

Paggalugad sa Pagpapakahulugan at Gamit sa Diskarte ng mga Empleadong Pilipino na LGBTQIA+

Mark Laurence C. Reyes¹

Darwin C. Rungduin

Colegio de San Juan de Letran - Manila

Abstrak

Kapag nahaharap sa hámon ng buhay, nag-iisip ang isang indibidwal kung paano itong malulutas o mapagtatagumpayan. Sa karanasang Pilipino, ang ganitong pagbibigay-solusyon sa mga problema ay tinatawag na “pagdiskarte.” Salitang-ugat nito ang “diskarte” na tumutukoy sa malikhaing pagtugon sa hámon o suliranin ng buhay. Tampok sa pag-aaral na ito ang mga empleadong Pilipino na miyembro ng LGBTQIA+. Layon nitong makita kung paanong lumabas at matagumpay na nagamit ang konsepto ng diskarte sa kanilang larangan at buhay bilang parte ng minoritya. Isa-isang nakapanayam ang mga kalahok upang mabuo ang kanilang buhay-salaysay. Batay sa pangkalahatang pagsusuri, ang empleadong LGBTQIA+ ay: (1) nagpapakitang-gilas bilang diskarte laban sa nararanasang paghihirap na umangat sa trabaho; (2) nakikipag-ugnayan bilang diskarte laban sa hindi pagkakapantay-pantay; (3) “rumaraket” bilang diskarte laban sa kahirapan; at (4) pinoprotektahan ang sarili bilang diskarte laban sa negatibong panghuhusga ng kapwa. Ang mga diskarteng ito ay ginagamit upang magtagumpay (*to succeed*) at mabuhay (*to survive*).

Mga Susing Salita: diskarte, empleadong Pilipino, LGBTQIA+, Sikolohiyang Pilipino

1 Si G. Reyes at G. Rungduin ay kapwa mula sa programang BS Psychology, Kolehiyo ng Sining at Agham, Colegio de San Juan de Letran – Manila.

Panimula

Kapag nahaharap sa isang problema o hámon ng buhay, nag-iisip ang isang indibidwal kung paano ito malulutas o mapagtatagumpayan. Sa karanasang Pilipino, ang ganitong pagbibigay-solusyon sa mga problema ay tinatawag na “pagdiskarte.” Salitang-ugat nito ang “diskarte” na tumutukoy sa malikhaing pagtugon sa hámon o suliranin ng buhay (Morales, 2017) na maaari ding gamitin sa pang-araw-araw na sitwasyon (Lasco, 2017), lalo na kung mayroong intensiyon na mapabuti ang kasalukuyang kalagayan (Cajilig, 2017). Sa pagkakataong hindi sapat ang resorses, tulad ng yaman, oras, o kaalaman, higit na maipakikita ang pagkamadiskarte (Morales, 2017; Nario-Lopez, 2021). Halimbawa, maaaring mag-isip ng kakaibang proseso ang isang indibidwal na hikahos sa buhay upang patuloy na mabuhay sa gitna ng pang-araw-araw na mga problema. Ang mga táong nasa ganitong estado ay kailangang dumiskarte upang maitawid ang kanilang pangangailangan (Arumpac, 2012). Kaya naman, maituturing na pang-araw-araw na taktika ang diskarte (Lasco, 2017) at nasasaklaw nito ang mahusay na paggamit ng mga metodong nagpapabuti sa kasalukuyang sitwasyon ng indibidwal (Cajilig, 2017). Lumalabas ang diskarte sa presensiya ng mga humahadlang sa pinagkukunang-yaman o mga oportunidad sa buhay (Manalastas et al., 2022) at sa harap ng hindi pantay-pantay na estado sa lipunan (Morales, 2017, p.127).

Mula sa pagsusuri ni Morales (2017, p.129), ang pagiging madiskarte ng isang indibidwal ay binubuo ng pagiging mapamaraan (*strategic*), matalinong pag-iisip (*intellect*), at pagkamalikhain (*creative*) sa paglutas ng mga problemang kinahaharap. Gayunman, binibigyang-diin ang pagkakaiba ng diskarte sa mga nabanggit na konsepto dahil madalas na napagpapalit ang kanilang kahulugan na siyang nagdudulot ng kalituhan kapag ginagamit sa iba’t ibang konteksto. Bilang bahagi ng kognitibong aspekto ng pagkatao (Española, 2023), ang diskarte ay naiiba sa pagiging mapamaraan dahil ito ay hindi pinaghahandaan at hindi nakasanayang gawin. Naiiba rin ito sa matalinong pag-iisip dahil kapaloob dito ang *creative ideation* o ang kakayahang makabuo ng solusyong hindi kalimitang naiisip. Maihahalintulad ang diskarte sa *divergent thinking* (Galang & Morales, 2023) o ang kakayahan ng tao na makaisip ng iba’t ibang solusyon na hindi lamang nakakahon sa kung ano ang kaniyang nakasanayan. Naiiba rin ito sa pagiging malikhain dahil wala itong taglay na *self-expression* o malayang pagpapahayag

sa sarili kapag nahaharap sa isang suliranin. Mahalagang tingnan ang mga konseptong ito bilang mga ambag sa pagbuo ng panukalang pagpapakahulugan sa diskarte.

Ang paggalugad sa mga hámong kinahaharap ng mga indibidwal sa larangan ng paggawa ay maaaring maging daan sa pag-unawa sa diskarte at sa iba't ibang anyo nito. Sa pagsisiyasat sa karanasan ng mga LGBTQIA+, nakararanas sila ng mga hámon sa kapaligiran na nangangailangan ng paggamit ng diskarte upang makapagpatuloy sa buhay (Morales, 2017, p.133). Ang mga solusyong naiisip ay nabubuo sa ginagalawang konteksto (*context-specific*) ng indibidwal dahil ang kaniyang aksiyon at desisyon ay naiimpluwensiyahan ng mga natatanging pangyayari, kondisyon, at mga relasyon sa paligid. Kabilang dito ay ang *proximal* (panloob na problema tulad ng pagtago ng pagkakakilanlan) at *distal* (panlabas na problema tulad ng panliligalig dahil sa kasarian) na mga hámong natatangi sa mga minorya tulad ng mga LGBTQIA+ (Douglass & Conlin, 2023).

Sa Pilipinas, ang hindi pagkakapantay-pantay batay sa kasarian ay kapuna-puna sa ilang lugar ng trabaho. Ang mga industriya at larangang pinangungunahan ng mga lalaki (*male-dominated*) ay mayroong mga negatibong pananaw ukol sa “naiibang” kasarian. Litaw rin ang hindi kanais-nais na mga kondisyon sa trabaho na nagiging balakid sa kababaihan at LGBTQIA+ na magtagumpay (Catalyst, 2021). Ang mga empleadong LGBTQIA+ ay tampulan ng diskriminasyong nakabatay sa kasarian dahil sa kanilang paglihis sa dominanteng *gender norm* (Dietert at Dentice, 2009) na naipakikita sa nangyayaring pananamantala ng mga organisasyon upang mapigilan ang kanilang pag-angat sa trabaho. Dulot nito, nagiging malikhain silang mga “*problem solver*” dahil sa kanilang karanasan na lumikha ng sariling landas sa buhay (Fassinger et al., 2010, p.208).

Bagaman malawak na kinikilala sa Pilipinas ang presensiya ng LGBTQIA+, ito ay patuloy pa ring nahahamon at hindi malinaw kung gaano sila tinatanggap ng lipunan. Ang obserbasyong ito ay parehong suportado at sinasalungat ng ilang artikulo ng balita sa bansa (Espina-Varona, 2015; Mosbergen, 2015). Ang katahimikan, takot, kaisipang negatibo, o pag-iwas ng mga heteroseksuwal sa mga empleadong LGBTQIA+ sa iba't ibang konteksto sa Pilipinas ay nagbibigay ng mensahe na hindi sila kalugod-lugod o katanggap-tanggap (Awi et

al., 2020). Mataas ang bilang ng mga gay at lesbian na nagkakaroon ng mga nakababahalang ideya ng pagpapakamatay kompara sa mga heteroseksuwal (Manalastas, 2013, 2016). Maituturing na unang katibayan ito para sa Pilipinas na ang mga LGBTQIA+ ay nakararanas ng hindi pagkakapantay-pantay na maaaring makapinsala sa kanilang pangkalahatang kapakanan. Nakaiimpluwensiya sa kawalan ng kakayahan ng mga LGBTQIA+ na ganap na matamasa ang kanilang mga karapatan bilang empleado at mamamayang Pilipino ang kakulangan ng panlipunang pagkilala at proteksiyon mula sa Labor Code ng Pilipinas (Andrada et al., 2016). Kailangan ng mga empleado na gamitin ang konsepto ng diskarte sa mga pagsubok na ito upang protektahan ang kanilang karapatan at kapakanan sa kanilang mga trabaho.

