

UNIVERSITETAI ĮVAIROVĖS LINK

LGBTQI+ ĮTRAUKIŲ PRAKTIKŲ GIDAS

Projekto partneriai:

Πάντειον
Πανεπιστήμιο
Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών



Panteion
University
of Social and Political Sciences



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BRESCIA



VYTAUTAS
MAGNUS
UNIVERSITY
MCHXXII



Rete Lenford
AVVOCATURA PER I DIRITTI LGBTI



ΚΟΙΝΩΤΗΤΑ
LGBTQ ΝΕΩΝ
ΑΘΗΝΑΣ



DIVERSITY
DEVELOPMENT
GROUP



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

UNIVERSITETAI ĮVAIROVĖS LINK

LGBTQI+ ĮTRAUKIŲ

PRAKTIKŲ GIDAS

www.university-project.eu

Autorius: Thanasis Theofilopoulos

Redagavo: Panteion socialinių ir politikos mokslų universitetas

Koregavo: dr. Gintarė Pocė (Vytauto Didžiojo universitetas), prof. dr. Milda Ališauskienė (Vytauto Didžiojo universitetas), Alexandra Panagiotakopoulou ir Stella Panopoulou („Colour Youth Athens LGBTQ Youth Community“), Mažvydas Karalius (NVO „Diversity Development Group“), dr. Giacomo Viggiani (Brešos universitetas).

Leidėjas: „METHEXI Laboratory“, Panteion socialinių ir politikos mokslų universitetas

Projekto koordinatore: Dr. Christina Ioannou, Panteion universitetas

Pagrindinis ir mokslinis vadovas: Prof. Gerassimos Karabelias, Panteion universiteto Sociologijos katedra

Projektas „Universitetai įvairovės link“ („Universities towards Diversity – UniDiversity“) finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014–2020) lėšomis.



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

Šis leidinys parengtas gavus Europos Sąjungos finansinę paramą. Už turinį atsako tik jo autoriai ir turinys nebūtinai atspindi Europos Sąjungos nuomonę. Europos Komisija neprisiima atsakomybės už leidinyje pateiktos informacijos panaudojimą.

TURINYS

Pratarmė	4
Įtraukios praktikos	5
1. Bendrosios gairės visiems akademinės bendruomenės nariams	5
2. Rekomendacijos universiteto vadovams (rektoriams ir prorektoriams, dekanams, valdančiosioms taryboms, senatams ir kt.)	7
3. Rekomendacijos universiteto dėstytojams	12
4. Rekomendacijos visiems darbuotojams (administracijos darbuotojams, tyrėjams, dėstytojams)	13
5. Rekomendacijos studentams	15
Nuorodos	17
1 PRIEDAS. Pagrindiniai terminai ir sąvokos	19
2 PRIEDAS. Tinkama kalba	25

PRATARMĖ

Šio leidinio tikslas – suteikti akademinei bendruomenei žinių, kaip kurti saugią, įtraukią ir palaikančią darbo, mokymo, tyrimų ir studijų aplinką LGBTQI+ asmenims. Leidinyje pateikiami praktiniai patarimai ir rekomendacijos įvairioms akademinei bendruomenės grupėms. Šiame gide taip pat pateikiami gerosios praktikos pavyzdžiai, įgyvendinti Europos Sąjungos, Jungtinės Karalystės, JAV ir Australijos universitetuose, išsamus sąvokų ir terminų žodynas bei tinkamos – neįžeidžiančios, nediskriminuojančios, įtraukiančios – kalbos pavyzdžiai, skirti bendraujant su LGBTQI+ asmenimis ir (arba) aptariant su LGBTQI+ žmonių padėtimi susijusias problemas.

Šis gidas grindžiamas empirinių tyrimų išvadomis, gautomis iš grupinių diskusijų (fokus grupių), individualių interviu bei internetinių apklausų, kuriose dalyvavo LGBTQI+ ir ne LGBTQI+ akademinei bendruomenės nariai (universitetų dėstytojai, tyrėjai, administracijos darbuotojai ir studentai), taip pat pilietinės visuomenės nariai ir universitetų absolventai. Tyrimus Graikijoje, Italijoje ir Lietuvoje vykdė projekto „UniDiversity“ partneriai. Taip pat gairių turinys papildytas gerosios praktikos pavyzdžiais, surinktais atlikus dokumentų analizę.

Norėčiau padėkoti visiems, dalyvavusiems mūsų projekto tyrime Graikijoje, Italijoje ir Lietuvoje, taip pat visiems projekto tyrėjams už puikų bendradarbiavimą. Tikimės, kad šis leidinys, kartu su kita mūsų projekto veikla, padės universitetams puoselėti įvairovę.

Thanasis Theofilopoulos

2022 m. kovas

ĮTRAUKIOS PRAKTIKOS

1. Bendrosios gairės visiems akademinei bendruomenės nariams¹

- Kreipdamiesi į LGBTQI+ žmones ir (arba) kalbėdami apie su LGBTQI susijusias problemas, vartokite tinkamą (įtraukią, neįžeidžiančią, nediskriminuojančią) kalbą ir terminiją. **1 ir 2 PRIEDUOSE** pateikti pagrindiniai terminai ir tinkamos kalbos gairės.
- Į translytį arba nebinarinio lytiškumo asmenį visada kreipkitės vardu ir įvardžiais, kuriuos tas asmuo vartoja kalbėdamas apie save, nepriklausomai nuo to, koks vardas yra nurodytas asmens tapatybės ir kituose dokumentuose. Kai kurių translyčių asmenų lytinė tapatybė gali būti teisiškai nepripažinta dėl įvairių priežasčių, pavyzdžiui, procedūra gali būti neprieinama, per didelės finansinės išlaidos už teisinę paslaugą, vėlavimas dėl biurokratinių priežasčių ir pan. Dėl to šie asmenys netampa „mažiau“ translyčiais ir tai tikrai nepateisina piktnaudžiavimo ir transfobiško elgesio, kuris gali pasireikšti:
 - * **kreipimusi buvusiu vardu (angl. *deadnaming*)**, kuomet asmuo vadinamas gimimo metu suteiktu vardu, nors vėliau asmuo šį vardą pasikeitė. Šis terminas dažnai siejamas su translyčiais asmenimis, kurie lyties tapatybės keitimo proceso (angl. *transition*) metu pakeitė savo vardą;²
 - * **klaidingu lyties priskyrimu (angl. *misgendering*)** asmeniui, kai jam priskiriama klaidinga lytis arba ji neatitinka asmens lytinės tapatybės. Šis elgesys gali atsirasti vartojant įvardžius, lyties požįriui diskriminuojančią kalbą (pvz., „Sveikos, damos!“ „Ei, vaikinai“) arba priskiriant žmonėms lytis nežinant, kaip šie save identifikuoja (t. y. „Na, kadangi visos čia esame moterys, suprantame...“).³
- Seksualinis gyvenimas, atliktos medicininės procedūros (jei asmuo yra translytis arba interseksualus) ar bet kokia kita patirtis, susijusi su seksualine orientacija ir lytine tapatybe, nėra tema, apie kurią reikėtų klausinėti. LGBTQI+ asmenys apie tokias jautrias temas gali kalbėti tik tuomet, kai patys nori apie tai kalbėti, taip pat kai gali kalbėti šia tema taip, kaip nori, kai gali pasirinkti su kuo kalbėti, ir kontekstą, kuriame kalbėti.
- Venkite patys viešai atskleisti LGBTQI+ asmenis. Tai apima kito asmens, kuris norėtų išlaikyti šią informaciją paslapyje, seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės atskleidimą⁴ arba, kitaip tariant, „atvejį, kai lesbietės, gėjaus, biseksualaus arba translyčio asmens seksualinė orientacija arba lytinė tapatybė atskleidžiama kam nors kitam be asmens sutikimo“.⁵
- Venkite įžeidžiančios, diskriminuojančios ar neapykantą kurstančios kalbos, o taip pat atkreipkite dėmesį į mikroagresijas, nukreiptas prieš LGBTQI+ žmones (kaip ir į visus kitus žmones). Mikroagresija – tai „trumpas ir subtilus elgesys, daromas tyčia arba ne, perduodantis priešiškas, menkinančias ar neigiamas

¹ Šiame dokumente sąvoka akademinė bendruomenė reiškia universitetų dėstytojus, tyrėjus, vadovus, administracijos darbuotojus, taip pat visus studentus (pirmosios ir antrosios pakopos bei doktorantūros studijų).

² Stonewall (n.d.). *List of LGBTQ+ terms*. Šaltinis:

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

³ University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

⁴ University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

⁵ Stonewall (n.d.). *List of LGBTQ+ terms*. Šaltinis:

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

žinutes apie dažniausiai engiamas tapatybes. Tokie veiksmai daro žalą, nes neigia asmens tapatybę ir gali sustiprinti stereotipus. Mikroagresijos pavyzdžiai: ne baltaodžiui žmogui sakoma, kad jis kalba „gerai angliškai“, arba sakoma, kad tam tikras dalykas yra „gėjiškas“, turint omenyje, jog tas dalykas yra blogas ar gėdingas.⁶

- Būkite aktyvūs dalyviai, o ne abejingi ir pasyvūs stebėtojai. Net jei tai jūsų tiesiogiai neliečia, skatiname reaguoti į pastebėtus homofobiškus, transfobiškus ir bifobiškus incidentus. Būkite empatiški ir palaikykite nukentėjusįjį, informuokite apie galimas pranešimo ir paramos galimybes – nesvarbu, ar jos teikiamos universitete, ar už jo ribų – ir paskatinkite asmenį jomis pasinaudoti. Pasyvumas ir (arba) abejingumas tik dar labiau skatina homofobiją, transfobiją ir bifobiją.
- Padėkite kurti, patys kurkite ir (arba) skatinkite kitus kurti saugias erdves, organizacijas, iniciatyvas visiems LGBTQI+ nariams (dėstytojams, administracijos darbuotojams, tyrėjams ir studentams), suburdami LGBTQI+ žmones, juos palaikančius ir suinteresuotus asmenis iš visų universiteto lygių ir sektorių. Plėsdami suinteresuotų asmenų ratą inicijuosite teigiamus pokyčius ir taip padėsite kurti saugią bei įtraukią aplinką visiems.

Geroji praktika: saugios erdvės ir bendradarbiavimo tinklai visiems LGBTQI+ akademinės bendruomenės nariams

Saugi erdvė (angl. *Safe Space*) – tai JAV Keneso valstijos universiteto iniciatyva, apimanti lesbiečių, gėjų, biseksualų ir translyčių asmenų įtraukimą, priėmimą ir palaikymą. Universitetas siekia, kad lesbietės, gėjai, biseksualūs ir transseksualūs (LGBT) studentai, dėstytojai ir darbuotojai jaustųsi patogiai universiteto miestelyje ir galėtų atlikti savo veiklas aukščiausiu lygiu. Saugios erdvės iniciatyvos tikslas – ugdyti asmenis, kurie palaikys visus asmenis, nepriklausomai nuo seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės išraiškos. Saugios erdvės dalyviai:

- studentai, dėstytojai, darbuotojai ir administratoriai;
- heteroseksualūs asmenys, lesbietės, gėjai, biseksualūs ir transseksualūs universiteto bendruomenės nariai, kurie yra informuoti apie universiteto miestelį ir bendruomenės išteklius;
- asmenys iš įvairių religinių ir dvasinių grupių;
- asmenys, gerbiantys konfidencialumą;
- asmenys, palaikantys visų žmonių teisę visapusiškai, lygiomis teisėmis ir atvirai dalyvauti šios bendruomenės gyvenime.

