

Transcending Barriers: Translyčių asmenų įtraukties darbovietėje skatinimas

Nacionalinė apžvalga

LIETUVA

Vytauto Didžiojo universitetas

2025 gruodis



Partneriai



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



VYTAUTAS
MAGNUS
UNIVERSITY
M C M X X I I



Fondazione
Human Age
Institute ETS
by ManpowerGroup®



Pavadinimas: Transcending Barriers. Nacionalinė ataskaita: Lietuva

Autorė: Kristina Rūkaitė

Projekto koordinatorė: Laura Bugatti (Brescia universitetas)

Data: 2025 gruodis



Co-funded by
the European Union

Projektą „Transcending Barriers. Translyčių asmenų įtraukties darbovietėje skatinimas“ (projekto numeris 101144262) bendrai finansuoja Europos Komisija pagal CERV-2023-EQUAL programą „Piliečiai, lygybė, teisės ir vertybės“. Požiūris, pateikiamas turinyje, atspindi autorių poziciją ir nebūtinai sutampa su Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomone. Nei Europos Sąjunga, nei Europos Komisija nepriima atsakomybės už išreikštą poziciją.



Šis leidinys licencijuotas pagal „Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike License 4.0 International“ (CC BY-NC-SA 4.0).

TURINYS

| | |
|---|-----------|
| TURINYS | 1 |
| 1. Pagrindinės įžvalgos | 2 |
| 2. Įvadas | 3 |
| 3. Teisinis ir politinis translyčių asmenų padėties kontekstas Lietuvoje | 4 |
| 3.1. Kontekstas..... | 4 |
| 3.2. Teisinis kontekstas | 5 |
| 4. Metodologija | 6 |
| 5. Rezultatai | 8 |
| 5.1. Translyčiai ir nebinarinės lyties tapatybės asmenys | 8 |
| 5.1.1. Patirtys | 8 |
| 5.1.2. Organizacinė kultūra | 11 |
| 5.1.3. Mokymų poreikiai | 13 |
| 5.2. Žmogiškųjų išteklių specialistės (-ai) ir vadovės (-ai) | 15 |
| 5.2.1. Patirtys..... | 15 |
| 5.2.2. Organizacinė kultūra | 16 |
| 5.2.3. Mokymų poreikiai | 17 |
| 6. Apibendrinimas | 19 |
| 7. Literatūra | 21 |
| 8. Priedai | 23 |



1. Pagrindinės įžvalgos

- **Translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės žmonių patirtys ieškant darbo ir darbe Lietuvoje varijuoja nuo visiško priešiško iki priėmimo, tačiau iš esmės žmonių karjeros pasirinkimus pirmiausia lemia siekis išvengti priešiškos aplinkos ir saugumo poreikis.** Įvairiose situacijose žmonės susiduria su smerkiančiais žvilgsniais, pažeminimu, nepasitikėjimu, tiesioginiais ar netiesioginiais įžeidimais, priverstiniu atsiskleidimu, spaudimu išeiti iš darbo, spaudimu atitikti tam tikras lyčių normas darbe ir kt. Teigiama patirtis darbe taip pat nėra reta – ją daugiausia lemia bent dalies kolegų (-ių) priėmimas arba tiesioginio priešiško nepatyrimas.
- **Translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės žmonių patirtys reikšmingai skiriasi priklausomai nuo: (1) jų oficialių dokumentų statuso; (2) darbovietės, kurioje dirba, pobūdžio; (3) jų asmeninių ryšių su kolegomis (-ėmis).** Visiems šiems veiksniams įtaką daro žmonių socialinės ir ekonominės aplinkybės (**socialinė klasė**), kada darbovietės pobūdis ar pareigos, kurioms keliami žemesni kvalifikaciniai reikalavimai, žemesnis išsilavinimas, finansinio saugumo stoka ir mažesnis institucinės bei kitos paramos prieinamumas, reiškia daug didesnį pažeidžiamumą ir mažesnį saugumą ieškant darbo ir darbo vietoje.
- **Lyties požiūriu įvairi ir įtrauki organizacinė kultūra nėra plačiai praktikuojama.** Šio tyrimo apimtis rodo, kad įvairovės įtraukties praktikos paprastai yra labiau praktikuojamos didelėse tarptautinėse korporacijose, iš kurių tik kai kurios taiko specifines priemones lyčių įvairovės srityje. Kitos darbovietės dažnai puoselėja bendrinę įvairovės idėją arba pasikliauja nuspėjamu darbuotojų „atvirumu“, spręsdamos situacijas kiekvienu atveju atskirai, tik joms iškilus.
- **Įtrauki darboviečių pozicija yra labai vertinama.** Nors tyrime dalyvavę translyčiai ir nebinarinės lyties tapatybės žmonės dažnai mano, kad įtrauki darboviečių kultūra gali būti paviršutiniška, naudojama tik viešųjų ryšių tikslais ir nebūtinai tinkamai įgyvendinama kasdienėse veiklose darbe, jie ir jos ją vis tiek labai vertina. Oficiali LGBTQIA+ bendruomenei palanki darboviečių pozicija ir vidaus politika yra pabrėžiamos kaip ypač reikšmingos ir suteikiančios vilties. Tai taip pat parodo šios bendruomenės pažeidžiamumą siekiant saugumo darbe.

2. Įvadas

Translyčiai asmenys išlieka viena labiausiai marginalizuotų ir dažniausiai diskriminuojamų visuomenės grupių Lietuvoje (Europos Komisija, 2023). Kaip ir daugelyje kitų Europos ir tarptautinių kontekstų, ši žmonių grupė Lietuvos viešojoje erdvėje yra stipriai patologizuojama ir ideologizuojama (Rūkaitė, 2024). Tokia visuomenės atmosfera neišvengiamai veikia praktinius žmonių gyvenimo aspektus, tokius kaip galimybė užsidirbti pragyvenimui ir jaustis saugiai darbe. Šis tyrimas remiasi tuo, kad darbas yra ne tik karjeros galimybė, bet ir bazinis poreikis užsidirbti pragyvenimui, gerovės, orumo ir pripažinimo pagrindas.

Šioje ataskaitoje pateikiami tyrimo rezultatai apie translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų patirtis darbo srityje, taip pat žmogiškųjų išteklių ir vadovų specialistų (-ių) požiūrį bei praktikas darbovietėse Lietuvoje. Tyrimo tikslai buvo: (1) ištirti translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų patirtis darbo srityje Lietuvoje, (2) nustatyti darbo santykiuose kylančius iššūkius įtraukties ir nediskriminavimo požiūriu ir (3) suprasti darbdavių pozicijas ir dabartinę įtraukties praktiką, kurią jie ir jos taiko (arba netaiko) savo darbovietėse. Tikslams pasiekti buvo atlikti kokybinis (pusiau struktūruoti interviu) ir kiekybinis (internetinė apklausa) tyrimai. Abiejų metodų pagrindinis dėmesys buvo skiriamas translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų patirtims ir nuomonėms, tačiau taip pat buvo atsižvelgta į žmogiškųjų išteklių specialist (-ių) ir vadovaujančias pareigas einančių asmenų požiūrius, o kiekybinė apklausa taip pat apėmė platesnės LGB+ bendruomenės narių patirtį. Tyrimas yra tarptautinio projekto „Transcending Barriers: translyčių asmenų įtraukties darbovietėse skatinimas“, kuriuo siekiama kovoti su translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų diskriminacija darbo santykiuose, dalis. Tyrimo rezultatai bus panaudoti rengiant mokymų ir mentorystės programas darbuotojams (-oms) ir bendruomenės nariams (-ėms).

3. Teisinis ir politinis translyčių asmenų padėties kontekstas Lietuvoje

3.1. Kontekstas

2021 m. Lietuvoje pasižymėjo reikšmingai išaugusiais politiniais, religiniais ir socialiniais judėjimais, prieštaraujančiais vadinamajai „lyčių ideologijai“, t. y. LGBTQIA+ asmenų, įskaitant translyčius asmenis, teisių įgyvendinimui (Leonaitė ir Jurgaitis, 2021). Dėl tuo metu Lietuvoje vykdytų politinių iniciatyvų (susijusių su Stambulo konvencija ir lyčiai neutralia partneryste) viešojoje erdvėje žymiai padaugėjo publikacijų, kuriose LGBTQIA+ bendruomenė vaizduojama neigiamai. Pavyzdžiui, 2021 m. vasario mėn. neigiamų publikacijų skaičius 18 kartų viršijo teigiamų publikacijų skaičių (Media4Change, 2021). 2021–2023 m. žiniasklaidos leidinių nacionaliniu mastu analizė parodė, kad viešasis diskursas apie lytinę tapatybę ir toliau yra stipriai veikiamas ideologizuojančių „politinių“ debatų, o ne pačios bendruomenės pozicijos, nes translyčių žmonių balsai buvo girdimi mažiau nei 2 % iš daugiau nei 2700 turinio vienetų (Rūkaitė, 2024). 2024 m. viešosios nuomonės tyrimas parodė, kad 53 % respondentų teigė informaciją apie translyčius žmones gaunantys iš interneto, ir net 47 % – iš žiniasklaidos (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2024).

2024 m. viešosios nuomonės apklausa taip pat parodė, kad dideliai daliai lietuvių yra nepatogus vien translyčių žmonių buvimas: 35 % teigė jaustūsi nepatogiai, jei translytis žmogus užimtų vadovaujama postą Lietuvoje, 36 % – jei translytis žmogus dirbtų jų vaiko mokykloje, o 20 % – jei translytis žmogus gyventų jų kaimynystėje. Nors 50 % respondentų sutiko, kad translyčiai Lietuvoje dažnai susiduria su sunkumais ieškant darbo, tik 22 % teigė, kad jaustūsi patogiai, jei translytis žmogus dirbtų jų darbovietėje (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2024).

Translyčių žmonių pažeidžiamumas darbo rinkoje atskleidžiamas ES pagrindinių teisių agentūros (FRA, 2024) tyrimuose. Naujausias tyrimas parodė, kad 51 % trans moterų, 19 % trans vyrų ir 22 % nebinarinės ir kitos lyties tapatybės žmonių per pastaruosius 12 mėnesių jautėsi diskriminuojami darbe arba ieškant darbo. Nepaisant to, daugiau nei 90 % respondentų (-ių) nurodė, kad neieškojo pagalbos. Nors tyrimų apie translyčius žmones Lietuvoje yra nedaug, 2024–2025 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba reikšmingai prisidėjo prie translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės žmonių padėties Lietuvoje supratimo (Laugalytė, 2024). Kokybinis tyrimas apie šių žmonių patirtis darbo santykiuose parodė, kad žmonės patiria diskriminacinį, priekabiavimo pobūdžio ir kitokį priešišką elgesį ieškant darbo ir darbo vietoje, o patirtys svyruoja nuo psichologinio smurto iki socialinės izoliacijos ir apkalbų (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2025). Ši ataskaita pateikia įžvalgą apie translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės žmonių patirtis darbo srityje iš interseksionalios perspektyvos, apibendrina žmonių poreikius, taip pat atskleidžia žmogiškųjų išteklių ir panašių specialistų (-ių) perspektyvas.

