεται η διαφορετικότητα και γίνεται σεβαστή η ισότητα σε όλες τις πτυχές της ακαδημαϊκής ζωής. Καταστήσετε σαφές ότι κάθε είδους συμπεριφορών και ενεργειών διάκριση κατά των ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων δεν θα γίνονται ανεκτές και οι δράστες θα λογοδοτήσουν σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τους ειδικούς κανονισμούς του πανεπιστημίου.
- Βεβαιωθείτε ότι, στις πολιτικές για την απασχόληση και τους/τις φοιτητές-τριες του πανεπιστημίου σας, όταν αυτές εφαρμόζονται, τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα τυχάνουν ίσης μεταχείρισης. Επιπλέον, πάντα να λαμβάνετε υπόψη τυχόν ιδιαίτερες ανάγκες καθώς και την κυρίαρχη ομο-/τρανσο-/αμφιφοβία και να κάνετε τις σχετικές προσαρμογές, αν είναι δυνατόν.



Καλές πρακτικές: Συμπεριληπτικές - για ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα - πολιτικές	
Οι πολιτικές οικογενειακής άδειας του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης είναι συμπεριληπτικές για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα και ισχύουν για ζευγάρια του ίδιου φύλου και μη ετεροφυλόφιλα ζευγάρια.	Στο American University (Washington DC – Η.Π.Α.) «φοιτητές-τριες που λαμβάνουν υπόψη συγκεκριμένους παράγοντες με βάση την ταυτότητα φύλου τους (τρανς φοιτητές/-τριες που αναζητούν συγκατοίκους που τους/τις αποδέχονται, μη δυϊκοί/-ες φοιτητές/-τριες που θέλουν να έχουν πρόσβαση σε τουαλέτες ουδέτερες ως προς το φύλο και άλλους σχετικούς με την ταυτότητα φύλου παράγοντες)» μπορούν «να συμπληρώσουν το Έντυπο Εξέτασης Κατοικίας με βάση το Φύλο». Αυτοί οι παράγοντες «μπορεί να περιλαμβάνουν πρόσβαση σε τουαλέτες, επιβεβαιωτικούς(-ές) ως προς το φύλο συγκατοίκους και τύπο δωματίου» ή, πιο συγκεκριμένα, «πρόσβαση σε τουαλέτες ουδέτερες ως προς το φύλο, συγκατοίκους και τύπο δωματίου με τους οποίους/στο οποίο νιώθουν αποδεκτοί(-ές)». Το έντυπο μπορεί να υποβληθεί «οποιαδήποτε στιγμή».
Πηγές: University of Oxford (χ.χ.ε). INFORMATION FOR NEW LGBT+ STAFF; University of Oxford (χ.χ.δ). HR Support – Family leave.	Πηγή: American University (χ.χ.β). Campus Life / Diversity and Inclusion - “Gender Based Housing Considerations”.

- Μπορείτε να αναπτύξετε και να ενεργοποιήσετε το δικό σας σχέδιο ισότητας ή/και διαφορετικότητας, που περιλαμβάνει συγκεκριμένους στόχους και δράσεις σχετικά με τη δημιουργία ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού περιβάλλοντος για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, με βάση την πρωτογενή έρευνα (π.χ. συνεντεύξεις, ομάδες εστιασμένης συζήτησης, διαδικτυακές έρευνες κ.λπ. με μέλη της κοινότητας του πανεπιστημίου) καθώς και σχετικά διαθέσιμα δεδομένα στη χώρα σας (για την κατάσταση των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και τα δικαιώματά τους στα πανεπιστήμια) - εάν υπάρχουν - καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στη χώρα και στο εξωτερικό και, τέλος, με βάση την καθοδήγηση από παρέχεται από εμπειρογνώμονες και ΛΟΑΤΚΙ+ φορείς της κοινωνίας των πολιτών. Αυτοί οι στόχοι και οι αντίστοιχες ενέργειες θα πρέπει να καλύπτουν όλες τις πτυχές της ακαδημαϊκής ζωής: διδασκαλία (π.χ. μέθοδοι διδασκαλίας), σπουδές (π.χ. προγράμματα σπουδών), γενική διαχείριση και λήψη αποφάσεων, πρόσληψη και προαγωγές επαγγελματικού προσωπικού, έρευνα (συμπεριλαμβανομένου του ερευνητικού προσωπικού, ερευνητικών στόχων, χρηματοδότησης κ.λπ.).

Καλές πρακτικές: πολιτικές που εστιάζουν σε τρανς, ίντερσεξ και μη τυπικής έκφρασης φύλου μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας
Το 2017, το Πανεπιστήμιο City του Λονδίνου (Ηνωμένο Βασίλειο) καθιέρωσε την «Πολιτική για τα Τρανς, Ίντερσεξ και μη τυπικής έκφρασης φύλου Άτομα», προκειμένου να «καθορίσει συγκεκριμένα πώς αντιμετωπίζει το City τους/τις τρανς, ίντερσεξ και μη τυπικής έκφρασης φύλου φοιτητές-τριες, το προσωπικό και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη και πώς αυτά προστατεύονται από τις διακρίσεις». Η πολιτική παρέχει ορισμούς των τρανς, ίντερσεξ και των μη τυπικής έκφρασης φύλου ατόμων (TIGNC), το εθνικό νομικό πλαίσιο για τις διακρίσεις, τη νομική αναγνώριση φύλου και την προστασία δεδομένων, «πολιτικές, διαδικασίες και κατευθυντήριες γραμμές» του πανεπιστημίου κατά της παρενόχλησης και κατά του εκφοβισμού, ονομαστικές επαφές για φοιτητές-τριες και μέλη του προσωπικού TIGNC, υποστήριξη του πανεπιστημίου κατά τη μετάβαση, συμπεριληπτικές πρακτικές και καθοδήγηση για μέλη του προσωπικού και φοιτητές-τριες.
Πηγή: City University of London (2017). “Transgender, Intersex and Gender Non-Conforming People: Policy”.



Καλές πρακτικές: πολιτικές που εστιάζουν σε τρανς, ίντερσεξ και μη τυπικής έκφρασης φύλου μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας	
<p>Το Πανεπιστήμιο Victoria (Αυστραλία), προκειμένου να υποστηρίξει το «προσωπικό και τους/τις φοιτητές-τριες που είναι τρανς και διαφοροποιούνται ως προς το φύλο αλλά και τους/τις όμοιους-ες τους, να διασφαλίσει την πλήρη συμμετοχή στο περιβάλλον εργασίας και σπουδών, επιτρέποντας την πρόσβαση στην κατάλληλη βοήθεια», έχει αναπτύξει πόρους και διαδικασίες όπως έναν οδηγό, το «Gender Affirmation Guide» [Οδηγός Επιβεβαίωσης Φύλου]<sup>7</sup> ή τη συμπλήρωση ενός «Gender Affirmation Plan template» [πρότυπο Σχεδίου Επιβεβαίωσης Φύλου] στο οποίο συλλέγονται πολλαπλές πληροφορίες σχετικά με τις ανάγκες του ατόμου κατά τη διάρκεια της μετάβασης (ημερομηνία έναρξης, ονόματα και ανωνυμίες που θα χρησιμοποιούνται στο εξής, ενημέρωση ή/και παροχή συμβουλών σε άλλους(-ες) συναδέλφους, φοιτητές-τριες, καθηγητές-τριες, θέματα που δεν επιθυμούν να συζητηθούν, χρήση εγκαταστάσεων κ.λπ.) και έναν σύντομο, πρακτικό οδηγό «για να είναι κάποιος-ασύμμαχος των τρανς και της έμφυλης διαφορετικότητας».</p>	<p>Όσον αφορά τα μέλη του προσωπικού, η «πολιτική για τα τρανς άτομα» του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης (Ηνωμένο Βασίλειο) ισχύει «(μεταξύ άλλων) για τη διαφήμιση θέσεων εργασίας και την πρόσληψη και επιλογή, την κατάρτιση και την ανάπτυξη, τις ευκαιρίες για προαγωγή, τις συνθήκες υπηρεσίας, τις παροχές σε χρήμα, τις εγκαταστάσεις και τις αμοιβές, την υγεία και την ασφάλεια, τη συμπεριφορά στην εργασία, τις προσφυγές και τις πειθαρχικές διαδικασίες και για τον τερματισμό της απασχόλησης». Όσον αφορά τους/τις φοιτητές-τριες, «αυτή η πολιτική ισχύει (όχι αποκλειστικά) για τις εισαγωγές, την παροχή διδασκαλίας, μάθησης και έρευνας, για υποτροφίες, επιχορηγήσεις και άλλα βραβεία υπό τον έλεγχο του Πανεπιστημίου, για υποστήριξη φοιτητών-τριών, για πανεπιστημιακή στέγαση και άλλες εγκαταστάσεις, για την υγεία και την ασφάλεια, την προσωπική συμπεριφορά και τις καταγγελίες φοιτητών-τριών και τις πειθαρχικές διαδικασίες». Όσον αφορά τους επισκέπτες και τους αναδόχους, «το Πανεπιστήμιο στοχεύει να παράσχει ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον, όπου οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και σεβασμό».</p>
<p>Πηγές: Victoria University (χ.χ.α). DIVERSITY &amp; INCLUSION; Victoria University (χ.χ.β). Gender Affirmation Plan Staff Template; Victoria University (χ.χ.γ). Gender Affirmation Plan - Student Template; Victoria University (χ.χ.δ). GUIDE TO BEING A TRANS AND GENDER DIVERSE ALLY; Victoria University (2021 August). GENDER AFFIRMATION GUIDE. Inclusion &amp; Engagement 2021, Victoria University: Melbourne – Sydney.</p>	<p>Πηγή: University of Oxford (2018). Equality and Diversity Unit – “Transgender Policy”.</p>

- Καθιερώστε μια σταδιακή διαδικασία αναφοράς για περιστατικά διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή/και χαρακτηριστικών φύλου. Μια τέτοια διαδικασία θα πρέπει να αντιμετωπίζει τα ακόλουθα ζητήματα:
  - \* Ποιος-α-ο είναι υπεύθυνος-η-ο για τη λήψη της αναφοράς και την καταγραφή της; Έχει σχετική εμπειρία ή έχει λάβει εκπαίδευση για την υποστήριξη και την υποδοχή των θυμάτων;
  - \* Πώς διεξάγεται η διαδικασία; Ηλεκτρονικά ή/και πρόσωπο με πρόσωπο; Ανώνυμα ή όχι;
  - \* Ποια δεδομένα συλλέγονται;
  - \* Πού και πώς αποθηκεύονται αυτά τα δεδομένα και ποιος-α-ο έχει πρόσβαση σε αυτά;
  - \* Ποιο είναι το επόμενο βήμα; Ποιο είναι το αρμόδιο γραφείο ή αρχή (εντός του πανεπιστημίου) για την εξέταση και την αξιολόγηση της αναφοράς;
  - \* Εάν υπάρχουν αρκετά στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι έχουν λάβει χώρα διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή/και χαρακτηριστικών φύλου, τι ακολουθεί; Ξεκινά επίσημη έρευνα; Ποιος-α-ο την διεξάγει και πώς; Εμπλέκονται άλλες αρχές (εκτός του πανεπιστημίου) (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη, εισαγγελέας κ.λπ.);

<sup>7</sup> Ο σκοπός του Οδηγού είναι «να παρέχει πληροφορίες σε ένα άτομο που επιβεβαιώνει το φύλο του και σε προϊσταμένους, διευθυντές και συναδέλφους του προσωπικού και των φοιτητών(-τριών) που επιβεβαιώνουν το φύλο τους. Κάποιος μπορεί να ανατρέξει στον οδηγό κατά την ανάπτυξη ενός σχεδίου επιβεβαίωσης του φύλου, για να διασφαλιστεί ότι λαμβάνονται υπόψη οι απαιτήσεις και οι ευθύνες στις οποίες θα στηριχτεί κατά τη διεκπεραίωση της διαδικασίας. Ο οδηγός περιγράφει επίσης τις ευθύνες των προϊσταμένων, των διευθυντών και των συναδέλφων για το προσωπικό και τους/τις φοιτητές(-τριες) που επιβεβαιώνουν το φύλο τους. Η βασική ορολογία, οι πόροι και οι επαφές περιλαμβάνονται επίσης στον οδηγό για την καλύτερη υποστήριξη όλου του προσωπικού και των φοιτητών(-τριών)» (Victoria University (Αύγουστος 2021). GENDER AFFIRMATION GUIDE. Inclusion & Engagement 2021, Victoria University: Melbourne – Sydney, σ. 4. Ανακτήθηκε από: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-guide-2020.pdf>).

- \* Ποιες είναι οι ποινές που μπορεί να επιβληθούν; Πώς αυτές ποικίλλουν ανάλογα με το ρόλο/τη θέση του/της δράστη (διδασκτικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, φοιτητής(-τρια) κ.λπ.);
- \* Υπάρχουν υπηρεσίες υποστήριξης (π.χ. ψυχοκοινωνική υποστήριξη) διαθέσιμες στο θύμα; Αν ναι, ποιος τις παρέχει; Παραπέμπεται το θύμα σε άλλους οργανισμούς κ.λπ. για υποστήριξη;

Μερικές **γενικές οδηγίες** κατά τη δημιουργία μιας τέτοιας διαδικασίας αναφοράς είναι:

- ✓ Κοινοποιήστε τη διαδικασία αναφοράς - με κάθε μέσο - σε όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας. Τονίστε τη σημασία της καταγραφής για τον προσδιορισμό της παρουσίας και των χαρακτηριστικών του φαινομένου καθώς και για το σχεδιασμό συγκεκριμένων και εστιασμένων μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης.
- ✓ Το μέλος του προσωπικού που λαμβάνει την αναφορά - κυρίως εάν η διαδικασία αναφοράς διεξάγεται πρόσωπο με πρόσωπο, μέσω π.χ. συνέντευξης - πρέπει να γνωρίζει την ΛΟΑΤΚΙ+ ορολογία, να μπορεί να χρησιμοποιεί τη σωστή γλώσσα (δηλαδή, συμπεριληπτική και χωρίς διακρίσεις, αποφεύγοντας στερεότυπα, λανθασμένη προσφώνηση φύλου, χρήση του «νεκρού» ονόματος κ.λπ. ) - γραπτή και προφορική - και, με κάθε τρόπο, να αποφεύγει τη δευτερογενή θυματοποίηση. Μπορείτε να ζητήσετε την υποστήριξη ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεων, προκειμένου να εκπαιδεύσετε σωστά το προσωπικό.
- ✓ Το θύμα πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένο για τα νόμιμα δικαιώματά του, καθώς και για τις διαδικασίες αναφοράς και τα πιθανά αποτελέσματα («τι να περιμένει»).
- ✓ Όταν πρόκειται για συλλογή, διαχείριση και αποθήκευση δεδομένων, βεβαιωθείτε ότι συμμορφώνεστε με τον Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων σε όλα τα βήματα της διαδικασίας!
- ✓ Εάν το πανεπιστήμιο δεν παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης σε τέτοιες περιπτώσεις (ή και σε κάθε άλλη περίπτωση), μπορείτε να δημιουργήσετε ένα δίκτυο αναφοράς με παρόχους υπηρεσιών υποστήριξης, π.χ. δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες ή ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεις ή οργανώσεις προάσπισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που παρέχουν δωρεάν ψυχολογική υποστήριξη.