2018 m. Leidenio universitete (Nyderlandai) buvo įkurtas LGBTQ+ tinklas. Tinklą sudaro Leidenio universiteto darbuotojai ir studentai, jis glaudžiai bendradarbiauja su „Leiden Pride“ – organizacija, orientuota į LGBTQ+ studentus. Šio tinklo pagrindinis tikslas yra išplėsti LGBTQ+ bendruomenės matomumą universitete ir pasiekti didesnę įtrauktį darbo vietoje ir auditorijose, taip pat, kad tai atsispindėtų universiteto politikoje. Be to, tinklas veikia kaip įvairovės biuro ir Vykdomosios tarybos diskusijų forumas, dėl to jis taip pat veikia kaip patariamasis Vykdomosios tarybos ir visų kitų universiteto padalinių organas. Tinklas taip pat suteikia galimybę bendraminčiams darbuotojams ir studentams susitikti, keistis patirtimi ir palaikyti vieni kitus bei sukurti saugią aplinką, kurioje žmonės gali atvirai kalbėti, taip pat organizuoja daugybę vertingų veiklų. LGBTQ+ tinklas ne tik konsultuoja įvairovės biurą ir Vykdomąją tarybą universiteto politikos LGBTQ+ klausimais, bet ir ketina atlikti didelės apimties LGBTQ+ studentų ir darbuotojų grupės apklausą, kad išsiaiškintų jų norus ir poreikius. LGBTQ+ tinklas taip pat rengia sąmoningumo ugdymo kursus dėstytojams ir studijų koordinatoriams, kad padėtų jiems spręsti LGBTQ+ problemas, su kuriomis susiduria studentai. Be to, tinklas ieško būdų, kaip skatinti nebinarinės kalbos – kalbos, kai į žmones tiesiogiai nesikreipiama kaip į vyrus ar moteris – vartojimą. Galiausiai, šis tinklas skatina LGBTQ+ bendruomenės solidarumą rengdamas paskaitas, debatus, susitikimus, filmų vakarus ir kitas veiklas. Šiuose renginiuose gali dalyvauti visi, susiję su universitetu, nesvarbu, ar jie yra tinklo nariai, ar ne.

Šaltinis: Kennesaw State University (n.d.).

Šaltinis: Leiden University (n.d.). *LGBT+ Network*.

2. Rekomendacijos universiteto vadovams (rektoriams ir prorektoriams, dekanams, valdančiosioms taryboms, senatams ir kt.)

- Visomis priemonėmis (įskaitant universiteto taisykles, procedūrų nuostatus, elgesio kodeksus ir kt.) deklaruokite, kad universitetas yra saugi erdvė nuo diskriminacijos ir neapykantos dėl seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės, taip pat, kad universitetas yra erdvė, kurioje priimama įvairovė ir gerbiama lygybė kiekviename akademinio gyvenimo etape. Paaiškinkite, kad jokia diskriminacija ir veiksmai prieš LGBTQI+ nėra toleruoti, o pažeidėjai bus patraukti atsakomybėn pagal šalies įstatymus ir specialius universiteto nuostatus.
- Įsitinkite, kad, taikant užimtumo ir studentų politiką, su LGBTQI+ asmenimis būtų elgiamasi vienodai. Taip pat visada atsižvelkite į konkrečius poreikius ir į dominuojančią homofobiją, transfobiją, bifobiją, jeigu įmanoma, atlikite atitinkamus pakeitimus.

Geroji praktika. LGBTQI+ įtraukianti politika	
Oksfordo universiteto šeimos atostogų politika apima ir LGBTQI+ asmenis bei yra taikoma tos pačios lyties ir ne heteroseksualioms poroms.	Amerikos universitete (Vašingtonas, JAV) studentai, turintys konkrečių pageidavimų, susijusių su jų lytine tapatybe (pavyzdžiui, transseksualūs studentai, ieškantys kambario draugų, nebinaariniai studentai, norintys turėti prieigą prie lyties požįūriu neutralaus tualetų, ir kt.) gali užpildyti lyties pagrindu skiriamo būsto formą. Šie pageidavimai gali apimti prieigą prie lyties požįūriu neutralių tualetų, kambario draugų ir kambarių. Formą galima pateikti bet kuriuo metu.
Šaltiniai: University of Oxford (n.d.e). <i>Information for New LGBT+ Staff</i> ; University of Oxford (n.d.d). <i>HR Support – Family leave</i> .	Šaltinis: American University (n.d.b). <i>Campus Life / Diversity and Inclusion - Gender Based Housing Considerations</i> .

- Galite parengti ir įgyvendinti savo lygybės ir (arba) įvairovės planą, kuriame būtų numatyti konkretūs tikslai ir veiksmai, susiję su saugios ir įtraukios akademinės aplinkos kūrimu visiems LGBTQI+ asmenims. Planas turėtų būti paremtas: 1) šios srities tyrimų rezultatais (pvz., interviu, grupinių diskusijų (fokus grupių), internetinių apklausų su universiteto bendruomenės nariais); 2) atitinkamais jūsų šalyje turimais duomenimis apie LGBTQI+ asmenų statusą ir jų teises universitetuose; 3) šalyje ir užsienyje įgyvendinta gera praktika; 4) ir galiausiai – gairėmis, kurias pateikė ekspertai ir LGBTQI+ pilietinės visuomenės organizacijos. Šie tikslai ir atitinkami veiksmai turėtų apimti visus akademinio gyvenimo aspektus: mokymą (pvz., mokymo metodus), studijas (pvz., mokymo programas), bendrą valdymą ir sprendimų priėmimą, profesionalių darbuotojų samdymą ir mokslinius tyrimus (įskaitant mokslo darbuotojus, tyrimų tikslus, finansavimą ir pan.).

Geroji praktika: politika, orientuota į translyčius, interseksualius ir tradicinių lyčių normų neatitinkančius akademinės bendruomenės narius

2017 m. Londono Sičio universitetas (JK) sukūrė „Translyčių, interseksualių ir tradicinių lyčių normų neatitinkančių asmenų politiką“, siekdamas konkrečiai nustatyti, kaip universitetas elgiasi su translyčiais, interseksualiais ir tradicinių lyčių normų neatitinkančiais studentais, darbuotojais ir juos palaikančiais asmenimis, ir kaip šie asmenys yra apsaugoti nuo diskriminacijos. Politikoje pateikiami translyčių, interseksualių ir lyčių normų neatitinkančių asmenų apibrėžimai, nacionalinė diskriminacijos teisinė bazė, teisinis lyties pripažinimas ir duomenų apsauga, universiteto kovos su priekabiavimu ir patyčiomis politika, procedūros ir gairės, nurodyti transseksualių, interseksualių ir lyčių normų neatitinkančių asmenų studentų kontaktiniai asmenys ir personalo nariai, universiteto parama pereinamuoju laikotarpiu, įtraukioji praktika ir gairės darbuotojams bei studentams.

Šaltinis: City University of London (2017). *Transgender, Intersex and Gender Non-Conforming People: Policy*.

Viktorijos universitetas (Australija), siekdamas remti translyčių ir tradicinių lyčių normų neatitinkančių darbuotojų, studentų ir jų bendraamžių įvairovę, ir užtikrinti visapusišką dalyvavimą darbo ir studijų aplinkoje, sudarant galimybę gauti tinkamą pagalbą, sukūrė įvairias priemones ir procedūras, pvz., „Lyties keitimo gaires“⁷ arba „Lyties keitimo plano šabloną“. Šie dokumentai padeda surinkti informaciją apie asmenų poreikius lyties keitimo (angl. *transition*) metu (pradžios data, vardai ir įvardžiai, kurie bus naudojami, kitų kolegų, studentų, mokytojų informavimas ir (arba) konsultavimas, temos, kurių geriau neliesti, naudojimas patalpomis ir t. t.), ir pateikia trumpą, praktišką vadovą, kaip būti translyčių ir tradicinių lyčių normų neatitinkančių asmenų pagalbininku.

Šaltiniai: Victoria University (n.d.a). *Diversity & Inclusion*; Victoria University (n.d.b). *Gender Affirmation Plan Staff Template*; Victoria University (n.d.c). *Gender Affirmation Plan - Student Template*; Victoria University (n.d.d). *Guide to being a Trans and Gender Diverse Ally*; Victoria University (2021 08). *Gender Affirmation Guide. Inclusion & Engagement 2021*, Victoria University: Melbourne – Sydney.

Kalbant apie personalo narius, svarbu paminėti Oksfordo universiteto (JK) „Translyčių asmenų politiką“, kuri yra taikoma (neapsiribojant) darbo skelbimams, įdarbinimui ir atrankai, mokymams ir kvalifikacijos kėlimui, paaukštinimo galimybėms, tarnybos sąlygoms, išmokoms, patalpoms ir darbo užmokesčiui, sveikatai ir saugai, elgesiui darbe, skundų ir drausminėms procedūroms bei darbo santykių nutraukimui. Kalbant apie studentus, politika taikoma (neapsiribojant) priėmimui, mokymui, mokymuisi ir moksliniams tyrimams, stipendijoms, subsidijoms ir kitoms universiteto kontroliuojamoms premijoms, studentų paramai, universiteto būstui ir kitoms patalpoms, sveikatai ir saugai, asmeniniam elgesiui, studentų skundų ir drausminėms procedūroms. Kalbant apie lankytojus ir rangovus, universitetas siekia sukurti įtraukią aplinką, kurioje su žmonėmis būtų elgiama oriai ir pagarbiai.

Šaltinis: University of Oxford (2018). *Equality and Diversity Unit – “Transgender Policy”*.

- Nustatykite nuoseklią pranešimų apie diskriminacijos apraiškas seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės pagrindu procedūrą. Procedūroje turi būti atsižvelgta į šiuos klausimus:
 - * Kas atsakingas už pranešimo gavimą ir jo užfiksavimą? Ar šis asmuo turi panašios patirties, ar jis buvo apmokytas pagalbos nukentėjusiesiems teikimo ir jų priėmimo klausimais?
 - * Kaip atliekama procedūra? Internetu ir (ar) gyvai? Anonimiškai ar ne?
 - * Kokie duomenys renkami?
 - * Kur ir kaip šie duomenys saugomi ir kas turi prieigą prie jų?
 - * Koks yra kitas žingsnis? Kuri įstaiga ar institucija (universiteto viduje) yra atsakinga už pranešimo išnagrinėjimą ir įvertinimą?

7 Gairių tikslas – „suteikti informaciją lytį keičiančiam asmeniui, taip pat vadovams ir darbuotojams bei studentams, keičiantiems savo lytį. Gairės gali būti naudojamos rengiant lyties keitimo planą, siekiant užtikrinti, kad būtų atsižvelgta į reikalavimus ir atsakomybę proceso metu. Gairėse taip pat aprašomos vadovų ir darbuotojų bei studentų, keičiančių lytį, pareigos. Pagrindiniai terminai, ištekliai ir kontaktai taip pat įtraukti į gaires, kad būtų galima geriau padėti visiems darbuotojams ir studentams“ (Victoria University (2021 08). *Gender Affirmation Guide. Inclusion & Engagement 2021*, Victoria University: Melbourne, Sydney, p. 4. Šaltinis: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-guide-2020.pdf>).

- * Jei yra pakankamai įrodymų apie diskriminacijos apraiškas seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės pagrindu, kad vyksta po to? Ar pradedamas oficialus tyrimas? Kas jį atlieka ir kaip? Ar dalyvauja kitos institucijos (už universiteto ribų) (pvz., ombudsmenas (-ė), prokuroras (-ė) ir kt.)?
- * Kokios nuobaudos gali būti skirtos? Kaip jos skiriasi priklausomai nuo pažeidėjo vaidmens ar padėties universitete (dėstytojai, administracijos darbuotojai, studentai ir kt.)?
- * Ar nukentėjusiajam prieinamos pagalbos paslaugos (pvz., psichosocialinė pagalba)? Jei taip, kas jas teikia? Ar nukentėjusysis nukreipiamas pagalbos į kitas organizacijas?