3.2. Teisinis kontekstas

2025 m. Lietuva gavo 5 balus iš 32 vertinant šalies teisinę ir socialinę translyčių asmenų apsaugą (Transgender Europe, 2025). Nepaisant to, pastaraisiais metais įvyko keletas reikšmingų pokyčių dalinio translyčių ir nebinarinės lyties asmenų teisių įgyvendinimo srityje. 2022 m. Lietuvos sveikatos apsaugos ministras pasirašė įsakymą, reglamentuojantį kai kurias translyčiams asmenims reikalingas sveikatos priežiūros paslaugas (Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, 2022). Aprašyme apibrėžtos dvi sritys: „lyties tapatumo sutrikimo“ diagnozė ir hormonų pakaitinės terapijos skyrimo tvarka. Nors šie pokyčiai yra daugiausia teigiami, Lietuvoje jų įgyvendinimas priklauso nuo psichiatro (ir Konsiliumo) „transseksualumo“ diagnozės, kuri nebeatitinka naujausios Tarptautinės ligų klasifikacijos (TLK-11) ir yra laikoma patologizuojančia, pažeidžiančia žmonių orumą ir autonomiją (Alvarez, 2022).

Nuo 2022 m. vasario mėn. įsigaliojo Teisingumo ministrės įsakymas, leidžiantis asmenims, kuriems diagnozuotas „transseksualumas“, supaprastinta tvarka (administraciniu, o ne teismo keliu, kaip kad anksčiau) pasikeisti savo vardą ir pavardę, atitinkančią asmens tapatybę (Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2021). Nors žmonės gali lengviau keisti savo vardus ir pavardes, ši procedūra neapima lyties žymens keitimo, leidžia naudoti tik įlytintus vardus ir pavardes, taip pat yra laikui imli procedūra ir kelia perteklinius reikalavimus: turėti „transseksualumo“ diagnozę, būti nesusituokus, būti pilnamečiu, ir kt. Pažymėtina, kad dėl skirtingų sveikatos ir teisingumo ministerijų įsakymų buvo panaikinti apribojimai translyčiams asmenims eiti tam tikras profesines pareigas, pvz., prokuroro (-ės), teisėjo (-os), notaro (-ės), antstolio (-ės), advokato (-ės) ir advokato (-ės) padėjėjo (-os) (Laugalytė, 2024).

Nors Lygių galimybių įstatymas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas ir Darbo kodeksas draudžia diskriminaciją darbo srityje, nei lytinė tapatybė, nei lyties raiška dar nėra įtraukti kaip atskiri nediskriminavimo pagrindai į Lietuvos teisinę sistemą. Tai reiškia, kad žmonės nėra specialiai apsaugoti nei bendrai, nei darbo srityje. Nuo 2025 m. darbdaviai, turintys daugiau nei 50 darbuotojų, privalo priimti ir paskelbti organizacijos lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo priemones (Valstybinė darbo inspekcija, 2025 m.), taip pat sukurti ir laikytis smurto ir priekabiavimo prevencijos protokolo ir jo įgyvendinimo (Valstybinė darbo inspekcija, 2025 m.). Šių priemonių įgyvendinimo realybė bei specifika, turint galvoje lytinę tapatybę, bus matoma ateityje. Kadangi translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės žmonių teisės nėra užtikrinamos ir saugomos teisinės sistemos, ši užduotis iš esmės paliekama pačioms darbovietėms.

4. Metodologija


Tyrimo tikslai buvo: (1) ištirti translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų patirtis darbovietėse ir nustatyti poreikius, kurie galėtų prisidėti prie geresnių įdarbinimo ir įtraukties galimybių; taip pat (2) ištirti žmogiškųjų išteklių ir vadybos specialistų (-ių) patirtis ir praktikas, susijusias su įvairovės įtrauktimi darbo vietoje, ypač translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų atžvilgiu. Empiriniame tyrime naudoti metodai – (1) pusiau struktūruoti interviu su (a) translyčiais ir nebinarinės lyties tapatybės asmenimis ir (b) specialistais, dirbančiais žmogiškųjų išteklių ir vadovavimo srityse; (2) kiekybinė apklausa tų pačių tikslinių grupių, įskaitant ir platesnę LGBTQIA+ bendruomenę. Pusiau struktūruotų interviu tikslas buvo išplėsti ir pagilinti apklausos metu surinktus duomenis apie tikslinės grupės patirtis darbo srityje ir jos poreikius, siekiant pagerinti esamą situaciją. Iš viso tyrime atlikta 18 interviu ir surinkti 254 anketos atsakymai. Bendras dalyvių skaičius pagal grupes (demografinis profilis pateikiamas 1 priede):

- **Translyčiai ir nebinarinės lyties tapatybės žmonės:** 12 pusiau struktūruotų interviu (iš kurių vienas asmuo taip pat priklausė žmogiškųjų išteklių ekspertų tikslinei grupei), iš viso 146 anketos dalyviai (-ės) (iš kurių 79 taip pat tapatinosi kaip LGBTQIA+).
- **Žmogiškųjų išteklių ir vadovavimo sričių specialistės (-ai):** 6 pusiau struktūruoti interviu, iš viso 29 anketos dalyviai (-ės).
- **LGBTQIA+ asmenys:** iš viso 79 anketos dalyviai (-ės), atskaičius translyčius ir nebinarinės lyties tapatybės asmenis.

Kokybinio **tyrimo atranka** buvo atliekama derinant tikslinę atranką su sniego gniūžtės atranka. Su tyrimo dalyviais daugiausia buvo susisiekiama per socialinių medijų platformas (pavyzdžiui, translyčių žmonių bendruomenės „Discord“ ir „Facebook“ grupes), taip pat per LGBTQIA+ organizacijas ir jų socialinių medijų platformas. Su potencialiais tyrimo dalyviais taip pat buvo tikslingai susisiekiama tiesiogiai per „Discord“ (ypač su translyčiais vyrais), o sniego gniūžtės metodas buvo taikomas prašant kiekvieno dalyvio rekomenduoti savo draugus ar pažįstamus. Pagrindiniai kriterijai, pagal kuriuos buvo atrinkami dalyviai pusiau struktūruotiems interviu: translyčiai ir nebinarinės lyties asmenys, šiuo metu dirbantys Lietuvoje arba dirbę / ieškoję darbo Lietuvoje per pastaruosius penkerius metus. Pasirinkta penkerių metų laikotarpio trukmė laikoma pakankama, kad būtų sukaupta patirtis įvairiais darbo srities aspektais. Kiekybinė apklausa buvo platinama per bendruomenės forumus, organizacijas, internetines profesines grupes ir „LinkedIn“.

Interviu metu surinktų duomenų **analizė** buvo atlikta taikant teminį kodavimą, naudojant indukcinį kodavimo metodą (paremtą pačiais duomenimis), pirmiausia skirstant kylančius kodus į prasmingas kategorijas, o vėliau – į temas, vadovaujantis pagrindinėmis klausimyno temomis (1 – patirtis, 2 – organizacinė kultūra ir 3 – mokymų poreikiai). Medžiaga buvo analizuojama taikant refleksyvų teminį analizės metodą. Kiekybiniai duomenys buvo analizuojami naudojant aprašomąją statistiką (SPSS), kurią atliko projekto partneriai (Žironos universiteto komanda).

Tyrimą vedė **etikos principai**: konfidencialumas, duomenų apsauga, savanoriškas dalyvavimas, visų tyrimo procesų ir rezultatų skelbimo skaidrumas bei bendradarbiavimas su tyrimo dalyviais.



Pagrindinis principas, kuriuo vadovautasi atliekant tyrimą su translyčiais ir nebinarinės lyties tapatybės žmonėmis, buvo jų saviapibrėžtis.

Pagrindiniai šio **tyrimo ribotumai** susiję su tyrimo dalyvių įvairove. Potencialiai dėl to, kad tyrėja nepriklauso bendruomenei, dėl pasirinktų atrankos metodų ir dėl to, kad kai kurie žmonės atsisakė dalyvauti tyrime dėl patiriamų sunkumų, tyrimas daugiausia atspindi bendruomenės narius ir nares, gyvenančius (-es) didesniuose Lietuvos miestuose ir esančius (-ias) jaunesnio amžiaus. Nors patirčių įvairovė laikoma pakankama, vyresnio amžiaus žmonių patirtis ir padėtis mažesniuose miestuose, ypač tų, kurie (-ios) nepriklauso internetinėms bendruomenėms, nėra išsamiai atspindėta. Kitas apribojimas yra susijęs su nedideliu žmogiškųjų išteklių ir kitų specialist (-ių) anketos atsakymų skaičiumi. Taip galėjo būti dėl anketos ilgio (kaip kai kurie nurodė) ir dėl to, kad tyrėja nepriklauso šiai specialistų bendruomenei.

5. Rezultatai

5.1. Translyčiai ir nebinarinės lyties tapatybės asmenys

5.1.1. Patirtys

Apklauskos rezultatai rodo, kad nors translyčiai ir nebinarinės lyties tapatybės asmenys retai praneša apie tiesioginį fizinį smurtą darbo vietoje, jie ir jos vis dėlto patiria įvairias simbolines, verbalias ir struktūrines smurto formas. Dažniausiai minėtos patirtys buvo: (1) menkinimas „juokaujant“ – 13,9 % translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės respondentų tai patyrė dažnai, o 44,4 % – kartais ar retai; (2) pravardžiavimas, kurį kartais patyrė 19,2 % respondentų, taip pat kiti žodiniai įžeidinėjimai, užgauliojimas ar žeminimas, kuriuos kartais ar retai patyrė 42,5 % respondentų; (3) izoliavimas nuo kuo nors ir ignoravimas, kurį kartais patyrė 19,7 % respondentų. Nemaža dalis translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų atsakė, kad yra patyrę įvairių formų seksualinį priekabiavimą: 25,4 % yra patyrę žeminančius seksualinio pobūdžio komentarus, 22,8 % yra patyrę fizinį kontaktą be sutikimo, o 17,9 % yra patyrę kitą nepageidaujamą seksualinį elgesį. Dažniausiai minėta fizinio smurto forma buvo stūmimas – 11,4 % respondentų.