### Καλές πρακτικές: το εργαλείο αναφοράς «Speak up» και οι «σύμβουλοι παρενόχλησης»

Το Πανεπιστήμιο του Plymouth (Ηνωμένο Βασίλειο) έχει αναπτύξει το ηλεκτρονικό **εργαλείο αναφοράς «Speak Up»** «για την αναφορά οποιουδήποτε από τους ακόλουθους τύπους περιστατικών που έχουν λάβει χώρα εντός ή εκτός πανεπιστημιούπολης (συμπεριλαμβανομένων των δομών πρακτικής άσκησης):

- εκφοβισμός ή παρενόχληση
- περιστατικά [εγκλήματα] μίσους
- κακοποίηση εντός σχέσης ή ενδοοικογενειακή κακοποίηση
- σεξουαλική επίθεση
- σεξουαλική παρενόχληση
- βία ή βλάβη».

Αυτό το εργαλείο «επιτρέπει στο προσωπικό, τους/τις φοιτητές-τριες, τους αναδόχους του Πανεπιστημίου και οποιονδήποτε άλλον εκτός του Πανεπιστημίου (που αλληλεπιδρά με το προσωπικό και τους/τις φοιτητές-ήτριές μας) να αναφέρει περιστατικά κακοποίησης, παρενόχλησης, σεξουαλικής βίας, εγκλημάτων μίσους ή περιστατικά που έχουν λάβει χώρα εντός ή εκτός πανεπιστημιούπολης, συμπεριλαμβανομένων των δομών πρακτικής άσκησης)». Το άτομο που αναφέρει ένα περιστατικό ερωτάται εάν το περιστατικό «συνδέεται» με χαρακτηριστικά όπως ο «σεξουαλικός προσανατολισμός» και η «ταυτότητα φύλου». Ζητείται, επίσης, από αυτό να παράσχει πληροφορίες σχετικά με τη «σχέση του/της με το Πανεπιστήμιο» («φοιτητές/-τριες», «μέλος του προσωπικού», «επισκέπτης», «άλλο», «προτιμώ να μη πω») καθώς και την αντίστοιχη σχέση του δράστη.

Το Πανεπιστήμιο «**δεν αποκαλύπτει προσωπικές πληροφορίες ή πληροφορίες ταυτοποίησης σε άλλους**» χωρίς τη συγκατάθεση του θύματος, εκτός εάν υπάρχει **«νομική απαίτηση»** για να το κάνει αυτό, ή εάν υπάρχουν ενδείξεις ότι το θύμα ή κάποιος άλλος, **«διατρέχει σοβαρό ή άμεσο κίνδυνο βλάβης»**. Το θύμα μπορεί να επιλέξει να **«κάνει αναφορά ανώνυμα»** ή «να επικοινωνήσει κάποιος-αμαζί του για το συμβάν», υποβάλλοντας το όνομά του/της και τα στοιχεία επικοινωνίας του/της. Το εργαλείο μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί από μάρτυρες τέτοιων περιστατικών.

Πηγές: University of Plymouth (χ.χ.α). “Speak Up – report abuse, harm or hate”; University of Plymouth (χ.χ.β). Student services - “Speak Up – report abuse, harm or hate”

Το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης (Ηνωμένο Βασίλειο) έχει δημιουργήσει το εμπιστευτικό «Δίκτυο Συμβούλων Παρενόχλησης», το οποίο δέχεται φοιτητές και μέλη του προσωπικού που έχουν υποστεί παρενόχληση.

Η επικοινωνία με έναν/μία Σύμβουλο Παρενόχλησης «δεν είναι η αρχή μιας διαδικασίας» αλλά μια «ευκαιρία» για το θύμα να «εκφράσει» τις «ανησυχίες του/της σε έναν υποστηρικτικό και μη επικριτικό χώρο». Το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης προτείνει στα θύματα να «συζητήσουν την κατάσταση με έναν σύμβουλο παρενόχλησης, προτού λάβει άλλα μέτρα ως απόκριση στην καταγγελία παρενόχλησης», επειδή το «να μιλήσει μέσα από τα γεγονότα» και τα «συναίσθηματά» με έναν σύμβουλο παρενόχλησης θα βοηθήσει το θύμα να «αποφασίσει τον καλύτερο τρόπο αντιμετώπισης της συμπεριφοράς και θα ξεκαθαρίσει τις επιλογές που έχει στη διάθεσή» του/της. Σύμφωνα με το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης, «Ένας/Μία Σύμβουλος Παρενόχλησης:

- Θα ασχοληθεί με την υπόθεσή σας με απόλυτη εμπιστευτικότητα, εκτός εάν, κατ' εξαίρεση, ένα άτομο θεωρείται ότι κινδυνεύει να υποστεί σοβαρή βλάβη. Συνήθως θα συζητήσει κάτι τέτοιο πρώτα μαζί σας.
- Θα ακούσει.
- Δεν θα είναι επικριτικός(-ή).
- Θα σας καθοδηγήσει στις Πολιτικές και τη Διαδικασία του Πανεπιστημίου ή του σχετικού κολεγίου σχετικά με την Παρενόχληση και τον Εκφοβισμό.
- Θα ξεκαθαρίσει τις επιλογές που έχετε και θα σας υποστηρίξει να επιλύσετε το ζήτημα ανεπίσημα, στις περιπτώσεις που κάτι τέτοιο είναι δυνατό.
- Θα σας υποδείξει άλλες υπηρεσίες ή συστήματα υποστήριξης, όπου κάτι τέτοιο απαιτείται».

Ένα άτομο που έχει βιώσει παρενόχληση έχει τη δυνατότητα να επιλέξει μεταξύ πολλών διαφορετικών συμβούλων, συμπεριλαμβανομένων ΛΟΑΤΚΙ+ συμβούλων, και να επικοινωνήσει απευθείας μαζί τους.

Πηγή: University of Oxford (χ.χ.). Equality and Diversity Unit – “Harassment Advisor Network”.

- Εάν είναι δυνατόν, χρησιμοποιήστε σε όλα τα έγγραφα μόνο το όνομα ενός/μια τρανς καθηγητή-ήτριας, φοιτητή-ήτριας, μέλους διοικητικού προσωπικού κ.λπ. με το οποίο αυτοπροσδιορίζεται / αυτοσυστήνεται: λίστες προσωπικού, συμβάσεις εργασίας, ακαδημαϊκές ταυτότητες, ταυτότητες βιβλιοθήκης, πτυχία / διπλώματα, ανακοινώσεις βαθμολογιών κ.λπ. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό – π.χ. για νομικούς / διοικητικούς λόγους – μπορείτε να βάλετε - σε όλα τα σχετικά έγγραφα - το όνομα που αναφέρεται στην αστυνομική ταυτότητα εντός παρένθεσης (ή σε υποσημείωση) και, το όνομα που χρησιμοποιείται (με το οποίο αυτοπροσδιορίζονται / αυτοσυστήνονται) από τα τρανς άτομα, μπροστά από αυτό.

#### Καλές πρακτικές: Πολιτικές και διαδικασίες των πανεπιστημίων για το όνομα των τρανς ατόμων

Το Πανεπιστήμιο του South Maine (ΗΠΑ) έχει καθιερώσει την «Πολιτική Χρήσης Προτιμώμενου Ονόματος». Σύμφωνα με αυτήν, τα προτιμώμενα ονόματα χρησιμοποιούνται σε συγκεκριμένα συστήματα, όπως ο Κατάλογος Τάξεων και Βαθμών (για φοιτητές/-τριες και υπαλλήλους που παρακολουθούν μαθήματα), ο Ηλεκτρονικός Τηλεφωνικός Κατάλογος, το Επίσημο Εμφανιζόμενο Όνομα Ηλεκτρονικού Ταχυδρομείου Φοιτητή-ήτριας ή Υπαλλήλου, επαγγελματικές κάρτες εργαζομένων, Αναφορές ή/και λίστες που δημιουργούνται για ακαδημαϊκούς λόγους, Δελτία Τύπου κ.λπ. και «κατά την υποβολή αίτησης για αποφοίτηση, οι φοιτητές-τριες έχουν τη δυνατότητα να δηλώσουν πώς θέλουν το όνομά τους να εμφανίζεται στα πτυχία και στα Προγράμματα Αποφοίτησης». Από την άλλη, τα νόμιμα ονόματα χρησιμοποιούνται «για όλα τα επίσημα αρχεία του Πανεπιστημίου που μπορεί να είναι οικονομικής φύσεως» ή «που σχετίζονται με τους «αριθμούς κοινωνικής ασφάλισης» των ατόμων», π.χ. Έγγραφα Απασχόλησης, έγγραφα Μισθοδοσίας, Βεβαιώσεις Εγγραφής, Οικονομική Βοήθεια, όπως Υποτροφίες κ.λπ.

Η «Πολιτική για τα Διεμφυλικά Άτομα» του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης στοχεύει «να καθορίσει ένα πλαίσιο για τον τρόπο με τον οποίο το Πανεπιστήμιο θα υποστηρίξει το προσωπικό και τους/τις φοιτητές-τριες που επιθυμούν να λάβουν μέτρα, για να αλλάξουν την ταυτότητα φύλου που τους αποδόθηκε κατά τη γέννηση ή το έχουν ήδη κάνει». Ειδικότερα, «το Πανεπιστήμιο στοχεύει να υποστηρίξει τους/τις τρανς φοιτητές-τριες και το προσωπικό στη διαδικασία μετάβασης ή κατά την πραγματοποίηση αλλαγών στην αρχική τους ταυτότητα φύλου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει μια σειρά από επίσημα και ανεπίσημα βήματα». Το Πανεπιστήμιο δεσμεύεται επίσης να «σεβαστεί την εμπιστευτικότητα των τρανς ατόμων» και να μην αποκαλύψει «πληροφορίες χωρίς την προηγούμενη συμφωνία του ατόμου». Εάν ένα άτομο «ειδοποιήσει εγγράφως το Πανεπιστήμιο για την πρόθεσή του για μετάβαση κατά τη διάρκεια της απασχόλησης ή της εκπαίδευσής του, το ίδρυμα θα συμφωνήσει μαζί του για τα βήματα που πρέπει να ακολουθηθούν». Επιπλέον, «το αρχείο ενός τρανς ατόμου θα αντικατοπτρίζει το τρέχον όνομα και φύλο του» και «κάθε υλικό που πρέπει να τηρηθεί σχετικά με την τρανς κατάσταση του ατόμου, όπως αρχεία απουσιών για ιατρικούς λόγους, θα πρέπει να αποθηκεύεται εμπιστευτικά». Επιπλέον, «κανένα αρχείο δεν θα αλλάξει χωρίς την άδεια του ενδιαφερόμενου μέλους του προσωπικού ή φοιτητή-ήτριας». Τέλος, «όταν ένα άτομο ενημερώσει το Πανεπιστήμιο ότι έχει λάβει Πιστοποιητικό Αναγνώρισης Φύλου, το Πανεπιστήμιο θα προβεί σε περαιτέρω ελέγχους και ενέργειες για να αφαιρέσει τις αναφορές στο προηγούμενο όνομα και φύλο του ατόμου». Το Πανεπιστήμιο προσφέρει επίσης αναλυτική καθοδήγηση βήμα προς βήμα σχετικά με τις αλλαγές ονομάτων σε αρχεία.

Πηγή: University of South Maine (2018 Σεπτέμβριος). STUDENT DIVERSITY - Resources for Transgender, Genderqueer, and Gender Nonconforming Students.

Πηγή: University of Oxford (2018). Equality and Diversity Unit – “Transgender Policy”; University of Oxford (χ.χ.α). Equality and Diversity Unit – “Changes to records”.

«Ο τεχνολογικός πιλότος [tech pilot] Όνομα και Ταυτότητα Φύλου [Name and Gender Identity] του American University [Washington DC – ΗΠΑ] προσφέρει στους/στις φοιτητές-τριες στην κεντρική πανεπιστημιούπολη την επιλογή να αλλάξουν τα ονόματά τους σε πολλά πανεπιστημιακά συστήματα χωρίς αλλαγή του νόμιμου ονόματος. Οι λόγοι για να γίνει αυτό μπορεί να περιλαμβάνουν, ενδεικτικά (...) άτομα που χρησιμοποιούν ένα όνομα που επιβεβαιώνει την ταυτότητα φύλου τους. Αυτό επιτρέπει επίσης στους/στις φοιτητές/-τριες να επιλέξουν τις προσωπικές ανωνυμίες και τον τίτλο τους». Το επιλεγμένο όνομα «θα εμφανίζεται σε πολλά συστήματα πληροφοριών της πανεπιστημιούπολης, έτσι οι διδάσκοντες(-ουσες), το προσωπικό και οι συμφοιτητές-τριες θα μπορούν να βλέπουν και να αναφέρονται» στο τρανς ή εκτός διπόλου άτομο με το «όνομα που επέλεξε».

Πηγή: American University (χ.χ.α). Campus Life – “Name and Gender Identity”.

- Γιορτάστε και τιμήστε τα φεστιβάλ υπερηφάνειας και σημαντικές ημερομηνίες για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα. Προσκαλέστε βασικούς-ές ομιλητές-τριες και εμπειρογνώμονες (π.χ. από ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεις) να μιλήσουν με τους/τις φοιτητές-τριες και το προσωπικό του πανεπιστημίου, επιβεβαιώστε ξανά δημοσίως – π.χ. μέσω αναρτήσεων στους λογαριασμούς κοινωνικών μέσων του πανεπιστημίου – τη δέσμευση του πανεπιστημίου για την προαγωγή και προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων σε όλες τις πτυχές της ακαδημαϊκής ζωής, χρησιμοποιήστε σύμβολα ΛΟΑΤΚΙ+ υπερηφάνειας και διαφορετικότητας π.χ. υψώστε τη σημαία του ουράνιου τόξου, οργανώστε ή/και φιλοξενήστε προβολές ταινιών/ντοκιμαντέρ και δημόσιες συζητήσεις για σχετικά θέματα ενθαρρύνοντας την ενεργό συμμετοχή όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας.
- Κάντε όλες τις εγκαταστάσεις του πανεπιστημίου - π.χ. τουαλέτες, γυμναστήρια (αν υπάρχουν) κ.λπ.) - ουδέτερες ως προς το φύλο, χρησιμοποιώντας τις σχετικές πινακίδες.