Keletas bendrųjų gairių nustatant pranešimo procedūrą:

- ✓ Visais būdais informuokite akademinės bendruomenės narius apie pranešimo dėl diskriminacijos procedūrą. Pabrėžkite jų fiksavimo svarbą nustatant diskriminacijos faktą ir jo aplinkybes, taip pat rengiant specialias ir tikslines prevencijos bei atsakomąsias priemones.
- ✓ Darbuotojas, gaunantis pranešimą – ypač jei pranešimo procedūra vykdoma asmeniškai, pvz., pokalbio metu – turi žinoti LGBTQI+ terminologiją, mokėti vartoti tinkamą (įtraukiančią ir nediskriminuojančią, vengiančią stereotipų, klaidingo lyties įvardijimo, kreipimosi senuoju vardu (angl. *deadnaming*) ir pan.) kalbą (tiek raštu, tiek žodžiu) ir visais būdais vengti antrinės viktimizacijos. Siekdami apmokyti darbuotojus, galite paprašyti LGBTQI+ teises atstovaujančių organizacijų paramos.
- ✓ Nukentėjusysis turi būti išsamiai informuotas apie savo teises, pranešimo tvarką ir galimus rezultatus.
- ✓ Kalbant apie duomenų rinkimą, valdymą ir saugojimą, įsitikinkite, kad visuose procedūros etapuose laikotės BDAR.
- ✓ Jei universitetas tokiomis atvejais neteikia pagalbos, galite sukurti nukreipimo pagalbai tinklą su kitais pagalbos paslaugų teikėjais, pvz., viešosiomis socialinėmis tarnybomis ar LGBTQI+ bei žmogaus teisių organizacijomis, nemokamai teikiančiomis psichologinę pagalbą.

Geroji praktika: pranešimo įrankis „Speak up“ ir „Patarėjų tinklas dėl patirto priekabiavimo“

Plimuto universitetas (JK) sukūrė internetinę pranešimo priemonę „Speak Up“, skirtą pranešti apie universiteto miestelyje arba už jo ribų (įskaitant studijų praktikos vietas) įvykusius incidentus:

- patyčias ar priekabiavimą;
- neapykantos incidentus;
- santykius ar smurtą šeimoje;
- seksualinę prievartą;
- seksualinį priekabiavimą;
- smurtą ar žalą.

Naudodamiesi šia priemone darbuotojai, studentai, universiteto rangovai ir visi kiti asmenys už universiteto ribų (bendraujantys su mūsų darbuotojais ir studentais) gali pranešti apie prievartos, priekabiavimo, seksualinio smurto, neapykantos nusikaltimų atvejus arba incidentus, įvykusius universiteto miestelyje arba už jo ribų (įskaitant praktikos vadovus). Asmens, pranešančio apie incidentą, klausima, ar incidentas susijęs su tokiomis charakteristikomis kaip seksualinė orientacija ir lytinė tapatybė. Taip pat prašoma pateikti informaciją apie savo ryšį su universitetu (studentas, darbuotojas, lankytojas, kita, nenorėčiau sakyti) ir kaltininku.

Universitetas be nukentėjusiojo sutikimo neatskleidžia kitiems jokios asmeninės ar asmens tapatybę nustatyti leidžiančios informacijos, nebent universitetas teisiškai privalo tai padaryti arba, jei yra požymių, kad nukentėjusiajam ar kitam asmeniui gresia rimtos ar neišvengiamos žalos pavojus. Nukentėjusysis gali pasirinkti pranešti anonimiškai arba prašyti susisiekti su juo dėl incidento, nurodymas savo vardą ir pavardę bei kontaktinę informaciją. Priemonė gali naudotis ir minėtų incidentų liudininkai.

Šaltiniai: University of Plymouth (n.d.a). *Speak Up – report abuse, harm or hate*; University of Plymouth (n.d.b). *Student services – Speak Up – report abuse, harm or hate*.

Geroji praktika: pranešimo įrankis „Speak up“ ir „Patarėjų tinklas dėl patirto priekabiavimo“

Oksfordo universitetas (JK) įsteigė konfidencialų „Patarėjų tinklą dėl patirto priekabiavimo“ studentams ir darbuotojams, kurie buvo persekiojami.

Susisieikimas su patarėju yra ne proceso pradžia, o veikiau galimybė nukentėjusiajam išsakyti savo susirūpinimą palaikančioje ir nesmerkiančioje aplinkoje. Oksfordo universitetas siūlo nukentėjusiesiems prieš imantis tolesnių veiksmų kaip atsako į tariamą priekabiavimą, aptarti situaciją su patarėju, nes pokalbis apie įvykius ir jausmus su šiuo patarėju padės nukentėjusiajam „nuspręsti, kaip geriausiai elgtis toje situacijoje ir paaiškinti turimas galimybes. Anot Oksfordo universiteto, patarėjas:

- sprendžia atvejį konfidencialiai, nebent mano, kad asmeniui gresia rimtas pavojus. Paprastai patarėjas pirmiausia tai aptars su jumis;
- įsiklauso;
- neteisina;
- supažindina su universiteto arba atitinkamos kolegijos priekabiavimo ir patyčių politika bei procedūromis;
- paaiškina prieinamas pagalbos galimybes ir, jei įmanoma, padeda spręsti klausimą neoficialiai.
- jei reikia, nukreipia į kitas agentūras ar paramos sistemas.

Asmuo, patyręs priekabiavimą, turi galimybę rinktis iš daugybės skirtingų patarėjų, įskaitant LGBTQI+, ir susisiekti su jais tiesiogiai.

Šaltinis: University of Oxford (n.d.). *Equality and Diversity Unit – “Harassment Advisor Network”*.

- Jei įmanoma, visuose dokumentuose – darbuotojų sąrašuose, darbo sutartyse, akademiniuose dokumentuose, bibliotekos tapatybės dokumentuose, diplomuose, vertinimuose ir t. t. – naudokite tik translyčio dėstytojo, tyrėjo, studento, administracijos darbuotojo vardą, su kuriuo jis tapatinasi (prisistato). Jei tai neįmanoma, pvz., dėl teisinių ir (arba) administracinių priežasčių, teisinį vardą visuose susijusiuose dokumentuose galite įrašyti skliausteliuose arba išnašoje.

Geroji praktika. Universitetų vardų politika ir procedūros translyčiams asmenims

Pietų Meino universitetas (JAV) nustatė „Pageidaujamo vardo naudojimo politiką“. Pagal ją pageidaujami vardai naudojami konkrečiose sistemose, tokiose kaip klasių ir pažymių sąrašai (kursus lankantiems studentams ir darbuotojams), internetinis telefonų knygos katalogas, oficialus studento ar darbuotojo el. pašto adreso vardas, darbuotojo vizitinės kortelės, ataskaitos ir (arba) sąrašai, sukurti akademiniams tikslams, pranešimai spaudai ir pan. Taip pat teikdami prašymą dėl mokslo laipsnio suteikimo, studentai turi galimybę nurodyti, kokį vardą nori matyti diplomuose ir girdėti baigimo ceremonijoje. Kita vertus, teisiniai vardai naudojami visuose oficialiuose universiteto įrašuose, kurie gali būti finansinio pobūdžio arba susieti su žmonių socialinio draudimo numeriais, pvz., įdarbinimo dokumentai, darbo užmokesčio dokumentai, registracijos patvirtinimai, finansinė pagalba, pvz., stipendija ir kt.

Oksfordo universiteto „Translyčių asmenų politika“ siekiama sukurti sistemą, pagal kurią universitetas remia darbuotojus ir studentus, kurie nori pakeisti gimimo metu jiems priskirtą lytinę tapatybę arba tai jau padarė. Visų pirma, universitetas siekia padėti translyčiams studentams ir darbuotojams keisti nuo gimimo jiems priskirtą lytinę tapatybę. Šį procesą gali sudaryti keletas oficialių ir neoficialių etapų. Universitetas taip pat įsipareigoja gerbti translyčių asmenų konfidencialumą ir neatskleisti informacijos be išankstinio asmens sutikimo. Jei asmuo raštu praneš universitetui apie savo ketinimą pakeisti lytį darbo ar mokymosi universitete metu, institucija su šiuo asmeniu susitars dėl veiksmų, kurių reikia imtis. Be to, translyčio asmens byloje bus nurodytas jo dabartinis vardas ir lytis, o visa saugotina medžiaga, susijusi su asmens translytiškumo statusu, pavyzdžiui, įrašai apie neatvykimą į darbą dėl medicininių priežasčių, bus saugomi konfidencialiai. Be to, jokie įrašai nebus keičiami be atitinkamo darbuotojo ar studento leidimo. Galiausiai, kai asmuo informuos universitetą, kad gavo lyties pripažinimo pažymėjimą, universitetas imsis tolesnių patikrinimų ir veiksmų, kad pašalintų nuorodas į asmens buvusį vardą ir lytį. Universitetas taip pat siūlo nuoseklias rekomendacijas dėl vardo keitimo įrašuose.

Šaltinis: University of South Maine (2018 09). *Student Diversity - Resources for Transgender, Genderqueer, and Gender Nonconforming Students*.

Šaltinis: University of Oxford (2018). *Equality and Diversity Unit – “Transgender Policy”*; University of Oxford (n.d.a). *Equality and Diversity Unit – “Changes to records”*.

Geroji praktika. Universitetų vardų politika ir procedūros translyčiams asmenims

„Amerikos universiteto (Vašingtonas, JAV) vardo ir lyties tapatybės technologijų bandomasis projektas pagrindinio universiteto miestelio studentams suteikia galimybę pakeisti savo vardą daugelyje universiteto sistemų teisiškai nekeičiant vardo. Tai taip pat sudaro galimybę studentams pasirinkti savo asmeninius įvardžius ir kreipinį. Pasirinktas vardas rodomas daugelyje universiteto miestelio informacinių sistemų, todėl dėstytojai, darbuotojai ir kiti studentai jį matys ir galės juo kreiptis į translytį nebinarinio lytiškumo asmenį jo (jos) pasirinktu vardu.

Šaltinis: American University (n.d.a). *Campus Life – “Name and Gender Identity”*.

- Švęskite ar paminėkite LGBTQI+ žmonių eitynes ir svarbiausias datas. Pakvieskite svarbius pranešėjus ir ekspertus (pvz., iš LGBTQI+ organizacijų) pasikalbėti su studentais ir universiteto darbuotojais viešai (pvz., įrašais universiteto socialinių tinklų paskyroje) pabrėžkite universiteto įsipareigojimą atstovauti ir ginti LGBTQI+ žmonių teises kiekviename akademinio gyvenimo etape, naudokite LGBTQI+ pasididžiavimo ir įvairovės simbolius, pvz., iškelkite vaivorykštės vėliavą, suorganizuokite filmų ir (arba) dokumentinių filmų peržiūras ir viešas diskusijas aktualiais klausimais. Paskatinkite aktyviai dalyvauti visus akademinės bendruomenės narius šiose veiklose ir iniciatyvose.
- Universiteto patalpas, pvz., tualetus, sporto sales (jei yra) ir pan., pažymėkite kaip lyties požiūriu neutralias, naudodami atitinkamus ženklus.

Geroji praktika: vietinės ar universiteto eitynės ir svarbių dienų minėjimas

Daugelis universitetų remia vietines ir (arba) organizuoja savo eitynes, kad skatintų ir minėtų LGBTQI+ įvairovę, taip pat įvairias veiklas, tokias kaip diskusijos neabejingomis temomis, seminarai, parodos ir kt. Geras to pavyzdys yra De Montfort universitetas (JK), kuris organizuoja kasmetinį DMU eitynių festivalį, paminėdamas vietines eitynes Lesteryje.

Utrechto universitetas (Nyderlandai) kasmet švenčia atsisveikimo dieną (spalio 11 d.) organizuodamas veiklą, pvz., filmų peržiūras, diskusijas, socialinius renginius ir pan. darbuotojams ir studentams bei iškeldamas vaivorykštės vėliavas universiteto pastatuose. Universitetas taip pat švenčia kitas svarbias datas, tokias kaip 20-osios santuokos lygybės šalyje metinės, iškeldamas vaivorykštės vėliavą ant universiteto administracijos pastato.

Šaltiniai: De Montfort University (n.d.). #DMUpride; De Montfort University (2021 03 17). *Students help curate DMU Pride Festival at prestigious Curve theatre*; De Montfort University (2021 08 24). *Celebrate Leicester Pride*.

Šaltiniai: Utrecht University (2018 10 04). *Coming Out Day 2018*; Utrecht University (2020 10 09). *Coming Out Day 2020*; Utrecht University (2021 04 01). *Utrecht University raises rainbow flag to mark 20 years of marriage equality*.