Kai kurios neigiamos patirtys darbe priklausė nuo asmens tapatybės. Net 42,3 % translyčių vyrų kartais jautė, kad su jais elgiamasi mažiau pagarbiai nei su kitais darbuotojais, o 40 % kartais jautė, kad žmonės elgiasi taip, tarsi manytų, kad jie nėra protingi. Translytės moterys dažniau jautė, kad žmonės elgiasi taip, tarsi manytų, kad jos yra nepatikimos – 20 % jautė tai dažnai arba labai dažnai, o 26,7 % dažnai arba labai dažnai jautė, kad žmonės elgiasi taip, tarsi būtų geresni už jas. Jausmas, kad su asmeniu elgiamasi mažiau pagarbiai nei su kitais ir kad kiti elgiasi, tarsi būtų geresni, buvo labiausiai žymimas kaip „kartais“ pasitaikantis visoje grupėje ($M = 2,12$ ir $M = 2,26$), o tai liudija apie kasdienes įsišaknijusias dinamikas ir normas, kurios delegitimizuoja translyčių asmenų subjektyvumą.

Interviu pasakojimai dar giliau iliustruoja, kad translyčiai ir nebinarinės lytinės tapatybės žmonės darbo vietoje patiria daug nemalonių situacijų, pavyzdžiui, priešiškus komentarus darbo pokalbių metu, smerkiančius žvilgsnius, pažeminimus, tiesioginius ar netiesioginius įžeidimus, priverstinį atsiskleidimą, spaudimą atitikti lyties normas ir kitokį diskomfortą darbe. Tuo pat metu žmonės dalijasi teigiamais pasakojimais apie savo lytinės tapatybės išraišką darbe, pasireiškiančią galėjimu būti savimi arba tiesiog džiaugsmu nesusiduriant su tiesioginiu priešišku. Šių žmonių patirtys skiriasi priklausomai nuo esminių praktinių veiksnų: **(1) jų dokumentų statuso, (2) darbo vietos pobūdžio ir (3) asmeninių ryšių su kolegomis (-ėmis).**

(1) Translyčių žmonių patirtys Lietuvoje stipriai priklauso nuo jų dokumentų statuso.

Žmonės susiduria su specifinėmis problemomis ieškodami darbo, kada oficialiai nėra pasikeitę dokumentų, kurie atitiktų vardą, kuriuo save identifikuoja, o tai Lietuvoje nėra retas atvejis. Nors paskutiniu metu žmonės nebeturi eiti per brangias teismo procedūras, kad galėtų pasikeisti savo vardą ir pavardę (ir gali tai padaryti administracine tvarka), tačiau ši procedūra ne tik nekeičia lyties žymens, bet ir reikalauja, kad žmonės turėtų „transseksualumo“ diagnozę, nebūtų susituokę, būtų pilnamečiai, vardas ir pavardė negalėtų būti neutralios lyties, be to, tai reikalauja daug laiko ir pastangų.

Dėl neatitikimo tarp asmens dokumentų ir tapatybės, tyrimo dalyvių lytinė tapatybė ne kartą buvo atskleista viešai arba žmonės buvo patys priversti atsiskleisti. Tai ypač aktualu ieškant darbo – kartais atsiduriama situacijose, kada žmogus turi įrodyti, kad dokumentuose esanti tapatybė iš tiesų yra jos ar jo. Tyrimo dalyvis, susiduriantis su sunkumais ieškant darbo, pasidalijo savo patirtimi: „Aš išsiunčiau savo gyvenimo aprašymą vienai darbo vietai, jie man paskambino, aš atsiliepiu, ir jie paklausė, ar tai yra mano gimimo vardas, aš atsakiau, kad taip, akivaizdu, kad jie manimi netikėjo, jie tris kartus paklausė, ar tai tikrai aš, ar aš meluoju“ (T9). Dėl tos pačios priežasties žmonėms per pokalbį būna tiesiogiai pasakoma, kad jis ar ji greičiausiai negaus darbo būtent dėl savo tapatybės, darbo pokalbio metu sulaukiant tokių klausimų kaip „kur yra ta moteris, kuri nurodyta dokumentuose?“ (T10).

Dokumentų statusas taip pat gali būti esminis veiksnys, lemiantis galimybę naudoti norimą vardą vidinėse darbo sistemose. Iš žmonių patirties matyti, kad netgi įtraukties požiūriu pažangios darbo vietos kartais susiduria su sunkumais norint pakeisti asmens pageidaujamą vardą elektroniniame pašte, „Microsoft Teams“ paskyroje ar kitose vidinėse sistemose, jei asmuo dar nėra pasikeitęs savo dokumentų: „[...] vietoj to jie pasakė: „Tiesiog atsiskleisk savo kolegoms“, o visi mane mato kaip cis vyrą, todėl man tai buvo labai nemalonu.“ (T9)

(2) Darbo vietos pobūdis buvo kitas svarbus veiksnys, lėmęs skirtingas translyčių ir nebinarinės lyties asmenų patirtis darbe. Tyrimo dalyviai (-ės), dirbantys (-ios) darbovietėse ar pareigose, kurioms reikalingos žemesnės kvalifikacijos (parduotuvės kasininkas (-ė), fabriko darbininkas (-ė), viešbučio restorano darbuotojas (-a), greito maisto restorano darbuotojas (-a), sandėlio darbininkas (-ė) ir pan.), turėjo reikšmingai labiau neigiamas patirtis nei žmonės, dirbantys ofisuose ar pozicijose, kurių pagrindą sudaro darbas su kompiuteriu. Tyrimo dalyviai (-ės) kartais visiškai slėpė savo tapatybę, taip pat dalijosi patirtimis tiek apie tiesioginį priekabiavimą ir netinkamą elgesį, tiek apie netiesioginį priešišumą. Pastarasis apėmė situacijas, kai kolegos pašiepė juos už nugaros arba kai vadovai (-ės) netiesioginiais veiksmais trukdė jiems kilti į tam tikras pareigas. Tiesioginis priekabiavimas apėmė tokias situacijas kaip: „Pavyzdžiui, viena kolegė ateina į parduotuvę savo laisvadienį, aš dirbu kasininke, ji ateina tyčia, su vaiku vežimėlyje, ir garsiai šaukia per visą salę: „Pydaras, pažiūrėkit! Ką man pasakyti savo vaikams?“ Tai tikrai labai nemaloni patirtis. Ir jie dažnai transseksualumą prilygina homoseksualumui.“ (T1) Kita savo tapatybę darbe slepianti tyrimo dalyvė pasakojo, kad vienas kaimynystėje gyvenęs kolega nufotografavo ją su makiažu ir sijonu netoli namų, ir išplatino nuotrauką kitiems kolegoms. Visi juokėsi ir nuolat šnibždėdavosi jai už nugaros, tai ją labai paveikė ir „netgi stipriai paskatino mane palikti darbo vietą.“ (T8)

Daugiau nei trečdalis interviu dalyvių bendrai dalijosi gana teigiamomis patirtimis darbe, susijusiomis su lytine tapatybe. Tai iš dalies lėmė oficiali įtrauki darbovietės pozicija ar oficialių procedūrų inicijavimas po asmens atsiskleidimo, tačiau daugiausia teigiamos patirtys buvo susijusios su pasitikėjimu artimiausių kolegų „geranoriškumu“ ir tam tikru neišreikštu jausmu, kad jie ir jos yra pakankamai atviri. Teigiamomis ar teigiamai vertinamomis patirtimis dalijosi išimtinai žmonės, dirbantys ofiso tipo darbą (darbo pobūdis variavo, tačiau tai buvo vadinamasis „darbas prie kompiuterio“). Darbo vietos pobūdžio svarba buvo ryškiausiai matoma kalbant apie (ne)saugumo jausmą ir (ne)galimybę bent iš dalies būti savimi. Viena tyrimo dalyvių, dirbanti

visiškai priimančioje aplinkoje, pasidalijo, kad visapusiškai priimanti aplinka ne tik suteikė jai saugumo jausmą, bet ir sukūrė erdvę geriau suprasti savo lytinę tapatybę apskritai (T7).

(3) Interviu duomenys rodo, kad tyrimo dalyvių patirtis darbe taip pat reikšmingai veikė asmeniniai ryšiai su kolegomis (-ėmis). Darbovietėse, kurios nebuvo atvira priešiškos, tačiau kuriose nebuvo įgyvendinama įtraukties politika ar praktikos, tyrimo dalyviai (-ės) ypač pasikliaudavo asmeniniais santykiais, kuriuos buvo užmezgę (-usios) su vadovaujančiu personalu ar kolegomis (-ėmis), ypač dar prieš atskleidžiant savo lytinę tapatybę. Dauguma tokių patirčių vyko būtent aplinkoje, kurioje nebuvo jokių organizacinių paramos struktūrų, bet darbovietė ar artimiausia komanda buvo laikoma pakankamai maža, „jauna“ ir todėl atvira. Pavyzdžiui, viena tyrimo dalyvė, teigdama, kad jų pramonės šaka yra žinoma kaip priešiška LGBTQIA+ žmonėms ir kitoms mažumoms, jautėsi laiminga dėl savo komandos. Po to, kai atsiskleidė savo vadovui ir nepatyrė jokio tiesioginio priešiško iš jo ar iš kolegų darbe, teigė: „*Aš labai laiminga, kad turiu savo komandą, todėl tikiu, kad viskas bus gerai*“ (T2). Kita dalyvė pradėjo savo atskleidimo kelionę darbe dėka kolegės, kuria pasitikėjo, o atsiskleidusi susitiko su beveik 30 kolegų atskirai išgerti kavos, siekdama užmegzti ryšį ir paaiškinti savo situaciją (T3). Mažesnis darbovietės ar komandos dydis buvo netgi vertinami kaip privalumas būtent dėl galimybės užmegzti asmeninius ryšius su kolegomis, kas sudarė saugesnes sąlygas atskleisti (T6).