### Καλές πρακτικές: τοπικές ή πανεπιστημιακές εκδηλώσεις υπερηφάνειας και εορτασμός σημαντικών ημερών

<p>Πολλά πανεπιστήμια υποστηρίζουν τοπικά φεστιβάλ υπερηφάνειας ή/και οργανώνουν τα δικά τους, για να υποστηρίξουν και να γιορτάσουν τη διαφορετικότητα των ΛΟΑΤΚΙ, ενώ οργανώνουν πολλές δραστηριότητες, όπως συζητήσεις για άσχετα θέματα, πρόσκληση εμπειρογνομώνων, εργαστήρια, εκθέσεις κ.λπ.: ένα καλό παράδειγμα αυτού είναι η διοργάνωση από το Πανεπιστήμιο De Montfort (Ηνωμένο Βασίλειο) του ετήσιου Φεστιβάλ Υπερηφάνειας DMU, κατά τους εορτασμούς του τοπικού φεστιβάλ υπερηφάνειας στο Λέστερ.</p>	<p>Το Πανεπιστήμιο της Ουτρέχτης (Ολλανδία) γιορτάζει την ημέρα coming out (11 Οκτωβρίου) σε ετήσια βάση, με τη διοργάνωση δραστηριοτήτων – π.χ. προβολές ταινιών, συζητήσεις, εκδηλώσεις κοινωνικοποίησης κ.λπ. - τόσο για τα μέλη του προσωπικού όσο και για φοιτητές-τριες, υψώνοντας τη σημαία του ουράνιου τόξου στα κτίρια του Πανεπιστημίου. Το Πανεπιστήμιο έχει επίσης γιορτάσει άλλες σημαντικές ημερομηνίες, όπως την 20η επέτειο της ισότητας του γάμου στη χώρα υψώνοντας τη σημαία του ουράνιου τόξου στο Κτίριο Διοίκησης του Πανεπιστημίου.</p>
<p>Πηγές: De Montfort University (χ.χ.). #DMUpride; De Montfort University (2021 Μάρτιος 17). “Students help curate DMU Pride Festival at prestigious Curve theatre”; De Montfort University (2021 Αύγουστος 24). “Celebrate Leicester Pride”.</p>	<p>Πηγές: Utrecht University (2018 Οκτώβριος 4). “Coming Out Day 2018”; Utrecht University (2020 Οκτώβριος 9). “Coming Out Day 2020”; Utrecht University (2021 Απρίλιος 1). “Utrecht University raises rainbow flag to mark 20 years of marriage equality”.</p>
<p>Σε άλλες περιπτώσεις, τα Πανεπιστήμια ενώνονται και συμμετέχουν στα Φεστιβάλ Υπερηφάνειας. Για παράδειγμα, το 2019, το Πανεπιστήμιο του Άμστερνταμ (Ολλανδία), το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών του Άμστερνταμ, το Vrije Universiteit του Άμστερνταμ και το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών Inholland συμμετείχαν από κοινού «με δικό τους σκάφος στην παρέλαση σκαφών κατά τη διάρκεια του Pride Amsterdam 2019». Αυτή ήταν «η πρώτη φορά που τα ολλανδικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υιοθέτησαν από κοινού μια τόσο ισχυρή στάση». «Η ιδέα να πλεύσουμε μαζί σε ένα σκάφος» ήταν «μια πρωτοβουλία των AUAS και VU Pride, των ΛΟΑΤΚΙ δικτύων προσωπικού και φοιτητών-τριών του Πανεπιστημίου AUAS και VU». Οι εμπνευστές ήταν ξεκάθαροι σχετικά με την απόφασή τους να λάβουν μέρος στο τοπικό Φεστιβάλ Υπερηφάνειας: «Η τριτοβάθμια εκπαίδευση αποτελεί σημαντικό κομμάτι του Άμστερνταμ. Τα ιδρύματα είναι η κινητήρια δύναμη πίσω από την ανάπτυξη, τη μεταρρύθμιση και πολλά άλλα σημαντικά επαγγέλματα και υπηρεσίες στην πόλη. Χρησιμοποιούμε τη γνώση ως εργαλείο για την αντιμετώπιση της άγνοιας, της προκατάληψης και της μισαλλοδοξίας. Δεν μοιραζόμαστε μόνο γνώσεις, αλλά και αξίες όπως η ισότητα της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας μέσα στην κοινωνία. Θέλουμε να δείξουμε στην πόλη, τους/τις πρώην, νυν και μελλοντικούς(-ές) φοιτητές-τριες και στο προσωπικό ότι όλοι είστε ευπρόσδεκτοι στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και ότι μπορεί να είστε όποιος(-α) επιθυμείτε».</p>	<p>Στη Σουηδία, τα Πανεπιστήμια ενώνονται, για να διοργανώσουν το δικό τους φεστιβάλ υπερηφάνειας. Το «Academic Pride» είναι «μια συνεργασία με επίκεντρο το Stockholm Pride μεταξύ πολλών ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Στοκχόλμης και των σχετικών φοιτητικών ενώσεων τους» με σκοπό «να τονίσει τη σημασία των ΛΟΑΤΚΙΑ+ θεμάτων σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τόσο στην έρευνα και την εκπαίδευση όσο και όσον αφορά συμπεριληπτικά περιβάλλοντα εργασίας και σπουδών».</p>
<p>Πηγή: University of Amsterdam (2019 Φεβρουάριος 12). “UvA, AUAS, VU University and In Holland to jointly participate in Pride Amsterdam 2019”.</p>	<p>Πηγή: Stockholm University (2021 Αύγουστος 3). “Academic Pride 2021”.</p>



### 3. Οδηγίες για το διδακτικό προσωπικό των πανεπιστημίων

- Ποτέ μην υποθέσετε την ταυτότητα φύλου κάποιου-ας (π.χ. με βάση την εμφάνισή του/της) και χρησιμοποιείτε πάντα γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο και συμπεριληπτική, όταν απευθύνεστε στους/στις φοιτητές-τριες, π.χ. όταν τους καλωσορίζετε (στο μάθημα, το Πανεπιστήμιο ή το εξάμηνο), όταν κάνετε μια επισήμανση ή κατά την έναρξη μιας συζήτησης ή δραστηριότητας. Για παράδειγμα, αποφύγετε τη χρήση φράσεων όπως «κυρίες και κύριοι» ή μόνο «κυρίες» ή «κύριοι», ακόμα κι αν η τάξη είναι – φαινομενικά – γεμάτη μόνο με άνδρες ή γυναίκες: ορισμένοι-ες από αυτούς-ές μπορεί να είναι τρανς, άτομα εκτός διπόλου κ.λπ. Επομένως, επιλέξτε φράσεις όπως «αγαπητοί-ές φοιτητές-τριες», «αγαπητοί-ές συνάδελφοι-ισσες» κ.λπ.
- Αντιδράστε αμέσως και με σταθερότητα σε οποιαδήποτε ομο-/τρανσ-/αμφιφοβική συμπεριφορά π.χ., σχόλιο ή «αστείο» στην αίθουσα. Κάντε σαφές ότι τέτοιες συμπεριφορές δεν είναι ανεκτές και ότι όλοι-ες οι φοιτητές-τριες είναι ίσοι(-ες) και αξίζουν να αντιμετωπίζονται με σεβασμό ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους, την ταυτότητα ή/και τα χαρακτηριστικά φύλου τόσο εντός όσο και εκτός του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.
- Διδάξτε τους/τις φοιτητές-τριες να χρησιμοποιούν ουδέτερη ως προς το φύλο και συμπεριληπτική γλώσσα, όταν διεξάγουν μια έρευνα με ανθρώπους. Για παράδειγμα, εάν μια έρευνα περιλαμβάνει τη συλλογή κοινωνικών - δημογραφικών δεδομένων, παρέχετε πάντα μια τρίτη ή/και τέταρτη επιλογή, όταν ρωτάτε για την ταυτότητα φύλου: «άνδρας», «γυναίκα», «εκτός διπόλου», «άλλο». Το ίδιο ισχύει και για τον σεξουαλικό προσανατολισμό: δεν υπάρχουν μόνο «ετεροφυλόφιλοι-ες» ή «γκέι/λεσβίες», αλλά υπάρχουν και «πανσέξουαλ», «αμφισεξουαλικοί-ες» και πολλοί «άλλοι» σεξουαλικοί προσανατολισμοί. Εκτός από τα παραπάνω, λιγότερες διαθέσιμες επιλογές θα σας οδηγήσουν σε ψευδή αποτελέσματα και συμπεράσματα σχετικά με το προφίλ των συμμετεχόντων ατόμων στην έρευνά σας.

#### Καλές πρακτικές: «LGBT+ Role Models»

Το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης (Ηνωμένο Βασίλειο) έχει καθιερώσει την πρωτοβουλία «LGBT+ Role Models». Αυτά τα θετικά πρότυπα είναι μέλη του διδακτικού, ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού που «παρακολούθησαν εκπαίδευση Role Model είτε στο Stonewall είτε στο Oxford Learning Institute. Αυτή η εκπαίδευση τους παρέχει «μια ευκαιρία, σε έναν ασφαλή και υποστηρικτικό χώρο, να διερευνήσουν τι σημαίνει να είσαι θετικό πρότυπο για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, να εντοπίσουν πιθανά εμπόδια και τρόπους για να τα ξεπεράσουν». Μερικά από αυτά τα Θετικά Πρότυπα είναι επίσης «εκπαιδευμένοι-ες μέντορες».

Πηγή: University of Oxford. (χ.χ.γ). Equality and Diversity Unit – “LGBT+ Role Models”.

- Βεβαιωθείτε ότι τα ακαδημαϊκά βιβλία, οι σημειώσεις κ.λπ. που διανέμονται στους/στις φοιτητές-τριες είναι ενημερωμένα, ώστε να μην περιλαμβάνουν στερεότυπα, προκαταλήψεις ή/και παρωχημένες επιστημονικές πεποιθήσεις κατά των ΛΟΑΤΚΙ+ π.χ. παθολογικοποίηση της ομοφυλοφιλίας. Εάν δεν είναι δυνατή η αλλαγή του εκπαιδευτικού υλικού που παρέχεται στους/στις φοιτητές-τριες, προειδοποιήστε τους/τις ότι, το περιεχόμενο δεν είναι επιστημονικά ενημερωμένο ή/και προωθεί στερεότυπα και προκαταλήψεις και, στη συνέχεια, προτείνετε άλλες πηγές μάθησης.
- Όταν αναφέρεστε στο έργο και τη συνεισφορά ενός/μιας επιστήμονα-ισσας, καλλιτέχνη-ιδας, φιλοσόφου κ.λπ. που ήταν ΛΟΑΤΚΙ+ (ή είναι ανοιχτά ΛΟΑΤΚΙ+, εφόσον ζει), μην κρύβετε ή αποφεύγετε το γεγονός ότι ήταν ΛΟΑΤΚΙ+. Τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα ήταν, είναι και θα είναι παντού, σε όλους τους επιστημονικούς τομείς, τις τέχνες κ.λπ. Αποτελούν μέρος της ιστορίας τους και της συνεχιζόμενης εξέλιξής τους και πολλοί από αυτούς τους ανθρώπους βρίσκονται πίσω από μεγάλα επιτεύγματα. Έτσι, δώστε στους ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπους μια θετική ορατότητα, προωθήστε τη συμπερίληψή τους και αντιμετωπίστε τα στερεότυπα.

- Πάντοτε να προειδοποιείτε, όταν πρόκειται να αναφερθείτε σε ζητήματα, γεγονότα, εμπειρίες κ.λπ. ή/και να δείξετε φωτογραφίες ή βίντεο που ορισμένοι-ες ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητές-τριες μπορεί να θεωρήσουν ενοχλητικά, π.χ. σχετικά με την παρελθούσα ή/και την παρούσα παθολογικοποίηση ατόμων που ανήκουν στο ΛΟΑΤΚΙ+ φάσμα, εγκλήματα μίσους κατά των ΛΟΑΤΚΙ+ (ιδιαίτερα, βίαιες εμπειρίες θυμάτων) ή εγκλήματα πολέμου (π.χ. φυλάκιση και εξόντωση ΛΟΑΤΚΙ ατόμων από το ναζιστικό καθεστώς στο παρελθόν ή σε ορισμένες χώρες σήμερα). Επιπλέον, χρησιμοποιήστε αυτό το υλικό και τις αναφορές με διακριτικό τρόπο, υπογραμμίζοντας ότι η χρήση τους εξυπηρετεί μόνο εκπαιδευτικούς σκοπούς και σκοπούς ευαισθητοποίησης, ενώ ενημερώστε όλους-ες-α ότι, δεν υπάρχει πρόβλημα αν θέλουν να φύγουν από την αίθουσα (εφόσον ενοχλούνται), χωρίς να δώσουν εξηγήσεις.
- Τα θέματα ΛΟΑΤΚΙ ενδιαφέροντος μπορούν να αποτελέσουν μέρος πολλών διαφορετικών μαθημάτων - όχι μόνο μαθημάτων που επικεντρώνονται στο φύλο/τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα - από πολλά διαφορετικά επιστημονικά πεδία. Επομένως, έχετε την ευκαιρία να επισημάνετε αυτά τα θέματα, να εκπαιδεύσετε τους ανθρώπους και να τους ευαισθητοποιήσετε σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ή έχουν αντιμετωπίσει στο παρελθόν τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, εντοπίζοντας παράλληλα την κοινωνική μισαλλοδοξία, τα κενά στις πολιτικές ή/και το νομικό πλαίσιο.  
Για παράδειγμα, στο πλαίσιο των μαθημάτων - π.χ. σπουδών Κοινωνικών Επιστημών - που καλύπτουν θέματα όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός, οι μειονότητες, οι διακρίσεις, τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα κοινωνικά κινήματα, μπορείτε να διδάξετε / να εξετάσετε την παρούσα ή/και την παρελθούσα κατάσταση των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και των δικαιωμάτων τους. Οι σπουδές Νομικής παρέχουν επίσης πολλές ευκαιρίες διδασκαλίας / εξέτασης των νόμιμων δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων όσον αφορά τη νομική αναγνώριση φύλου (τρανς άτομα), την ακεραιότητα του σώματος (ίντερσεξ άτομα), τον γάμο, την οικογένεια, τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων και των εγκλημάτων μίσους. Κάντε συγκριτική ανάλυση με άλλα εθνικά νομικά πλαίσια και αναγνωρίστε κενά, παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεσμικές διακρίσεις. Επιπλέον, τα δικαιώματα των ασθενών και η παροχή υπηρεσιών υγείας με αξιοπρέπεια και σεβασμό - με ιδιαίτερη έμφαση στις ανάγκες των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν, όταν αναζητούν υπηρεσίες υγείας - θα πρέπει να αποτελούν μέρος των μαθημάτων των Ιατρικών και των Νοσηλευτικών Σχολών που σχετίζονται με τον κώδικα ηθικής/δεοντολογίας τους, τη σεξουαλική / αναπαραγωγική υγεία, ιατρικές πράξεις που σχετίζονται με χαρακτηριστικά φύλου ή επιβεβαίωση φύλου κ.λπ. Τέλος, όλα τα μαθήματα που σχετίζονται με μεθόδους διδασκαλίας ή/και ασφαλή σχολικά περιβάλλοντα για μελλοντικούς-ές εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λπ. σας παρέχουν την ευκαιρία να εκπαιδεύσετε και να ευαισθητοποιήσετε σχετικά με τη χρήση μεθόδων διδασκαλίας συμπεριληπτικών ως προς τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, την υποστήριξη ΛΟΑΤΚΙ+ μαθητών-τριών ή/και την αντιμετώπιση περιστατικών ομο-/τρανσ-/αμφιφοβικού εκφοβισμού στο σχολείο.
- Μην αποθαρρύνετε ή αποτρέπετε τους/τις φοιτητές-ήτριές σας από τη διεξαγωγή έρευνας ή/και την προετοιμασία εργασιών μαθημάτων, πτυχιακών ή διπλωματικών εργασιών κ.λπ. σχετικά με θέματα ΛΟΑΤΚΙ+ ενδιαφέροντος (αν είναι σχετικά). Εκτός από την απόκτηση νέων γνώσεων, μια τέτοια έρευνα - όταν διεξάγεται με σεβασμό στους επιστημονικούς κανόνες, τους κανόνες δεοντολογίας και, ταυτόχρονα, με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα - μπορεί να τους/τις βοηθήσει να καταπολεμήσουν τα δικά τους στερεότυπα, προκαταλήψεις ή/και ψευδείς αντιλήψεις (εάν έχουν) προς τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή/και τα χαρακτηριστικά φύλου, να διευρύνουν τις προοπτικές τους και εξερευνήσουν τη διαφορετικότητα μακριά από δυϊκές και κανονιστικές κατηγοριοποιήσεις, να συνειδητοποιήσουν τις πολλαπλές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα στη ζωή τους και, ταυτόχρονα, να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση των συμφοιτητών-τριών τους και να ενισχύσουν την ορατότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και ζητημάτων στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.