Kai kada universitetai suvienija jėgas ir kartu dalyvauja eitynėse. Pavyzdžiui, 2019 m. Amsterdamo universitetas (Nyderlandai), Amsterdamo taikomųjų mokslų universitetas, Amsterdamo laisvasis universitetas ir Inholando taikomųjų mokslų universitetas su savo laivu kartu dalyvavo laivų šventėje per „Pride Amsterdam 2019“. Tai buvo pirmas kartas, kai Nyderlandų aukštosios mokyklos kartu užėmė tokią tvirtą poziciją. „Idėja plaukti kartu vienu laivu“ buvo AUAS ir VU Pride, AUAS ir VU universiteto darbuotojų ir studentų LGBTQ tinklų iniciatyva. Iniciatoriai aiškiai išreiškė savo sprendimą dalyvauti vietiniame „Pride“ festivalyje: „Aukštasis mokslas yra svarbi Amsterdamo dalis. Institucijos yra miesto plėtos, reformų ir daugelio kitų esminių profesijų bei paslaugų varomoji jėga. Naudojame mokslu grįstas žinias kaip įrankį kovoti su nežinojimu, išankstiniu nusistatymu ir netolerancija. Dalijamės ne tik žiniomis, bet ir tokiomis vertybėmis kaip LGBTQ bendruomenės lygybė visuomenėje. Norime parodyti miestui, buvusiems, esamiems ir būsimiems studentams bei darbuotojams, kad visi yra laukiami aukštosiose mokyklose ir gali būti kuo tik nori“.

Švedijoje universitetai organizuoja savo eitynes. „Academic Pride“ yra kelių Stokholmo aukštųjų mokyklų ir su jomis susijusių studentų sąjungų bendra iniciatyva, vykdoma tuo metu, kai vyksta „Stockholm Pride“ eitynės, kurių tikslas pabrėžti LGBTQIA+ klausimų svarbą aukštojo mokslo institucijose tiek mokslinių tyrimų ir švietimo srityje, tiek kalbant apie įtraukią darbo ir studijų aplinką.

Šaltinis: University of Amsterdam (2019 02 12). *UvA, AUAS, VU University and In Holland to jointly participate in Pride Amsterdam 2019*.

Šaltinis: Stockholm University (2021 08 03). *Academic Pride 2021*.

3. Rekomendacijos universiteto dėstytojams

- Patariame nedaryti prielaidos dėl asmens lytinės tapatybės (pvz., pagal jo išvaizdą) ir visada vartoti lyties požįūriu neutralią ir įtraukią kalbą besikreipiant į studentus, pvz., sveikindami juos (pradėjus kursą ar semestrą, atvykus į universitetą), ką nors aiškindami arba pradėdami pokalbį. Pavyzdžiui, venkite vartoti tokias frazes kaip „ponios ir ponai“ arba tik „ponios“ arba „ponai“, net jei atrodo, kad auditorijoje yra tik vyrai ar moterys: kai kurie iš jų gali būti translyčiai, nebinarinio lytiškumo asmenys ir pan. Geriau rinkitės tokias frazes kaip „gerbiami studentai“, „mieli kolegos“ ir kt.
- Nedelsdami ir užtikrintai reaguokite į bet kokį homofobišką, transfobišką, bifobišką elgesį, pvz., komentarą ar pašaipą auditorijoje. Paaiškinkite, kad toks elgesys nėra toleruojamas ir kad visi studentai yra lygūs bei nusipelnę, kad su jais būtų elgiamasi pagarbiai, nepriklausomai nuo jų seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės akademinėje aplinkoje ir už jos ribų.
- Mokykite studentus vartoti lyties požįūriu neutralią ir įtraukią kalbą ruošdami apklausas respondentams. Pavyzdžiui, jei apklausa apima socialinių demografinių duomenų rinkimą, klausdami apie lytinę tapatybę, visada pateikite trečią ir (arba) ketvirtą variantą: „vyras“, „moteris“, „nebinarinė lytis“, „kita“. Tas pats galioja ir kalbant apie seksualinę orientaciją: yra ne tik „heteroseksualūs asmenys“ ir „gėjai / lesbietės“, bet taip pat ir „panseksualai“, „biseksualai“ ir daugybė kitų asmenų. Be to, pateikdami mažiau variantų gausite klaidingus rezultatus ir išvadas dėl jūsų dalyvių charakteristikų.

Geroji praktika: „LGBT+ sektini pavyzdžiai“

Oksfordo universitetas (JK) įsteigė iniciatyvą „LGBT+ Role models“ (liet. LGBT+ sektini pavyzdžiai). Šie pavyzdžiai, tai dėstytojai, tyrėjai ir administracijos darbuotojai, kurie dalyvavo sektinių pavyzdžių mokymuose „Stonewall“ arba Oksfordo mokslų institute. Mokymai suteikia galimybę saugioje ir palankioje aplinkoje suprasti, ką reiškia būti LGBT+ sektiniu pavyzdžiu, nustatyti galimas kliūtis ir būdus joms įveikti. Kai kurie iš šių žmonių taip pat yra apmokyti mentorai.

Šaltinis: University of Oxford. (n.d.c). *Equality and Diversity Unit – “LGBT+ Role Models”*.

- Įsitikinkite, kad vadovėliai, užrašai ir kitos mokomosios priemonės yra atnaujintos, kad juose nėra prieš LGBTQI+ nukreiptų stereotipų, išankstinių nusistatymų ir (arba) pasenusių mokslinių įsitikinimų, pvz., patologizuojančių homoseksualumą. Jei neįmanoma pakeisti studentams pateiktos mokomosios medžiagos, įspėkite juos, kad jos turinys moksliskai neatnaujintas ir (arba) skatina stereotipus bei išankstines nuostatas, ir pasiūlykite kitus mokymosi šaltinius.
- Kalbėdami apie mirusio ar tebegyvenančio LGBTQI+ mokslininko, menininko, filosofo ir kito asmens kūrybą ir indėlį neslėpkite ir nevenkite to, kad jis (ji) buvo (yra) LGBTQI+. LGBTQI+ žmonių buvo, yra ir bus visur, visose mokslo meno srityse. Jie yra istorijos dalis ir ne vienas yra pasiekę didelių pasiekimų. Taigi suteikite LGBTQI+ žmonėms matomumą, skatinkite jų įtrauktį ir kovokite su stereotipais.
- Visada perspėkite, jei ketinate kalbėti apie problemas, įvykius, patirtį ir (arba) rodyti nuotraukas ar vaizdo įrašus, kurie daliai LGBTQI+ studentų gali kelti nerimą, pvz., apie buvusį ir (arba) esamą LGBTQI+ spektrui priklausančių žmonių patologizavimą, prieš LGBTQI+ nukreiptus neapykantos nusikaltimus (ypač aukų smurtinius išgyvenimus) arba karo nusikaltimus (pvz., LGBTQI+ asmenų įkalinimą ir žudymą nacių režimo metu ir kai kuriose šalyse šiandien). Tokią medžiagą ir nuorodas naudokite atsargiai, pabrėždami, kad ji naudojama tik mokymosi ir informavimo tikslais, bei pranešdami, kad studentai gali palikti patalpą be jokių paaiškinimų, jei medžiaga juos trikdo.
- Su LGBTQI+ susiję klausimai gali tapti įvairių mokslo sričių programų dalimi, nebūtinai susijusių su lytimis ir (arba) LGBTQI+. Todėl turite galimybę kalbėti apie tai, šviesti žmones ir didinti jų informuotumą apie iššūkius, su kuriais susiduria arba praeityje susidūrė LGBTQI+ asmenys, kartu parodydami netolerancijos kilmę, politikos priemonių ir (arba) teisinės bazės spragas.

Programose (pvz., socialinių mokslų studijose), kuriuose nagrinėjamos tokios temos kaip socialinė atskirtis, mažumas, diskriminacija, žmogaus teisės, socialiniai judėjimai, galite nagrinėti dabartinę LGBTQI+ žmonių ir (arba) buvusių jų padėtį visuomenėje bei jų teises. Teisės studijos taip pat suteikia daug galimybių nagrinėti LGBTQI+ asmenų teises, susijusias su lyties teisiniu pripažinimu (translyčių asmenų), kūno integralumu (interseksualių asmenų), santuoka, šeima, kovos su diskriminacija ir neapykantos nusikaltimais teise, atlikti lyginamąją analizę su kitomis nacionalinėmis teisės sistemomis, mokyti atpažinti spragas, žmogaus teisių pažeidimus ir institucinę diskriminaciją. Pacientų teisės ir sveikatos paslaugų teikimas oriai ir pagarbiai – ypatingą dėmesį skiriant LGBTQI+ žmonių poreikiams ir iššūkiams, su kuriais jie susiduria siekdami gauti sveikatos priežiūros pagalbą – turėtų būti įtrauktas į medicinos / slaugytojų programas, susijusias su etikos / elgesio kodeksu, seksualine / reprodukcinė sveikata, medicininėmis procedūromis, susijusiomis su lytinėmis savybėmis ar lyties keitimu ir pan. Galiausiai, visos programos, susijusios su mokymo metodais ir (arba) saugia mokyklos aplinka būsimiems pradinį ir vidurinių mokyklų mokytojams, pedagogams ir kt., turėtų suteikti galimybę didinti studentų informuotumą apie LGBTQI+ įtraukusių mokymo metodų naudojimą, LGBTQI+ mokinių palaikymą ir (arba) homofobiškų, transfobiškų ir bifobiškų patyčių mokykloje problemą.

- Leiskite studentams atlikti tyrimus ir (arba) rengti esė, kursinius ir kt. darbus LGBTQI+ klausimais. Be įgytų naujų žinių, tokie tyrimai, atliekami atsižvelgiant į mokslines etikos taisykles ir žmogaus teises, gali padėti jiems kovoti su jų pačių stereotipais, išankstiniais nusistatymais ir (arba) klaidingu suvokimu apie LGBTQI+ asmenis, seksualinę orientaciją bei lytinę tapatybę, plėsti savo akiratį ir tyrinėti įvairovę atsiribojant nuo binarinių ir norminių kategorijų, suvokti iššūkius, su kuriais susiduria LGBTQI+ asmenys, ir tuo pačiu didinti kitų studentų sąmoningumą, LGBTQI+ asmenų bei jų patiriamų iššūkių matomumą akademinėje aplinkoje.

4. Rekomendacijos visiems darbuotojams (administracijos darbuotojams, tyrėjams, dėstytojams)

- Bendradarbiaudami ar bendraudami su translyčiais, nebinarinio lytiškumo, tradicinių lyčių normų neatitinkančiais asmenimis, pvz., studentais, nauju darbuotoju ir pan., visada vartokite vardą ir įvardžius, kuriuos asmuo vartoja kalbėdamas apie save. Jei asmens lytinė tapatybė nėra teisiškai pripažinta, maloniai ir pagarbiai paaiškinkite, kokiais atvejais turi būti naudojamas teisinis vardas (pvz., pirminės registracijos metu, akademinėje tapatybės kortelėje ir pan.). Bet kuriuo atveju, kreipdamiesi į asmenį ar kalbėdami apie jį, vartokite jo pageidaujamą vardą ir įvardžius.
- Informuokite LGBTQI+ studentus, naujus darbuotojus ir kitus asmenis apie universiteto siūlomas paramos ir kreipimosi dėl netinkamo elgesio jų atžvilgiu galimybes, taip pat apie universiteto lygybės ir (arba) įvairovės politiką (jei yra). Pasidalinkite aktualia informacija arba nukreipkite asmenį į konkrečius universiteto skyrius, kurie suteiks daugiau informacijos.