Teoretikal na Balangkas

Bilang tugon sa mga hadlang sa kapaligiran (Morales, 2017, p.126), ang diskarte ay mahalagang tingnan gamit ang lente ng modelong *minority stress* ni Meyer (2003; gaya ng binanggit ni Alibudbud, 2023a). Isinasaad ng modelong ito na ang komunidad ng LGBTQIA+, na marhinalisado at estigmatisado pa rin sa bansa (Miano, 2022), ay karaniwang nakararanas ng mga naiiba at talamak na *stressor* kaugnay ng kanilang *sexual orientation, gender identity, and expression* (SOGIE) tulad ng pambibiktima, *prejudice*, at diskriminasyon (Meyer, 2003). Ginamit ang modelong ito sa pagsusuri ng mga hámong nag-aambag sa kanilang mahinang lusog-isip (Alibudbud, 2023b; Manalastas, 2016; Tan at Saw, 2022) habang binabanggit naman ito bilang rekomendasyon sa *coping* (Toomey et al., 2019) at pagsuporta sa mga Filipinong LGBTQIA+ (Fernandez, 2019; Kintanar, 2013). Nakatuon ang mga pag-aaral na ito sa pagsusuri sa kapakanan ng mga LGBTQIA+ sa pamamagitan ng pagtingin sa mga makabuluhang hámon na kanilang nararanasan. Iniulat na mas madalas silang gumagamit ng mga taktika sa paglutas ng problema kaysa mga heteroseksuwal. Sa pamamagitan ng modelo ni Meyer (2003), ang pag-aaral na ito ay naglalayong tingnan sa lente ng kasarian ang mga aksiyon ng diskarte na ginagamit ng mga empleadong LGBTQIA+ upang malagpasan ang mga limitasyong natatangi sa kanila.

Ang Kasalukuyang Pananaliksik

Tampok sa pag-aaral ang mga empleadong LGBTQIA+ na kasalukuyang may hawak na mga posisyong *middle-level* sa pamamahala ng organisasyon. Mahalagang makita sa kanilang pag-angat sa herarkiya ng paggawa kung paano nila matagumpay na ginamit ang diskarte sa mga suliraning kinaharap. Iminungkahi ni Snyder (2006) na nakabubuo ang mga empleadong LGBTQIA+ ng kasanayang maaaring makatulong sa kanila na maging mas epektibong mga manager, tulad ng malikhang pagtugon sa problema. Ang *middle-level* ay tumutukoy sa mga posisyong nasa pagitan ng mga punong tagapamahala at ng mga ordinaryong empleado. Sila ang nangangasiwa at may pananagutan sa isang lugar, dibisyon, o grupo ng mga tauhan, ngunit sila rin ay nag-uulat pa sa mas mataas na lider (Austin et al., 2020; Thomas-Gregory, 2014). Sa antas na ito, kakaunti lamang ang mga LGBTQIA+ na nakaaabot sa posisyon ng *middle-level* (Ellsworth et al., 2020; Shamloo et al., 2022). Natatangi sa mga empleadong LGBTQIA+ ang mga limitasyong gaya nito sa lugar ng trabaho dahil sa kanilang kasarian at pagkakakilanlan (Aguilar et al., 2022). Nilimitahan ng diskriminasyon at *prejudice* ang mga oportunidad na dapat matamasa ng mga empleadong LGBTQIA+ kahit sa mga pagkakataong nabibigyan sila ng resorses (Lavado et al., 2022).

Sa ganitong direksiyon, isa sa mga layunin ng kasalukuyang pananaliksik ay ang pagsuri sa kanilang mga karanasan sa pagbuo ng mga malikhaing solusyon bilang tugon sa mga natatanging limitasyon upang makaalis sa laylayan ng lipunan at makaangat sa buhay. Mula noong nailathala ang konseptuwal na pagsusuri ni Morales (2017) sa diskarte, wala pang malawak na pag-aaral na sumunod upang palalimin ang pag-unawa sa konseptong ito. Dahil dito, ang pag-aaral na ito ay naglalayong magbigay ng mahalagang ambag sa pagpapaunlad ng diskurso ukol sa diskarte, isang konseptong halos hindi pa pinag-aaralan nang sistematiko sa Pilipinas. Nilalayan ng kasalukuyang pananaliksik na maging unang sistematikong pag-aaral ng diskarte sa pagsagot sa tanong na “paano binibigyang kahulugan at ginagamit ng mga Pilipinong LGBTQIA+ ang diskarte sa kani-kanilang buhay?” Higit sa lahat, ang pag-aaral na ito ay naglalayong tingnan ang diskarte gamit ang lenteng pangkasarian upang matukoy ang mga malikhaing pagtugon ng mga empleadong LGBTQIA+ sa mga

natatanging hámong kinahaharap. Sa ganitong paraan, matutukoy rin kung paanong nakatutulong ang mga aksiyong ito sa pagbuo ng panukalang pagpapakahulugan ng diskarte.

Makabuluhan ang pag-aaral dahil itinatampok nito ang diskarteng ginagamit ng mga empleadong LGBTQIA+ sa kanilang trabaho at buhay na maaaring maging panimulang punto sa pag-unawa tungo sa malalimang pag-aaral ng konsepto sa larangan ng sikolohiya sa bansa. Gayunman, nakatuon ang kasalukuyang pag-aaral sa mga miyembro ng LGBTQIA+ at hindi ganap na ginalugad ang iba pang demograpiko. Hindi rin nito saklaw ang antas ng pagkamalikhain at mga katangian sa personalidad ng indibidwal, na dalawa sa mga pundasyon na sumuporta sa pagsusuri ni Morales (2017) sa konsepto ng diskarte.

Pamamaraan

Ginamit sa pananaliksik na ito ang *narrative research design* at ang balangkas ni McAdams (1985) bilang metodo at pamamaraan ng pagkalap ng datos mula sa mga empleado. Sa pamamagitan nito, nilalayon ng pag-aaral na makita kung paanong naipamamalas ang diskarte sa trabaho at buhay ng mga empleadong LGBTQIA+. Binibigyang-diin dito ang paglalantad sa mga aspekto ng kanilang karanasan sa pamamagitan ng paglikha ng mga kuwentong-buhay (McAdams, 1985) at pagtatagpi nila sa mga hanay ng mga pangyayari at karanasan. Binibigyan ng disenyong ito ng espasyo ang mga kalahok na matalakay ang diskarte sa kanilang mga kuwento upang magbigay-linaw sa mga dahilan at kahulugan ng kanilang mga aksiyon. Ayon kina McAdams at McLean (2013), ang mga buhay-salaysay ang magsisilbing pangunahing impormasyon na dadaan sa pagsusuri, hindi ang transkripsiyon ng mga panayam.

Kalahok

Kasama sa mga kalahok ang pitong empleado na may edad 30 hanggang 42 at kinikilala ang sarili bilang miyembro ng LGBTQIA+. Kumalap ng mga kalahok sa pamamagitan ng isang *recruitment poster* sa mga platapormang LinkedIn at Reddit na may mayamang espasyo para sa mananaliksik dahil sa malaking *user base* nito at koleksiyon ng mga

natatanging komunidad tulad ng LGBTQIA+ (Zapcic et al., 2023). Lahat sila ay may hawak na mga posisyon sa pamamahala o pamumuno ng kompanya o organisasyon. Boluntaryo silang nakibahagi at pumayag na makapanayam matapos nilang basahin ang nakahandang *consent form*. Upang matiyak ang pagiging kumpidensiyal ng pag-aaral, ang bawat kalahok ay binigyan ng pseudonym.

Materyal

Isang gabay sa pakikipanayam na may pangkalahatang iskrip sa wikang Filipino ang binuo at pinagtibay kasama ang sangay ng pananaliksik ng institusyon. Ginamit ang pamamaraang *semi-structured* kung saan ang mga pangunahing tanong ay nagbigay ng pangkalahatang gabay sa takbo ng pag-uusap, at may pagkakataon para sa pag-usisa, *pag-follow-up*, at pag-udyok ng malayang talakayan. Dahil dito, nakabuo ang mga kalahok ng isang kronolohikal na pananaw sa pagbibigay ng kanilang sagot tulad ng mga pangyayari bago, habang, at pagkatapos nilang pumasok o umangat sa kani-kanilang industriya. Ang mga tanong ay nakatuon sa pagtukoy ng mga malikhaing pagtugon nila sa suliranin at sa mga paglalarawan tungkol sa kanilang paggamit ng diskarte mula pagkabata hanggang pagtanda upang makamit ang sariling layunin.

Isahang talakayan (*one-on-one*) ang isinagawa sa bawat kalahok na tumagal ng mahigit-kumulang 44 minuto. Nagsilbi itong epektibong proseso dahil nagbubunsod ito ng malalim na pagsusuri ng bawat kalahok sa kanilang personal at propesyonal na karanasan (Brockenbrough, 2011) ng diskarte bilang empleadong LGBTQIA+. Itinala ang buong proseso ng kanilang buhay-salaysay pagkatapos nilang magbigay ng pahintulot na magpatuloy sa kasalukuyang metodo. Ang demograpikong talatanungan ay ibinigay nang isa-isa sa mga kalahok, at tinalakay ang katangian ng isinasagawang pag-aaral, mga panganib, mga benepisyo ng paglahok, at ang kanilang kontribusyon sa larangan ng kaalaman sa diskarte.

Kaukulang Pagsusuri ng Datos

Ang pagsusuri ng datos ay ginawa sa pamamagitan ng pagsusuri sa temporalidad ng buhay-salaysay ng indibidwal tungkol sa kaniyang mga karanasan (Demuth at Mey, 2015). Bago magpatuloy sa

pagsusuri, ipinadala sa bawat kalahok ang kanilang buhay-salaysay na nabuo mula sa panayam upang siyasatin at kumpirmahin ang katumpakan ng salaysay. Ginamit ang *narrative thematic analysis* upang suriin at pagtuunan ng pansin ang mga karanasan ng mga kalahok. Ang pagsusuring ito ay batay sa *thematic analysis* ni Butina (2015) gamit ang limang yugto: (1) pag-ayos ng mga kuwento ayon sa mga pangyayaring naganap bago, habang, at pagkatapos ng mga hamong naranasan, (2) pagkuha ng pangkalahatang kahulugan ng impormasyon, (3) paggawa ng *coding* batay sa mga *co-constructed* na pananaw ng mga kalahok, (4) pagtukoy sa mga tampok na ideya at pagbuo ng mga temang kumakatawan sa mga pangunahing natuklasan, at (5) interpretasyon ng mga datos. Sa pamamagitan ng pag-aaral sa lahat ng mga nabuong kategorya at code, inalam sa interpretasyon kung mayroong anumang pangkalahatang tema o teorya na nagbibigay ng pananaw sa diskarte ng mga empleadong LGBTQIA+.