#### 4. Οδηγίες για όλα τα μέλη του προσωπικού (διοικητικό, ερευνητικό, διδακτικό)

- Κατά τη συνεργασία ή την επικοινωνία με ένα τρανς, εκτός διπλόλου, μη τυπικής έκφρασης φύλου άτομο - π.χ. φοιτητή-τρια, νέο μέλος του προσωπικού κ.λπ. - χρησιμοποιείτε πάντα το όνομα και τις ανωνυμίες που χρησιμοποιεί το άτομο για τον εαυτό του/της. Εάν η ταυτότητα φύλου του ατόμου δεν έχει αναγνωριστεί νομικά, εξηγήστε – με ευγενικό τρόπο και με σεβασμό – σε ποιες περιπτώσεις πρέπει να χρησιμοποιείται το όνομα που αναφέρεται στην αστυνομική ταυτότητα (π.χ. κατά την αρχική εγγραφή, σε μια ακαδημαϊκή ταυτότητα κ.λπ.). Σε κάθε περίπτωση, όταν απευθύνεστε στο άτομο ή αναφέρεστε σε αυτό, συνεχίστε να χρησιμοποιείτε το όνομα και τις ανωνυμίες που το ίδιο προτιμά.
- Ενημερώστε τους/τις ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητές-τριες, τα ΛΟΑΤΚΙ+ νέα μέλη του προσωπικού κ.λπ. σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές αναφοράς/καταγγελίας και υποστήριξης του Πανεπιστημίου (εάν υπάρχουν), καθώς και για την πολιτική ισότητας ή/και διαφορετικότητας του Πανεπιστημίου (εάν υπάρχει). Διανείμετε οποιοδήποτε σχετικό ενημερωτικό υλικό (εάν υπάρχει) ή παραπέμψτε το άτομο σε συγκεκριμένα γραφεία, τμήματα κ.λπ. του Πανεπιστημίου για περαιτέρω πληροφορίες.

##### Καλή πρακτική: πανεπιστημιακή βιβλιοθήκη με «ΛΟΑΤΚΙ πιστοποίηση»

Το 2019, η βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου Linnaeus (Σουηδία) έγινε «η πρώτη πανεπιστημιακή βιβλιοθήκη στη Σουηδία που πήρε ΛΟΑΤΚΙ πιστοποίηση». Σύμφωνα με τη Linda Sohlberg, υπεύθυνη τμήματος στην πανεπιστημιακή βιβλιοθήκη: «Ως πανεπιστημιακή βιβλιοθήκη, ερχόμαστε σε επαφή με μεγάλο αριθμό ανθρώπων – συναντάμε πολλούς(-ές) φοιτητές-τριες και μέλη του προσωπικού καθημερινά. Νιώσαμε ότι θέλαμε να επενδύσουμε σε περισσότερη γνώση, για να μπορέσουμε να υπερασπιστούμε καλύτερα την ίση αξία όλων. Όλοι οι επισκέπτες πρέπει να αισθάνονται άνετα να είναι ο εαυτός τους και θέλουμε να συναντάμε ανθρώπους όπως είναι, όχι με βάση τις νόρμες και τις προκατασκευασμένες ιδέες».

Για το σκοπό αυτό, όλα τα μέλη του προσωπικού έχουν εκπαιδευτεί, «ώστε να γίνουν καλύτερα στο να συναντούν όλους-ες-α με ίσο τρόπο, ανεξαρτήτως σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου, ταυτότητας ή/και έκφρασης φύλου». Επιπλέον, σύμφωνα με τη Linda Sohlberg: «Έχει να κάνει με τον τρόπο που συναντάμε τους ανθρώπους, αλλά έχουμε επίσης αυξήσει το επίπεδο ευαισθητοποίησής μας, όταν επιλέγουμε φωτογραφίες για τον ιστότοπό μας, για να δείξουμε τη διαφορετικότητα. Θα χρησιμοποιήσουμε μια πιο συνειδητή γλώσσα στα κείμενά μας, όπου προσπαθούμε να είμαστε ουδέτεροι και όχι κανονιστικοί. Εξετάζουμε επίσης τη σήμανση στις εγκαταστάσεις μας και τον τρόπο διευθέτησης και τοποθέτησης των βιβλίων στα ράφια».

Πηγή: Linnaeus University (2019 Φεβρουάριος 26). Press release: "The university library at Linnaeus University first to be LGBTQ certified".

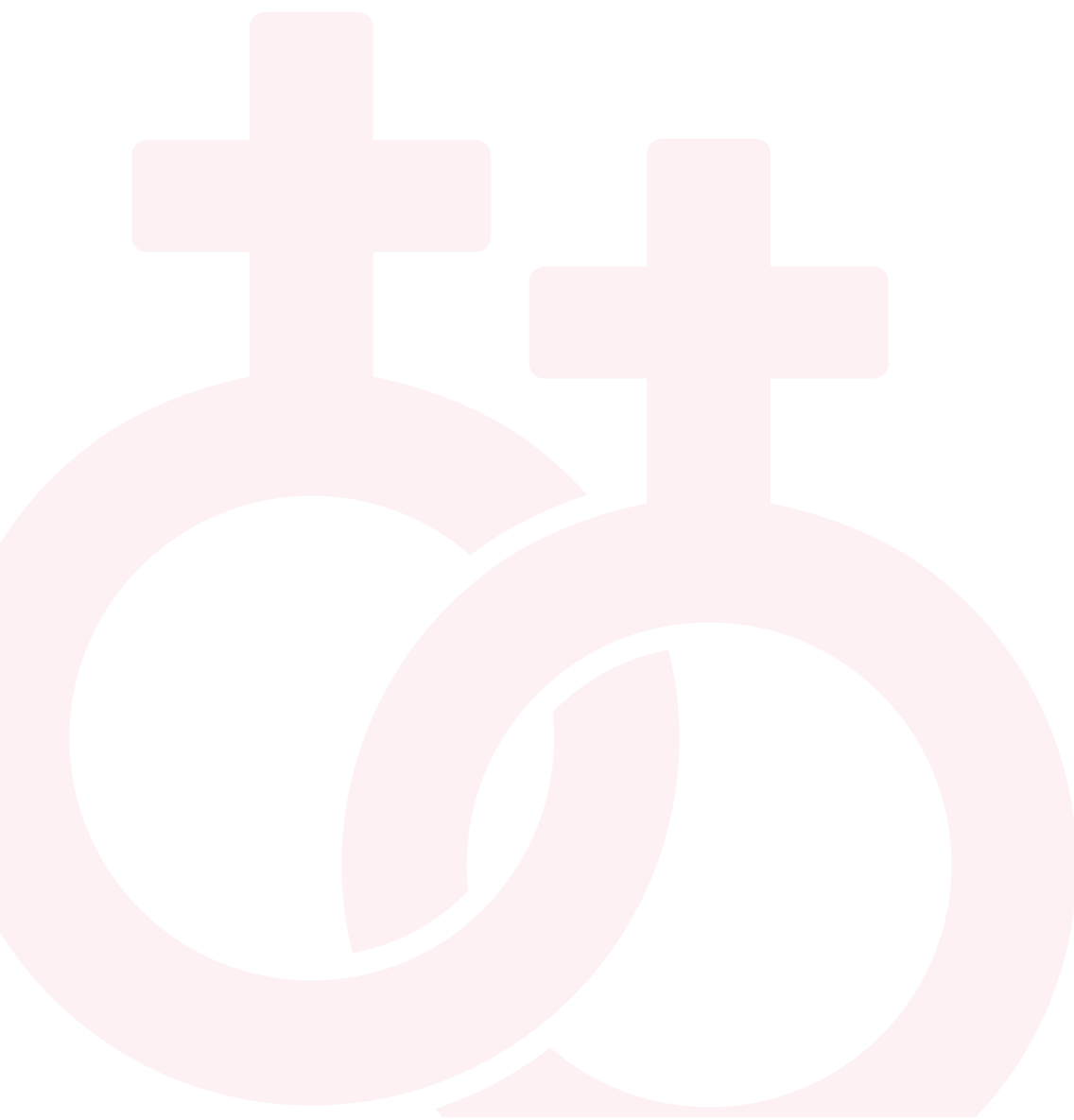
- Να είστε πάντα καλά ενημερωμένοι-ες-α σχετικά με τις προαναφερθείσες πολιτικές του Πανεπιστημίου (εάν υφίστανται) καθώς και για το εθνικό νομικό πλαίσιο για τις διακρίσεις. Αυτό όχι μόνο θα σας βοηθήσει να αποτρέψετε τυχόν διακριτικές πρακτικές ή συμπεριφορές, αλλά θα σας βοηθήσει επίσης να παρέχετε υποστήριξη και συμβουλές σε ένα άτομο που έχει υποστεί διακρίσεις.
- Συμμετέχετε, καθιερώστε και/ή ενθαρρύνετε τη δημιουργία ασφαλών χώρων, οργανώσεων / συλλογικοτήτων κ.λπ. για μέλη του ΛΟΑΤΚΙ+ προσωπικού. Οι ασφαλείς χώροι παρέχουν θετική ορατότητα στα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα εντός του πανεπιστημίου και αποτελούν ασφαλή περιβάλλοντα για να κοινωνικοποιηθούν, να εκφραστούν και να συζητήσουν ανοιχτά για θέματα και ζητήματα που τους ενδιαφέρουν. Επιπλέον, θα τα βοηθήσουν να ανταλλάξουν εμπειρίες και ιδέες για τρόπους πρόληψης και αντιμετώπισης ομο-/τρανς-/αμφιφοβικών στάσεων και πρακτικών στο πανεπιστήμιο. Τέτοιοι χώροι ή ομάδες μπορούν επίσης να ιδρυθούν σε ήδη υπάρχοντες συλλόγους / σωματεία του προσωπικού. Οι τελευταίοι αυτοί μπορούν επίσης να εκπαιδεύσουν και να ευαισθητοποιήσουν τα μέλη τους μέσω σχετικών δραστηριοτήτων σε θέματα ΛΟΑΤΚΙ ενδιαφέροντος, για παράδειγμα, με την υποστήριξη ΛΟΑΤΚΙ+ οργανώσεων, εμπειρογνομόνων κ.λπ.

**Καλή πρακτική: η «LGBTQ Employee Resource Group»**

Στο πανεπιστήμιο Montclair State University (ΗΠΑ) έχει συσταθεί μια ομάδα ΛΟΑΤΚΙ μελών προσωπικού και συμμάχων. Η ομάδα ήταν παλαιότερα γνωστή ως «Gay and Lesbian Faculty and Staff Association» [Σύλλογος Γκέι και Λεσβιών Διδασκόντων/ουσών και Προσωπικού]. Σήμερα, η «LGBTQ Employee Resource Group» – όπως αποκαλείται σήμερα – «πασχίζει να δημιουργήσει ένα περιβάλλον στην πανεπιστημιούπολη που να είναι συμπεριληπτικό και να υποστηρίζει τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου και την έκφραση φύλου» μέσω «υπηρεσιών ανάπτυξης ηγεσίας, εκπαίδευσης, συνηγορίας και υποστήριξης». Οι στόχοι της ομάδας περιλαμβάνουν:

- «Πρώθηση ενός ασφαλούς και άνετου περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ φοιτητές-τριες, ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό
- Εκπαίδευση της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με τις ζωές και τις ανησυχίες των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων
- Παροχή θετικών προτύπων από τα μέλη του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού που είναι ανοιχτά ΛΟΑΤΚΙ ως συστήματος υποστήριξης για άλλα ΛΟΑΤΚΙ μέλη του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού και φοιτητές-τριες.
- Συνηγορία και διευκόλυνση της συμπερίληψης της ζωής και των ανησυχιών των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων σε ακαδημαϊκές αναζητήσεις όπως η έρευνα, η ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών και ο πολιτιστικός προγραμματισμός.
- Συνηγορία για θέματα ΛΟΑΤΚΙ ενδιαφέροντος εντός της δομής του Πανεπιστημίου, π.χ. θέματα πολιτικής και προσωπικού του Πανεπιστημίου.
- Δημιουργία ενός φόρουμ που να απαντά σε ζητήματα που απασχολούν τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα στην ευρύτερη κοινότητα».

Πηγές: Montclair State University (χ.χ.α). LGBTQ Employee Resources Group;  
Montclair State University (χ.χ.β). LGBTQ Employee Resources Group – “Mission Statement”.



## 5. Οδηγίες για φοιτητές-τριες

- Όπως και στην περίπτωση των μελών του προσωπικού, οι ήδη υπάρχοντες φοιτητικοί σύλλογοι μπορούν να ενισχύσουν τη συμπερίληψη και την ορατότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητών-τριών μέσω της δημιουργίας ασφαλών χώρων (π.χ. υποομάδες) για τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη και τους συμμάχους τους εντός των συλλόγων τους, καθώς και μέσω σχετικών εκδηλώσεων εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για τα μέλη τους, της συμμετοχής ή/και της διοργάνωσης φεστιβάλ υπερηφάνειας και, κυρίως, μη ανεχόμενοι κανενός είδους στάσεις και πρακτικές ομο/τρανς/αμφιφοβικής διάκρισης από τα μέλη του συλλόγου.

### Καλή πρακτική: το «LGBTQ Social»

Η Φοιτητική Ένωση του Πανεπιστημίου του York (Ηνωμένο Βασίλειο) YUSU, δημιούργησε το «LGBTQ Social» που «παρέχει ένα φιλικό, ασφαλές περιβάλλον για όλους τους/τις φοιτητές-τριες που αυτοπροσδιορίζονται ως ΛΟΑΤΚΙ στο York». Επιπλέον, ο στόχος του LGBTQ social είναι «να παρέχει μια αίσθηση κοινότητας σε φοιτητές-τριες που μπορεί να αισθάνονται άγχος να παρακολουθήσουν άλλες εκδηλώσεις λόγω του σεξουαλικού προσανατολισμού/ταυτότητάς τους και να ενθαρρύνει τις σχέσεις με άλλους συλλόγους στο πανεπιστήμιο για την προώθηση της συμπεριλήψης». Διοργανώνονται πολλαπλές εκδηλώσεις «από βραδιές ταινιών έως μαρότσαρκες με κουστούμια μεταμφίεσης», ενώ έχουν δημιουργηθεί «επαφές με ΛΟΑΤΚΙ συλλόγους άλλων πανεπιστημίων» με σκοπό μια «ενιαία κοινότητα και κοινές κοινωνικές συγκεντρώσεις». Το LGBTQ Social έχει τη δική του ιστοσελίδα και σελίδα στο Facebook, από την οποία κάθε ενδιαφερόμενος-η-ο μπορεί να ενημερώνεται για μελλοντικές εκδηλώσεις, πώς να γίνει μέλος κ.λπ.