Geroji praktika: „LGBTQ sertifikuota“ universiteto biblioteka

2019 m. Linnaeus universiteto (Švedija) biblioteka tapo „pirmąja „LGBTQ sertifikuota“ universiteto biblioteka Švedijoje. Pasak universiteto bibliotekos skyriaus vedėjos Lindos Sohlberg: „Universiteto bibliotekoje bendraujame su daugybe žmonių – kasdien sutinkame daug studentų ir darbuotojų. Jautėme, kad norime investuoti į žinias, kad galėtume geriau apsaugoti visų asmenų vienodą vertę. Visi lankytojai turėtų jaustis patogiai būdami savimi, o mes norime priimti žmones tokius, kokie jie yra, o ne remdamiesi normomis ir išankstinėmis nuostatomis“.

Šiuo tikslu visi darbuotojai buvo apmokyti priimti visus vienodai, nepriklausomai nuo jų seksualinės orientacijos, lyties, lytinės tapatybės ir (arba) išraiškos. Linda Sohlberg taip pat pasakojo:

„Svarbu ne tik tai, kaip mes sutinkame žmones, bet ir kokias nuotraukas talpiname į savo svetainę norėdami atspindėti įvairovę. Savo tekstuose vartosime sąmoningesnę kalbą, kurioje stengsimės būti neutralūs, nesivadovauti tradicinėmis normomis. Taip pat peržiūrime mūsų patalpose naudojamus ženklus ir knygų sisteminimą bei išdėstymą lentynose“.

Šaltinis: Linnaeus University (2019 02 26). Pranešimas spaudai:
The university library at Linnaeus University first to be LGBTQ certified.

- Susipažinkite su universiteto lygybės politika (jei yra), taip pat nacionaline diskriminaciją ir jos prevenciją reglamentuojančia teisine baze. Taip ne tik patys išliksite sąmoningi, bet ir galėsite padėti ar patarti kitam diskriminaciją patiriančiam asmeniui.
- Padėkite kurti arba skatinkite kitus kurti LGBTQI+ asmenims saugias erdves, organizacijas, iniciatyvas LGBTQI+ darbuotojams. Saugios erdvės didina pozityvų LGBTQI+ asmenų matomumą universitete ir yra saugi aplinka bendrauti, išreikšti save ir atvirai diskutuoti aktualiomis temomis. Šios erdvės taip pat padės žmonėms keistis patirtimi ir idėjomis, kaip užkirsti kelią homofobiškiems, transfobiškiems ir bifobiškiems požiūriams ir praktikoms universitete. Tokios erdvės ar grupės gali būti kuriamos jau veikiančiose universiteto darbuotojų ar studentų asociacijose. Pastarosios taip pat galėtų didinti sąmoningumą tarp savo narių per įvairias veiklas, susijusias su LGBTQI+ temomis, pavyzdžiui, padedamos LGBTQI+ organizacijų, ekspertų ir kt.

Geroji praktika: LGBTQ darbuotojų išteklių grupė

Montklero valstybiniame universitete (JAV) yra įkurta LGBTQI darbuotojų ir juos palaikančių žmonių grupė, kuri anksčiau buvo žinoma kaip „Gėjų ir lesbiečių dėstytojų ir darbuotojų asociacija“. Šiandien LGBTQ darbuotojų išteklių grupė stengiasi sukurti įtraukią ir palaikančią universiteto aplinką įvairios seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės ir lytinės raiškos asmenims, teikdama lyderystės ugdymo, švietimo, advokacijos ir paramos paslaugas. Grupės tikslai yra:

- „sukurti saugią ir patogią aplinką LGBTQ studentams, dėstytojams ir darbuotojams;
- supažindinti universiteto bendruomenę su LGBTQ asmenų patiriamais iššūkiais;
- pateikti pozityvius atsiskleidusių LGBTQ dėstytojų ir darbuotojų pavyzdžius, siekiant palaikyti kitus LGBTQ dėstytojus, darbuotojus ir studentus;
- palaikyti su LGBTQ asmenų lygybe susijusių klausimų įtraukimą į akademines veiklas, tokias kaip moksliniai tyrimai, mokymo programų kūrimas ir kultūrinė edukacija;
- pasisakyti už LGBTQ asmenų lygybę akademinėse struktūrose, pvz., formuojant universiteto politiką ir žmogiškųjų išteklių valdymą;
- sukurti forumą, skirtą atsakyti į LGBTQ žmonėms rūpimus klausimus“.

Šaltiniai: Montclair State University (n.d.a). *LGBTQ Employee Resources Group*;
Montclair State University (n.d.b). *LGBTQ Employee Resources Group – “Mission Statement”*.

5. Rekomendacijos studentams

- Kaip ir universiteto darbuotojų atveju, taip ir esamos studentų asociacijos gali padidinti LGBTQI+ studentų įtrauktį ir matomumą, sukurdamos saugias erdves (pvz., pogrupius) LGBTQI+ nariams ir juos palaikančioms asmenims, taip pat rengdamos mokymus ir informavimo renginius savo nariams, dalyvaudamos eitynėse ir (arba) kartu jas organizuodamos, o svarbiausia – nepateisindamos diskriminacinio elgesio.

Geroji praktika: „LGBTQ Social“

Jorko universiteto (JK) studentų sąjunga (YUSU) sukūrė LGBTQ bendruomenę, kuri padeda kurti draugišką ir saugią aplinką visiems save LGBTQ priskiriantiems studentams Jorke. Be to, „LGBTQ Social“ tikslas yra skatinti bendruomeniškumo jausmą studentams, kurie dėl savo seksualinės orientacijos ir (arba) lytinės tapatybės gali vengti dalyvauti kituose renginiuose, ir skatinti ryšius su kitomis universiteto bendruomenėmis. Organizuojami įvairūs renginiai nuo filmų vakarų iki pasilinksminimų mieste siekiant vienyti bendruomenę, skatinti partnerystes organizuojant bendrus renginius ateityje. „LGBTQ Social“ turi savo svetainę ir *Facebook* puslapį, kuriuose bet kuris suinteresuotas asmuo gali rasti informaciją apie būsimus renginius, kaip tapti nariu ir pan.

YUSU taip pat pristatė „LGBTQ atstovus“ ir moterų bei nebinarinio lytiškumo studentų atstovus. Pirmieji atsako už LGBTQ studentų požiūrių ir poreikių atstovavimą ir užtikrinimą, kad į juos būtų atsižvelgta studentų sąjungoje ir universitete. Šiuo tikslu jie vykdo kampanijas, siekdami, kad Jorko universitetas taptų įtrauki vieta LGBTQ asmenims, ir rūpinasi, kad būtų didinamas informuotumas LGBTQ klausimais. Jie taip pat vadovauja LGBTQ tinklui – studentų grupei, kuri padeda LGBTQ studentams susipažinti tarpusavyje, rengia diskusijas, susitikimus ir dalyvauja tokiuose renginiuose kaip „York Pride“ eitynės. Moterų ir nebinarinio lytiškumo studentų atstovų tinklas yra svetinga ir įtraukianti grupė, siekianti skatinti diskusiją apie studentams kylančias problemas ir atliekanti svarbų vaidmenį skatinant lyčių lygybę Jorko universitete.

Šaltiniai: University of York Students' Union (n.d.a). *LGBTQ Officers*; University of York Students' Union (n.d.b). *LGBTQ Social*; University of York Students' Union (n.d.c). *Women & Non-Binary Students' Officers*.

- Suburkite nepriklausomas LGBTQI+ ir juos palaikančių studentų grupes. Šiose grupėse LGBTQI+ studentai galėtų bendrauti, organizuoti švietėjišką, kultūrinę, sąmoningumo ugdymo ir kt. veiklą, palaikyti vieni kitus, diskutuoti, keistis idėjomis, kalbėti apie jausmus ir dalytis patirtimi apie tai, ką reiškia būti LGBTQI+ šiuolaikinėje visuomenėje ir akademinėje aplinkoje – visa tai darydami saugioje aplinkoje, susipažindami ir užmegzdami ryšį su juos palaikančiais žmonėmis universitete. Be to, tokios iniciatyvos didina LGBTQI+ asmenų lygiateisiškumo, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės aspektų matomumą akademinėje bendruomenėje.

Geroji praktika: LGBTQI+ studentų organizacijos

Misūrio universitete (JAV) yra šimtai studentų organizacijų, kurių dalis yra orientuotos į LGBTQI klausimus. Štai keletas jų:

- „Queer Liberation Front“ (anksčiau „Triangle Coalition“) – tai ilgiausiai veikianti Misūrio LGBTQIA studentų organizacija, organizuojanti daugybę veiklų, įskaitant bendruomenės kūrimą, universiteto miestelio narių švietimą, kultūrinę veiklą bei dalyvavimą studentų konferencijose.
- „Queer Trans People of Color“ (QTPOC): šios organizacijos tikslas – sukurti saugią, palaikančią ir įkvėpiančią erdvę nebaltaodžiams *queer* ir translyčiams asmenims. Organizacija siekia ne tik paremti šią tikslinę grupę, bet ir šviesti universiteto bendruomenės apie problemas ir patirtis su kuriomis susiduria QTPOC žmonės. Be to, asmenys, nepriklausantys LGBTQ bendruomenei, ar nebaltaodžiai asmenys yra taip pat labai laukiami. Susitikimai padeda kurti bendruomenę, leidžia būti savimi saugioje erdvėje, planuoti renginius bei šviesti universitetui priklausančius žmones ir bendruomenes.
- „Oasis“: į translyčius asmenis orientuota studentų organizacija, kurios tikslas – įtraukti visus, kurie nesitapatina su gimimo metu jiems priskirta socialine lytimi ir kartu palaikyti labiausiai pažeidžiamus bendruomenės narius.
- „Aces & Aros“: organizacijos tikslas – sukurti drąsą, palaikančią ir įkvėpiančią erdvę aseksualiems ir aromantiškiems žmonėms, nes šie asmenys gali jausti papildomą įtampą dėl to, kad yra atskirti LGBTQ bendruomenėje. Organizacija siekia remti šiuos asmenis, taip pat šviesti universiteto bendruomenės apie jų patiriamas problemas, t.y., problemas, su kuriomis susiduria aseksualūs ir aromantiški žmonės.
- „MizzouMed Pride“: oficiali LGBTQ ir juos palaikančių studentų organizacija, įsikūrusi Misūrio universiteto medicinos mokykloje, kurios pagrindinis dėmesys skiriamas medikų bendruomenės švietimui ir bendradarbiavimui su ja, siekiant užtikrinti, kad mokykloje būtų mokoma apie LGBTQ asmenų sveikatos poreikius, o šie būtų kokybiškai atliepti.
- „OUTLaw“: Misūrio universiteto teisės mokyklos LGBT ir juos palaikančių asmenų organizacija, kuri skiria dėmesį:
 - * homoseksualių, biseksualių ir juos palaikančių Misūrio universiteto teisės studentų paramai, skatinant asmeninį ir akademinį tobulėjimą;
 - * teisės mokyklos bendruomenės švietimui, didinant informuotumą ir supratimą apie homoseksualių ir biseksualių asmenų bendruomenę bei su ja susijusias teisinės problemas;
 - * santykių su homoseksualiais asmenis palaikančiais darbdaviais kūrimui, plėtojant tinklą studentams, ieškan tiems darbo atviroje aplinkoje, ir darbdaviams, siekiantiems sukurti įvairovę palaikančią darbovietę“.

Šaltinis: University of Missouri (n.d.). *LGBTQ Resource Center - Organizations*.