Pinagtibay ng mga kalahok ang mga lumabas na tema sa pamamagitan ng *member checking* o *participant validation* upang mapalakas ang *trustworthiness* at kredibilidad sa pagitan ng mananaliksik at kalahok (Lindheim, 2022). Matapos gawin ang interpretasyon sa datos, ipinadala sa bawat empleado ang kopya ng mga tema upang maanyayahan silang magbahagi muli ng mga komento o mungkahi sa mga natuklasan ng mananaliksik (McKim, 2023). Kinumpirma nila na ang mga temang ito ay tumpak na kumakatawan sa kanilang mga karanasan. May hiniling na pagbabago ang isang kalahok para sa iilang impormasyon at inanyayahan ang mananaliksik na magkaroon ng karagdagang panayam upang higit pang linawin ang iba pang mga detalye sa kaniyang buhay-salaysay.

Sa kabuuang proseso, tiniyak ang emosyonal at sikolohikal na kaligtasan at proteksyon ng mga kalahok. Ang mga etikal na pagsasaalang-alang ay mahigpit na sinunod tulad ng pagkuha ng *validation* mula sa departamento ng pananaliksik ng institusyon, *informed consent* bago boluntaryong nakilahok sa pag-aaral, at paggamit ng pseudonym upang mapanatili ang pagiging kumpidensiyal ng pag-aaral.

Paglalahad at Pagpapakahulugan ng mga Datos

Mula sa mga isinagawang panayam, sinuri at inihanay sa mga tema ang mga nabuong buhay-salaysay. Nilalayan nitong kilalanin ang mga aksiyon ng diskarte na ginamit ng mga empleadong LGBTQIA+ upang malagpasan ang mga hámon o suliranin na naranasan sa kanilang buhay. Ang mga kalahok ay malayang nagbahagi ng kanilang mga kuwento, tulad ng mga hámon na kanilang naranasan sa paglaki, habang nag-aaral, at hanggang sa kanilang pagtatrabaho. Ang mga nakalap na datos ay ginalugad at inayos sa isang salaysay upang masuri ang mga tema na may pagtukoy sa kabuluhan at kahalagahan ng mga tugon.

Talaan 1. Demograpiko ng mga Kalahok

Pseudo-nym	Edad	SOGIE	Larangan ng Trabaho	Kasalukuyang Posisyon	Dating Posisyon
Britt	33	Cisgender Bisexual Woman	Financial Technology	Head of Operations	Human Resources Staff
Clara	30	Cisgender Bisexual Woman	Creative Agency	Account Manager	Events Coordinator
Jeremy	32	Transgender Man	Food Industry	Administration Manager	Administration Staff
Karlos	38	Cisgender Gay Man	Multinational Services	Global Process Owner	Project Accountant
NJ	32	Cisgender Bisexual Man	Higher Education Institution	Head of Guidance and Research	Freelancer / Psychologist
TK	36	Nonbinary	Energy Management	Senior Talent Acquisition Business Partner	Human Resources Staff
Red	42	Cisgender Gay Man	Business Process Outsourcing	News Editor	News Writer

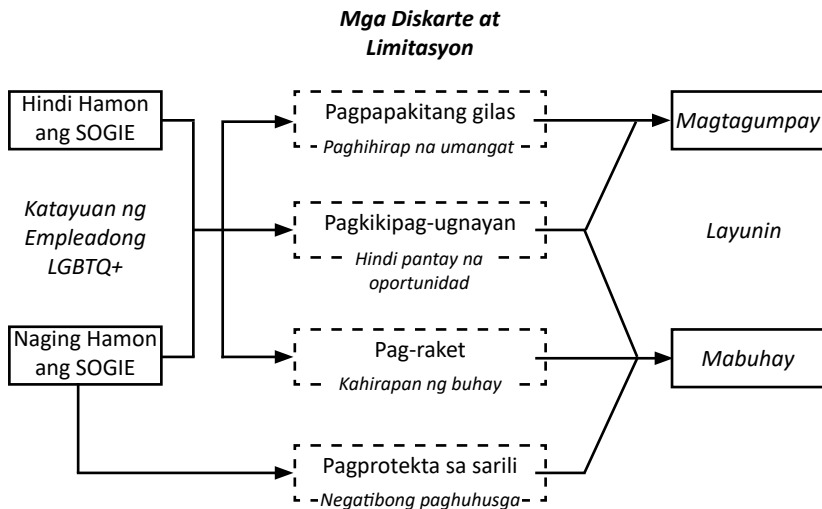
Talaan 2. Kahulugan ng Terminolohiyang Nakalista sa Hanay ng SOGIE

Terminolohiya	Kahulugan
Cisgender	tao na ang pagkakakilanlan ng kasarian (<i>gender identity</i>) ay naaayon sa seks ng kanilang kapanganakan.
Transgender	tao na ang pagkakakilanlan ng kasarian ay naiiba mula sa seks ng kanilang kapanganakan.
Gay	taong may romantiko o seksuwal na atraksyon sa kapwa kasarian.
Bisexual	taong may seksuwal na pagkahumaling sa parehong lalaki at babae.
Nonbinary	taong nakararanas ng kanilang pagkakakilanlan ng kasarian at/o pagpapahayag ng kasarian (<i>gender expression</i>) na labas sa sistemang binaryo (lalaki at babae) ng seks.
Cisgender gay man	lalaking ipinanganak na biyolohikong lalaki, kinikilala ang sarili na isang lalaki, at naaakit sa kapwa lalaki.
Cisgender bisexual man	lalaking ipinanganak na biyolohikong lalaki, kinikilala ang sarili na isang lalaki, at naaakit sa parehong lalaki at babae.
Cisgender bisexual woman	babaeng ipinanganak na biyolohikong babae, kinikilala ang sarili na isang babae, at naaakit sa parehong lalaki at babae.
Transgender man	indibidwal na ipinanganak na biyolohikong babae ngunit kasalukuyang kinikilala ang sarili na isang lalaki.

Nakakuha ang mananaliksik ng sample na may pitong kalahok na isa-ising nakapanayam noong Setyembre 2023. Ang mga kalahok ay may iba't ibang SOGIE, nagmula sa iba't ibang industriya, at may hawak na posisyon sa pangangasiwa ng organisasyon.

Ipinapakita ng sistemang ito na may dalawang sitwasyon ang mga empleadong kalahok—kung naging hámon ba sa buhay ang kanilang SOGIE o hindi. Para sa mga kalahok na naging hámon ang SOGIE, may karaniwan silang diskarte na ginagamit bilang tugon sa limitasyong nararanasan upang makamit ang layunin. Gayundin, ang parehong grupo ng mga kalahok ay nagbahagi ng magkatulad na mga kilos ng diskarte na tumutugon sa nararanasan. Halimbawa, ang mga empleadong LGBTQIA+ ay nahihirapan dahil sa hindi pantay na oportunidad na ibinibigay sa kanila ng lipunan. Bilang tugon, nakikipag-ugnayan sila sa kapwa upang bumuo ng mga koneksiyon

Figura 1. Sistema ng Pagdiskarte ng Empleadong LGBTQIA+



at interpersonal na relasyon. Sa pamamagitan nito, nilalayan nilang magtagumpay at patuloy na mamuhay sa lipunan. Makikita rin sa Figura 1 ang mga hámong nararanasan ng mga empleado at ang mga aksiyong ginagamit bilang diskarte laban sa mga ito upang magtagumpay (*to succeed*) at mabuhay (*to survive*).

Naging Hámon ang SOGIE

Isinalaysay nina TK, Jeremy, at Karlos kung paanong naging hámon sa kanilang buhay at trabaho ang kanilang SOGIE. Malinaw sa kanilang karanasan ang hámong kinaharap bilang empleadong LGBTQIA+, tulad ng naranasan ni Jeremy na panghuhusga mula sa kaniyang mga katrabaho kahit na siya pa ang manager sa kanilang organisasyon.

Looking back, it was unavoidable to meet people who are not civilized [in the workplace]: those who are immature with the way they talk to me and are not self-driven. [...] There are people who are not members of the LGBTQIA+ community [...] and with them, my views are not heard. That is the biggest obstacle I came across as I advance in my career: people who are being judgmental, and staff

members being uncooperative [to me]. At [the workplace], they give out incorrect information that makes my work more tedious. There are still a handful of people who are a bit angry and bitter about how I identify myself, as they struggle in coming to terms that I am their leader in the organization. [...] There were even applicants who did not finish applying and just ghosted me after our initial interviews. (Jeremy, 32, Transgender Man)

Bilang isang transgender man, hindi nakaramdam si Jeremy ng tamang pagkilala at pagrespeto sa kaniyang pamamahala mula sa kaniyang mga kasama sa trabaho. Sa mga ganitong pagkakataon, lumalabas ang mga prehuwiso at diskriminasyon laban sa mga LGBTQIA+ na naging sanhi para sa kanila na dumiskarte.

Pagprotekta sa Sarili

Sa temang ito, tinalakay ng mga kalahok ang kanilang mga personal na diskarte upang mapanatili ang kanilang sarili at dignidad sa isang lipunang hindi palaging nauunawaan ang mga karanasan ng LGBTQIA+. Sa mga kuwento ng kalahok, naitampok ang kanilang kakayahang umangkop at mapanatili ang katatagan sa kabila ng mga hámon. Isa sa mga naging diskarte ng mga empleado ay pagprotekta sa sarili laban sa mga paghihirap na nararanasan tulad ng negatibong panghuhusga mula sa kapwa hinggil sa kanilang pagpapahayag ng kasarian na nakikita sa pananamit at pakikisalamuha sa kapwa. Ang panghuhusgang ito ay bunga ng mga pagkiling at nosyon na madalas na nakaugat sa mga panlipunang stigma.