Netgi priimančiose aplinkose ir turint gerus tarpasmeninius santykius su kolegomis (-ėmis), tyrimo dalyviai (-ės) dalijosi, kad vis tiek patiria didelį stresą ir baimę prieš atskleidžiant: „*Iš tiesų, pirmą kartą atsiskleisti buvo labai baisu. Prisimenu, kad iš streso verkiau.*“ (T5) Daug emocinio darbo taip pat reikalauja neplanuotas atsiskleidimas, kitų pataisymas apie savo tapatybę, neteisingai nurodžius lytį, ar atsakymai į įvairius klausimus, kurie neretai peržengia privatumo ribas. Visa tai reikalauja nuolatinio savo tapatybės atsiskleidimo valdymo ir ypatingo budrumo vertinant situacijas, kontekstą ir sąlygas. Nors tyrimo dalyviai (-ės) teigė jaučiantys (-ios) dėkingumą ir supratimą kitų smalsumui ar netyčiniam neteisingam lyties įvardijimui, jie ir jos pripažįsta, kad tai reikalauja reikšmingų emocinių išteklių kasdienėse situacijose darbe. Pavyzdžiui, po to, kai viena tyrimo dalyvė atsiskleidė savo vadovui ir nebuvo priešiška priimta, vadovas ją įspėjo, kad jis gali nesąmoningai juokauti apie jos lytinę tapatybę, kad tai jam yra nauja patirtis ir kad ji neturėtų to priimti asmeniškai (T6). Tyrimo dalyviai (-ės) pasidalijo, kad juokelių ir nepatogių klausimų jie ir jos susilaukia begalę (T12, T3, T6, T11, T7, T1). Priešiškoje darbo aplinkoje tyrimo dalyviai (-ės) buvo neigiamai ir tiesiogiai priklausomi (-os) nuo kolegų (-ių) ir vadovų (-ių) požiūrio, netgi iki tokio masto, kad galėjo būti išstumti iš darbovietės: „*Ta direktorė aiškiai norėjo, kad aš palikčiau darbą, ji visada iškreipdavo situaciją taip, kad kažkas būtų mano kaltė. Kai aš palikau tą darbą, pastebėjau, kad ji mane užblokavo „Messenger“ programėlėje*“ (T1).

Visos šios patirtys neapsiriboja praktiniais aspektais, tačiau yra tiesiogiai susijusios su socialinėmis ir ekonominėmis tyrimo dalyvių aplinkybėmis (socialine klase), dėl kurių jie ir jos tampa žymiai pažeidžiamesni (-esnės) siekiant užsidirbti pragyvenimui. Aplinkybės gali apimti žemesnį išsilavinimą, finansinį nesaugumą, paramos sistemos trūkumą, prieigos prie psichikos sveikatos priežiūros paslaugų trūkumą, prie reikiamų medicinos paslaugų trūkumą ir kt. Keletas tyrimo dalyvių teigė, kad jų kvalifikacijos pobūdis ir darbo sritis suteikė jiems ir joms tam tikrą laisvę pasirinkti darbo vietą, kurioje, tikėtina, kad bus priimti (-os) arba bent jau susidurs su

mažesniu priešišku: „Mano teigiamos patirtys tikriausiai susijusios su sritimi, kurioje dirbu, nes čia yra daugiau galimybių pasirinkti darbo vietą [...], bet žinau, kad kitiems bendruomenės nariams viskas yra daug sunkiau, tai suprantu“ (T6). Dauguma kitų tyrimo dalyvių darbo srityje navigavo su labiau pažeidžiamomis socialinėmis aplinkybėmis, pavyzdžiui: (1) vidurinę išsilavinimą turinti moteris slėpė savo tapatybę ir nuolat jautė įtampą daugumoje savo ankstesnių darbo vietų, dabar dėl sveikatos priežasčių neturi darbo ir buvo priversta grįžti gyventi pas savo šeimą (T8); (2) Patyrusi labai skaudžių išgyvenimų atsiskleidimo laikotarpiu ir dirbdama kasininke bei kitose panašiose pareigose mažesniuose Lietuvos miestuose, tyrimo dalyvė emigravo į užsienį. Po keletos bandymų vėl susirasti darbą Lietuvoje ir susidūrusi su pažeminiu, ji jaučiasi, kad jos miestas ir šalis ją tiesiog išstūmė (T1); (3) Vienas tyrimo dalyvis yra heteroseksualus translytis vyras, kuris nėra pasikeitęs asmens dokumentų. Tam, kad save išlaikytų studijų metu, dirba greito maisto restorane, kur privalo dėvėti moterišką uniformą, kęsti juokelius apie gėjus ir atsakinėti į klausimus apie savo „vaikiną“ (T10).

Tad tyrimo dalyvių patirtys rodo, kad jų karjeros sprendimus (darbo vietos ir profesinės srities atžvilgiu) dažnai lemia siekis išvengti priešiškos darbo aplinkos, o gyvenimas darbe didele dalimi yra grįstas baime, nepatogumu ir nuolatine rizika būti atmestam (-ai), pažemintam (-ai) ar patirti priekabiavimą. Unikaliuos žmonių patirtys iliustruoja, kad žmonės atranda būdus veikti susidūrę ir susidūrusios su struktūrinėmis kliūtimis, tačiau dažnai tai daroma savo gerovės sąskaita, nes **mažiau privilegijuotos socialinės aplinkybės reiškia mažiau saugumo, priešiškesnį elgesį, daugiau nerimo ir baimės.**

5.1.2. Organizacinė kultūra

Dauguma (57,8 %) translyčių ir nebinarinės lytinės tapatybės apklausos dalyvių teigė, kad jie ir jos apie savo tapatybę nėra pasakoję ar užsiminę nė vienam (-ai) kolegai (-ei) darbe, 19,3 % ją atskleidė tik keletui, o 68,8 % teigė, kad apie tai nėra pasisakę savo tiesioginiam (-ei) vadovui (-ei) ar skyriaus vadovui (-ei). Nors svarbu pripažinti, kad dalis translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų gyvena pagal savo lytį be būtinybės ją atskleisti, tai neatspindi platesnio Lietuvos socialinio konteksto, kur atsiskleidimas išlieka socialine ir institucine problema. Šie skaičiai rodo, kad žmonės yra linkę slėpti savo lytinę tapatybę darbe, o tai yra glaudžiai susiję su darboviečių kultūra.

Paklausti (-os), kokią organizacinę kultūrą puoselėja jų darbo vieta, tyrimo dalyviai (-ės) įvertino, kad, jų nuomone, LGBTQIA+ darbuotojai (-os) turi gana lygias galimybes kilti karjeros laiptais ar tobulėti jų darbovietėje (M = 3,67), neutraliai vertino įvairovės svarbą savo darbovietėms (M = 2,79) ir gana neutraliai vertino pagarbos ir saugumo palaikymą LGBTQIA+ žmonių atžvilgiu darbovietėje (M = 2,49). Kiti rodikliai rodo, kad įtraukties kultūra darbovietėse apklausos dalyvių vertinimu nėra aktyviai praktikuojama ar artikuliuojama: remiantis daugumos apklaustųjų patirtimi, jų darbovietėse darbuotojams nebuvo rengiami mokymai ar seminarai apie LGBTQIA+ bendruomenę (arba lytinę tapatybę) (M = 1,47) ir nebuvo švenčiamos ar pažymimos su LGBTQIA+ susijusios šventės ar datos (pavyzdžiui, Pasididžiavimo mėnuo, Translyčių žmonių matomumo diena ir kt.) (M = 1,33). Tai rodo, kad žmonės yra priversti kliautis bendra darbovietės atmosfera ir asmeniniais santykiais su kolegomis, kaip matyti ir iš aukščiau pateiktos interviu medžiagos.

Be to, iš įvairių diskriminacijos rūšių žmonės labiausiai išskyrė lytinę tapatybę, kaip dažniausiai pasitaikančią diskriminacijos formą jų darbo vietoje (M = 2,62). 2 iš 12 interviu dalyvių teigė, kad jų organizacija turi tam tikrą lygybės ir įtraukties planą, įskaitant LGBTQIA+ žmonių apsaugą, o kiti nežinojo apie tokį planą arba buvo įsitikinę, kad jo nėra. Daugeliu kitų atvejų žmonės arba visiškai negalėjo atskleisti savo lytinės tapatybės darbe, arba nuolat jautė įtampą ir nepatogumą dėl to (net ir tais atvejais, kai bendras darbovietės požiūris buvo teigiamas), pavyzdžiui: „*Tiesiog užknisa ir būna baisu sakyti [įvardžius išoriniams (-ėms) kolegoms (-ėms)], nes priklausomai nuo žmogaus nusistatymo, tai gali paveikti kažkokį požiūrį į apskritai žmonę [...], kadangi, buvę labai prastų reakcijų, ne tik darbe, bet ir asmeniniame gyvenime, tai tiesiog dažniausiai nesakau kol nusprendžiu, kad jau teks turbūt, toks tada būna kaip nuplėšt pleistrą, pasistatau sieną ir pasiryžtu, kad čia gali būt toks shitstorm'as*“ (T12).

Kai organizacijos politika yra skatinanti įtrauktį ir ją praktiškai įgyvendina, žmonės jaučiasi saugesni, palaikomi ir patiria daug mažiau kasdienio streso, susijusio su jų tapatybe. Nors atsiskleidimo procesas išlieka nuolatinis, „*tu turi nuolat kartoti žmonėms: „Ei, aš ne mergina“*“ (T5), priėmimo sąlygomis žmonių suvokimas keičiasi ir tai pradeda laikyti būtinybe: „*[...] didžiąją laiko dalį praleidi darbe ir daug laiko su kolegomis, todėl mano nuomone, jei negali būti atviras darbe, prarandi daug laiko, kurį galėtum praleisti būdamas atviras ir tyrinėdamas savo tapatybę*“ (T5). Darbo vietose, kur vyrauja priešiška organizacinė kultūra, žmonės jaučiasi atstumti ir netgi spaudžiami išeiti iš darbo: „*Aš visą laiką jaučiau spaudimą [išeiti iš darbo], o tada aš tik pradėjau savo tranziciją ir niekas man nepadėjo, niekas manęs nepalaikė, visi buvo abejingi ir vadino mane necenzūriniais žodžiais, dažnai siejamais su homoseksualumu*“ (T1). Tais atvejais, kai tyrimo dalyviai (-ės) slėpė savo tapatybę ir priešiškas nebuvo išreiškiamas tiesiogiai, organizacinė kultūra buvo jaučiama per juokelius ir komentarus apie LGBTQIA+ bendruomenę apskritai: „*Pavyzdžiui, kartą į mūsų restoraną atėjo gėjų pora, visi juokėsi ir man sakė: „Žiūrėk, žiūrėk, atėjo p*derastai!“ [...]. Tai buvo labai nemalonu. Arba kai non-binary žmogus laimėjo „Euroviziją“ – [...] sakydami, kad jei jie pamatytų tokį asmenį čia gatvėje, jie [...] jį sumušty*“ (T10).