NUORODOS

- American University (n.d.a). *Campus Life – “Name and Gender Identity”*. Šaltinis: <https://www.american.edu/ocl/chosen-name.cfm>
- American University (n.d.b). *Campus Life / Diversity and Inclusion - “Gender Based Housing Considerations”*. Šaltinis: <https://www.american.edu/ocl/cdi/housing-considerations.cfm>
- City University of London (2017). *Transgender, Intersex and Gender Non-Conforming People: Policy*. Šaltinis: https://studenthub.city.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf
- De Montfort University (n.d.). *#DMUpride*. Šaltinis: <https://www.dmu.ac.uk/events/pride/index.aspx>
- De Montfort University (2021 03 07). *Students help curate DMU Pride Festival at prestigious Curve theatre*. Šaltinis: <https://www.dmu.ac.uk/community/news/dmu-pride-festival-at-curve-theatre.aspx>
- De Montfort University (2021 08 24). *Celebrate Leicester Pride*. Šaltinis: <https://www.dmu.ac.uk/current-students/hot-topics/2021/august/celebrate-leicester-pride.aspx>
- Kennesaw State University (n.d.). *Safespace*. Šaltinis: <https://safespace.kennesaw.edu/>
- Leiden University (n.d.). *LGBT+ Network*. Šaltinis: <https://www.universiteitleiden.nl/en/dossiers/diversity/cooperation/lgbt-network#this-is-what-we-want-to-achieve,this-is-what-the-lgbt-network-does,organisation-and-collaboration>
- Linnaeus University (2019 02 26). Pranešimas spaudai. *The university library at Linnaeus University first to be LGBTQ certified*. Šaltinis: <https://lnu.se/en/meet-linnaeus-university/current/news/2019/universitetsbiblioteket-pa-linneuniversitetet-forst-ut-att-hbtq-diplomeras/>
- Montclair State University (n.d.a). *LGBTQ Employee Resources Group*. Šaltinis: <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/lgbtq-employee-resources-group/>
- Montclair State University (n.d.b). *LGBTQ Employee Resources Group – “Mission Statement”*. Šaltinis: <https://www.montclair.edu/lgbtq-center/about-us/>
- Stockholm University (2021 08 03). *Academic Pride 2021*. Šaltinis: <https://www.su.se/english/calendar/academic-pride-2021-1.564505>
- Stonewall (n.d.). *List of LGBTQ+ terms*. Šaltinis: <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/faqs-and-glossary/list-lgbtq-terms>
- University of Amsterdam (2019 02 12). *UvA, AUAS, VU University and InHolland to jointly participate in Pride Amsterdam 2019*. Šaltinis: <https://www.uva.nl/en/content/news/news/2019/02/uva-auas-vu-university-and-inholland-to-jointly-participate-in-pride-amsterdam-2019.html>
- University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>
- University of York Students’ Union (n.d.a). *LGBTQ Officers*. Šaltinis: <https://yusu.org/your-voice/lgbtq>
- University of York Students’ Union (n.d.b). *LGBTQ Social*. Šaltinis: <https://yusu.org/activities/view/lgbtq-social>

- University of York Students' Union (n.d.c). *Women & Non-Binary Students' Officers*. Šaltinis: <https://yusu.org/your-voice/womens>
- University of Missouri (n.d.). *LGBTQ Resource Center – Organizations*. Šaltinis: <https://lgbtq.missouri.edu/organizations/>
- University of Oxford (2018). *Equality and Diversity Unit – “Transgender Policy”*. Šaltinis: <https://edu.admin.ox.ac.uk/transgender-policy>
- University of Oxford (n.d.a). *Equality and Diversity Unit – “Changes to records”*. Šaltinis: <https://edu.admin.ox.ac.uk/changes-to-name-and-gender-records>
- University of Oxford (n.d.b). *Equality and Diversity Unit – “Harassment Advisor Network”*. Šaltinis: <https://edu.admin.ox.ac.uk/support>
- University of Oxford (n.d.c). *Equality and Diversity Unit – “LGBT+ Role Models”*. Šaltinis: <https://edu.web.ox.ac.uk/lgbt-role-models#/>
- University of Oxford (n.d.d). *HR Support – Family leave*. Šaltinis: <https://hr.admin.ox.ac.uk/family-leave#/>
- University of Oxford (n.d.e). *Information for New LGBT+ Staff*. Šaltinis: <https://edu.admin.ox.ac.uk/files/newlgbtstaffleafletpdf>
- University of Plymouth (n.d.a). *“Speak Up – report abuse, harm or hate”*. Šaltinis: <https://www.plymouth.ac.uk/forms/speak-up/report>
- University of Plymouth (n.d.b). *Student services - “Speak Up – report abuse, harm or hate”*. Šaltinis: <https://www.plymouth.ac.uk/student-life/services/student-services/speak-up>
- University of South Maine (2018 09). *Student Diversity - Resources for Transgender, Genderqueer, and Gender Nonconforming Students*. Šaltinis: <https://usm.maine.edu/student-diversity/trans-and-genderqueer-resources#PreferredName>
- Utrecht University (2018 10 04). *Coming Out Day 2018*. Šaltinis: <https://www.uu.nl/en/news/coming-out-day-2018>
- Utrecht University (2020 10 09). *Coming Out Day 2020*. Šaltinis: <https://www.uu.nl/en/events/coming-out-day-2020>
- Utrecht University (2021 04 01). *Utrecht University raises rainbow flag to mark 20 years of marriage equality*. Šaltinis: <https://www.uu.nl/en/news/utrecht-university-raises-rainbow-flag-to-mark-20-years-of-marriage-equality>
- Victoria University (2021 08). *Gender Affirmation Guide. Inclusion & Engagement 2021*, Victoria University: Melbourne – Sydney. Šaltinis: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-guide-2020.pdf>
- Victoria University (n.d.a). *Diversity & Inclusion*. Šaltinis: <https://www.vu.edu.au/about-vu/university-profile/diversity-inclusion>
- Victoria University (n.d.b). *Gender Affirmation Plan Staff Template*. Šaltinis: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-plan-staff-template.docx>
- Victoria University (n.d.c). *Gender Affirmation Plan - Student Template*. Šaltinis: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/gender-affirmation-plan-students-template.docx>
- Victoria University (n.d.d). *Guide to being a Trans and Gender Diverse Ally*. Šaltinis: <https://www.vu.edu.au/sites/default/files/guide-being-trans-and-gender-diverse-ally.pdf>

1 PRIEDAS. PAGRINDINIAI TERMINAI IR SĄVOKOS

- **Abejojantys asmenys** (angl. *questioning*): „Terminas, vartojamas apibūdinti žmones, kurie vis dar tyrinėja savo seksualinę orientaciją ar lytinę tapatybę“.⁸
- **Aseksualus asmuo** (angl. *asexual* arba „*ace*“): „aseksualiam asmeniui paprastai būdingas įvairaus stiprumo seksualinis potraukis arba partneriško seksualumo troškimas. Aseksualumas skiriasi nuo celibato, kuris yra sąmoningas susilaikymas nuo seksualinės veiklos, nepaisant seksualinio potraukio. Kai kurie aseksualūs žmonės užsiima seksu ir gali patirti įvairaus lygio seksualinį potraukį. Yra įvairių aseksualumo aspektų. Asmuo, kuris nepatiria seksualinio potraukio, gali patirti kitas traukos formas, pavyzdžiui, romantišką potraukį, nes fizinis ir emocinis potraukiai yra atskiri asmens tapatybės aspektai. Jie gali koreliuoti vienas su kitu, bet nebūtinai. Pavyzdžiui, kai kuriuos žmones fiziškai ir romantiškai traukia moterys. Tačiau kitus gali fiziškai traukti visų lyčių atstovai, o emociškai – tik vyrai“.⁹
- **Atsiskleidimas** (angl. *coming out*): „tai savanoriškas seksualinės orientacijos ir (arba) lytinės tapatybės atskleidimo kitam procesas. Šis procesas yra individualus ir nėra teisingo ar neteisingo būdo atsiskleisti. Sąvoka „atsiskleidimas“ taip pat buvo išplėsta įtraukiant kitas galimai stigmatizuotas asmeninės informacijos dalis. (...) „Atsiskleidęs (...) asmuo – tai toks asmuo, kuris neslepia savo seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės“.¹⁰
- **Bifobija** (angl. *biphobia*): „baimė, nepagrįstas pyktis, netolerancija ir (arba) neapykanta biseksualumui ir biseksualiems asmenims“.¹¹
- **Biologinė lytis** (angl. *sex*): „žmogaus kūniškų ypatumų derinys, įskaitant chromosomas, hormonus, vidinius ir išorinius reprodukcinis organus ir antrinius lytinius bruožus. Daugumoje šalių ji vis dar apsiriboja moters ir vyro binarine klasifikacija, kuri neapima interseksualių asmenų“.¹²
- **Biseksualus asmuo** (angl. *bisexual*): „asmuo, kurį emociškai ir (arba) seksualiai traukia daugiau nei vienos lyties atstovai“.¹³
- **Ciseksizmas** (angl. *cissexism*): „diskriminacijos forma, pagrįsta įsitikinimu, kad yra ir turi būti tik dvi lytys ir kad žmogaus socialinė lytis arba dauguma jos aspektų yra neišvengiamai susieti su gimimo metu priskirta biologine lytimi. Tokie įsitikinimai diskriminuoja žmones, kurių lytis ir (arba) lyties išraiška nepatenka į „cis“ normų konstruktus. Ciseksizmo kontekste cislyčiai žmonės yra dominuojanti grupė, o translyčiai arba tradicinių lyčių normų neatitinkantys asmenys atsiduria pažeidžiamoje pozicijoje“.¹⁴ Taip pat žr. *transfobija*.

⁸ Human Rights Campaign (n.d.). *Terminų žodynas*. Šaltinis:

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

⁹ University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

¹⁰ University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

¹¹ ILGA Europe (2015 10). Žodynėlis. Šaltinis:

https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

¹² IGLYO, OII Europe ir EPA (2018). *Supporting your intersex child* p. 32. Šaltinis: https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2018/10/Supporting-your-intersex-child_WEB_final.pdf

¹³ Ten pat

¹⁴ University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

- **Cislytis asmuo** (angl. *cisgender*): „tai terminas, naudojamas apibūdinti netranslyčius žmones. Jis vartojamas taip pat, kaip žodis „heteroseksualus“ vartojamas apibūdinti nehomoseksualų asmenį“.¹⁵
- **Diskriminacija** (angl. *discrimination*): gali būti tiesioginė, kai dėl vienos ar kelių asmens savybių panašioje situacijoje su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei su kitu, arba netiesioginė, kai dėl manomai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos asmenys, turintys konkrečių savybių, atsiduria nepalankioje padėtyje, palyginti su asmenimis, kurie šios savybės neturi. Nebent ši nuostata, kriterijus ar praktika objektyviai pagrindžiama teisėtu tikslu, o priemonės šiam tikslui pasiekti yra tinkamos ir būtinos.¹⁶
- **Eitynės** (angl. *pride events*): „tai kasmetinės demonstracijos (prieš homofobiją, transfobiją ir už LGBTI teises), vykstančios visame pasaulyje“.¹⁷
- **Gėjus** (angl. *gay*): „vyras, kurį seksualiai ir (arba) emociškai traukia vyrai“.¹⁸
- **Genderizmas** (angl. *genderism*): žr. *Ciseksizmas*.
- **Heteronormatyvumas** (angl. *heteronormativity*): tai „kultūrinė ir socialinė praktika“, kai žmonės skatinami manyti, kad „heteroseksualumas yra vienintelis įmanomas seksualumas“. Tai reiškia, kad heteroseksualumas yra vienintelis būdas būti „normaliam“.¹⁹ Taip pat žr. *Homofobija*, *bifobija*, *heteroseksizmas*.
- **Heteroseksizmas** (angl. *heterosexism*): „prielaida, kad visi žmonės yra arba turėtų būti heteroseksualūs. Heteroseksizmas atmeta lesbiečių, gėjų, biseksualų ir *queer* žmonių poreikius, rūpesčius ir gyvenimo patirtį, o heteroseksualiems žmonėms suteikia pranašumo. Dažnai tai yra subtili priespaudos forma, kuri skatina tylėti ir susitaikyti“.²⁰ Taip pat žr. *Homofobija*.
- **Heteroseksualus asmuo** (angl. *heterosexual* arba *straight*): „tai vyras, kurį romantiškai ir (arba) seksualiai traukia moterys, arba moteris, kurią romantiškai ir (arba) seksualiai traukia vyrai“.²¹
- **Homofobija** (angl. *homophobia*): „baimė, nepagrįstas pyktis, netolerancija ir (arba) neapykanta“ gėjams ir (arba) lesbietėms.²² Taip pat žr. *Heteroseksizmas*.
- **Homoseksualas(-istas) / homoseksualizmas** (angl. *Homosexual/Homosexuality*): „kai kuriose šalyse laikomas pasenusiu terminu, apibūdinančiu seksualinę orientaciją, kai asmuo jaučia fizinį ir emocinį potraukį tos pačios lyties atstovams. Istoriskai tai buvo terminas gėjams ir lesbietėms patologizuoti“.²³ „Sąvokos lesbietės ir gėjai laikomos neutraliomis ir pozityviomis, o dėmesys skiriamas tapatybei, o ne seksualizavimui ar patologizavimui“.
- **Interseksofobija** (angl. *intersexphobia*): „Interseksofobija arba interfobija gali būti apibrėžiama kaip

15 TGEU (2016 07 04). Žodynėlis. Šaltinis: <https://tgeu.org/glossary/>

16 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. Šaltinis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Šaltinis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

2004 m. gruodžio 13 d. direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo. Šaltinis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0113>

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija).