Sa ibang mga kompanya, nahirapan ako mag-adapt dahil nararamdaman ko na iba ang pagtrato sa akin ng mga katrabaho ko dahil sa aking SOGIE. [...] May isang pagkakataon sa aking dating trabaho na nahirapan ako na magpa-promote sa manager ko; katuwiran niya ay dahil kulang ako sa “executive presence” at hindi ako parang manager manamit. Ang hamon na ipinresenta sa akin ng aking manager ay isang napaka-personal na problema. Para sa akin ay walang kinalaman ang pananamit o pagkatao ko sa skills at talento na kaya kong iambag

sa tagumpay ng kompanya. Minarapat ko na umalis sa organisasyong iyon. (TK, 36, Nonbinary)

Mula sa pahayag, ang pagprotekta ni TK sa sarili ay naipakita sa pag-alis sa organisasyong hindi nagbibigay ng paggalang o pag-unawa sa kaniyang pagkakakilanlan bilang nonbinary. Ginawa niya ito upang iligtas ang sarili sa sitwasyong patuloy na hahámon sa kaniya. Layon ng ganitong diskarte na mapanatili ang kalagayang emosyonal at mental ng isang tao upang patuloy na magampanan ang mga tungkulin sa kabila ng mga limitasyon.

Ang mga kuwento ng pagprotekta sa sarili ay nagpapakita ng kanilang kakayahan na labanan ang diskriminasyon gamit ang sariling pamamaraan, tulad ng ibinahaging kuwento ni Karlos kung saan ang paghihirap na kaniyang naranasan ay nakaangkla sa pananaw ng kaniyang henerasyon ukol sa kahinaan ng mga 'bakla'.

There was this notion that people around me will always look at me na I am less, and that hindi ko kaya. 'Yon ang naging experience ko magmula pa [noong bata ako], kaya ang diskarte ko growing up ay to be stellar hanggang college, to be on top, to be active, to be awarded for my achievements, to be active in school organizations, dahil doon ko nakukuha ang continuous at constant acceptance mula sa mga tao. One way to put the diskarte I have done is for me to survive, since wala akong ibang kakampi kung hindi ang aking sarili. [...] Kapag bakla ka, kailangan mong galingan, kasi kung hindi, tatangayin ka ng alon at hindi ka na makakaahon. 'Yon ang naging perspective ko kung bakit ako naging madiskarte dahil 'yon ang hinihingi ng pagkakataon, otherwise aapihin lamang ako ng mga tao. Mababa na ang tingin sa akin dahil LGBTQIA+ ako, tapos wala pa akong mabibigay bilang pangresbak kapag inaapi ako. I will not allow others na aapihin ako kaya 'yon ang naging diskarte ko: to ensure that I am on top of my game, and to ensure that I am achieving something; otherwise, I am a useless individual. (Karlos, 38, Cisgender Gay Man)

Ipinakita ni Karlos ang kaniyang diskarteng protektahan ang sarili laban sa panghuhusga ng tao sa pamamagitan ng pagiging

mahusay sa pag-aaral, aktibo, at matagumpay sa iba't ibang aspekto ng buhay. Ipinamalas nito ang kaniyang pagsusumikap upang patunayan ang sariling halaga at labanan ang anumang negatibong pananaw na maaaring ibato sa kaniya dahil sa kaniyang pagiging LGBTQIA+. Samakatwid, masasalamon sa mga empleado ang kanilang determinasyong harapin ang mga hámon at hindi magpasakop sa panghuhusga ng iba.

Hindi Naging Hámon ang SOGIE

Isinalaysay naman nina NJ, Clara, Red, at Britt na hindi naging hámon ang kanilang SOGIE sa kanilang buhay at trabaho. Hindi ito naging sagabal sa pagganap sa trabaho, at sa halip, naging daan pa ito upang mapatunayan ang kanilang kakayahan.

Sa paglipas ng mga taon, naobserbahan ko ang pagtaas ng fee na nakukuha ko dahil sa mga deliverables at services na naihatid ko sa mga tao. Ang kasarian ko ay hindi kailanman naging isyu para sa institusyon. Personal kong naramdaman na hindi ako nahadlangan na mag-deliver dahil lamang sa aking kasarian. (NJ), 32, Cisgender Bisexual Man)

For me, personally, hindi ako nahirapang mag-navigate sa bagong environment na ito since I did not feel na I was being personally discriminated for my gender, dahil ito 'yung isa sa mga bagay na sa tingin ko ay hindi ko naman kailangang itago. [...] Gender was never an issue pagdating sa trabahong ginagawa ko at sa mga kompanyang napasukan ko. (Red, 42, Cisgender Gay Man)

Lumabas sa bawat lugar ng trabaho ng mga kalahok ang pagkakaiba-iba ng mga empleado ayon sa antas ng lipunan, kasarian, at iba pang aspekto ng pagkakakilanlan na nagbigay sa kanila ng iba't ibang pananaw at kasanayan sa trabaho. Ang presensiya ng pagkakaiba sa organisasyon ay nagpapahiwatig na pinahahalagahan nila ang mga empleado dahil sa kanilang ideya at karanasan, tulad ng naranasan ni Clara sa kaniyang trabaho kung saan may kultura ng pagtanggap at pagrespeto at hindi naging isyu ang kanilang pagkakakilanlan sa sarili.

In terms of my SOGIE, it is significant that it was never questioned in the workplace. It is something that I will voluntarily say if asked, but it is not something I had to do kahit na may personality ako na I do not feel small or threatened by their judgment. Other managers and their [respective] heads in my organization are also part of the LGBTQIA+ community. [...] Mayroon akong ibang male colleagues who may have conservative thinking, but it does not hold any significance in terms of the work I do. Ang kagandahan ay it would be to their detriment if they would be homophobic and air out their hatred toward the LGBTQIA+ since the people at the top are part of the community. (Clara, 30, Cisgender Bisexual Woman)

Binibigyang-diin sa pahayag ang halaga ng kultura ng organisasyon sa pagtanggap at pagrespeto sa mga empleadong LGBTQIA+. Ipinapakita ng mga kuwentong ito na sila ay patuloy na nagtatagumpay at nabubuhay dahil sa pag-unlad nila sa kanilang pinagtatrabahuhan.

Mga Magkatulad na Diskarte

Sa kabuoang pagsusuri ng mga buhay-salaysay, makikita na ang mga diskarte (maliban sa pagprotekta sa sarili) ng mga kalahok ay magkatulad sa parehong grupo. Natukoy ang mga limitasyong naranasan ng mga kalahok tulad ng hirap na umangat sa trabaho, hindi pantay na oportunidad sa lipunan, at kahirapan ng buhay na nag-uudyok sa kanilang dumiskarte.

Pagpapakitang-gilas

Sa temang ito, tinalakay ng mga kalahok ang mga personal na diskarte na may mahalagang papel sa kanilang pagtatagumpay, partikular sa edukasyon at trabaho. Isa sa mga ito ay ang pagpapakitang-gilas upang magtagumpay sa klase noong sila ay nag-aaral pa at makilala ng kapwa sa pinagtatrabahuhan. Ang pagpapakitang-gilas ay isa sa mga paraan ng pagpapamalas ng katapangan ng indibidwal (Ramos, 1985, p.294), kalakip ng angking talino at galing sa kaniyang ginagawa. Ipinakikita ng mga kuwento ng mga kalahok kung paano nila itinaguyod ang mga layunin at pangarap habang nag-aaral o nagtatrabaho laban

sa presensiya ng hámon na ‘mag-stand out’. Sa karanasan ni Britt sa pagtatrabaho sa korporasyon, iminungkahi niya na kailangang dumiskarte upang makilala sa grupo ng mga empleado.

Karamihan din sa mga fresh graduates during job interviews ay may mga Latin honors noong college. That is another thing na kinailangan kong gamitan ng diskarte upang maiangat ang sarili. Ang diskarte ko in that aspect ay inilamang ko ang sarili ko pagdating sa communication. Nakapag-adapt ako ng persona na very confident at very well-spoken pagdating sa mga job interviews, at ‘yon ang naging pamamaraan ko para maka-ungos sa iba. [...] Ang hirap din sa corporate setting dahil ang dami ring employees. It was hard to get noticed kasi puwedeng magaling ako, but there are also too many of us na magaling din. In my team noon, nasa around 40 people na kami, and that alone does not encompass the whole HR department. Sobrang hirap mapansin, pero nilaban ko rin through diskarte. There are moments where I figured that it was my time to shine, and I will grab it in a way na hindi masyadong bibo at epal. [...] When they tell me na kailangan mag-OT, gagawin ko. Kapag hinahanap ako o may pinapagawa sa akin, I will say yes. [...] When an opportunity hits, at tamang tama ‘yon for me, gagawin ko. (Britt, 33, Cisgender Bisexual Woman)

Noong nakapagtapos ng pag-aaral si Britt at nagsisimula pa lamang na maghanap ng trabaho, tinawag niyang ‘rat race’ ang yugto kung kailan sabay-sabay na nag-a-apply sa trabaho ang mga nagtapos at kung gayon, kailangang dumiskarte lalo pa’t masangat ang mga nakapagtapos na may akademikong parangal. Ang karanasang ito ay katulad din ng ibinahagi ni Karlos na mahalaga sa kaniyang maipakita sa iba na siya ay mahusay at karapat-dapat maalala.