Το YUSU έχει επίσης εισαγάγει τους/τις/τα «LGBTQ Officers» και τους/τις/τα «Women and Non-Binary Students' Officers». Οι πρώτοι(-ες) «είναι υπεύθυνοι(-ες) για την εκπροσώπηση των απόψεων και των αναγκών των ΛΟΑΤΚΙ φοιτητών-τριών και τη διασφάλιση ότι λαμβάνονται υπόψη από τη Φοιτητική Ένωση και το Πανεπιστήμιο». Για το σκοπό αυτό, «διεξάγουν εκστρατείες, για να κάνουν το York ένα πιο συμπεριληπτικό και περισσότερο ανοιχτό στη διαφορετικότητα μέρος για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα και επιβλέπουν την αύξηση της ευαισθητοποίησης για ΛΟΑΤΚΙ θέματα». Επιπλέον, «ηγούνται του LGBTQ Network [ΛΟΑΤΚΙ Δίκτυο], το οποίο είναι μια φοιτητική ομάδα που υπάρχει για να βοηθά τους/τις ΛΟΑΤΚΙ φοιτητές-τριες να γνωριστούν, διεξάγει συζητήσεις, χαλαρές συναντήσεις και εμπλέκεται σε εκδηλώσεις όπως το York Pride». Το Δίκτυο «Women and Non-Binary Students' Officers» είναι «μια φιλόξενη και συμπεριληπτική ομάδα για την απελευθέρωση όλων όσων ορίζονται ως γυναίκες και άτομα εκτός διπόλου» που επιδιώκει «να ενθαρρύνει τη συζήτηση γύρω από ζητήματα που αντιμετωπίζουν οι φοιτητές-τριες» και «είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο York».

Πηγές: University of York Students' Union (χ.χ.α). "LGBTQ Officers"; University of York Students' Union (χ.χ.β). "LGBTQ Social"; University of York Students' Union (χ.χ.γ). "Women & Non-Binary Students' Officers".

- Διαμορφώστε ανεξάρτητες ομάδες ΛΟΑΤΚΙ φοιτητών-τριών & Συμμάχων. Αυτές οι ομάδες μπορούν να παρέχουν στους/στις ΛΟΑΤΚΙ φοιτητές-τριες την ευκαιρία να κοινωνικοποιηθούν, να οργανώσουν δραστηριότητες (εκπαιδευτικές, πολιτιστικές, ευαισθητοποίησης κ.λπ.), να αλληλοϋποστηριχθούν, να συζητήσουν, να ανταλλάξουν ιδέες, συναισθήματα και εμπειρίες σχετικά με το να είναι κάποιος-α ΛΟΑΤΚΙ στη σύγχρονη κοινωνία γενικά και στο ακαδημαϊκό περιβάλλον ειδικότερα σε έναν ασφαλή και συμπεριληπτικό χώρο, ενώ ταυτόχρονα γνωρίζονται και συνδέονται με ενεργούς συμμάχους εντός του πανεπιστημίου. Επιπλέον, τέτοιες πρωτοβουλίες αυξάνουν την ορατότητα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων και των συναφών θεμάτων σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή/και χαρακτηριστικών φύλου στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

### Καλές πρακτικές: Οργανώσεις ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητών-τριών

Υπάρχουν εκατοντάδες φοιτητικές οργανώσεις στο Πανεπιστήμιο του Μιζούρι (ΗΠΑ), πολλές από τις οποίες επικεντρώνονται στα ΛΟΑΤΚΙ άτομα (και τους συμμάχους). Μερικές από αυτές είναι:

- **Queer Liberation Front:** «πρώην Triangle Coalition — είναι η μακροβιότερη ΛΟΑΤΚΙΑ φοιτητική οργάνωση του Μιζούρι» που διοργανώνει πολυάριθμες δραστηριότητες, όπως ανάπτυξη κοινοτικών δεσμών, κοινωνικοποίηση, εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιούπολης, πολιτιστικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες, συμμετοχή σε συνέδρια φοιτητών
- **Queer Trans People of Color (QTPOC):** ο σκοπός αυτής της οργάνωσης «είναι να δημιουργήσει έναν ασφαλή και υποστηρικτικό χώρο έμπνευσης για κουήρ και τρανς μη λευκούς ανθρώπους» και στόχος της «δεν είναι μόνο να υποστηρίξει τα άτομα που βρίσκονται στο προαναφερόμενο σημείο τομής ταυτοτήτων» αλλά και να εκπαιδεύσει «την πανεπιστημιούπολη και τις κοινότητες σχετικά με τους αγώνες και τις εμπειρίες» που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι της QTPOC. Επιπλέον, «άτομα που δεν ανήκουν στην ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα ή είναι λευκοί είναι κάτι παραπάνω από ευπρόσδεκτα (...). Οι συναντήσεις συνίστανται στην ανάπτυξη κοινοτικών δεσμών· με το να είμαστε ο ειλικρινής, αληθινός και όμορφος εαυτός μας σε έναν ασφαλή και γεμάτο σεβασμό χώρο· και με το να προγραμματίζουμε και να σχεδιάζουμε εκδηλώσεις» σχετικά με την εκπαίδευση της «πανεπιστημιούπολης και των κοινοτήτων».
- **Oasis:** «μια νέα φοιτητική οργάνωση που εστιάζει στα τρανς άτομα, η οποία έχει ως στόχο να συμπεριλάβει όλους όσους αυτοπροσδιορίζονται εκτός του φύλου που τους έχει αποδοθεί στη γέννα, ενώ ταυτόχρονα αναδεικνύει τους πιο περιθωριοποιημένους στην κοινότητα μέσω της προώθησης της διατομεακότητας στις συζητήσεις. Θα διευκολύνουμε τις συζητήσεις για διάφορα θέματα και θα οργανώσουμε μια ομάδα εργασίας που θα αντιμετωπίζει τις ανησυχίες των τρανς φοιτητών-τριών στην πανεπιστημιούπολη.
- **Aces & Aros:** Ο σκοπός της οργάνωσης «είναι να δημιουργήσει έναν γενναίο και υποστηρικτικό χώρο έμπνευσης για τα ασεξουαλικά άτομα και τα α-ρομαντικά άτομα [εκείνα που δεν νιώθουν ρομαντική-συναισθηματική έλξη προς άλλα άτομα]» – αυτά τα άτομα μπορεί να «αισθανθούν μια επιπλέον πίεση, επειδή περιθωριοποιούνται εντός της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας». Στόχος της οργάνωσης είναι «να υποστηρίξει τα άτομα που βρίσκονται στο προαναφερόμενο σημείο τομής ταυτοτήτων» καθώς και να εκπαιδεύσει «την πανεπιστημιούπολη και τις κοινότητες σχετικά με τους αγώνες και τις εμπειρίες» που αντιμετωπίζουν τα ασεξουαλικά και τα α-ρομαντικά άτομα.
- **MizzouMed Pride:** «η επίσημη φοιτητική οργάνωση για ΛΟΑΤΚΙ άτομα και συμμάχους στην Ιατρική Σχολή του Μιζούρι» που εστιάζει στην «εκπαίδευση και συνεργασία εντός της ιατρικής κοινότητας, για να διασφαλίσει ότι οι ανάγκες υγείας των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων διδάσκονται στα σχολεία μας και καλύπτονται στην κοινότητά μας».
- **OUTLaw:** «είναι η οργάνωση για ΛΟΑΤΚΙ άτομα και Συμμάχους της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου του Μιζούρι και εστιάζει στα εξής:
  - \* Υποστήριξη λεσβιών, γκέι, αμφισεξουαλικών και συμμάχων φοιτητών-τριών της νομικής στο Πανεπιστήμιο του Μιζούρι, ενθαρρύνοντας την προσωπική και ακαδημαϊκή εξέλιξη·
  - \* Εκπαίδευση της κοινότητας της νομικής σχολής παρέχοντας ευκαιρίες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης της κοινότητας των λεσβιών, των γκέι και των αμφισεξουαλικών και των νομικών ζητημάτων που την επηρεάζουν· και
  - \* Ανάπτυξη και διατήρηση σχέσεων με εργοδότες είτε γκέι είτε με ευαισθησία απέναντι στους γκέι, παρέχοντας ένα δίκτυο για φοιτητές-τριες που αναζητούν εργασία σε ένα ανοιχτό περιβάλλον και για εργοδότες που επιδιώκουν τη διαφορετικότητα στον χώρο εργασίας».

Πηγή: University of Missouri (χ.χ.). LGBTQ Resource Center - Organizations

# ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΠΗΓΕΣ

- American University (χ.χ.α). Campus Life – “Name and Gender Identity”. Ανακτήθηκε από: <https://www.american.edu/ocl/chosen-name.cfm>
- American University (χ.χ.β). Campus Life / Diversity and Inclusion - “Gender Based Housing Considerations”. Ανακτήθηκε από: <https://www.american.edu/ocl/cdi/housing-considerations.cfm>
- City University of London (2017). “Transgender, Intersex and Gender Non-Conforming People: Policy”. Ανακτήθηκε από: [https://studenthub.city.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf](https://studenthub.city.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf)
- De Montfort University (χ.χ.). #DMUpride. Ανακτήθηκε από: <https://www.dmu.ac.uk/events/pride/index.aspx>
- De Montfort University (2021 Μάρτιος 17). “Students help curate DMU Pride Festival at prestigious Curve theatre”. Ανακτήθηκε από: <https://www.dmu.ac.uk/community/news/dmu-pride-festival-at-curve-theatre.aspx>
- De Montfort University (2021 Αύγουστος 24). “Celebrate Leicester Pride”. Ανακτήθηκε από: <https://www.dmu.ac.uk/current-students/hot-topics/2021/august/celebrate-leicester-pride.aspx>
- Kennesaw State University (χ.χ.). “Safespace”. Ανακτήθηκε από: <https://safespace.kennesaw.edu/>
- Leiden University (χ.χ.). “LGBT+ Network”. Ανακτήθηκε από: <https://www.universiteitleiden.nl/en/dossiers/diversity/cooperation/lgbt-network#this-is-what-we-want-to-achieve,this-is-what-the-lgbt-network-does,organisation-and-collaboration>
- Linnaeus University (2019 Φεβρουάριος 26). Press release: “The university library at Linnaeus University first to be LGBTQ certified”. Ανακτήθηκε από: <https://lnu.se/en/meet-linnaeus-university/current/news/2019/universitetsbiblioteket-pa-linneuniversitetet-forst-ut-att-hbtq-diplomeras/>
- Montclair State University (χ.χ.α). LGBTQ Employee Resources Group. Ανακτήθηκε από: <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/lgbtq-employee-resources-group/>
- Montclair State University (χ.χ.β). LGBTQ Employee Resources Group – “Mission Statement”. Ανακτήθηκε από: <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/about-us/>
- Stockholm University (2021 Αύγουστος 3). “Academic Pride 2021”. Ανακτήθηκε από: <https://www.su.se/english/calendar/academic-pride-2021-1.564505>
- Stonewall (χ.χ.). List of LGBTQ+ terms. Ανακτήθηκε από: <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/faqs-and-glossary/list-lgbtq-terms>
- University of Amsterdam (2019 Φεβρουάριος 12). “UvA, AUAS, VU University and InHolland to jointly participate in Pride Amsterdam 2019”. Ανακτήθηκε από: <https://www.uva.nl/en/content/news/news/2019/02/uva-auas-vu-university-and-inholland-to-jointly-participate-in-pride-amsterdam-2019.html>
- University of California, Davis (2020 Ιανουάριος 14). LGBTQIA Resource Center Glossary. Ανακτήθηκε από: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>

- University of Missouri (χ.χ.). LGBTQ Resource Center – Organizations. Ανακτήθηκε από: <https://lgbtq.missouri.edu/organizations/>
- University of Oxford (2018). Equality and Diversity Unit – “Transgender Policy”. Ανακτήθηκε από: <https://edu.admin.ox.ac.uk/transgender-policy>
- University of Oxford (χ.χ.α). Equality and Diversity Unit – “Changes to records”. Ανακτήθηκε από: <https://edu.admin.ox.ac.uk/changes-to-name-and-gender-records>
- University of Oxford (χ.χ.β). Equality and Diversity Unit – “Harassment Advisor Network” Retrieved from: <https://edu.admin.ox.ac.uk/support>
- University of Oxford (χ.χ.γ). Equality and Diversity Unit – “LGBT+ Role Models”. Ανακτήθηκε από: <https://edu.web.ox.ac.uk/lgbt-role-models#/>
- University of Oxford (χ.χ.δ). HR Support – Family leave. Ανακτήθηκε από: <https://hr.admin.ox.ac.uk/family-leave#/>
- University of Oxford (χ.χ.ε). INFORMATION FOR NEW LGBT+ STAFF. Ανακτήθηκε από: <https://edu.admin.ox.ac.uk/files/newlgbtstaffleafletpdf>
- University of Plymouth (χ.χ.α). “Speak Up – report abuse, harm or hate”. Ανακτήθηκε από: <https://www.plymouth.ac.uk/forms/speak-up/report>
- University of Plymouth (χ.χ.β). Student services - “Speak Up – report abuse, harm or hate”. Ανακτήθηκε από: <https://www.plymouth.ac.uk/student-life/services/student-services/speak-up>
- University of South Maine (2018 Σεπτέμβριος). STUDENT DIVERSITY - Resources for Transgender, Genderqueer, and Gender Nonconforming Students. Ανακτήθηκε από: <https://usm.maine.edu/student-diversity/trans-and-genderqueer-resources#PreferredName>
- University of York Students’ Union (χ.χ.α). “LGBTQ Officers”. Ανακτήθηκε από: <https://yusu.org/your-voice/lgbtq>
- University of York Students’ Union (χ.χ.β). “LGBTQ Social”. Ανακτήθηκε από: <https://yusu.org/activities/view/lgbtq-social>
- University of York Students’ Union (χ.χ.γ). “Women & Non-Binary Students’ Officers”. Ανακτήθηκε από: <https://yusu.org/your-voice/womens>
- Utrecht University (2018 Οκτώβριος 4). “Coming Out Day 2018”. Ανακτήθηκε από: <https://www.uu.nl/en/news/coming-out-day-2018>
- Utrecht University (2020 Οκτώβριος 9). “Coming Out Day 2020”. Ανακτήθηκε από: <https://www.uu.nl/en/events/coming-out-day-2020>
- Utrecht University (2021 Απρίλιος 1). “Utrecht University raises rainbow flag to mark 20 years of marriage equality”. Ανακτήθηκε από: <https://www.uu.nl/en/news/utrecht-university-raises-rainbow-flag-to-mark-20-years-of-marriage-equality>
- Victoria University (χ.χ.α). DIVERSITY & INCLUSION. Ανακτήθηκε από: <https://www.vu.edu.au/about-vu/university-profile/diversity-inclusion>
- Victoria University (χ.χ.α). Gender Affirmation Plan Staff Template. Ανακτήθηκε από: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-plan-staff-template.docx>
- Victoria University (χ.χ.γ). Gender Affirmation Plan - Student Template. Ανακτήθηκε από: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-plan-students-template.docx>
- Victoria University (χ.χ.δ). GUIDE TO BEING A TRANS AND GENDER DIVERSE ALLY. Ανακτήθηκε από: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/guide-being-trans-and-gender-diverse-ally.pdf>
- Victoria University (2021 Αύγουστος). GENDER AFFIRMATION GUIDE. Inclusion & Engagement 2021, Victoria University: Melbourne – Sydney. Ανακτήθηκε από: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-guide-2020.pdf>



# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1. ΒΑΣΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΕΣ

- **Αμφισεξουαλικός-ή-ό (Bisexual):** «όταν ένα άτομο έλκεται συναισθηματικά ή/και σεξουαλικά από άτομα περισσότερων του ενός φύλου».<sup>8</sup>
- **Αμφιφοβία (Biphobia):** «ο φόβος, ο αδικαιολόγητος θυμός, η έλλειψη ανεκτικότητας ή/και το μίσος προς την αμφισεξουαλικότητα και τα αμφισεξουαλικά άτομα».<sup>9</sup> Βλ. επίσης *Ετεροσεξισμός*.
- **Asexual:** βλ. *Ασεξουαλικός-ή-ό / Ασέξουαλ*.
- **Ασεξουαλικός-ή-ό / Ασέξουαλ (Asexual):** «Ένα ευρύ φάσμα σεξουαλικών προσανατολισμών που γενικά χαρακτηρίζονται από ένα ποικίλης έντασης αίσθημα σεξουαλικής έλξης ή επιθυμίας για σεξουαλική δραστηριότητα με κάποιον-α-ο σύντροφο. Η ασεξουαλικότητα είναι ξεχωριστή από την αγαμία, η οποία είναι η σκόπιμη αποχή από τη σεξουαλική δραστηριότητα, παρά τη σεξουαλική επιθυμία. Ορισμένα ασεξουαλικά άτομα κάνουν σεξ και βιώνουν διάφορα επίπεδα σεξουαλικής έλξης. Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι να είναι κάποιος-α-ο ασεξουαλικός-ή-ό. Ένα άτομο που δεν βιώνει σεξουαλική έλξη μπορεί να βιώσει άλλες μορφές έλξης, όπως ρομαντική έλξη, καθώς η φυσική έλξη και η συναισθηματική έλξη αποτελούν ξεχωριστές πτυχές της ταυτότητας ενός ατόμου. Αυτά μπορεί να συσχετίζονται μεταξύ τους ή και όχι - για παράδειγμα, ορισμένοι άνθρωποι έλκονται σωματικά και ρομαντικά από τις γυναίκες. Ωστόσο, άλλοι μπορεί να έλκονται σωματικά από όλα τα φύλα και μόνο συναισθηματικά από άνδρες».<sup>10</sup>
- **Bi:** βλ. *Αμφισεξουαλικός-ή-ό*.
- **Βιολογικό / ανατομικό φύλο (Sex):** «Ο συνδυασμός των σωματικών χαρακτηριστικών ενός ατόμου, που συμπεριλαμβάνει: τα χρωμοσώματα, τις ορμόνες, τα εσωτερικά και εξωτερικά αναπαραγωγικά όργανα και τα δευτερογενή χαρακτηριστικά φύλου. Στις περισσότερες χώρες εξακολουθεί να περιορίζεται στο δίπολο θηλυκό-αρσενικό, το οποίο μπορεί να αποκλείει τους ίντερσεξ ανθρώπους».<sup>11</sup>
- **Coming Out:** «Το Coming Out είναι η διαδικασία της εκούσιας κοινοποίησης του σεξουαλικού προσανατολισμού ή/και της ταυτότητας φύλου κάποιου ατόμου σε άλλους-ες-α. Αυτή η διαδικασία είναι μοναδική για κάθε άτομο και δεν υπάρχει σωστός ή λάθος τρόπος για το coming out. Ο όρος «coming out» έχει επίσης διευρυνθεί, ώστε να συμπεριλαμβάνει άλλες λεπτομέρειες προσωπικών πληροφοριών που μπορεί να επιφέρουν στιγματισμό. (...) «Να είσαι ανοιχτά ΛΟΑΤΚΙ+ [Being out] (...) σημαίνει να μην κρύβει το άτομο τον σεξουαλικό του/της προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου».<sup>12</sup>
- **Cisgender ή Cis:** «Cisgender [προφέρεται Σιστζέντερ] ή Cis [προφέρεται Σις] είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τα άτομα που δεν είναι τρανς. Χρησιμοποιείται με τον ίδιο τρόπο που χρησιμοποιείται ο όρος ετεροφυλόφιλος, για να δηλώσει το άτομο που δεν είναι ομοφυλόφιλο [γκέι ή λεσβία καλύτερα]».<sup>13</sup>
- **Cis-σεξισμός (Cissexism ή Genderism):** «Το διάχυτο σύστημα διακρίσεων και αποκλεισμού που βα-

8 ILGA Europe (2015 Οκτώβριος). Glossary. Ανακτήθηκε από:

[https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary\\_october\\_2015\\_edition.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf)

9 Στο ίδιο.

10 University of California, Davis (2020 Ιανουάριος 14). LGBTQIA Resource Center Glossary. Ανακτήθηκε από:

<https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>

11 IGLYO, OII Europe & EPA (2018). *Υποστηρίζοντας το ίντερσεξ παιδί σας*, σ. 32. Ανακτήθηκε από: [https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2018/10/Parents\\_Toolkit\\_Intersex\\_GRK\\_ES\\_WEB.pdf](https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2018/10/Parents_Toolkit_Intersex_GRK_ES_WEB.pdf)

12 Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

13 TGEU (2016 Ιούλιος 4). Glossary. Ανακτήθηκε από: <https://tgeu.org/glossary/>



σίζεται στην πεποίθηση ότι υπάρχουν, και πρέπει να υπάρχουν, μόνο δύο φύλα και ότι το φύλο ενός ατόμου ή οι περισσότερες πτυχές του συνδέονται αναπόφευκτα με το βιολογικό φύλο που του έχει αποδοθεί (στη γέννα). Αυτό το σύστημα καταπιέζει τους ανθρώπους των οποίων το φύλο ή/και η έκφραση φύλου δεν εμπίπτουν εντός των Cis-κανονιστικών κατασκευών. Μέσα στον Cis-σεξισμό, τα cis άτομα είναι η κυρίαρχη ομάδα και τα τρανς άτομα/τα άτομα με μη τυπική έκφραση φύλου είναι η ομάδα καταπιεσμένων».<sup>14</sup>

- **Διάκριση (Discrimination):** Μια «άμεση» διάκριση υφίσταται «ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο» λόγω ενός ή περισσότερων χαρακτηριστικών του/της, ενώ μια «έμμεση» διάκριση υφίσταται «όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου» λόγω συγκεκριμένου-ων χαρακτηριστικού-ών του - ή, με άλλα λόγια, «ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα» λόγω ενός ή περισσότερων χαρακτηριστικών «σε σχέση με πρόσωπα» που δεν έχουν αυτό-ά το/τα χαρακτηριστικό-α - «εκτός εάν η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία».<sup>15</sup>
- **Διαταραχές Ανάπτυξης Φύλου (Disorders of Sex Development - DSD):** «Ο όρος DSD εισήχθη το 2006 και έκτοτε χρησιμοποιείται από τους επαγγελματίες υγείας σε αναφορά με τα ίντερσεξ σώματα. Ορισμένοι ίντερσεξ άνθρωποι χρησιμοποιούν αυτούς τους όρους όταν αναφέρονται στον εαυτό τους. Ένας αυξανόμενος αριθμός ίντερσεξ ανθρώπων θεωρεί την ορολογία DSD στιγματιστική και προτιμά να χρησιμοποιεί τον όρο ίντερσεξ».<sup>16</sup>
- **Διευφυλικός-ή-ό:** βλ. *Τρανς*.
- **Έγκλημα μίσους:** «Τα εγκλήματα μίσους είναι **εγκληματικές πράξεις με κίνητρο την μεροληψία ή προκατάληψη** προς συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων. Μια πράξη συνιστά έγκλημα μίσους όταν πληρούνται δύο κριτήρια: η πράξη πρέπει να είναι ποινικό αδίκημα και να έχει ως κίνητρο τη μεροληψία. Ένα έγκλημα μίσους συμβαίνει, όταν ο δράστης έχει στοχοποιήσει σκόπιμα ένα άτομο ή ιδιοκτησία λόγω ενός ή περισσότερων χαρακτηριστικών ταυτότητας ή εξέφρασε εχθρότητα προς αυτά τα χαρακτηριστικά ταυτότητας κατά τη διάρκεια τέλεσης του εγκλήματος. **Άτομα ή περιουσιακά στοιχεία που σχετίζονται με – ή ακόμη γίνονται αντιληπτά ότι ανήκουν σε – μια ομάδα που μοιράζεται ένα χαρακτηριστικό ταυτότητας, μπορεί επίσης να γίνουν στόχοι εγκλημάτων μίσους, όπως υπερασπιστές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, κοινοτικά κέντρα ή τόποι λατρείας».**<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

<sup>15</sup> Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>  
Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>  
Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113>

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση). Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>  
Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου. Ανακτήθηκε από: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>

<sup>16</sup> Στο *Υποστηρίζοντας το ίντερσεξ παιδί σας*, όπ. π., σ. 30.

<sup>17</sup> OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR) (χ.χ.). “What is hate crime”. Ανακτήθηκε από: <https://hate-crime.osce.org/>

- **Εγχείρηση επιβεβαίωσης φύλου (Gender affirmation surgery):** «Χειρουργική επέμβαση για αλλαγή των πρωτευόντων ή / και των δευτερογενών χαρακτηριστικών φύλου για την επιβεβαίωση της ταυτότητας φύλου ενός ατόμου». <sup>18</sup>
- **Εγχείρηση επαναπροσδιορισμού φύλου (Gender reassignment surgery):** βλ. *Εγχείρηση επιβεβαίωσης φύλου*.
- **Εκούσια κοινοποίηση σεξουαλικού προσανατολισμού ή/και της ταυτότητας φύλου:** βλ. *coming out*.
- **Εκτός διπόλου / μη δυαδικό άτομο (Non binary):** Ένα επίθετο που περιγράφει ένα άτομο που δεν προσδιορίζεται αποκλειστικά ως άνδρας ή γυναίκα. Τα εκτός διπόλου / μη δυαδικά άτομα μπορεί να αυτοπροσδιορίζονται τόσο ως άνδρας όσο και ως γυναίκα, κάπου στο ενδιάμεσο, ή εμπίπτουν εντελώς έξω από αυτές τις κατηγορίες. Ενώ ένα μεγάλος αριθμός αυτοπροσδιορίζονται επίσης ως τρανς, δεν ισχύει το ίδιο με όλα τα εκτός διπόλου / μη δυαδικά άτομα. Ο όρος εκτός διπόλου / μη δυαδικός μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως όρος-ομπρέλα που περιλαμβάνει ταυτότητες όπως άφυλο [agender], αμφίφυλο [bigender], genderqueer [ταυτότητες φύλου οι οποίες δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως τυπικά «αντρικές» ή τυπικά «γυναικείες» και δεν εμπίπτουν στη δυαδικότητα του φύλου και την ετεροκανονικότητα] ή ρευστού/εναλλασσόμενου φύλου [gender-fluid]. <sup>19</sup> «Για μερικούς ανθρώπους που αυτοπροσδιορίζονται ως εκτός διπόλου / μη δυαδικά άτομα μπορεί να υπάρχει επικάλυψη με άλλες έννοιες και ταυτότητες, όπως την επεκτατικού/διευρυμένου φύλου [gender expansive] και τη μη τυπική έκφραση φύλου». <sup>20</sup>
- **Έκφραση φύλου (Gender expression):** «Έκφραση φύλου είναι οι εξωτερικές εκδηλώσεις του φύλου, έτσι όπως εκφράζονται μέσω του ονόματος ενός ατόμου, των αντωνυμιών, των ρούχων, της κόμμωσης, της συμπεριφοράς, της φωνής ή των χαρακτηριστικών του σώματος. Η κοινωνία αναγνωρίζει αυτά τα σημάδια ως αρρενωπά ή θηλυκά, αν και αυτό που θεωρείται αρρενωπότητα και θηλυκότητα αλλάζει με την πάροδο του χρόνου και ποικίλλει ανάλογα με τον πολιτισμό». <sup>21</sup>
- **Επεκτατικού/διευρυμένου φύλου (Gender-expansive):** «Ένα άτομο με ευρύτερο, πιο ευέλικτο φάσμα ταυτότητας ή/και έκφρασης φύλου από ό,τι συνήθως σχετίζεται με το δυαδικό σύστημα φύλου. Συχνά χρησιμοποιείται ως όρος ομπρέλα, όταν αναφέρεται σε νεαρά άτομα που εξακολουθούν να εξερευνούν τις δυνατότητες έκφρασης του φύλου τους ή/και την ταυτότητα φύλου τους». <sup>22</sup>
- **Εσωτερικευμένη καταπίεση (Internalized oppression):** «Ο φόβος και το μίσος που το ίδιο το άτομο νιώθει για μία ή περισσότερες από τις ταυτότητες του, τα οποία εμφανίζονται σε πολλά άτομα που έχουν εσωτερικεύσει μέσω της μαθησιακής διαδικασίας αρνητικές ιδέες για την ταυτότητά τους σε όλη την παιδική τους ηλικία. Μια μορφή εσωτερικευμένης καταπίεσης είναι η αποδοχή των μύθων και των στερεοτύπων που εφαρμόζονται στην καταπιεσμένη ομάδα». <sup>23</sup>
- **Ετεροκανονικότητα (Heteronormativity):** Αναφέρεται σε «πολιτιστικές και κοινωνικές πρακτικές» όπου οι άνθρωποι οδηγούνται να πιστεύουν ότι «η ετεροφυλοφιλία είναι η μόνη νοητή σεξουαλικότητα. Υπονοεί ότι η ετεροφυλοφιλία είναι ο μόνος τρόπος να είναι κανείς «κανονικός»». <sup>24</sup> Βλ. επίσης *Αμφιφοβία, Ετεροσεξισμός, Ομοφοβία*.
- **Ετεροσεξισμός (Heterosexism):** «Η αποδοχή ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ή πρέπει να είναι ετεροφυλόφιλοι. Ο ετεροσεξισμός αποκλείει τις ανάγκες, τις ανησυχίες και τις εμπειρίες της ζωής των λεσβιών, των γκέι, των αμφισεξουαλικών και των κουήρ ατόμων, αναδεικνύοντας την υπεροχή των ετεροφυλόφιλων.

<sup>18</sup> WPATH (2011). Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People, 7<sup>th</sup> Edition. Ανακτήθηκε από:

<https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/Standards%20of%20Care%20V7%20-%202011%20WPATH.pdf?t=1605186324>

<sup>19</sup> Human Rights Campaign (χ.χ.). Glossary of terms. Ανακτήθηκε από:

<https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

<sup>20</sup> Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

<sup>21</sup> Στο TGEU (2016 Ιούλιος 4). Glossary, όπ. π.

<sup>22</sup> Στο Glossary of terms, όπ. π.

<sup>23</sup> Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

<sup>24</sup> Στο ILGA Europe (2015 Οκτώβριος). Glossary, όπ. π.

Είναι συχνά μια λεπτή μορφή καταπίεσης, η οποία ενισχύει τις πραγματικότητες της σιωπής και της εξαλείψης».<sup>25</sup> Βλ. επίσης *Αμφιφοβία, Ομοφοβία*.