Svarbu pažymėti, kad nors tyrimo dalyviai ir dalyvės ne kartą paminėjo, kad deklaruojama įtrauktis darbo vietoje gali būti paviršutiniška – kartais, pasak jų, ji naudojama pirmiausia viešųjų ryšių tikslais ir ne visada atsispindi kasdienėje praktikoje – jie ir jos nepaisant to tam teikė labai didelę reikšmę. Didžioji dauguma tyrimo dalyvių aktyviai pabrėžė formalios, LGBTQIA+ bendruomenę palaikančios pozicijos svarbą darbovietėse, ypač žmonės, dirbantys ne korporacinėje aplinkoje ir paprastai neatskleidžiantys savo tapatybės darbovietėje, kas liudija apie bendruomenės pažeidžiamumą siekiant saugumo. Tyrimo dalyviai (-ės) teigė, kad ieškodami (-os) darbo, jie ir jos atkreipia dėmesį į bet kokius potencialios darbo vietos paramos LGBTQIA+ bendruomenei ar nediskriminavimo kultūros ženklus. Oficialiai deklaruojama įtraukti darbuočių pozicija buvo pabrėžta keletą kartų: „*kai [...] ieškojau darbo, [...] man buvo labai malonu matyti darbo skelbimus, kuriuose buvo nurodyta, kad jų darbo vietoje nediskriminuojama [...], galbūt jie tai daro tik dėl formalumo, bet tai aiškiai parašyta, [...] ir potencialiai ten bus saugi vieta.*“ (T12). Tyrimo dalyviai (-ės) manė, kad oficiali darbuočių pozicija ir tai, kas parašyta politikoje, turi didesnę ir platesnę poveikį nei mokymai, skatinantys įvairovę (T2). Panašus požiūris buvo išreikštas ir dėl įvairių lytinių tapatybių atstovavimo aukštesnėse pareigose – nors žmonės neturi tokių lūkesčių, jie ir jos tai laikytų įkvėpimu ir dideliu saugumo ženklu.

Visi (-os) tyrimo dalyviai (-ės) susidūrė su įvairiomis lyčių normomis savo darbovietėse ir skirtingu mastu jautė spaudimą jas atitikti užduočių padalijimas į stereotipiškai moteriškas (pavyzdžiui, rūpintis staltiesėmis ir stalų padengimu mugėje) ir vyriškas (pavyzdžiui, nešti dėžes), kas tyrimo dalyviams (-ėms) netgi sukeldavo disforiją (T12). Situacijos, kai žmonės darė prielaidas apie tyrimo dalyvių lytį ir pagal tai jiems ir joms kėlė lūkesčius, tyrimo dalyvių liudijimu buvo labai dažnos: „Aš išeidavau parūkyti [...], ir direktorius išeidavo ir norėdavo labai vyriško pokalbio [...], ir jis pradėdavo kalbėti apie gėjus ar kažką panašaus, ir tai jau mane vertė jaustis nepatogiai [...].“ (T8). Nebinarinės lyties tapatybės žmogus pasakojo, kad nuolat susidurdavo su reiškiamu kolegijų džiaugsmu: „o, mes turime tiek daug merginų mūsų darbo vietoje, kaip malonu!“, tuo pat metu svarstydamas, ar atsiskleisti ir būti išstumtai iš merginų rato, neturint kitos grupės, kur galėtų būti įtraukta: „[...] aš jaučiu, kad jie mane mato taip, kaip mane mato visa visuomenė, o tai nėra mano tiesa ir nėra mano lytis.“ (T2).

Kitais atvejais spaudimas prisitaikyti prie taisyklių ar normų, neatitinkančių asmens lyties, buvo tiesioginis. Pavyzdžiui, translyčiam vaikinui, kuris nebuvo pasikeitęs savo dokumentų, darbovietėje nebuvo leista dėvėti vyriškos uniformos. Jis taip pat turėjo naudotis moterų persirengimo kambariu, kur kolegės jį atidžiai nužiūrindavo ir stebėdavo kiekvieną detalę, kas buvo taip nepatogu, kad vaikinai ėmė persirenginėti tualete. Visa tai jam kėlė disforiją: „*Todėl aš užsidedu švarką ant moteriškos uniformos, nepaisant koks oras lauke, dirbu su storu pūkiniu švarkeliu*“. (T10) Aiškios lyties normos taip pat gali veikti kaip lytį patvirtinantis dėmuo, pavyzdžiui, viena tyrimo dalyvė buvo labai laiminga, kad po savo atsiskleidimo buvo įtraukta į „moterų grupę“ (T6), tačiau dažniausiai šios normos lemia klaiginas prielaidas apie lytinę tapatybę ir riboja žmonių tapatybės raišką.

5.1.3. Mokymų poreikiai

Žmogiškųjų išteklių ekspertams (-ėms), vadovams (-ėms) ir įdarbinimo specialistams (-ėms). Didžiausias visų tyrimo dalyvių išreikštas poreikis darbovietėms buvo bendras supratimas apie lytinę tapatybę įvairovę. Toks lūkestis buvo skirtas daugiausia žmogiškųjų išteklių, vadovaujančių pareigų ir įdarbinimo specialistams (-ėms) ir išreikštas per konkrečius poreikius, kuriuos turi patys translyčiai ir nebinarinės lyties tapatybės asmenys:

1. Sąmoningumas aplikavimo į darbą ir įdarbinimo procese:

- 1.1. Poreikis laisvesnių aplikavimo į darbo vietą formų, susijusių su vardu ir lytimi, ypač didelėse organizacijose, kurios turi savo aplikavimo sistemas, pavyzdžiui, nurodant galimybę įrašyti pageidaujamą / naudojamą vardą ir suteikiant galimybę pasirinkti kitą lytį nei tik vyras / moteris (T12, T10, T9).
- 1.2. Poreikis į lytinių tapatybių įvairovę atsižvelgiančio įdarbinimo proceso, t. y. kad atrankas vykdančios žmonės turėtų žinių, kas „žmogus gali skambėti ar atrodyti kitaip nei nurodyta jo dokumente“ (T9).

2. Įvairovės supratimas ir saugi aplinka:

- 2.1. Oficialios paramos poreikis iš vadovybės, ypač darbovietėse, kur nėra įtrauktos politikos ar žmogiškųjų išteklių personalo.
- 2.2. Saugios aplinkos, kurioje galima atsiskleisti, poreikis. Nebinarinės lyties tapatybės žmogiškųjų išteklių specialistės žodžiais tariant, svarbu „*skatinti tokią kultūrą – klausti žmonių, kokius įvardžius jie vartoja, o ne spėlioti, kokie jie yra, remiantis jų išvaizda*“ (T5), kad įvairovės

palikimas ir įtrauktis taptų norma *iki* kol kas nors apie tai pasisakys, kuriant saugią ir mažiau baimę palaikančią aplinką.

- 2.3. Poreikis naudoti pageidaujamą vardą, įvardžius ir suprasti to reikšmę. Nors tyrimo dalyviai ir dalyvės skatina mažiau svorio suteikti vardui dokumentuose, jie ir jos pabrėžia savo pasirinkto vardo ir įvardžių reikšmę, nes tai yra tai, su kuo jie ir jos tapatinasi. Tai svarbu ne tik keičiant asmens vardą darbo sistemose, bet ir siekiant gilesnio supratimo, kad pageidaujamas vardas ir įvardžiai yra tai, su kuo žmonės iš tiesų save identifikuoja, o ne jų „užgaida“.
- 2.4. Ribų, susijusių su intymiais klausimais ar juokeliais apie lytinę tapatybę, išlaikymo poreikis. Tyrimo dalyviai (-ės) išreiškė, kad jie ir jos paprastai džiaugiasi galėdami (-os) padėti kitiems (-oms) kolegoms (-ėms) juos ir jas suprasti, tačiau beveik visi (-os) pasidalijo patirtimis apie netinkamus juokelius ar klausimus, kurie peržengė profesinės aplinkos ribas ir reikalavo emocinio darbo. Pavyzdžiui, kai kolegė paklausia, ar translytė moteris norės įsidėti krūtų implantus, juokaudama, kad norės juos „išbandyti“ (T6).

Sau ar bendruomenei. Kalbant apie mokymų poreikius, tyrimo dalyviai (-ės) daugiausia dalijosi nuomone, kurią yra susidarę (-iusios) bendraujant su draugais (-ėmis) ar pažįstamais (-omis), priklausančiais (-iomis) bendruomenei. Kai kurie ir kai kurios teigė, kad bendruomenę sudaro nemažai drovių žmonių, kuriems yra svarbus nuoširdus ir rūpestingas palaikymas darbo klausimais (T3), „ypač jaunesniems žmonėms, kurie bijo užduoti klausimus arba neturi resursų“ (T9). Remiantis interviu ir apklausos duomenimis, toliau pateikiami dažniausiai minimi mokymų poreikiai, kurie, tyrimo dalyvių nuomone, galėtų būti naudingi translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų bendruomenei:

1. Žinios apie savo teises ir galimybes darbe ir už jo ribų, taip pat praktinės žinios apie darbo teisę. Apklausos respondentų (-ių) įvertinti kaip reikalingi: mokymai apie LGBTQIA+ bendruomenei aktualius įstatymus/ teisę (M = 4,26), teises galimybes ir teisinę apsaugą (M = 4,37), darbo teisę (M = 4,33) ir LGBTQIA+ organizacijas (M = 4,31).
2. Diskriminacijos darbe adresavimas (M = 4,07), ypač netinkamų situacijų sprendimas darbo vietose, kuriose nėra tam skirtų oficialių protokolų ar žmogiškųjų išteklių skyriaus, kuris galėtų spręsti tokias situacijas.
3. Savo lytinės tapatybės adresavimas formalioje (darbo ar darbinimosi) aplinkoje apskritai ir ribų navigavimas, kai susiduriama su įvairiais kolegų klausimais apie savo lytinę tapatybę (M = 4,05).
4. Finansinis planavimas (M = 4,04), ypač visų formų tranzicijos laikotarpiu (pabrėžiant, kad mokymai turėtų būti ne bendriniai, o specifiniai translyčiams ir nebinarinės lyties tapatybės žmonėms).
5. Praktiniai įgūdžiai bendruomenės nariams (-ėms), ieškantiems darbo ar norintiems pakeisti turimą darbą: viešasis kalbėjimas (M = 4,17), darbo paieškų strategijos (M = 3,81), CV rengimas (M = 3,86), pasiruošimas darbo pokalbiui / jo simuliacijos (M = 3,78) ir ryšių kūrimas (M = 3,83).
6. Psichologinė gerovė (M = 3,99), t. y. paramos poreikis žmonėms, susiduriantiems su sunkumais darbe, kurie kitaip nediršta jos prašyti arba neturi jai išteklių.