Ang diskarte ko ay maging memorable; madami kami kaya kailangan kong umangat sa iba. As I also advance in my career, I was still continuously competitive. ‘Yon ang lagi kong strategy para hindi ako magkaroon ng perspective na kakayan-kayanin lamang ako ng tao. [...] Noong unang week ng trabaho, pinapapunta na ako agad sa Singapore

for a conference. Isa sa naging diskarte ko this time ay "Always bring your thunder." Kailangang maalala ako ng mga tao, at may something na magpapaalala sa'yo about yourself. So, nagpabida ako sa sessions. Nagsasalita ako, nagparticipate ako proactively, I contribute [to] every group work. True enough, people who are bosses remembered me. Naging daan 'yon for them to always check on me, and after three years of working with them, at noong time na nangailangan sila for the role of Global Process Owner, they considered me. They saw that I am capable of making decisions, and I am capable of representing the organization and taking leadership roles. [...] Dahil global role, they considered how I was able to handle difficult discussions, handle direct behaviors from Western people, at maging critical thinker. (Karlos, 38, Cisgender Gay Man)

Ginamit ng mga empleadong LGBTQIA+ ang diskarteng ito upang mapaunlad ang kanilang sarili at magtagumpay sa kanilang larangan. Sa pagpapakitang-gilas, ipinamalas ng mga empleado ang pagkilala nila sa sariling kakayahan at dedikasyong makamit ang tagumpay.

Pakikipag-ugnayan sa Ibang Tao

Sa ilalim ng temang ito, ipinakikita ng mga kalahok kung paano nila ginamit ang diskarte sa pamamagitan ng pag-angkop ng kanilang personalidad sa pakikipag-ugnayan sa iba't ibang tao. Isa ang pakikipag-ugnayan sa mga likas na aspekto ng ating kultura dahil nagiging daan ito upang magkaunawaan ang bawat kasapi ng lipunan (Aguilar et al., 1995). Mula sa kanilang pagkukuwento, ang mga kalahok ay nagpamalas ng kahusayan sa pagbuo ng ugnayan sa kanilang mga kasamahan sa trabaho o sa komunidad. Ang kanilang diskarte ay nagpapakita na ang pakikisalamuha sa kapwa at ang kakayahang umangkop sa iba't ibang konteksto upang makibagay sa interes ng iba ay isang mahalagang aspekto sa upang magtagumpay sa buhay.

When I was still attending school as a child, I have encountered so many kinds of people also with different nationalities. We had to engage with each other, and we

had to attend to some clubs and sports activities. I have to get around the school environment by using diskarte [...] I personally encountered using 'diskarte' since given my background, I need to learn how to engage with people in a polite and orderly manner. I need to use an inclusive language. By using these diskartes I have done, it made people I talk to feel like they are protected and empowered, and also included. [...] Since I am currently in charge, I am planning on creating an LGBTQIA+ network in the company. I want to keep on pushing to use my diskarte in providing them inclusivity in the workplace from how I communicate and engage with all the employees. I think I am the best fit for them right now as I continuously push for the company to be LGBTQIA+-inclusive. (Jeremy, 32, Transgender Man)

Mahihinuha sa kuwento ni Jeremy na ang diskarte ng pakikipag-ugnayan ay isang mahalagang aspekto ng pakikisalamuha sa ibang tao, lalo na kapag may pagkakaiba-iba sa kultura, kasarian, at iba pang pagkakakilanlan ng mga tao. Dito rin naipakita ang paggamit ng 'ingklusibong wika' o ng mga salita at ekspresyong hindi nagkokompromiso sa anumang grupo ng tao at nagpapakita ng paggalang at pagtanggap sa lahat. Naging daan ang pakikipag-ugnayan sa ibang tao upang makabuo ng mga positibong relasyon at mapalapit sa iba. Ang diskarteng ito ay naging instrumento upang mapabuti ang karanasan ng kapwa at magtagumpay bilang manager na may layuning mapabuti ang kanilang trabaho.

May ilang pagkakataon naman na ginagamit ang pakikipag-ugnayan upang makaalpas sa mga hamon at limitasyong naiiugnay sa mga pangunahing aspekto ng buhay sa Pilipinas, tulad ng kuwento ni Karlos na dumiskarte sa publikong transportasyon noong siya ay mag-aaral pa lamang.

Naging strategy ko ang pagkaibigan sa mga nagtitinda ng mani, mais, at tubig para matandaan nila ako. Nakatulong ito sa akin dahil may pila sa bus, at dahil kilala na nila ako, ni-re-reserve na nila ako ng upuan. Ibig sabihin, hindi ko na kinakailangang pumila kapag nakita na

nila ako. Na-establish ko ang relationship na 'yon with them. Kung iisipin, dumiskarte ako para doon, pero bakit kinakailangan kong umabot sa puntong may taong nag-se-save ng upuan para sa akin? Dahil sa traffic, hindi maayos ang public transportation, at isang bus lamang ang nag-o-offer ng student discount kaya umabot sa ganoong punto. [...] Bumabalik ito sa diskusyon na hindi equal ang opportunity, at hindi 'yon nabibigay sa lahat. [...] Dahil sa mga limitations na 'yon kaya ako dumiskarte sa ganoong paraan. (Karlos, 38, Cisgender Gay Man)

Sa pamamagitan ng pakikipag-ugnayan at pagbuo ng relasyon sa mga tindero, naging mas magaan ang karanasan ni Karlos sa pang-araw-araw na pamumuhay. Hindi binanggit ni Karlos at ng iba pang kalahok na sila ay nakikipag-ugnayan dahil lamang sa kanilang kasarian, at ang diskarteng ito ay nangangahulugang hindi ito partikular sa kasarian ng tao. Gayunman, mabigat na pasanin sa buhay ng mga Pilipino ang hindi pantay na oportunidad para sa lahat, at nagpapakita ito ng pangangailangan na dumiskarte upang patuloy na mabuhay.

Mula sa kuwento ng mga empleado, nasasalamin na ang pakikipag-ugnayan sa ibang tao ay nagsilbing diskarte laban sa hindi pantay na oportunidad na nararanasan ng bawat Pilipino sa bansa, hindi lamang ng mga indibidwal na LGBTQIA+. Ibig sabihin, ang diskarteng ito ay instrumento para sa pagpapabuti ng ugnayan at pangkalahatang karanasan ng mga tao sa kabila ng paghihirap upang magtagumpay sa trabaho at buhay.

Pagraket o Pag-freelance

Sa temang ito, tinalakay ng mga kalahok ang kanilang personal na diskarte na harapin ang mga hámon tulad ng kahirapan. Nagsilbing diskarte ang pagraket o pag-freelance, sa pamamagitan ng pagtanggap ng trabaho labas sa pangunahing trabaho at pag-aaral, upang magkaroon ng dagdag-kita. Ang pagraket ay kalimitang naihahambing sa mga aktong mapanlinlang (i.e., pagsusugal), pagbebenta ng mga kalakal tulad ng mga imported na damit, at pagbibigay ng serbisyo (Ferraz, 2014; Perillo, 2013). Naiuugnay rin sa mga salitang '*sideline*' o '*part-time job*' (San Juan & Agustin, 2019), ang pagraket ay isa sa mga

diskarte ng mga empleado upang makatulong sa pagtustos ng kanilang mga pangangailangan, anuman ang kanilang kasarian.

Para makapagpatuloy ako sa aking pag-aaral, naging working student ako. ₱11,000 lamang ang kinikita ko kada buwan at ang tuition fee noon ay ₱15,000 kada term [para sa Master's program]. Ang ginawa ko ay rumaket at mag-freelance sa dalawang larangan: research at mental health. Sa research, ginagawa ko ang pag-interview, pag-validate ng mga research, mentorship at mga consultation. Sa mental health naman, ginagawa ko ang pag-interpret ng mga test, kasama na rin ang pagsasagawa ng counselling sessions, psychotherapy, at pag-handle sa mga annulment cases. (NJ, 32, Cisgender Bisexual Man)

Dahil hindi sapat ang kinikita ni NJ sa kaniyang pangunahing trabaho, rumaraket siya sa larangan ng pananaliksik at mental health upang maipagpatuloy ang pag-aaral. Ang karanasang ito ay katulad din ng ibinahagi nina Red at TK, na naghanap sila ng iba pang paraan upang kumita bilang pandagdag-bayad sa pag-aaral sa kolehiyo.

I became active in numerous clubs, joining the multimedia organization na mayroong literary and performance arm, and I was also part of [my school's official dance troupe] to alleviate my tuition fee. To also help in paying for college, nagtrabaho ako sa Tropical Hut noong isang summer ng college years ko. (Red, 42, Cisgender Gay Man)

In college, I attended a catholic school, and its tuition fee is quite expensive. To alleviate the cost of studying, I used my diskarte in terms of taking on little jobs. After high school, I took up a job at Jollibee. I would say that most of my diskarte at the time has nothing to do with my gender, but more on my status in life since my family and I are not well-off. Ang thinking ko during this period ay if I need or want something, I have to work hard to get it kasi hindi siya maibibigay ng mga magulang ko. [...] At the same time, I also used my writing skills to get a job [sa Capitol] to work for a Board Member. I wrote her speeches,

created her audio-visual presentations, and proofread her bills. Mahirap siya pero kinaya ko dahil what I earn goes back to pay for my tuition fee, other stuff sa bahay, and pambao ko sa araw-araw. These diskartes that I have done greatly helped me to know how to make money at a young age. (TK, 36, Nonbinary)

Sa kanilang mga kuwento, ang pagraket o pag-freelance ay diskarteng nagpapahintulot na harapin ang kahirapan at mapunan ang sariling pangangailangan. Gaya ng nabanggit sa aksiyon ng pakikipag-ugnayan, binanggit ni TK at ng iba pang kalahok na rumaraket sila, hindi dahil sa kanilang kasarian kundi dahil sa kahirapang nararanasan. Nangangahulugan ito na ang diskarte ng pag-freelance, gaya ng pakikipag-ugnayan sa ibang tao, ay hindi partikular sa kasarian.