Šaltinis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> 2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB. Šaltinis: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>

17 ILGA Europe (2015 10). Žodynėlis. Šaltinis:

https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

18 ILGA Europe (2015 10). Žodynėlis. Šaltinis:

https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

19 ILGA Europe (2015 10). Žodynėlis. Šaltinis:

https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

20 University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

21 Stonewall (n.d.). *LGBTQ+ terminų sąrašas*. Šaltinis:

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

22 ILGA Europe (2015 10). Žodynėlis. Šaltinis:

https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

23 University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

neigiamų požiūrių (pvz., emocinio pasibjaurėjimo, baimės, smurto, pykčio ar diskomforto) spektras, jaučiamas ar išreiškiamas žmonėms, kurių lyties ypatumai neatitinka visuomenės lūkesčių, kaip turi atrodyti vyras arba moteris“.²⁴

- **Interseksualus asmuo** (angl. *intersex*): „terminas, susijęs su įvairiais fiziniais bruožais arba variacijomis, kurios neatitinka stereotipinių vyro ir moters idealų. Interseksualūs žmonės gimsta su fiziniais, hormoniniais ar genetiniais bruožais, kurie nėra visiškai moteriški ar visiškai vyriški, yra moteriškų ir vyriškų bruožų derinys arba nėra nei moteriški, nei vyriški. Yra daug interseksualumo formų; tai veikiau yra spektras ar skėtinis terminas nei viena kategorija. Todėl aktyvistai dažniau vartoja terminą lyties charakteristikos (angl. *sex characteristics*) (pavyzdžiui, kalbėdami apie pagrindus, kuriuos galima saugoti nuo diskriminacijos). „Interseksualumas“ nėra statiška būseną, todėl lyties charakteristikų (angl. *sex characteristics*) termino vartojimas atspindi, kad buvimas interseksuali yra kūniška patirtis ir sudaro tik vieną asmens tapatybės dalį“.²⁵
- **Įvairų lytiškumą apimantis asmuo** (angl. *gender-expansive*): „asmuo, turintis platesnį, lankstesnį lytinę tapatybę ir (arba) raiškos diapazoną, nei paprastai siejama su binarine lyčių sistema. Dažnai vartojamas kaip skėtinis terminas kalbant apie jaunos žmones, kurie vis dar tyrinėja savo lyties raiškos ir (arba) lytinę tapatybę galimybes“.²⁶
- **Kintančio lytiškumo asmuo** (angl. *gender fluid / genderfluid*): „asmuo, kurio lytinė tapatybė ir išraiška keičiasi, nesvarbu, ar tai patenka į visuomenės su lytimi siejamų lūkesčių ribas, ar ne. Perėjimas nuo vienos lyties prie kitos“.²⁷
- **Lesbietė** (angl. *lesbian*): „moteris, kurią seksualiai ir (arba) emociškai traukia moterys“.²⁸ „Kai kurie nebinariniai asmenys taip pat priskiria save lesbietėms, dažnai todėl, kad jaučia tam tikrą ryšį su moteriškumu ir juos labiausiai traukia moterys“.
- **LGBTQI+ palaikantis asmuo (angl. ally)**: „terminas, naudojamas apibūdinti žmogų, kuris aktyviai palaiko LGBTQ asmenų bendruomenę. Jis apima heteroseksualius ir cislyčius asmenis, taip pat LGBTQ bendruomenės narius, kurie palaiko vieni kitus (pvz., lesbietė, kuri palaiko biseksualių asmenų bendruomenę)“.²⁹
- **LVS arba LRS** – lyties vystymosi sutrikimas arba lyties raidos skirtumai (angl. *Disorders of Sex Development arba Differences of Sex Developments (DSD)*): „terminas buvo įvestas 2006 m. ir nuo tada medicinos profesionalai jį vartoja interseksualiems asmenims apibūdinti. Kai kurie interseksualūs žmonės vartoja šiuos terminus kalbėdami apie save. Vis daugiau interseksualių žmonių mano, kad DSD terminas yra stigmatizuojantis ir verčiau renkasi vartoti terminą „interseksualus““.³⁰
- **Lyties ypatumai** (angl. *sex characteristics*): „tai terminas, nurodantis pagrindinius asmens lyties bruožus, tokius kaip: chromosomos, anatomija, hormonų struktūra ir reprodukciniai organai arba antriniai lyties bruožai, kurie išryškėja brendimo metu, pavyzdžiui krūtys, veido ir gaktos plaukai, Adomo obuolys, raumenų masė, ūgis ir riebalų pasiskirstymas. Todėl daugelis aktyvistų terminą „lyties ypatumų variacijos“ laiko tikslesniu nei „interseksualumas“, nes jis nurodo galimų ypatumų spektrą, o ne vieną statusą arba buvimo interseksuali asmeniu patirtį“.³¹
- **Lyties ypatumų variacijos** (angl. *variations of sex characteristics*): Žr. *Lyties ypatumai*.

24 Ghattas, D. C. (2019). *PROTECTING INTERSEX PEOPLE IN EUROPE: A TOOLKIT FOR LAW AND POLICYMAKERS*, ILGA Europe ir OII Europe), 13–14 psl. Šaltinis:

https://oii-europe.org/wp-content/uploads/2019/05/Protecting_intersex_in_Europe_toolkit.pdf

25 IGLYO, OII Europe ir EPA (2018). *Supporting your intersex child*, p. 31. Šaltinis: https://oii-europe.org/wp-content/uploads/2018/10/Supporting-your-intersex-child_WEB_final.pdf

26 Human Rights Campaign (n.d.). *Terminų žodynas*. Šaltinis: <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

27 University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

28 ILGA Europe (2015 10). *Žodynėlis*. Šaltinis:

https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

29 Human Rights Campaign (n.d.). *Terminų žodynas*. Šaltinis: <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

30 IGLYO, OII Europe ir EPA (2018). *Supporting your intersex child*, p. 30. Šaltinis:

<https://www.iglyo.com/wp-content/uploads/2018/10/Supporting-Your-Intersex-Child.pdf>

31 Ten pat.

- **Lyties keitimas** (angl. *transition*): „laikotarpis, kai asmenys keičia lyties vaidmenį, siejamą su jų gimimo metu priskirta lytimi, į kitą lyties vaidmenį. Šio laikotarpio metu daugelis mokosi gyventi visuomenėje „kitos“ lyties vaidmenyje. Tačiau kitiems tai laikotarpis, kuomet jie atranda jiems patogiausią lyties vaidmenį ir išraišką. Lyties keitimas nebūtinai apima kūno feminizavimą ar maskulinizavimą naudojant hormonus ar kitas medicinines procedūras. Lyties keitimo pobūdis ir trukmė skiriasi kiekvienu konkrečiu atveju“.³² „Lyties keitimas apima kai kuriuos arba visus šiuos asmeninius, medicininius ir teisinius etapus: atsiskleidimą savo šeimai, draugams ir bendradarbiams; vardo bei įvardžių keitimą; aprangos keitimą; vardo ir (arba) lyties keitimą teisiniuose dokumentuose; hormonų terapiją; ir galimai (nors ne visada) vieną ar kelias operacijas. Tikslūs lyties keitimo poreikiai priklauso nuo žmogaus“.³³
- **Lyties keitimo operacija** (angl. *gender affirmation surgery* arba *gender reassignment surgery*): „operacija, skirta pakeisti pirminius ir (arba) antrinius biologinės lyties bruožus, siekiant, kad šie atitiktų lytinę asmens tapatybę“.³⁴
- **Lyties raiška** (angl. *gender expression*): „tai išorinė socialinės lyties išraiška per, pavyzdžiui, asmens vardą, įvardžius, aprangą, kirpimą, elgesį, balsą ar kūno bruožus. Visuomenė šiuos ženklus identifikuoja kaip vyriškus arba moteriškus, nors tai, kas laikoma vyriška ir moteriška, laikui bėgant keičiasi ir skiriasi priklausomai nuo kultūros“.³⁵
- **Lytinė tapatybė** (angl. *gender identity*): „tai žmogaus vidinis savo lyties suvokimas. Translyčių žmonių vidinė lytinė tapatybė neatitinka biologinės lyties, kuri jiems buvo priskirta gimus. Dauguma žmonių turi vyro ar moters (arba berniuko ar mergaitės) lytinę tapatybę, tačiau yra tokių, kuriems netinka nei vienas iš šių dviejų pasirinkimų. Priešingai nuo lyties raiškos, lytinė tapatybė nėra matoma kitiems“.³⁶
- **Neapykantos kalba** (angl. *hate speech*): neapykantos kalba suprantama kaip „asmens ar asmenų grupės menkinimo, neapykantos ar šmeižimo propagavimas, skatinimas ar kurstymas bet kokia forma, taip pat bet koks su tokiais asmenimis arba asmenų grupe susijęs priekabiavimas, įžeidinėjimas, neigiamų stereotipų formavimas, stigmatizavimas ar grasinimas, ir visų prieš tai minėtų išraiškos formų pateisinimas „rase“, odos spalva, kilme, tautine ar etnine kilme, amžiumi, negalia, kalba, religija ar tikėjimu, biologine lytimi, socialine lytimi, lytine tapatybe, seksualine orientacija ir kitais asmeniniais bruožais ar statusu“.³⁷ Neapykantos kurstymas „gali pasireikšti kaip viešas genocido nusikaltimų, nusikaltimų žmoniškumui ar karo nusikaltimų, kuriuos teismai pripažino įvykusiais, neigimas, sumenkinimas, pateisinimas arba atleidimas ir asmenų, nuteistų už tokius nusikaltimus, šlovinimas“.³⁸ Neapykantą kurstančios kalbos „naudojimas“ „gali atspindėti arba skatinti nepagrįstą prielaidą, kad naudotojas kažkoku būdu yra pranašesnis už asmenį ar asmenų grupę, į kurį ar kurią ši kalba nukreipta“.³⁹ Be to, neapykantos kalba „gali būti skirta kurstyti arba gali pagrįstai paskatinti kitus imtis smurto, bauginimo, priešiškumo ar diskriminacijos prieš tuos, į kuriuos ji nukreipta (ir tai yra ypač rimta tokios kalbos forma)“.⁴⁰
- **Neapykantos nusikaltimas** (angl. *hate crime*): „neapykantos nusikaltimai yra nusikalstamos veikos, kurias skatina šališkumas arba išankstinis nusistatymas prieš tam tikras žmonių grupes. Neapykantos nusikal-

32 WPATH (2011). *Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People*, 7th Edition. Šaltinis:

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

33 TGEU (2016 07 04). Žodynėlis. Šaltinis: <https://tgeu.org/glossary/>

34 WPATH (2011). *Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People*, 7th Edition. Šaltinis:

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

35 TGEU (2016 07 04). Žodynėlis. Šaltinis: <https://tgeu.org/glossary/>

36 TGEU (2016 07 04). Žodynėlis. Šaltinis: <https://tgeu.org/glossary/>

37 ECRI – Europos komisija kovai su rasizmu ir netolerancija. 2015 m. gruodžio 8 d. priimta Bendrosios politikos rekomendacija Nr. 15 dėl kovos su neapykantos kalba, 3 psl. Šaltinis:

<http://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-15-on-combating-hate-speech/16808b5b01>