Svarbu pažymėti: tyrimo dalyviai (-ės) pabrėžė, kad organizuojant bet kokio pobūdžio mokymus būtina užtikrinti, kad (1) mokymų vedėjai (-os) būtų translyčiai/nebinarinės lyties tapatybės asmenys arba ypač gerai susipažinę su bendruomenės realijomis ir konkrečiomis problemomis, su kuriomis susiduriama; (2) mokymai būtų rengiami ir organizuojami pabrėžiant, kad sunkumai, su kuriais susiduria žmonės, yra susiję su kitų žmonių požiūriu, o ne su pačia lytine tapatybe,

vengiant bet kokių žeminančių konotacijų (pvz., net ir minimalių užuominų, kad translyčiai žmonės turi mažiau įgūdžių, su jais ir jomis “kažkas ne taip”, ir pan.); (3) mokymai būtų organizuojami atsižvelgiant į tai, kad bendruomenė nėra vienalytė, o skirtingi žmonės turi skirtingus poreikius ir interesus.

5.2. Žmogiškųjų išteklių specialistės (-ai) ir vadovės (-ai)

5.2.1. Patirtys

Iš visų apklausoje dalyvavusių žmogiškųjų išteklių ir vadybos specialistų (-ų) tik 21,1 % atsakė, kad jų organizacija yra įdarbinusi asmenį, kuris yra laikomas arba atvirai prisipažino esąs translytis ar nebinarinės lyties tapatybės, o 31,6 % atsakė, kad apie tokį atvejį nežino. Iš įvairių diskriminacijos rūšių, kurios apklausos respondent (-ių) vertinimu pasitaiko jų darbovietėje, dažniausiai nurodomos buvo: lytis (M = 2,27), etninė kilmė (M = 2,20), lytinė tapatybė (M = 2,14) ir seksualinė orientacija (M = 2,14). Tai iliustruoja tam tikrą žinojimą, kad LGBTQIA+ bendruomenė patiria vienokias ar kitokias netinkamas situacijas darbovietėse.

Ši 21,1 % respondentų dalis, kurie atsakė žinantys, kad jų darbo vietoje dirba translytis arba nebinarinės lyties tapatybės asmuo, teigė retkarčiais pastebėję arba buvę informuoti apie retkarčiais pasitaikančius pašiepimus (M = 1,88), neigiamus komentarus (M = 1,88), taip pat retkarčiais pasikartojančius įžeidimus (M = 1,75), kitus neverbalinius įžeidimus (M = 1,75) ir izoliaciją (M = 1,75) šių asmenų atžvilgiu. Nors smurto atvejai nėra statistiškai reikšmingi, verta paminėti, kad respondantai aukščiausiai įvertino retkarčiais pasitaikančius žeminančius seksualinius komentarus (M = 1,63) ir fizinį kontaktą be sutikimo (M = 1,63). Tuo pat metu apklausos respondantai manė, kad jų darbovietė dažnai užtikrina tokias pačias arba ne mažesnes galimybes būti įdarbintiems (M = 3,95) ir paaukštintiems (M = 4,03) šios bendruomenės nariams.

Dauguma interviu dalyvių, kiek jiems ir joms žinoma, teigė niekada tiesiogiai nedirbę su translyčiais ar nebinarinės lyties tapatybės žmonėmis ir nesusidūrę su konkrečiais poreikiais, kuriuos jie ir jos gali turėti darbovietėje. Vertinant bendrai, specialistai (-ės) teigiamai vertino įtrauktį ir skirtingų lytinių tapatybių žmonių priėmimą darbovietėse. Tačiau kai kurie iš jų taip pat išreiškė visuomenėje gana paplitusią nuomonę, kad LGBTQIA+ žmonės „peržengia ribas“ ir reikalauja gana išskirtinių teisių ir privilegijų (P1, P6). Jie (jos) manė, kad bendruomenės nariai turėtų siekti kompromiso su dauguma (visuomenės, darbovietės) ir būti „mažiau agresyvūs“. Viena iš specialistų, dirbanti su įvairiais skundais savo darbo vietoje, išreiškė nepasitenkinimą tuo, kad bendruomenė nepakankamai įvertina darbovietės dedamas pastangas: „Jie sako: „Pakeiskite mano vardą ir pavardę, nesvarbu, kad mano dokumentai nebuvo pakeisti“, o kai bandai pasakyti: „Pažiūrėk, tu esi vienas, o mūsų yra 5000“, galbūt galėtum pagalvoti ne tik apie savo pusę, bet ir apie mūsų technines galimybes“ [...] tada supranti, kad jie galvoja tik apie savo mažumos skausmą“ (P1).

Taigi, tyrime dalyvavusių žmogiškųjų išteklių ir vadybos specialistų (-ių) patirtis rodo, kad konkrečios problemos ar poreikiai, su kuriais darbo vietoje gali susidurti įvairių lytinių tapatybių žmonės, nėra plačiai žinomi ar aiškiai artikuliuojami. Didelių tarptautinių korporacijų darbuotojai

gana dažnai yra išimtis, tačiau jų požiūris į įtrauktį taip pat gali būti labai bendrinis arba paveiktas viešosios nuomonės, siejančios skirtingų lytinių tapatybių asmenų apsaugą su išskirtinėmis privilegijomis.

5.2.2. Organizacinė kultūra

Bendros iš kokybinių ir kiekybinių duomenų kylančios tendencijos rodo, kad lygybės ir įtraukties planai, protokolai ar priemonės nėra plačiai paplitusios organizacinės praktikos Lietuvoje, ypač kalbant apie konkrečias priemones, skirtas įvairių lytinių tapatybių žmonėms. Apklausoje 34,5% žmoniškųjų išteklių specialistų (-ių) nurodė, kad organizacijoje turi patvirtintą lygybės planą; tik 32,1% iš jų įtraukė nediskriminavimo politiką, skirtą konkrečiai LGBTQIA+ ir translyčiams asmenims, ir tik 10,7% pastarųjų turėjo protokolą, skirtą paremti translyčius ir nebinarinės lyties tapatybės asmenis. Iš šios grupės 60,7% teigė, kad neturi priemonių, užtikrinančių galimybę naudotis tualetais ir persirengimo kambariais, atitinkančiais asmens lytinę tapatybę, 51,9% – kad neturi priemonių, užtikrinančių darbuotojo (-os) pasirinkto vardo naudojimą darbo sistemose, o 53,6% teigė, kad netaiko priemonių, skatinančių LGBTQIA+ matomumą. Organizacinių planų, protokolų ir priemonių įgyvendinimas buvo įvertintas kaip neutralus, t. y. nei ypač veiksmingas, nei neveiksmingas ($M = 3,06$). Interviu pokalbiai taip pat parodė, kad specialistai (-ės) palaiko bendrinę įvairovės įtraukties idėją, tačiau dauguma jų nėra linkę įvardinti konkrečių poreikių, susijusių su lytine tapatybe darbovietėje.

Apklauskos atsakymai apie darbuotojų organizacinę kultūrą piešia gana cisheteronormatyvų paveikslą. Respondentai (-ės) atsakė, kad jų organizacijose dažniau taip, nei ne yra laikomasi prielaidos, kad darbuotojai (-os) yra heteroseksualūs (-ios) ($M = 3,34$); nors labai nedaugelis yra susidūrę (-usios) su translyčiais ir nebinarinės lyties tapatybės žmonėmis darbe, respondentai (-ės) iš dalies sutiko, kad asmeniniai klausimai jiems ir joms nėra užduodami taip natūraliai, kaip cislyčiams asmenims ($M = 3$), ir iš dalies manė, kad LGBTQIA+ santykiai nėra matomi lygiavertiškai su heteroseksualiais santykiais ($M = 3,19$), taip pat, kad įtrauki kalba nėra nuosekliai naudojama komunikacijoje ($M = 3,04$). Žmonės taip pat pažymėjo, kad jų darbovietėse vadovaujančiose pareigose nėra atvirai translyčių ar nebinarinės lyties tapatybės žmonių ($M = 4,23$).

Didesnės tarptautinės korporacijos paprastai turi labiau įtvirtintas lygybės taisykles ir politiką (P1, P2, P3, P4, P5), įskaitant protokolus, susijusius su parama translyčiams ar nebinarinės lyties tapatybės žmonėms tranzicijos laikotarpiu, ir kitais su lytine tapatybe susijusiais poreikiais (P1, P3). Kai kurios atstovų (-ių) paminėtos praktikos buvo: vidinė LGBTQIA+ bendruomenė, kurioje žmonės gali rasti paramą ir organizuotis, kelti įtraukties klausimus darbo vietoje; savanoriški mokymai apie LGBTQIA+ bendruomenę ir nediskriminavimo principus; galimybė anonimiškai pranešti apie netinkamus ar diskriminacinius atvejus; LGBTQIA+ šeimoms draugiškos šeimos išmokų sistemos; naujienlaiškiai; šališkumo mokymai įdarbinimo specialistams (-ėms). Vienas nebinarinės lyties tapatybės asmuo, dirbantis žmoniškųjų išteklių srityje, teigė, kad darbovietėje būtina skirti išteklius ir pastangas, nes įvairovę priimanti aplinka nesusiformuoja savaime (T5).

Kita vertus, viena iš specialisčių įtraukties praktikas darbo vietai įvardijo kaip rizikas. Jos manymu, tam tikra prasme šios praktikos yra „už“ įstatymų ribų, kadangi pati valstybė LGBTQIA+ asmenims teisių neužtikrina. Pavyzdžiui, asmens duomenų rinkimas, siekiant užtikrinti kai kurias įtrauktis

yra gera iki tam tikros ribos, nes, kaip ir visais mažumų klausimais, [...] yra pavojus peržengti ribas, kelti pernelyg didelius reikalavimus arba bandyti piktnaudžiauti ar išnaudoti įmonę“ (P1), tuo pat metu tikėdama, kad „net jei tai skamba grubiai, iš PR perspektyvos [įtrauktis] yra labai geras dalykas“ (P1), taip nurodydama į galimą įtraukties įgyvendinimo nuoseklumo trūkumą.