Sa pangkalahatan, naglalarawan ang mga diskarte ng pagpapakitang-gilas, pakikipag-ugnayan, at pagraket ng mga empleadong LGBTQIA+, anuman ang kanilang SOGIE, upang magtagumpay sa trabaho at patuloy na mabuhay. Subalit, natuklasan din sa kanilang buhay-salaysay na lumilihis sa mga hámong may kinalaman sa kasarian ang mga aksiyong ito. Ibig sabihin, masasalamín sa kanilang mga karanasan na maaaring magkalapit lamang ang pagpapakahulugan at gamit ng diskarte ng mga empleadong LGBTQIA+ sa ibang ordinaryong Pilipino.

Pagtatalakay

Ang mga buhay-salaysay ay nagbibigay ng pananaw sa asal at panlipunang pag-unlad ng mga empleado na naiimpluwensiyahan ng kalagayan ng kanilang pamumuhay at paggalaw sa lipunan. Sumasalamin ito sa kanilang pagsusumikap na magtagumpay sa kabila ng mga limitasyon at sa magkakaibang pananaw ukol sa layuning mabuhay. Nabanggit ng karamihan sa mga kalahok na nagbabago at umuunlad ang kasalukuyang sitwasyon ng trabaho sa Pilipinas tungo sa isang mas ligtas na kapaligiran na may malawak na pagtanggap sa lahat. Gayunman, iba-iba ang hirap at problemang kanilang kinaharap upang makamit ang kasalukuyang kalagayan at kulang pa ang pananaliksik sa pagpapakahulugan ng diskarte ng mga empleadong LGBTQIA+.

Batay sa mga pahayag ng mga kalahok, ang pagpapakahulugan nila sa diskarte ay 'isang kasanayan at kakayahan ng tao na maging maparaan, maagap (*'advance'*) sa pag-iisip, at 'street smart' upang makamit ang layunin at maging matatag sa kabila ng mga hámon sa buhay'. Sa pananaw ng pitong kalahok, ang diskarte ay *multifaceted* o may iba't ibang dimensiyon at sumasalamin sa kakayahang magtagumpay sa kabila ng mga pagsubok. Ayon kay NJ, ang diskarte ay bahagi ng *resilience*. Para naman kay Clara, ito ay *resourcefulness* at kakayahang magplano nang maaga. Si Red ay nagbigay-diin sa diskarte bilang kakayahang gumawa ng paraan at maagang pag-unawa sa mga posibleng resulta ng gagawing aksiyon. Para kay Britt, ang diskarte ay paraan ng panlalamang at pananamantala sa mga pagkakataon, habang si TK ay naglantad sa diskarte bilang street smart at kakayahang umangkop sa mga problema. Ayon naman kina Jeremy at Karlos, ito ay pagiging maparaan at pagbuo ng mga plano upang makaangkop sa mga hámon.

Habang ang iminungkahing kahulugan ni Morales (2017) ay nakatuon sa malikhaing pagtugon sa problema, ang kahulugan na lumabas mula sa mga kalahok ay nagbigay-diin sa mga praktikal na kasanayang kailangang taglayin ng isang indibidwal. Ibig sabihin, sa halip na ituring itong malikhaing tugon lamang, ang mga empleadong LGBTQIA+ ay nagbigay-pansin sa kasanayang maagap sa pag-iisip, na hindi nabanggit sa pagsusuri ni Morales (2017). Natatangi ito bilang aspekto ng diskarte na nagpapakita ng kahandaan sa masusing pagpapalano. Ang kanilang kahulugan ay hindi rin sapat upang suportahan ang pahayag ni Española (2023, p.15) na ang diskarte ay kognitibo (*cognitive*) sa halip na pag-uugali (*behavioral*) dahil walang detalyadong pagtalakay sa kanilang prosesong pang-isipan sa diskarte. Gayundin, ang street smart ay tumutugma sa pagpapakahulugan ng isang kalahok mula sa pag-aaral ni Bonilla (2013, p.95). Samakatwid, ang pagtatambal ng natuklasan ng mga naunang pananaliksik at ng kasalukuyang pag-aaral ay makatutulong sa pagyabong ng masusing pag-unawa sa iba't ibang bahagi ng diskarte.

Lumitaw sa buhay-salaysay ng mga kalahok ang pagpapakitang-gilas at pakikipag-ugnayan bilang mga diskarte upang magtagumpay. Nabanggit ng ilang kalahok na kailangan nilang paghusayin ang pananalita at pakikipanayam upang umangat sa kanilang larangan.

Tugma ito sa diskusyon ni Sallaz (2019) na sa kasalukuyan, isang mahalagang aspekto ng pagkakakilanlan ng mga empleadong LGBTQIA+ sa Pilipinas ang mahusay na pakikipanayam sa Ingles, at ito ay may kaugnayan sa pagkakaroon ng kumpiyansa at pagiging sopistikado sa pinagtatrabahuhan, na malaya silang ipahayag ang kanilang pagkakakilanlan. Sa mga konserbatibong lugar ng trabaho, nagiging bihasa ang mga empleado sa pagtukoy ng mga paraan kung paano silang makakokonekta sa kasamahang hindi nila katulad ng kasarian (Sayeg, 2022). Kinakailangang galingan o magpakitang-gilas ang mga LGBTQIA+ dahil may presensiya ng iba't ibang uri ng hámon sa trabaho na sagabal sa kanilang pagiging produktibo, kahusayan, at pagkamit ng propesyonal na layunin (de Castro & Schimith, 2023).

Lumitaw rin ang kahalagahan ng pakikipag-ugnayan sa kapwa bilang instrumento sa pagharap sa hindi pantay na oportunidad sa lipunan. Sa aklat na *Communication of Social Support* nina Burleson et al. (1994), inihayag ang positibong nagagawa ng harapang pakikipag-ugnayan bilang suporta sa mga indibidwal na dumaranas ng mabibigat na suliranin. Sinuportahan ito ni Snyder (2006, p.30) na nagsabing nagpapakita ng tunay na sarili ang mga empleadong LGBTQIA+ sa lugar ng trabaho sa pamamagitan ng komunikasyon, na siyang nagpapalakas ng samahan sa organisasyon. Partikular din itong natuklasan sa pag-aaral nina Collins at Rocco (2018) kung saan ang pagkukuwento ng positibong karanasan sa mga kasamahan ay nagpapabuti sa ugnayan sa loob ng mga industriyang nadodominahan ng kalalakihan. Dahil sa kanilang naiibang SOGIE, mahalaga sa kanilang magawa ang pakikipag-ugnayan upang maipakita ang tunay na sarili bilang bahagi ng pakikipagsapalaran sa trabaho (Fletcher & Everly, 2021).

Subalit, may ilang pag-aaral na salungat sa natuklasan ng kasalukuyang pananaliksik. Iniulat nina Maranto at Griffin (2011) na tumataas ang posibilidad na makaranas ng pag-iisa o *isolation* ang mga LGBTQIA+ sa larangang dominante ang isang seks, lalo na kung sila ay nakikitaan ng gilas at ginigipit upang magtrabaho nang higit pa sa inaasahan. Pagdating naman sa pagdanas ng *microaggression* at paglaganap ng hindi pantay na oportunidad, tinalakay sa pag-aaral ni Guzman (2020) ang hindi pagiging epektibo ng mga patakaran ng kompanya sa pagtatanggol sa mga lesbian sa larangan ng *business processing outsourcing*. Iniulat din nina Gamboa et al. (2020, p.194) kung

paanong nararamdaman ng mga Pilipinong LGBTQIA+ na lider ang pangangailangang ikompromiso ang kanilang malikhaing pamamaraan sa publikong pamumuno at ikubli ang kanilang kasarian upang mabuhay sa isang kolektibista at *homophobic* na lipunan. Mahalagang tingnan na ang mga LGBTQIA+ ay itinuturing na marhinalisado dahil sa partikular at kontekstuwal na mga hadlang na nagmumula sa kolektibista at relihiyosong paniniwala ng mga tao.

Masasalamain sa mga kalahok ang paggamit ng malikhaing pag-iisip upang bumuo ng solusyon sa isang problemang kinahaharap, na siyang saligan ng konsepto ng diskarte. Lumitaw rin ito sa pananaliksik nina Abisado et al. (2023) kung saan inihalintulad ito sa '*hustling*' o paggitgit na naiuugnay sa asal na subukan ang lahat ng paraang maisip upang mabuhay sa panahon ng kagipitan. Dahil patuloy na nag-uulat ng mga negatibong karanasan ng diskriminasyon at iba pang hamon sa buhay ang ilang LGBTQIA+, itinutuon nila ang kanilang pansin sa mga solusyong makatutulong sa kanila sa usaping pinansiyal at survival (Gaerlan et al., 2011; Sayeg, 2022). Nakatutulong sa mga empleado ang paglitaw ng kanilang malikhaing pag-iisip sa pinagtatrabahuhan dahil sila ay nakikitaan ng mahusay na kakayahan, at pinaniniwalaang may personalidad at kasanayan na kumilos nang mabilis para sa kanilang organisasyon (Mangumpit et al., 2019).