- **Ετεροφυλόφιλος-η-ο / Στρέιτ (Heterosexual / Straight):** «Αναφέρεται σε έναν άνδρα που έχει ρομαντικό ή/και σεξουαλικό προσανατολισμό προς τις γυναίκες ή σε μια γυναίκα που έχει ρομαντικό ή/και σεξουαλικό προσανατολισμό προς τους άνδρες».<sup>26</sup>
- **Gay:** «έναν άνδρα που έλκεται σεξουαλικά ή/και συναισθηματικά από τους άνδρες».<sup>27</sup>
- **Genderfluid:** βλ. *Ρευστού ή εναλλασσόμενου φύλου*.
- **Genderism:** βλ. *Cis-σεξισμός*.
- **Gender-expansive:** βλ. *Επεκτατικού/διευρυμένου φύλου*.
- **Gender non-conforming:** βλ. *Μη τυπικής έκφρασης φύλου*.
- **Ίντερσεξ (Intersex):** «Διεθνής όρος που σχετίζεται με μια σειρά από φυσικά χαρακτηριστικά ή παραλλαγές που βρίσκονται ανάμεσα στα ιδανικά στερεοτυπικά άκρα του αρσενικού και του θηλυκού. Οι ίντερσεξ άνθρωποι γεννιούνται με σωματικά, ορμονικά ή γενετικά χαρακτηριστικά που δεν είναι ούτε εξολοκλήρου θηλυκά ούτε εξολοκλήρου αρσενικά ή είναι ένας συνδυασμός αρσενικού και θηλυκού ή δεν είναι ούτε θηλυκά ούτε αρσενικά. Υπάρχουν πολλές μορφές ίντερσεξ (ή διαφυλικές παραλλαγές): πρόκειται για ένα φάσμα ή έναν όρο-ομπρέλα και όχι για μια ενιαία κατηγορία. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι ίντερσεξ ακτιβιστές συχνά προτιμούν να χρησιμοποιούν τον όρο «χαρακτηριστικά φύλου» (για παράδειγμα, όταν μιλάμε για πεδία προστασίας από τις διακρίσεις). Δεν υπάρχει μία αμετάβλητη κατάσταση που να ονομάζεται «κατάσταση ίντερσεξ», οπότε η χρήση του όρου «χαρακτηριστικά φύλου» αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι το να είσαι ίντερσεξ είναι ένα σωματικό βίωμα και μόνο ένα κομμάτι της ταυτότητας ενός ατόμου».<sup>28</sup>
- **Ιντερσεξφοβία / Ιντερφοβία (Intesexphobia / Interphobia):** «Η ιντερσεξφοβία, ή ιντερφοβία, μπορεί να οριστεί ως ένα φάσμα αρνητικών στάσεων (π.χ. συναισθηματική απέχθεια, φόβος, βία, θυμός ή δυσφορία) τις οποίες κάποιο άτομο αισθάνεται ή εκφράζει απέναντι σε άτομα τα σεξουαλικά χαρακτηριστικά των οποίων δεν συμμορφώνονται με τις προσδοκίες της κοινωνίας για το πώς πρέπει να φαίνονται τα χαρακτηριστικά φύλου ενός ατόμου, νοούμενα μόνο ως αρσενικά ή θηλυκά».<sup>29</sup>
- **(Κοινωνικό) Φύλο (Gender):** «Ο όρος κοινωνικό φύλο παραδοσιακά αναφέρεται στην κοινωνική και πολιτισμική κατασκευή της έννοιας του άνδρα και της γυναίκας. Ωστόσο, ορισμένοι άνθρωποι δεν αυτοπροσδιορίζονται εντός του διπόλου άνδρας / γυναίκα. Το κοινωνικό φύλο υπάρχει ανεξάρτητα από το βιολογικό φύλο και το κοινωνικό φύλο ενός ατόμου δεν αντιστοιχεί πάντα με το φύλο που του αποδίδεται κατά τη γέννηση».<sup>30</sup>
- **Κουήρ (Queer):** «Ιστορικά, το κουήρ [Queer] έχει χρησιμοποιηθεί ως προσβλητικός όρος/στίγμα εναντίον ανθρώπων των οποίων το φύλο, η έκφραση φύλου ή/και η σεξουαλικότητα δεν συμμορφώνονται με τις κυρίαρχες προσδοκίες».<sup>31</sup> Ο όρος «έχει διεκδικηθεί εκ νέου από πολλά μέρη του ΛΟΑΤΚΙ κινήματος» και τώρα χρησιμοποιείται από ανθρώπους «για να εκφράσει ένα φάσμα ταυτοτήτων και προσανατολισμών που είναι αντίθετοι με το κυρίαρχο ρεύμα».<sup>32</sup> «Το κουήρ χρησιμοποιείται συχνά ως όρος-ομπρέλα για να συμπεριλάβει πολλά άτομα, μεταξύ των οποίων εκείνα που δεν αυτοπροσδιορίζονται ως αποκλειστικά ετεροφυλόφιλα ή/και άτομα που έχουν εκτός διπόλου/

25 Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

26 Stonewall (χ.χ.). List of LGBTQ+ terms. Ανακτήθηκε από: <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/faqs-and-glossary/list-lgbtq-terms>

27 Στο ILGA Europe (2015 Οκτώβριος). Glossary, όπ. π.

28 Στο *Υποστηρίζοντας το ίντερσεξ παιδί σας*, όπ. π., σ. 31-32.

29 Ghattas, D. C. (2019). *PROTECTING INTERSEX PEOPLE IN EUROPE: A TOOLKIT FOR LAW AND POLICYMAKERS*, ILGA Europe & OII Europe, σ. 13-14. Ανακτήθηκε από:

[https://oiiurope.org/wp-content/uploads/2019/05/Protecting\\_intersex\\_in\\_Europe\\_toolkit.pdf](https://oiiurope.org/wp-content/uploads/2019/05/Protecting_intersex_in_Europe_toolkit.pdf)

30 Στο TGEU (2016 Ιούλιος 4). Glossary, όπ. π.

31 Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

32 Στο Glossary of terms, όπ. π.

μη δυϊκές ή επεκτατικού/διευρυμένου φύλου [gender-expansive] ταυτότητες».<sup>33</sup> Επιπλέον, το κουήρ έγινε «ένας ακαδημαϊκός όρος (...) Η θεωρία κουήρ αμφισβητεί τις ετεροκανονικές κοινωνικές νόρμες σχετικά με το φύλο και τη σεξουαλικότητα και ισχυρίζεται ότι οι ρόλοι των φύλων είναι κοινωνικές κατασκευές».<sup>34</sup>

- **Λεσβία (Lesbian):** «Μια γυναίκα που έλκεται σεξουαλικά ή/και συναισθηματικά από γυναίκες».<sup>35</sup> «Ωστόσο, μερικά εκτός διπόλου / μη δυαδικά άτομα αυτοπροσδιορίζονται επίσης ως λεσβίες, συχνά επειδή έχουν κάποια σχέση με τη γυναικεία φύση και έλκονται κυρίως από γυναίκες».<sup>36</sup>
- **Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου (Legal gender identity):** «Νομική Αναγνώριση Φύλου είναι η επίσημη διαδικασία αλλαγής του ονόματος και του αναγνωριστικού φύλου ενός τρανς ατόμου στα επίσημα μητρώα και έγγραφα, όπως το πιστοποιητικό γέννησης, η ταυτότητα, το διαβατήριό ή η άδεια οδήγησης. Σε ορισμένες χώρες, είναι αδύνατη η νομική αναγνώριση φύλου. Σε άλλες χώρες, η διαδικασία είναι συχνά μακρά, δύσκολη και ταπεινωτική».<sup>37</sup>
- **Non binary:** βλ. *Εκτός διπόλου / μη δυαδικό άτομο.*
- **Μη τυπικής έκφρασης φύλου (Gender non-conforming):** «Ένας ευρύς όρος που αναφέρεται σε άτομα που δεν συμπεριφέρονται με τρόπο που συμμορφώνεται με τις παραδοσιακές προσδοκίες ως προς το φύλο τους ή των οποίων η έκφραση φύλου δεν ταιριάζει επακριβώς σε μια κατηγορία. Ενώ ένα μεγάλος αριθμός αυτοπροσδιορίζονται επίσης ως τρανς, δεν ισχύει το ίδιο με όλα τα άτομα με μη τυπική έκφραση φύλου».<sup>38</sup>
- **Ομοφοβία / Ομοερωτοφοβία (Homophobia):** «Φόβος, αδικαιολόγητος θυμός, έλλειψη ανεκτικότητας ή/και μίσος» ενάντια στους γκέι και στις λεσβίες.<sup>39</sup>  
βλ. επίσης *Ετεροσεξισμός.*
- **Ομοφυλόφιλος-η-ο / Ομοφυλοφιλία (Homosexual / Homosexuality):** «Ένας παρωχημένος όρος για την περιγραφή του σεξουαλικού προσανατολισμού στον οποίο ένα άτομο αισθάνεται σωματική και συναισθηματική έλξη από άτομα του ίδιου φύλου. Ιστορικά, ήταν ένας όρος που χρησιμοποιήθηκε για την παθολογικοποίηση των γκέι ανδρών και των λεσβιών».<sup>40</sup> «Οι όροι λεσβία και γκέι θεωρούνται ουδέτεροι και θετικοί και επικεντρώνονται στην ταυτότητα αντί να είναι σεξουαλικοποιημένοι ή παθολογικοποιημένοι».<sup>41</sup>  
βλ. επίσης *Γκέι, Λεσβία.*
- **Πανσεξουαλικός-ή-ό / Πανσέξουαλ (Pansexual):** «Περιγράφει άτομα που έχουν τη δυνατότητα να νιώσουν συναισθηματική, ρομαντική ή σεξουαλική έλξη από άτομα ανεξαρτήτως φύλου, αν και όχι απαραίτητως ταυτόχρονα, με τον ίδιο τρόπο ή στον ίδιο βαθμό».<sup>42</sup>
- **Pansexual:** βλ. *Πανσεξουαλικός-ή-ό.*
- **Παραλλαγές χαρακτηριστικών φύλου:** βλ. *Χαρακτηριστικά φύλου.*
- **Pride:** βλ. *Φεστιβάλ υπερηφάνειας.*
- **Queer:** βλ. *Κουήρ.*
- **Questioning:** «Ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει άτομα που βρίσκονται στη διαδικασία εξερεύνησης του σεξουαλικού τους προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου».<sup>43</sup>
- **Ρευστού ή εναλλασσόμενου φύλου (Genderfluid):** «Ένα άτομο του οποίου η ταυτότητα και οι εκδηλώσεις του φύλου μετακινούνται, είτε εντός είτε εκτός των βασιζόμενων στο φύλο κοινωνικών προσ-

33 Στο ίδιο.

34 Στο ILGA Europe (2015 Οκτώβριος). Glossary, όπ. π.

35 Στο ίδιο.

36 Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

37 Στο TGEU (2016 Ιούλιος 4). Glossary, όπ. π.

38 Στο Glossary of terms, όπ. π.

39 Βασισμένο σε όρο από την ILGA Europe (2015 Οκτώβριος). Glossary, όπ. π.

40 Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

41 Στο ILGA Europe (2015 Οκτώβριος). Glossary, όπ. π.

42 Στο Glossary of terms, όπ. π.

43 Στο ίδιο.

δοκιών. Το να είναι κάποιο άτομο [ως προς την ταυτότητα του φύλου του] ρευστό, εναλλασσόμενο μεταξύ δύο ή περισσότερων φύλων».<sup>44</sup>

- **Ρητορική μίσους (Hate speech):** Ως ρητορική μίσους νοείται «η συνηγορία, προώθηση ή υποκίνηση, με οποιαδήποτε μορφή, της δυσφήμισης, του μίσους ή της εξύβρισης ενός ατόμου ή ομάδας ατόμων, καθώς και κάθε παρενόχληση, προσβολή, χρήση αρνητικών στερεοτύπων, στιγματισμός ή απειλή σε σχέση με ένα τέτοιο άτομο ή ομάδα ατόμων και η αιτιολόγηση όλων των προηγούμενων τύπων έκφρασης, με βάση τη «φυλή», το χρώμα, την καταγωγή, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, την ηλικία, την αναπηρία, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, το κοινωνικό ή το βιολογικό φύλο, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά ή καταστάσεις».<sup>45</sup> Η ρητορική μίσους «μπορεί να λάβει τη μορφή της δημόσιας άρνησης, της υποβάθμισης, αιτιολόγησης ή επιδοκιμασίας εγκλημάτων γενοκτονίας, εγκλημάτων κατά της ανθρωπότητας ή εγκλημάτων πολέμου που έχει διαπιστωθεί από τα δικαστήρια ότι έχουν συμβεί, και της εξύμνησης ατόμων που έχουν καταδικαστεί για τη διάπραξη τέτοιων εγκλημάτων».<sup>46</sup> Η «χρήση» της ρητορικής μίσους «μπορεί να αντανακλά ή να προωθεί την αδικαιολόγητη υπόθεση ότι ο χρήστης είναι κατά κάποιο τρόπο ανώτερος από ένα άτομο ή ομάδα ατόμων που στοχοποιείται-ούνται από αυτή».<sup>47</sup> Επιπλέον, η χρήση ρητορικής μίσους «μπορεί να έχει ως σκοπό να υποκινήσει, ή εύλογα αναμένεται ότι θα έχει ως αποτέλεσμα την υποκίνηση άλλων στη διάπραξη πράξεων βίας, εκφοβισμού, εχθρότητας ή διακρίσεων εναντίον εκείνων που στοχοποιούνται από αυτήν και ότι αυτό συνιστά ιδιαίτερα σοβαρή μορφή τέτοιου είδους ρητορικής».<sup>48</sup>
- **Σεξισμός (Sexism):** «Οποιαδήποτε ενέργεια, χειρονομία, οπτική παρουσίαση, προφορικός ή γραπτός λόγος, πρακτική ή συμπεριφορά βασισμένη στην ιδέα ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων είναι κατώτερα λόγω του φύλου τους, η οποία συντελείται στη δημόσια ή ιδιωτική σφαίρα, είτε διαδικτυακά είτε όχι, με σκοπό ή αποτέλεσμα:

  - I να παραβιάζεται η εγγενής αξιοπρέπεια ή τα δικαιώματα ενός προσώπου ή μιας ομάδας προσώπων, ή
  - II να καταλήγει σε σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική ή κοινωνικοοικονομική βλάβη ή πόνο σε ένα άτομο ή σε μια ομάδα ατόμων, ή
  - III να δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον, ή
  - IV να αποτελεί εμπόδιο στην αυτονομία και στην πλήρη πραγμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, ή ν. να διατηρεί και να ενισχύει τα στερεότυπα φύλου».<sup>49</sup>
- **Σεξουαλικός προσανατολισμός (Sexual orientation):** «Αναφέρεται στην ικανότητα κάθε ατόμου για βαθιά συναισθηματική, στοργική και σεξουαλική έλξη από άτομα διαφορετικού φύλου ή του ίδιου φύλου ή περισσότερων του ενός φύλου, καθώς και για οικείες και σεξουαλικές σχέσεις με τα ίδια».<sup>50</sup>

44 Στο LGBTQIA Resource Center Glossary, όπ. π.

45 ECRI - Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας. Σύσταση Γενικής Πολιτικής της ECRI Αρ. 15 για την καταπολέμηση της ρητορικής μίσους που εγκρίθηκε στις 8 Δεκεμβρίου 2015, σ.3. Ανακτήθηκε από: <http://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01>

46 Στο ίδιο.

47 Στο ίδιο.

48 Στο ίδιο.

49 Σύσταση CM/Rec(2019)1 της Επιτροπής Υπουργών προς τα κράτη μέλη για την πρόληψη και την καταπολέμηση του σεξισμού (Εγκρίθηκε από την Επιτροπή Υπουργών στις 27 Μαρτίου 2019 στη 1342η συνεδρίαση των Αναπληρωτών των Υπουργών). Ανακτήθηκε από: <https://rm.coe.int/16809e17ab>

50 Στο ILGA Europe (2015). Glossary, όπ. π.