Remiantis abiejų tyrimo tikslinių grupių interviu duomenimis, mažesnėse darbo vietose neretai apskritai nėra jokių taisyklių ar protokolų, draudžiančių diskriminaciją bet koku pagrindu. Viena tokios darbo vietos žmogiškųjų išteklių vadybininkė rėmėsi žmonių „atvirumo“ prielaida, kada organizacijos dydis, „amžius“ ir jaunatviška kultūra laikomi saugumo priemonėmis nuo diskriminacijos ar nepageidaujamo elgesio: „Aš dirbu palyginti jaunoje organizacijoje [...] ir man atrodo, kad mes turime panašų požiūrį į dalykus, kad nesvarbu, kaip žmogus save identifikuoja, jis vis tiek yra vertinamas ir priimamas [...]. Sakyčiau, kad komanda yra gana liberali.“ (P6) Ji teigė, kad tam tikri protokolai ar priemonės greičiau sukeltų komandos pasipriešinimą, negu priėmimą, jei jie nebūtų pagrįsti realia būtinybe ir negimtų iš pačių darbuotojų kultūros.

Tiek interviu, tiek apklausos rezultatai rodo, kad apskritai specialistai (-ės) yra susipažinę (-usios) su galimai esančiomis neigiamomis nuostatomis savo darbovietėse. Nors jie ir jos palankiai vertina įtrauktį, beveik visi ir visos specialistai (-ės) išreiškė įsitikinimą, kad, nepaisant visų pastangų, LGBTQIA+ asmenis priimanti ir poreikius įgyvendinanti darbo vieta yra neįmanoma užduotis. Tai reiškia, kad kai kurie darbuotojai (-os) visada turės neigiamą požiūrį, kurio darbo vieta negalės pakeisti. Keletas specialist (-ių) išreiškė nuomonę, kad realistiškiau yra sukurti „saugias salas“ ar „oazes“, kurios remtų LGBTQIA+ žmones, tuo pačiu dirbant su stereotipiniais žmonių elgesio modeliais. Vienas specialistas prisiminė, kad ofise iškeltos vaivorykštės vėliavos buvo „paskutinis lašas“, dėl kurio darbuotojas nusprendė išeiti iš darbo, ir pridūrė, kad „svarbiausia yra tai, kad organizacija parodytų, jog šis klausimas yra svarbus, duotų signalą, o jei su tuo nesutinki, tada pats pasidaryk išvadas arba priimk taip kaip yra, arba pasirink kažką kita“ (P5).

5.2.3. Mokymų poreikiai

Dauguma žmogiškųjų išteklių ir vadybos specialistų (-ių) bendrai nurodė, kad bene visi apklausoje pasiūlyti mokymai yra reikalingi. Žemiau pateikiami mokymų poreikiai nuo labiausiai reikalingų iki mažiausiai:

1. Įtraukios darbo vietos nauda darbuotojų gerovei ir našumui (M = 4,22).
2. Įtraukios darbo vietos nauda verslo augimui ir prekės ženklo reputacijai (M = 4,14).
3. Mokymų organizavimas vadovams (-ėms) ir vadybininkams (-ėms) apie įtraukios darbo vietos kūrimą (M = 4,13).
4. Įstatymai, susiję su LGBTQIA+ teisėmis ir diskriminacijos prevencija darbe (M = 4,07).
5. Geros praktikos pavyzdžiai, susiję su skirting lytinių tapatybių asmenų įtraukumu įdarbinimo ir adaptacijos procesuose (M = 4,06).
6. Tranziciją patiriančių žmonių poreikiai ir teisės darbe (M = 3,93).
7. Tiesioginio ir netiesioginio translyčių žmonių diskriminavimo darbe valdymas (M = 3,93).
8. Pasipriešinimo LGBTQIA+ asmenų įtraukčiai valdymas ir konstruktyvaus dialogo skatinimas (M = 3,93).
9. LGBTQIA+ fobija ir transfobija (M = 3,83).
10. Specifiškai translyčių žmonių teisės darbe (M = 3,82).

11. Translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės žmonių patirtys darbo vietoje: asmeniniai liudijimai (M = 3,76).
12. Translyčių asmenų gerovė darbe (M = 3,69).
13. Mokymai apie pagrindines LGBTQIA+ sąvokas (M = 3,64).
14. Bendravimo įgūdžiai ir LGBTQIA+ teisių gynimas organizacijoje (M = 3,59).

Interviu metu žmogiškųjų išteklių specialistai (-ės) išreiškė vienintelį esminį poreikį – įgyti žinių, kaip geriausiai įtraukti į komandą įvairių lytinių tapatybių žmones (kaip elgtis tinkamai patiems ir pačioms, bei kaip įtraukti artimiausią komandą). Kaip teigė viena specialistė: „*Kai nusprendžiame įtraukti įvairius žmones, įskaitant ir translyčius žmones, labai svarbu bendrauti su komanda ir ją šviesti prieš tam asmeniui prisijungiant, kad ji suprastų ir žinotų apie situaciją.*“ (P4)



6. Apibendrinimas

- Tyrimo rezultatai rodo, kad translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės žmonių patirtys darbo srityje Lietuvoje yra formuojamos priešišku visuomenės nuostatų, nepakankamos teisinės apsaugos ir nevienodų socialinių bei ekonominių sąlygų sankirtos. Nors individualios patirtys svyruoja nuo atviro priešiško iki visiško priėmimo, jos kartu rodo, kad žmonių darbo pasirinkimus ir karjeros kelią iš esmės lemia siekis išvengti priešiškos aplinkos, taip sukuriant dar daugiau nesaugumo jau ir taip marginalizuotai bendruomenei.
- Darboviečių kultūra ir sąlygos yra reikšmingas saugumo ir gerovės veiksnys. Organizacinių įtraukties struktūrų nebuvimas sudaro nepalankias sąlygas, kada žmonės turi naviguoti tarp priešišku ir mažiau priešišku darbo erdvių. Tai skatina remtis asmeniniais ryšiais ir santykiais su kolegomis arba neįvardintu „atvirumo“ jausmu darbovietėje, tačiau neišsprendžia nuolatinio tapatumo valdymo būsenos, streso ir baimės jausmo.
- Nepaisant potencialių organizacinės įtraukties politikos ribotumų – tyrimo dalyvių neretai įvardintų kaip paviršutiniškų, simbolinių ar realiai prastai įgyvendinamų – žmonės vienareikšmiškai pabrėžia to svarbą ir reikšmę. LGBTQIA+ bendruomenei palankūs ženklai (kaip kad atviras nediskriminavimo principų deklaravimas, vaivorykštės vėliavos, ir kt.) ar pozicijos yra suvokiami ir patiriami kaip esminiai saugumo signalai.
- Dabartinė socialinė atmosfera, kuriai būdinga stiprėjanti vadinamoji „anti-gender“ (pasipriešinimo „genderizmui“, „gender ideologijai“) retorika, dar labiau sustiprina darboviečių ir darbdavių vaidmenį. Organizacijų įsipareigojimai įvairovei ir įtraukčiai gali būti ryški atsvara regresyviai politikai ir neramumą keliančioms socialinėms tendencijoms. Norint realizuoti šį potencialą, ypač svarbu judėti nuoseklaus ir praktiško įtraukimo link.

Žemiau pateikiama SWOT analizė kaip apibendrinimas prieinamu formatu:

| Stiprybės | Silpnybės |
|--|--|
| <p>Translyčiai ir nebinarinės lyties tapatybės tyrimo dalyviai (-ės) labai vertina oficialiai deklaruojamą darbovietės įtraukties ir nediskriminavimo kultūrą.</p> <p>Organizacinių praktikų egzistavimas, kurios apsaugo įvairių lytinių tapatybių žmones nuo diskriminacijos ir reaguoja į bendruomenės poreikius.</p> | <p>Prasta teisinė apsauga ir ribotas translyčių ir nebinarinės lyties tapatybės asmenų teisių įgyvendinimas.</p> <p>Daugelyje darboviečių vis dar trūksta organizacinės LGBTQIA+ bendruomenės palaikymo kultūros; apskritai trūksta supratimo apie lytinių tapatybių įvairovę tarp specialistų (-ių) ir kitų darbuotojų.</p> |

| Galimybės | Grėsmės |
|--|--|
| <p>Identifikuotos žmogiškųjų išteklių specialistų (-ių) mokymų spragos ir translyčių/nebinarinės lyties tapatybės tyrimo dalyvių įžvalgos suteikia galimybę imtis tikslingų veiksmų.</p> <p>Reikšmingas metas darbovietėms rodyti progresyvią lyderystę, nuolat ir vis labiau palaikant lytinių tapatybių įvairovę augančio priešiško viešojo diskurso ir neigiamo visuomenės požiūrio fone.</p> | <p>Viešajame diskurse didėjantys „anti-gender“ naratyvai, patologizuojantys translyčius asmenis.</p> <p>Stiprus politinis ir institucinis pasipriešinimas LGBTQIA+ asmenų teisių gynimui ir teisių įgyvendinimo stagnavimo rizika.</p> <p>Ciheteronormatyvios organizacinės struktūros ir translyčių asmenų smurto patirtys.</p> |

7. Literatūra

Alvarez, L. M. (2022). *Guidelines to human rights-based trans-specific healthcare*. Transgender Europe. <https://teni.ie/wp-content/uploads/2022/10/TGEU-Guidelines-to-Human-Rights-Based-Trans-specific-Healthcare-EN.pdf>

European Commission, Directorate-General for Communication. (2023). *Discrimination in the European Union* [Survey report]. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2024). LGBTIQ survey III data explorer. <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/2024/eu-lgbtiq-survey-iii>

Laugalytė, I. (2024). *Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje: Nacionalinė apžvalga*. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf

Leonaitė, E., & Jurgaitis, A. (2021). *Teisė į lytinės tapatybės pripažinimą Lietuvoje: Nacionalinė apžvalga*. <https://hrmi.lt/wp-content/uploads/2022/06/THEMATIC-REVIEW-2021-Report-LGR-Lithuania-Lithanian-1.pdf>

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija. (2022). 2022 rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. V-1307 „Dėl lyties tapatumo sutrikimo (transseksualumo) diagnostikos ir gydymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (TAR, 2022-08-05, Nr. 2022-16729). <https://www.e-tar.lt/portala/lt/legalAct/a824f0f0141711edb4cae1b158f98ea5>


Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija. (2021). 2022 m. vasario 1 d. įsakymas Nr. 1R-453 „Dėl teisingumo ministro 2016 m. gruodžio 28 d. įsakymo Nr. 1R-333 „Dėl Asmens vardo ir pavardės keitimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo“ (TAR, 2021-12-31, Nr. 27936). <https://www.e-tar.lt/portala/lt/legalAct/503ec3d06a3e11eca9ac839120d251c4>

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2024). *Visuomenės nuomonės apklausa apie translyčius asmenis* 2024. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/05/visuomenes-nuomones-apklausa-apie-translycius-asmenis-2024.pdf>

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2025). *Translyčių asmenų patirtys darbo santykiuose: iššūkiai ir perspektyvos*. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2025/04/translyciu-asmenu-patirtys-darbo-santykiuose-issukiai-ir-perspektyvos-2025.pdf>

Media4Change. (2021, gegužės 17). Tarptautinę dieną prieš homofobiją pasitinka blogėjantis LGBTI+ vaizdavimas Lietuvos medijoje. <https://www.media4change.co/lt/reactions/tarptautine-diena-pries-homofobija-pasitinka-blogejantis-lgbtivaizdavimas-liuovos-medijose/>

Valstybinė darbo inspekcija. (2025, gegužės 18). Darbdaviams – nauji įpareigojimai: smurto ir priekabiavimo prevencija darbo vietoje – nebe pasirinkimas, o prievolė.