Bagaman hindi lubusang nagpapakita ng pisikal na aksiyon ang pagprotekta sa sarili bilang bahagi ng diskarte, mahalaga pa rin itong tema para sa mga empleadong LGBTQIA+ dahil ito ay sumasalamain sa mas malalim na pangangailangan nilang mapanatili ang dignidad, emosyonal na katatagan, at lusog-isip. Ang mga kuwentong inilahad nina TK at Karlos ay nagpapakita ng kanilang pagsusumikap na labanan ang negatibong pananaw at diskriminasyong nararanasan sa pamamagitan ng pag-aalis ng sarili sa mapanirang sitwasyon at pagtuon sa pagpapaunlad ng sarili (hal. pagiging aktibo sa trabaho). Sa ganitong paraan, napabilang ang pagprotekta sa sarili bilang isang tema ng diskarte sapagkat ito ay naglalayong tugunan sa mas malalim at personal na antas ang mga hamon sa kanilang pagkakakilanlan, na may layuning mapanatili ang kanilang dignidad at katatagan nang hindi nagpapasakop sa panghuhusga ng lipunan.

Kongklusyon at Rekomendasyon

Ang pananaliksik na ito ay naglayong matukoy kung ano-ano ang mga diskarteng ginagamit ng mga empleadong LGBTQIA+ bilang tugon sa mga hámon o limitasyong nararanasan. Batay sa pangkalahatang pagsusuri ng buhay-salaysay ng mga kalahok, mayroong apat na aksiyon ng diskarteng karaniwan nilang ginagamit: (1) pagpapakitang-gilas bilang diskarte laban sa nararanasang paghihirap na umangat sa trabaho; (2) pakikipag-ugnayan sa ibang tao bilang diskarte laban sa hindi pagkakapantay-pantay na oportunidad sa lipunan; (3) pagraket bilang diskarte laban sa nararanasang kahirapan sa buhay; at (4) pagprotekta sa sarili bilang diskarte laban sa negatibong panghuhusga ng kapwa. Ang lahat ng diskarteng ito ay ginagamit ng mga empleado upang magtagumpay (*to succeed*) at mabuhay (*to survive*).

Mahalagang pagtuonan ng pansin na ang dalawang temang ‘pakikipag-ugnayan’ at ‘pagraket’ ay hindi eksklusibong may kinalaman sa kasarian. Sa halip, maaari ding tingnan na ang mga temang ito ay nagtatampok ng mga karanasang malapit sa karaniwang Pilipino, LGBTQIA+ man o hindi. Ang hindi pagkakapantay-pantay ng oportunidad sa lipunan at ang kahirapan sa buhay—na nagtutulak upang gamitin ang dalawang tema—ay mga hamong nararanasan din ng iba pang sektor ng lipunan. Dahil dito, maaaring itanong kung ang dalawang diskarteng ito ay unibersal at hindi natatangi sa karanasan ng LGBTQIA+. Ang ganitong obserbasyon ay nagbibigay-daan upang muling suriin ang pagkakaiba ng diskarte ng LGBTQIA+ mula sa mas malawak na tugon ng karaniwang Pilipino sa mga pang-araw-araw na hámon ng buhay.

Natukoy sa pag-aaral na ito ang mga malikhaing pagtugon ng mga empleadong LGBTQIA+ sa mga natatanging hámong kinahaharap sa pamamagitan ng pagsuri sa kanilang buhay-salaysay. Nabigyang-diin ang pagbibigay-kahulugan at paggamit ng mga kalahok sa diskarte upang palawigin pa ang natuklasan ni Morales (2017) sa kaniyang pagsusuri ng konsepto. Ipinakikita ng kasalukuyang pag-aaral ang pagtuon ng pansin sa kasalukuyang kalagayan ng mga empleadong LGBTQIA+, at paano nila ginamit at binigyang-kahulugan ang diskarte sa kani-kanilang buhay. Mahalagang tandaan mula sa mga buhay-salaysay ng mga kalahok na patuloy na umuunlad ang ilang lugar ng trabaho upang maging bukas sa iba’t ibang empleado na may iba’t

ibang pagkakakilanlan. Subalit, hindi magiging madali ang pagkawala ng presensiya ng mga limitasyong nagpapahirap sa kanila dahil ito ay estruktural at nakabatay rin sa mga kultural na nakasanayan.

Sa paggalugad sa mga natuklasan ng kasalukuyang pag-aaral, mabibigyang-linaw kung paanong mapagaganda ng pamahalaan at mga organisasyon ang kanilang kultura tungo sa progresibong pagbabago, na hindi alintana ang anumang SOGIE ng indibidwal sa pinagtatrabahuhan. Maaaring isaalang-alang ng mga organisasyon ang pagbuo ng mga programa at pagsasanay ukol sa pagiging sensitibo sa kasarian upang mabawasan ang stigma at diskriminasyon ng mga empleadong LGBTQIA+. Ang pagtukoy sa mga diskarteng ginagamit ng mga empleadong LGBTQIA+ ay nagbibigay ng batayan sa pagbalangkas ng mga polisiyang naglalayong alisin nang unti-unti ang mga estruktural at kultural na hadlang na kanilang kinahaharap. Para sa lipunan at pamahalaan, ang pananaliksik na ito ay maaaring magsilbing paalala upang patuloy na itaguyod ang pagkakapantay-pantay ng iba't ibang sektor at tiyaking mayroong mga mekanismo ng suporta para sa lahat ng indibidwal, anuman ang kanilang SOGIE.

Gayunman, kakaunting pananaliksik pa lamang ang umiiral sa partikular na konteksto ng paggalugad sa diskarte ng mga Pilipino, lalo na sa iba pang demograpiko na hindi saklaw ng kasalukuyang pag-aaral. Sa mga susunod na pananaliksik, maaari pang galugarin ang mga lumitaw na limitasyon sa mga buhay-salaysay (hal. hindi pantay na oportunidad sa lipunan), at tingnan kung natatangi lamang ito sa mga empleadong LGBTQIA+ o hindi. Maaari pang tuklasin ang ibang anyo ng diskarte sa pamamagitan ng pakikipanayam sa ibang demograpiko tulad ng mga mag-aaral na may trabaho sa labas ng paaralan (*working student*) at mga nag-iisang magulang (*single parent*). Maaari ding gumamit ng iba pang metodo tulad ng pagsasagawa ng *focus group discussion* upang lubos na makilala ang pagkakatulad at pagkakasalungat ng kanilang mga karanasan sa paggamit ng diskarte. Sa larangan ng *psychometrics*, maaaring naisin ng mga mananaliksik sa hinaharap na isaalang-alang ang pagbuo ng isang talatanungan na sinusubok sukatin ang diskarte, kung saan ang mga pahayag ay maaaring nakabatay sa pangkalahatang motibasyon at paraan ng isang Pilipino na dumiskarte. Sa pangkalahatan, tumatayo ang kasalukuyang pananaliksik bilang panimulang punto para sa mga akademiko at mananaliksik sa hinaharap na mag-ambag sa bilang ng mga pag-aaral

na tumutukoy at nagtatangkang bumuo ng pormal na depinisyon ng diskarte na kikilalanin ng mamamayang Pilipino.

Sanggunian

- Abisado, M., Maceda, L., Rodriguez, R., Imperial, J., Montefalcon, M., Padilla, J., & Ponce, G. (2023). Discovering insights via hybrid thematic analysis: A case study on disaster risk reduction and management for Legazpi City, Albay. *Machine Learning and Artificial Intelligence*. <https://doi.org/10.3233/FAIIA230763>
- Aguilar, J.P. (1995). *Sosyolohiya – antropolohiya*. Tanggapang Palimbagan ng U.S.T.
- Aguilar, M.G., Fonacier, R., Duldulao, A., Pangilinan, S.M., Paz, J.M., Cruz, S., ... & Pecayo, V. (2022). Diversity and employees' challenges in the workplace: The case in selected resorts in Calamba City, Laguna, Philippines. *Journal of Global Awareness*, 3(2), 1-26. <https://doi.org/10.24073/jga/3/02/08>
- Alibudbud, R.C. (2023). Gender in mental health: toward an LGBTQIA+ inclusive and affirming psychiatry and mental healthcare in the Philippines. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1189231>
- Alibudbud, R.C. (2023). "Does sexual orientation matter?": a comparative analysis of the prevalence and determinants of depression and anxiety among heterosexual and non-heterosexual college students in a University in Metro Manila. *Journal of Homosexuality*, 70, 1119-1137. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.2015953>
- Andrada, J.C, Estrella, J.R., & Laya, M. (2016). Lived experiences of lesbian, gay, bisexual, and transgender personalities amidst career opportunities in the contemporary workplace. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(2), 1197-1217.
- Arumpac, A. (2012, July 10). "How some Filipinos use 'diskarte' to keep from going hungry." <https://www.gmanetwork.com/news/newstv/ijuander/264898/how-some-filipinos-use-diskarte-to-keep-from-going-hungry/story/>
- Austin, T., Chreim, S. & Grudniewicz, A. (2020, January 17). Examining health care providers' and middle-level managers' readiness for change: a qualitative study. *BMC Health Services Research*, 20, 47. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-4897-0>