38 Ten pat.

39 Ten pat.

40 Ten pat.

timus sudaro du elementai: nusikaltimas ir šališkumo motyvas. Neapykantos nusikaltimas įvykdomas, jei kaltininkas tyčia kėsina į asmenį ar turtą dėl vieno ar kelių tapatybės bruožų arba nusikaltimo metu išreiškia priešišumą šiems tapatybės bruožams. Žmonės ar turtas, susijęs su grupe, kuriai būdingas tapatybės bruožas, arba suvokiami kaip jos nariai, pavyzdžiui, žmogaus teisių gynėjai, bendruomenės centrai ar kulto vietos, taip pat gali tapti neapykantos nusikaltimų taikiniais“.⁴¹

- **Nebinarinio lytiškumo asmuo** (angl. *non binary*): „būdvardis, apibūdinantis asmenį, kuris nepriskiria savęs vyriškai arba moteriškai lyčiai. Nebinarinio lytiškumo asmenys gali priskirti save ir vienai, ir kitai lyčiai, šių lyčių deriniui arba visiškai nepatekti į šias kategorijas. Nors daugelis taip pat priskiria save translyčiams asmenims, tai daro ne visi nebinarinio lytiškumo žmonės. Terminas „nebinarinis“ taip pat gali būti naudojamas kaip skėtinis, apimantis tokias tapatybes kaip belytis (angl. *agender*), dvilytis (angl. *bigender*), *genderqueer* arba kintančios lyties (angl. *gender-fluid*) asmuo.“⁴² „Kai kuriems žmonėms, kurie priskiria save nebinariniams asmenims, gali tikt ir kitos sąvokos bei tapatybės, tokios kaip „apimantis įvairias lytis asmuo“ (angl. *gender expansive*) ir „tradicinių lyčių normų neatitinkantis (angl. *gender non-conforming*) asmuo“.⁴³
- **Panseksualus asmuo** (angl. *pansexual*): „žmogus, kuris gali jausti emocinį, romantinį ar seksualinį potraukį bet kokios lyties žmonėms, tačiau nebūtinai vienu metu, tokiu pačiu būdu ar taip pat intensyviai“.⁴⁴
- **Queer**: „Istoriškai terminas *queer* buvo vartojamas kaip epitetas / šmeižtas prieš žmones, kurių socialinė lytis, lyties raiška ir (arba) seksualumas neatitikdavo nusistovėjusių lūkesčių“.⁴⁵ Terminas „buvo susigrąžintas daugelio LGBTQ judėjimo dalių“ ir dabar žmonės jį vartoja „norėdami išreikšti tapatybių ir orientacijų, neatitinkančių vyraujančioms normoms, spektrą“.⁴⁶ „Queer dažnai naudojamas kaip bendrinis terminas, apimantis daug žmonių, įskaitant tuos, kurie nepriskiria savęs išskirtinai heteroseksualiems asmenims ir (arba) tuos, kurių lytinė tapatybė yra nebinarinė arba apima įvairias lytis“.⁴⁷ Be to, *queer* tapo „akademiniu terminu (...). *Queer* teorija kvestionuoja heteronormatyvias socialines normas, susijusias su socialine lytimi ir seksualumu, ir teigia, kad socialiniai lyčių vaidmenys yra socialiniai konstruktai“.⁴⁸
- **Seksizmas** (angl. *sexism*): „bet koks veiksmas, gestas, vizuali išraiška, žodžiai ar tekstas, praktika ar elgesys, paremtas idėja, kad asmuo ar asmenų grupė yra prastesni dėl savo lyties, vykdomas viešojoje ar privačioje erdvėje, tiek internete, tiek asmeniškai, siekiant: paminti asmens ar asmenų grupės prigimtinį orumą ar teises; padaryti asmeniui ar asmenų grupei fizinę, seksualinę, psichologinę ar socioekonominę žalą arba sukelti kančią; formuoti bauginančią, priešišką, žeminančią, menkinančią ar įžeidžiančią aplinką; sudaryti kliūtis asmens ar asmenų grupei veikti savarankiškai be žmogaus teisių suvaržymo; arba palaikyti ir stiprinti lyčių stereotipus“.
- **Seksualinė orientacija** (angl. *sexual orientation*): „suprantama kaip asmens gebėjimas jausti stiprų emocinį, jausminį ir (arba) seksualinį potraukį ir (arba) turėti intymių ir lytinių santykių su kitos lyties, tos pačios lyties arba ne vienos lyties asmenimis“.⁴⁹

41 ESBO Demokratinų institucijų ir žmogaus teisių biuras (ODIHR) (be datos). *What is hate crime*. Šaltinis: <https://hatecrime.osce.org/>

42 Human Rights Campaign (n.d.). *Terminų žodynas*. Šaltinis: <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

43 University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>

44 Ten pat

45 University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis: <https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>

46 Human Rights Campaign (n.d.). *Terminų žodynas*. Šaltinis: <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

47 Ten pat.

48 ILGA Europe (2015 10). Žodynėlis. Šaltinis: https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

49 ILGA Europe (2015). Žodynėlis. Šaltinis: https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

- **Socialinė lytis** arba **lytis socialiniu aspektu** (angl. *gender*): „tradicškai reiškia socialinį ir kultūrinį buvimo vyrų ar moterimi konstruktą. Tačiau kai kurie žmonės nepriskiria savęs binariniam vyrų ir moters lytiškumui. Socialinė lytis egzistuoja nepriklausomai nuo biologinės lyties ir ne visada atitinka gimimo metu asmeniui priskirtą biologinę lytį“.⁵⁰
- **Teisinis lyties pakeitimo pripažinimas** (angl. *legal gender recognition*): „tai oficiali procedūra, skirta pakeisti translyčio asmens vardą ir su lytimi susijusią informaciją oficialiuose registruose ir dokumentuose, tokiuose kaip gimimo liudijimas, asmens tapatybės kortelė, pasas ar vairuotojo pažymėjimas. Kai kuriose šalyse neįmanoma teisiškai pripažinti lyties pakeitimo. Kitose šalyse procedūra dažnai būna ilga, sudėtinga ir žeminanti“.⁵¹
- **Tradicinių lyčių normų neatitinkantis asmuo** (angl. *gender non-conforming* arba *gender variant*): „platus terminas, reiškiantis žmones, kurie nesielia pagal tradicinius jų lyčiai keliamus lūkesčius arba kurių lyties išraiška nėra lengvai kategorizuojama. Nors daugelis šių žmonių taip pat priskiria save translyčiams, tai daro ne visi lyčių normų neatitinkantys asmenys“.⁵²
- **Transfobija** (angl. *transphobia*) „tai kultūrinių ir asmeninių įsitikinimų, nuomonių, požiūrių ir agresyvaus elgesio, pagrįsto išankstiniu nusistatymu, pasibjaurėjimu, baime ir (arba) neapykanta, nukreipta prieš asmenis ar grupes, kurie neatitinka arba peržengia visuomenės lyčių lūkesčius bei normas, visuma. Transfobija ypač paveikia asmenis, kurių lytinė tapatybė ar lytinė raiška skiriasi nuo gimimo metu jiems priskirto lyties vaidmens. Ji pasireiškia įvairiais būdais, pvz., tiesioginiu fiziniu smurtu, transfobiška kalba ir įžeidinėjimu, diskriminaciniu vaizdavimu žiniasklaidoje ir socialine atskirtimi. Transfobija taip pat apima institucionalizuotas diskriminacijos formas, tokias kaip lyčių tapatybių ir lyčių išraiškų kriminalizavimas, patologizavimas arba stigmatizavimas“.⁵³
- **Transseksualus / translytis asmuo** (angl. *trans / transgender*): „Skėtinis terminas, apimantis tuos žmones, kurių lytinė tapatybė skiriasi nuo gimimo metu priskirtos lyties. Translyčiai asmenys apima tuos žmones, kurie mano, kad turi, nori arba renkasi per kalbą, aprangą, aksesuarus, kosmetiką ar kūno pakeitimus pateikti save kitaip, nei tikimasi iš gimimo metu jiems priskirtos lyties. Šis terminas, be kita ko, apima transseksualius ir translyčius asmenis, transvestitus, persirengėlius, belyčius, daugialyčius, *queer*, interseksualius ir tradicinių lyčių neatitinkančius asmenis, kurie prijauna arba priskiria save bet kuriai iš pirmiau nurodytų lytinių tapatybių“.⁵⁴
- **Vaivorykštės vėliava** (angl. *rainbow flag*): „simbolis, skirtas švęsti LGBTI bendruomenės unikalumą ir įvairovę“.⁵⁵
- **Vidinė priespauda** (angl. *internalized oppression*): „baimė ir neapykanta sau dėl vienos ar kelių savo tapatybių, kylanti asmenims, kurie vaikystėje išmoko sieti neigiamas mintis su savo tapatybe. Viena iš vidinės priespaudos formų yra mitų ir stereotipų, taikomų engiamųjų grupei, priėmimas“.⁵⁶

50 TGEU (2016 07 04). Žodynėlis. Šaltinis: <https://tgeu.org/glossary/>

51 TGEU (2016 07 04). Žodynėlis. Šaltinis: <https://tgeu.org/glossary/>

52 Human Rights Campaign (n.d.). *Terminų žodynas*. Šaltinis: <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>

53 Ten pat.

54 TGEU (2016 07 04). Žodynėlis. Šaltinis: <https://tgeu.org/glossary/>

55 ILGA Europe (2015 10). Žodynėlis. Šaltinis:

https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/glossary_october_2015_edition.pdf

56 University of California, Davis (2020 01 14). *LGBTQIA Resource Center Glossary*. Šaltinis:

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

2 PRIEDAS. TINKAMA KALBA

Toliau pateikta lentelė⁵⁷ apima naudotiną, t. y. įtraukią, neįžeidžiančią ir nediskriminuojančią kalbą, kuri turėtų būti vartojama kreipiantis į LGBTQI+ asmenis ir (arba) aptariant su jais susijusias problemas.

Netinkama ar įžeidžianti kalba	Tinkama / įtraukianti kalba
Atviras gėjus / lesbietė / biseksualus asmuo	Atsiskleidęs gėjus / lesbietė / biseksualus asmuo
Dvilypis vyras / moteris	Translytis vyras / translytė moteris / translytis nebinarinio lytiškumo asmuo
Homoseksualistas / Homoseksualistė	Gėjus / lesbietė Homoseksualus asmuo
Priešinga lytis / priešingos lyties santykiai	Skirtingų lyčių santykiai
Seksualinis pasirinkimas, pageidavimas arba skonis ir (arba) pasirinkimas būti gėjumi / lesbiete / biseksuali asmeniu	Seksualinė orientacija
Specialios LGBTQI+ žmonių teisės	LGBTQI+ žmogaus teisės arba lygios teisės
Trečioji lytis	Moteris, vyras, nebinarinės lyties asmuo ir t. t.
Transeksualai, transvestitai, persirengėliai	Translyčiai arba transseksualūs asmenys (vyrai, moterys ir kt.)
Nenurodytos, neaiškios arba nežinomos lyties žmonės, hermafroditai	Interseksualūs asmenys (vyrai, moterys ir kt.)

⁵⁷ Paimta ir pritaikyta iš Theofilopoulos, T. & Paganis, P. (2018). „Basic concepts and guidelines for Media professionals and students“, Theofilopoulos, T. (red.) *Media reporting and reference guide on LGBT issues. Including three case studies: Croatia, Greece, Lithuania*. Athens: KMOP - Social Action and Innovation Center & Colour Youth Athens LGBTQ Youth Community. Šaltinis: <https://www.ethos-project.eu/wp-content/uploads/2019/06/Media-reporting-and-reference-guide-on-LGBT-issues.pdf>



university

www.university-project.eu

Projektas yra finansuojamas pagal Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo (REC) programą. Projektą Graikijoje įgyvendina Panteion Socialinių ir politikos mokslų universitetas ir Atėnų Color Youth LGBTQ bendruomenė, Lietuvoje – Vytauto Didžiojo universitetas ir Diversity Development Group, Italijoje – Brescia universitetas ir Avvocatura per i Diritti LGBTI. Projektą koordinuoja Panteion universitetas.