<https://vdi.lrv.lt/lt/naujienos/darbdaviams-nauji-ipareigojimai-smurto-ir-priekabiavimo-prevencija-darbo-vietoje-nebe-pasirinkimas-o-prievole/?lang=lt>

Valstybinė darbo inspekcija. (2025, rugsėjo 30). Labour Code: obligations on employers. <https://vdi.lrv.lt/lt/darbo-teise/darbdaviams/darbo-kodeksas-ipareigojimai-darbdaviams/?lang=en>

Rūkaite, K. (2024). *Translyčių asmenų reprezentacija Lietuvos žiniasklaidoje 2024*. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/05/translyciu-asmenu-reprezentacija-lietuvos-ziniasklaidoje-2024.pdf>

Transgender Europe. (2025). *Trans Rights Map*. <https://transrightsmap.tgeu.org/home/>

8. Priedai

Priedas 1. Imties demografinis profilis

A. Interviu su translyčiais ir nebinarinės lyties tapatybės asmenimis

| | Gimimo metai | Lytinė tapatybė | Lytis, priskirta gimus | Seksualinė orientacija | Išsilavinimas | Teisinis statusas | Dabartinė darbo ar veiklos padėtis | Darbo sektorius |
|-----|--------------|------------------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|------------------------------------|----------------------------|
| T1 | 1996 | Trans moteris | Vyras | Heteroseksuali | Vidurinis | Pilietė | Sandėlio darbuotoja | Logistika |
| T2 | 2002 | Nebinarinė | Moteries | Biseksuali | Bakalauro laipsnis | Pilietė:is | Žaidimų programuotojas | IT/menas |
| T3 | 1992 | Moteries | Vyras | Arčiausiai biseksualios | Bakalauro laipsnis | Pilietė | Procesų vadybininkė | E-komercija |
| T4 | 2001 | Moteries | Vyras | Heteroseksuali | Vidurinis | Pilietė | Klientų aptarnavimas | Prekyba |
| T5 | 1999 | Nebinarinė | Moteries | Biseksuali | Magistro laipsnis | Pilietė:is | Žmogiškieji ištekliai | Finansai |
| T6 | 1996 | Moteries | Vyras | Lesbietė | Vidurinis | Pilietė | Programuotoja/IT | Finansų technologijos |
| T7 | 1994 | Lyčiai savęs nepriskiriantis asmuo | Moteries | Queer | Magistro laipsnis | Pilietė | Žmogaus teisių ekspertė:as | NVO |
| T8 | 2001 | Trans moteries/gender queer | Vyras | Biseksuali | Vidurinis | Pilietė | Nedirbanti | / |
| T9 | 2002 | Vyras | Moteries | Gėjus | Vidurinis | Pilietis | Nedirbantis | / |
| T10 | 2004 | Vyras | Moteries | Heteroseksualus | Vidurinis | Pilietis | Klientų aptarnavimas | Restoranai/maisto tiekimas |
| T11 | 1995 | Moteries | Vyras | Lesbietė | Bakalauro laipsnis | Pilietė | Programuotoja/IT | Pramogų industrija |
| T12 | 1998 | Nebinarinė/trans vyriška | Moteries | Biseksualus/queer | Bakalauro laipsnis | Pilietis | Marketingo vadovas | Maisto gamyba/žemės ūkis |

Lentelė 1

B. Interviu su specialistėmis (-ais)

| | Gimimo metai | Lytinė tapatybė | Išsilavinimas | Darbinė pozicija | Patirtis metais | Darbo sektorius | Organizacijos dydis (darbuotojų) |
|--|--------------|-----------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|
|--|--------------|-----------------|---------------|------------------|-----------------|-----------------|----------------------------------|

| | | | | | | | |
|----|------|---------|--------------------|---|-------|-------------|---------------------------------------|
| | | | | | | | skaičius/ vietinė- tarptautinė) |
| P1 | 1984 | Moteris | Magistro laipsnis | Teisininkė | 18-20 | Finansai | 5 000 (tarptautinė) |
| P2 | 1986 | Vyras | Vidurinis | Komandos vadovas | >2 | Finansai | 4 500 (tarptautinė) |
| P3 | 1987 | Moteris | Magistro laipsnis | Talentų pritraukimo skyriaus vadovė | 12 | Finansai | 4 800 (tarptautinė) |
| P4 | 1986 | Moteris | Bakalauro laipsnis | Organizacijos vystymo ir įtraukties vadovė | >2 | Transportas | 6 000 (nacionalinė) |
| P5 | 1990 | Vyras | Magistro laipsnis | Komandos įvairovės, įtraukties ir gerovės vadovas | >4 | Energetika | 4 700 (tarptautinė) |
| P6 | 1993 | Moteris | Magistro laipsnis | Žmogiškųjų išteklių vadovė | >8 | Gamyba | 57 (vietinė) |

Lentelė 2

C. Translyčių, nebinarinės lyties tapatybės ir lesbiečių, gėjų, biseksualių, interseksualių ir *queer* asmenų apklausa

Bendra informacija:

| Kintamasis | Vertė |
|----------------------------------|---------------------|
| Bendras atsakymų skaičius LGBTIQ | N = 225 |
| Bendras TNB skaičius | N = 146, viso 64,9% |

Lentelė 3

Bendra TNB grupės informacija:

| Kintamasis | Vertė |
|------------|----------------------|
| Amžius | M = 22,68, SD = 5,55 |

| | |
|------------|----------------|
| % užimtumo | 64,4% (N = 94) |
|------------|----------------|

Lentelė 4

Pagrindinės kategorijos:

| Kategorija | Kintamasis | N | % |
|------------------------------|------------------------------------|----|-------|
| Lytinė tapatybė | Trans vyras | 56 | 24,9% |
| | Trans moteris | 26 | 11,6% |
| | Nebinarinės lyties tapatybės asmuo | 72 | 32,0% |
| Užimtumo padėtis | Oficialus kontraktas | 75 | 48,0% |
| | Neformalus darbas | 2 | 1,3% |
| | Savarankiškai dirbanti (-is) | 17 | 11,2% |
| | Nedirbanti (-is) | 29 | 19,1% |
| | Savanorystė/ neapmokamas darbas | 9 | 5,9% |
| | Studentė (-as) | 73 | 48,0% |
| Pagrindiniai darbo sektoriai | Meno ir pramogų sektorius | 21 | 18,9% |
| | Paslaugų ir turizmo sektorius | 14 | 12,6% |
| | Pardavimai | 13 | 11,7% |
| | Technologijos (ITC) | 10 | 9,0% |
| | Švietimas ir mokymai | 10 | 9,0% |
| Išsilavinimas | Pradinis | 19 | 12,3% |
| | Pagrindinis | 3 | 1,9% |
| | Vidurinis | 82 | 53,3% |
| | Aukštasis (ne universitetinis) | 15 | 9,7% |
| | Bakalauro laipsnis | 21 | 13,6% |
| | Magistro ar aukštesnis laipsnis | 6 | 3,9% |
| Priklausymas mažumų grupėms | Kitos odos spalvos ar kilmės | 4 | 2,6% |
| | Migracijos patirtis | 6 | 4,0% |
| | Religinė mažuma | 10 | 6,6% |
| | Negalia | 23 | 15,2% |

Lentelė 5

D. Eksperčių (-ų) apklausa

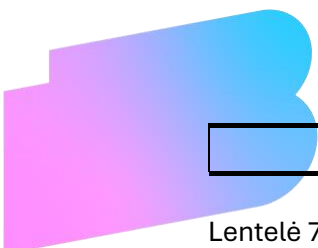
Bendra informacija

| | |
|---|----------------------|
| Kintamasis | Vertė |
| Amžius | M = 44,61, SD = 8,87 |
| Patirtis metais | 1-10 metai, 67,5% |
| % respondentų, kurie (-ios) jų žiniomis yra įdarbinę trans ar nebinarinės lyties tapatybės asmens | N = 8, 21,1% |

Lentelė 6

Pagrindinės kategorijos:

| Kategorija | Kintamasis | N | % |
|------------------------------|---|----|-------|
| Lytinė tapatybė | Vyras | 31 | 75,6% |
| | Moteris | 8 | 19,5% |
| | Nebinarinės lyties tapatybės asmuo | 2 | 4,9% |
| Darbinė pozicija | Žmogiškųjų išteklių (ŽI) specialistas (-ė) Vadovas (-ė), administratorius (-ė), ŽI verslo partneris (-ė), įdarbinimo specialistas (-ė), konsultantas (-ė) | 25 | 61% |
| | Valdymas Komandos vadovas (-ė), departamento vadovas (-ė), projekto vadovas (-ė), jaunesnysis (-ioji)/ vyresnysis (-ioji) vadovas (-ė) | 9 | 21,9% |
| | Vadovybė Direktorius (-ė) | 1 | 2,4% |
| | Kita | 4 | 9,8% |
| | | | |
| Pagrindiniai darbo sektoriai | Finansai ir draudimo paslaugos | 7 | 17,5% |
| | Statyba ir gamyba | 5 | 12,5% |
| | Pardavimai | 5 | 12,5% |
| | Technologijos (ICT) | 5 | 12,5% |
| Išsilavinimas | Pradinis | / | / |
| | Pagrindinis | 2 | 4,9% |
| | Vidurinis | 2 | 4,9% |
| | Aukštasis (ne universitetinis) | 2 | 4,9% |
| | Bakalauro laipsnis | 16 | 39,0% |
| | Magistro ir aukštesnis laipsnis | 18 | 43,9% |
| Organizacijos dydis | Vietinė | 3 | 7,5% |
| | Regioninė | 5 | 12,5% |
| | Nacionalinė | 8 | 20,0% |



| | | | |
|--|-------------|----|-------|
| | Tarptautinė | 24 | 60,0% |
|--|-------------|----|-------|

Lentelė 7