- **Σημαία Ουράνιου Τόξου (Rainbow flag):** «Ένα σύμβολο που γιορτάζει τη μοναδικότητα και τη διαφορετικότητα μέσα στην ΛΟΑΤΚΙ κοινότητα».<sup>51</sup>
- **Straight:** βλ. *ετεροφυλόφιλος-η-ο*.
- **Στρήτ:** βλ. *ετεροφυλόφιλος-η-ο*.
- **Σύμμαχος (Ally):** «Ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει κάποιον-α-ο που υποστηρίζει ενεργά τους ΛΟΑΤΚΙ ανθρώπους. Περιλαμβάνει ετεροφυλόφιλους-ες και cisgender συμμαχούς, καθώς και τα άτομα εντός της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας που υποστηρίζουν το ένα το άλλο (π.χ. μια λεσβία που είναι σύμμαχος της αμφισεξουαλικής κοινότητας)».<sup>52</sup>
- **Ταυτότητα φύλου (Gender identity):** «Ταυτότητα Φύλου είναι η εσωτερική αίσθηση που έχει ένα άτομο για το φύλο του/της. Για τα τρανς άτομα, η εσωτερική αίσθηση που έχουν για την ταυτότητα φύλου τους δεν ταιριάζει με το βιολογικό φύλο το οποίο τους αποδόθηκε κατά τη γέννησή τους. Τα περισσότερα άτομα έχουν ταυτότητα φύλου άνδρα ή γυναίκας (ή αγοριού ή κοριτσιού), αλλά για κάποιους ανθρώπους η ταυτότητά τους δεν ταιριάζει επακριβώς σε μία από αυτές τις δύο επιλογές. Σε αντίθεση με την έκφραση φύλου, η ταυτότητα φύλου δεν είναι ορατή στους άλλους».<sup>53</sup>
- **Τρανς / Διεμφυλικός-ή-ό (Trans / Transgender):** «Όρος-ομπρέλα που περιλαμβάνει εκείνα τα άτομα που έχουν ταυτότητα φύλου διαφορετική από το φύλο που τους αποδόθηκε κατά τη γέννησή τους καθώς και εκείνα που επιθυμούν να απεικονίζουν την ταυτότητα φύλου τους με διαφορετικό τρόπο σε σχέση με το φύλο που τους αποδόθηκε κατά τη γέννησή τους. Ο όρος διεμφυλικός(-ή) περιλαμβάνει εκείνους τους ανθρώπους που αισθάνονται ότι πρέπει, ή προτιμούν ή επιλέγουν να έχουν διαφορετική εμφάνιση σε σχέση με τις προσδοκίες για τον ρόλο του φύλου που τους αποδόθηκε κατά τη γέννησή τους· αυτή η διαφορετικότητα μπορεί να εκφραστεί μέσω της γλώσσας, του ρουχισμού, αξεσουάρ, καλλυντικών ή τροποποίησης του σώματός τους».<sup>54</sup>
- **Τρανσφοβία (Transphobia):** «Η τρανσφοβία είναι μια μήτρα πολιτιστικών και προσωπικών πεποιθήσεων, απόψεων, στάσεων και επιθετικών συμπεριφορών που βασίζονται στην προκατάληψη, την απέχθεια, τον φόβο ή/και το μίσος που στρέφεται εναντίον ατόμων ή ομάδων που δεν συμμορφώνονται ή που παραβιάζουν τις κοινωνικές προσδοκίες και τους κανόνες ως προς το φύλο. Η τρανσφοβία επηρεάζει ιδιαίτερα τα άτομα η έμφυλη ταυτότητα ή έκφραση των οποίων διαφέρει από τον έμφυλο ρόλο που τους έχει αποδοθεί κατά τη γέννησή τους και εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους, π.χ. με άμεση σωματική βία, τρανσφοβικό λόγο και προσβλητική κάλυψη από τα μέσα με τρόπο που προάγει τις διακρίσεις αλλά και με κοινωνικό αποκλεισμό. Η τρανσφοβία περιλαμβάνει επίσης θεσμοθετημένες μορφές διακρίσεων όπως είναι η ποινικοποίηση, η παθολογικοποίηση ή ο στιγματισμός των μη συμμορφούμενων με τη θεωρούμενη νόρμα των έμφυλων ταυτοτήτων και εκφράσεων».<sup>55</sup>
- **Φεστιβάλ υπερηφάνειας (Pride festival):** «Τα φεστιβάλ και οι πορείες υπερηφάνειας είναι ετήσιες διαδηλώσεις (κατά της ομοφοβίας/τρανσφοβίας και υπέρ των δικαιωμάτων των ΛΟΑΤΚΙ) που πραγματοποιούνται σε όλο τον κόσμο».<sup>56</sup>
- **Φυλοδιαφορετικός-ή-ό (Gender variant):** «Μπορεί να αναφέρεται σε άτομο του οποίου η ταυτότητα φύλου διαφέρει από την τυπική ταυτότητα φύλου και τους ρόλους/νόρμες φύλου που αποδίδονται κατά τη γέννηση».<sup>57</sup>

51 Στο ίδιο.

52 Στο Glossary of terms, όπ. π.

53 Στο TGEU (2016 Ιούλιος 4). Glossary, όπ. π.

54 Στο ίδιο.

55 Στο ίδιο.

56 Στο ILGA Europe (2015 Οκτώβριος). Glossary, όπ. π.

57 Στο ίδιο.

- **(Φυλο)Μετάβαση (Transition):** «χρονική περίοδος κατά την οποία τα άτομα αλλάζουν από τον έμφυλο ρόλο που σχετίζεται με το αποδιδόμενο κατά τη γέννησή τους βιολογικό φύλο σε έναν διαφορετικό έμφυλο ρόλο. Για πολλούς ανθρώπους, αυτό συνεπάγεται μεταξύ άλλων να μάθουν πώς να ζουν κοινωνικά μέσα «στον άλλο» έμφυλο ρόλο· για άλλους-ες αυτό σημαίνει την εύρεση ενός έμφυλου ρόλου και έκφρασης στα οποία νιώθουν πιο άνετα. Η μετάβαση μπορεί ή όχι να περιλαμβάνει αλλαγή του σώματος επί το θηλυκότερο ή αρρενωπότερο μέσω ορμονών ή άλλων ιατρικών διαδικασιών. Η φύση και η διάρκεια της μετάβασης ποικίλλει ανάλογα με το άτομο». <sup>58</sup>  
«Η μετάβαση περιλαμβάνει μερικά ή όλα από τα ακόλουθα βήματα σε προσωπικό, ιατρικό και νομικό επίπεδο: ανακοίνωση στην οικογένεια, τους φίλους και τους συναδέλφους· χρήση διαφορετικού ονόματος και νέων ανωνυμιών· διαφορετικό ντύσιμο· αλλαγή του ονόματος ή / και του φύλου στα νομικά έγγραφα· ορμονική θεραπεία και πιθανόν (αν και όχι πάντα) έναν ή περισσότερους τύπους χειρουργικής επέμβασης. Τα ακριβή βήματα που εμπλέκονται στη μετάβαση διαφοροποιούνται από άτομο σε άτομο». <sup>59</sup>
- **Χαρακτηριστικά φύλου (Sex characteristics):** «Τα χαρακτηριστικά φύλου είναι ένας όρος που αναφέρεται στα πρωτογενή χαρακτηριστικά του βιολογικού φύλου ενός ατόμου, όπως: χρωμοσώματα, ανατομία, ορμονικό προφίλ και αναπαραγωγικά όργανα, ή στα δευτερογενή χαρακτηριστικά φύλου, που γίνονται εμφανή κατά την εφηβεία, όπως τα στήθη, η τριχοφυΐα του προσώπου και της ήβης, το μήλο του Αδάμ, η μυϊκή μάζα, το ανάστημα και η κατανομή του λίπους. Ο όρος «παραλλαγές (ή ποικιλομορφία) χαρακτηριστικών φύλου», επομένως, θεωρείται από πολλούς ακτιβιστές ως πιο ακριβής από τον όρο «ίντερσεξ κατάσταση» («intersex status», διαφυλικότητα), καθώς αναφέρεται σε ένα φάσμα πιθανών χαρακτηριστικών και όχι σε μια ενιαία, ομοιογενή κατάσταση ή εμπειρία του ίντερσεξ βιώματος». <sup>60</sup>

58 Στο Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People, όπ. π.

59 Στο TGEU (2016 Ιούλιος 4). Glossary, όπ. π.

60 Στο Υποστηρίζοντας το ίντερσεξ παιδί σας, σ. 32, όπ. π.



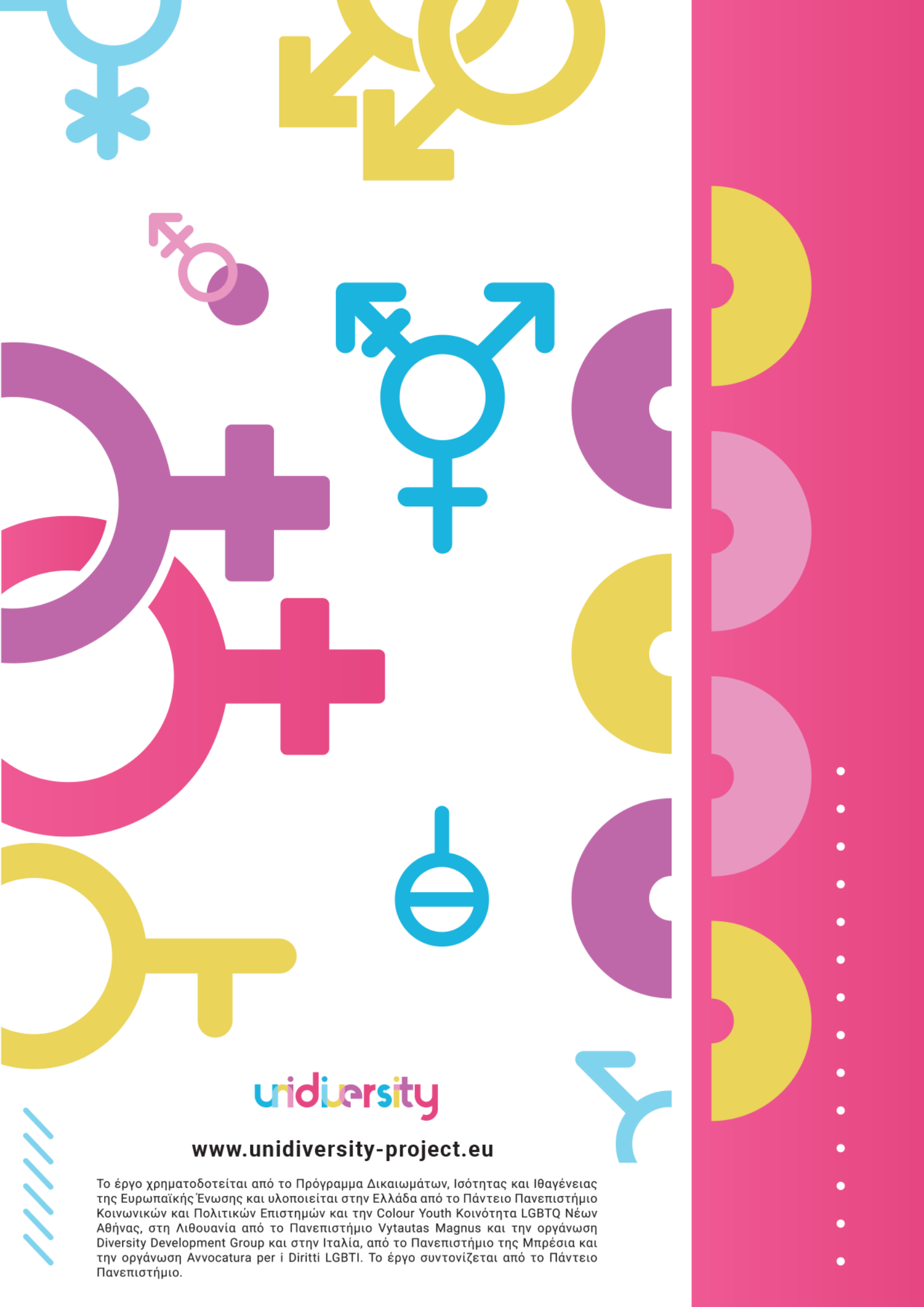
## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2. ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΓΛΩΣΣΑ

Ο παρακάτω πίνακας<sup>61</sup> περιλαμβάνει την κατάλληλη –άρα συμπεριληπτική, μη προσβλητική και απαλλαγμένη από διακρίσεις– γλώσσα που πρέπει να χρησιμοποιείται σε όλες τις μορφές επικοινωνίας, όταν απευθύνεστε σε ΛΟΑΤΚΙ άτομα ή/και για συναφή ζητήματα.

Ξεπερασμένος-η, στερεοτυπικός-ή, προσβλητικός-ή ή/και τραυματικός-ή όρος ή φράση	Κατάλληλος-η, συμπεριληπτικός-ή όρος η φράση
«Παραδέχθηκε» ή «ομολόγησε» ότι είναι γκέι, λεσβία, αμφισεξουαλικός-ή-ό, τρανς, ίντερσεξ κ.λπ.	«Out» ή «ανοιχτά» γκέι, λεσβία, αμφισεξουαλικός-ή-ό, τρανς κ.λπ.
«Γεννήθηκε» ή «Ήταν» άνδρας/γυναίκα - Βιολογικά/Ανατομικά άρρεν ή θήλυ	Αποδόθηκε το αρσενικό/θηλυκό φύλο στη γέννα - Τρανς Άνδρας, Τρανς Γυναίκα κ.λπ.
Ομοφυλόφιλος-η-ο	Γκέι (άνδρας) ή Λεσβία (γυναίκα)
«Αντίθετο» φύλο / Σχέση μεταξύ ατόμων του «αντίθετου» φύλου	«Διαφορετικό» ή «άλλο» φύλο / Σχέση μεταξύ ατόμων «διαφορετικού» φύλου
«Έγινε» άνδρας/γυναίκα - «Αλλαγή» ή «επαναπροσδιορισμός» φύλου	Φυλομετάβαση ή επιβεβαίωση φύλου
Σεξουαλική ή/και Γκέι/λεσβιακή/αμφισεξουαλική «επιλογή» ή «προτίμηση» ή «γούστο» ή «βίτσιο»	Σεξουαλικός προσανατολισμός
«Ειδική» μεταχείριση στα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, η «ατζέντα» της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας	Ανθρώπινα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων ή Ίσα δικαιώματα
«Τρίτο» φύλο	Άλλο / διαφορετικό φύλο, Γυναίκα, άνδρας, εκτός διπόλου κ.λπ.
«Τρανσέξουαλ», «Τραβεστί» κ.λπ.	Διεμφυλικός-ή-ό ή τρανς (άνδρες, γυναίκες, άτομα κ.λπ.)
«Μεσοφυλικά» ή «ερμαφρόδιτα» άτομα, άτομα με «απροσδιόριστο», «ανάμεικτο», «ασαφές» ή «άγνωστο» φύλο	Ίντερσεξ (άτομα, άνδρες, γυναίκες κ.λπ.)

**61** Προσαρμογή από το Theofilopoulos, T. & Paganis, Ph. (2018). «Basic concepts and guidelines for Media professionals and students», στο Theofilopoulos, T. (ed.) *Media reporting and reference guide on LGBT issues. Including three case studies: Croatia, Greece, Lithuania*, Athens: KMOP - Social Action and Innovation Center & Colour Youth Athens LGBTQ Youth Community, σ. 32-36. Ανακτήθηκε από:

<https://www.ethos-project.eu/wp-content/uploads/2019/06/Media-reporting-and-reference-guide-on-LGBT-issues.pdf>



university

[www.university-project.eu](http://www.university-project.eu)

Το έργο χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Δικαιωμάτων, Ισότητας και Ιθαγένειας της Ευρωπαϊκής Ένωσης και υλοποιείται στην Ελλάδα από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών και την Colour Youth Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας, στη Λιθουανία από το Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus και την οργάνωση Diversity Development Group και στην Ιταλία, από το Πανεπιστήμιο της Μπρέσια και την οργάνωση Advocatura per i Diritti LGBTI. Το έργο συντονίζεται από το Πάντειο Πανεπιστήμιο.