- Awi, E., Buendia, D., De Guzman, P., Flores, J., Javier, B., Magturo, S., ... & Sabangan, A. (2020, September 9). Raise Your Flag: A phenomenological study on the coming out journey of LGBTQI young adults. *Antorcha*, 7(2), 23-30.
- Bonilla, C. (2013). Arenas of brinkmanship: A culture of pa-simplihan. *Diliman Review*, 60(1-4), 87-103.
- Brockenbrough, E. (2011, August 9). Agency and abjection in the closet: the voices (and silences) of black queer male teachers. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 25(6), 741-765. <https://doi.org/10.1080/09518398.2011.590157>
- Burleson, G., Albrecht, T., & Sarason, I. (1994). *Communication of social support: messages, interactions, relationships, and community*. Sage Publications.
- Butina, M. (2015). A narrative approach to qualitative inquiry. *American Society for Clinical Laboratory Science*, 28(3), 190-196. <https://doi.org/10.29074/ascls.28.3.190>
- Cajilig, P. (2017). Designing life after the storm: Improvisations in post-disaster housing reconstruction as socio-moral practice [Special Issue]. *AVANT*, 8, 79-88. <https://doi.org/10.26913/80s02017.0111.0008>
- Collins, J. & Rocco, T. (2018, January 24). Queering employee engagement to understand and improve the performance of gay male law enforcement officers: A phenomenological exploration. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 273-295. <https://doi.org/10.1002/piq.21255>
- de Castro, A., & Schimith, D. (2023, March 7). "It's not a problem to be gay, the problem is to be gay and employed": The multipact forms of LGBTQIA+ phobia in the work market. *Revista Género E Interdisciplinaridade*, 4(1), 497-530. <https://doi.org/10.51249/gei.v4i01.1229>
- Demuth, C., & Mey, G. (2015). Qualitative methodology in developmental psychology. In *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., Vol. 19, pp. 668-675. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.23156-5>
- Dietert, M. & Dentice, D. (2009, January). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1), 121-140.
- Douglass, R. & Conlin, S. (2023). Minority stress among LGB people: Investigating relations among distal and proximal stressors. *Current Psychology*, 41, 3730-3740. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00885-z>
- Ellsworth, D., Mendy, A., & Sullivan, G. (2020, June 23). *How the LGBTQIA+ community fares in the workplace*. McKinsey & Company. <https://www>

mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace

- Española, R. (2023). What behaviors “strategic teachers” did for pandemic-era modular learning? An exploratory study with basic education teachers in the Philippines. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 16(2), 14-22.
- Espina-Varona, I. (2015, July 1). *Gay friendly? Discrimination still claims LGBT lives in PH*. ABS-CBN News. <http://news.abs-cbn.com/focus/07/01/15/gay-friendly-discrimination-still-claims-lgbt-lives-ph0>
- Fassinger, R., Shullman, S., & Stevenson, M. (2010). Toward an affirmative lesbian, gay, bisexual, and transgender leadership paradigm. *American Psychologist*, 65(3), 201-215. <https://doi.org/10.1037/a0018597>
- Fernandez, H.G.C. (2019). Implications to student well-being: A qualitative study on secondary teachers’ management of SOGIE Inquiries. *Philippine Journal of Social Sciences and Humanities*, 24, 50-66.
- Ferraz, E. (2014, May 10). Bringing your ‘raket’ into the digital age. *Rappler*. <https://www.rappler.com/business/57707-executive-edge-raket-ph/>
- Gaerlan, K., Cabrera, M., Samia, P. & Santoalla, E. (2011). Feminized recession: Impact of the global financial crisis on women garment workers in the Philippines. In R. Pearson & C. Sweetman (Eds.), *Gender and the economic crisis* (p. 67-78). Practical Action Publishing Ltd.
- Galang, A.J. & Morales, M.R. (2023, January 26). *Anong diskarte mo?: Malikhaing pagtugon sa pang-araw-araw na hamon* [Open Talk]. University of the Philippines: Open University, Multimedia Center, Diliman, Philippines. <https://fb.watch/jsC6YNhA2G/>
- Gamboa, L., Ilac, E., Carangan, A., & Agida, J. (2020, August 28). Queering public leadership: The case of lesbian, gay, bisexual, and transgender leaders in the Philippines. *Leadership*, 17(2), 191–211. <https://doi.org/10.1177/1742715020953273>
- Guzman, M. (2020). The L Words – lesbian and labor: Physical and social health impacts of call center work on lesbian women in Quezon City, Philippines. *Philippine Journal of Social Development*. 13.
- Kintanar, N.S. (2013). Comparing Relationship Satisfaction and Conflict Resolution Tactics of Filipino Gay, Lesbian, and Heterosexual Individuals in Romantic Relationships. *Philippine Journal of Psychology*, 46(2), 133-148.

- Lasco, G. (2017, November 1). Kalaban: Young drug users' engagements with law enforcement in the Philippines. *International Journal of Drug Policy*, 52, 39-44. <https://doi.org/10.1016/j.drugpo.2017.11.006>
- Lavado, R., Nowacka, K., Raitzer, D., Rodgers, Y., & Zveglich Jr, J. (2022, February 22). COVID-19 disparities by gender and income: Evidence from the Philippines. *International Labour Review*, 161(1), 107-123. <https://doi.org/10.1111/ilr.12226>
- Lindheim, T. (2022). Participant validation: A strategy to strengthen the trustworthiness of your study and address ethical concerns. In: G. Espedal, B. J., Løvaas, S. Sirris, & A. Wæraas, (Eds.) *Researching Values* (pp. 225–239). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-90769-3_13
- Manalastas, E.J. (2013). Sexual orientation and suicide risk in the Philippines: evidence from a nationally representative sample of young Filipino men. *Philippine Journal of Psychology*, 46(1), 1–13.
- Manalastas, E.J. (2016). Suicide ideation and suicide attempt among young lesbian and bisexual Filipina women: Evidence for disparities in the philippines. *Asian Women*, 32(3), 101–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.14431/aw.2016.09.32.3.101>
- Manalastas, E.J., Muyargas, M.M., Docena, P.S., & Torre, B.A. (2022). Psychologists taking action for LGBT+ rights and well-being in the Philippines. In C. Kagan, J. Akhurst, R. Lawthom, M. Richards & A. Zambrano (Eds.), *The Routledge international handbook of community psychology: Facing global crises with hope*. Routledge.
- Mangumpit, R., Etcuban, J., Llamedo, E., Gimena, J., & Tan, A. (2019, December). Responsiveness on Equal Work Opportunity in Philippines. *Asian Review of Social Sciences*, 8(3), 32-36. <https://doi.org/10.51983/arss-2019.8.3.1601>
- Maranto, C., & Griffin, A. (2011). The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education. *Human relations*, 64(2), 139-159. <https://doi.org/10.1177/0018726710377932>
- McAdams, D.P. (1985). *Power, Intimacy, and the Life Story*. Guilford Press.
- McAdams, D. P., & McLean, K.C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233–238. <https://doi.org/10.1177/0963721413475622>
- McKim, C. (2023). Meaningful Member-Checking: A Structured Approach to Member-Checking. *American Journal of Qualitative Research*, 7(2), 41-52. <https://doi.org/10.29333/ajqr/12973>

- Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Miano, L. (2022). Development and Design of Help Alleviating Poverty among Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer (LGBTQ) through Amplifying Skills (HAPLAS) Extension Project. *Journal of Education, Management and Development Studies*, 2(2), 11-19.
- Morales, M.R.H. (2017). Defining diskarte: Exploring cognitive processes, personality traits, and social constraints in creative problem-solving. *Philippine Journal of Psychology*, 50(2), 114-139.
- Mosbergen, D. (2015). *The dangers of being LGBT In 'tolerant' Philippines*. Huffington Post. https://www.huffingtonpost.com/entry/lgbt-philippines_us_5614f92fe4b021e856d2d870
- Nario-Lopez, H.G. (2021). Diskarte lang: Dealing with operational challenges in a Philippine city jail. *Social Transformations: Journal of the Global South*, 9(1). <https://doi.org/10.13185/ST2021.09108>
- Perillo, J.L. (2013, January). Theorising hip-hop dance in the Philippines: Blurring the lines of genre, mode, and dimension. *International Journal of Asia Pacific Studies*, 9(1), 69-96.
- Ramos, T. (1985). *Advanced Tagalog Reader*. University of Hawai'i Press.
- Sallaz, J.J. (2019, August 22). Restless gays. In *Lives on the line: How the Philippines became the world's call center capital* (Chap. 7). *Global and comparative ethnography*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190630652.003.0007>
- San Juan, D.M.M., & Agustin, P. (2019). Poverty, inequality, and development in the Philippines: Official statistics and selected life stories. *European Journal of Sustainable Development*, 8(1), 290-290. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2019.v8n1p290>
- Sayeg, M.C. (2022, Aug. 28). Why transgenders and business are the perfect match. [LinkedIn article]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/why-transgenders-consulting-perfect-match-maria-clara-sayeg>
- Shamloo, S.E., de Cristofaro, V., Pellegrini, V., & Salvati, M. (2022, December 18). Masculinity and leadership effectiveness (self-)perceptions: The case of lesbian leaders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 17026. <https://doi.org/10.3390/ijerph192417026>

- Snyder, K. (2006). *The G quotient: Why gay executives are excelling as leaders . . . and what every manager needs to know*. Jossey-Bass.
- Tan, K.K., & Saw, A.T. (2023). Prevalence and correlates of mental health difficulties amongst LGBTQ people in Southeast Asia: a systematic review. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 27(4), 401-420. <https://doi.org/10.1080/19359705.2022.2089427>
- Thomas-Gregory, A. (2014, February 12). Professional identities of middle managers: A case study in the faculty of health and social care. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(5). 620-639. <https://doi.org/10.1177/1741143213513186>
- Toomey, R., Ryan, C., Diaz, R., & Russell, S. (2019, January). Coping with sexual orientation-related minority stress. *Journal of Homosexuality*, 65(4), 484-500. <https://doi.org/10.1080/00918369.2017.1321888>
- Women in male-dominated industries and occupations: Quick take*. (2021). Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/women-in-male-dominated-industries-and-occupations/>
- Zapcic, I., Fabbri, M., Karandikar, S. (2023, March 9). Using Reddit as a source for recruiting participants for in-depth and phenomenological research. *International Journal of Qualitative Methods*, 22. <https://doi.org/10.1177/16094069231162674>