

UNIVERSITETAI ĮVAIROVĖS LINK

TYRIMO ATASKAITA Lietuvos atvejis

Partners:

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



ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ
LGBTQ ΝΕΩΝ
ΑΘΗΝΑΣ



DIVERSITY
DEVELOPMENT
GROUP



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

UNIVERSITETAI ĮVAIROVĖS LINK

TYRIMO ATASKAITA

Lietuvos atvejis

www.university-project.eu

VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS /
NVO „DIVERSITY DEVELOPMENT GROUP“



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

This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of the authors and do not necessarily reflect the views of the European Union. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

TURINYS

A dalis. Nacionalinės politikos apžvalga	4
1. LGBTI+ asmenų padėtis akademinėje aplinkoje	4
2. Teisinis pagrindas ir pranešimai apie diskriminaciją	5
3. Nacionalinė politika ir geroji praktika	8
4. Naudingi kontaktai	10
B dalis. Internetinės apklausos rezultatai	11
1. Dalyvių socialinis ir demografinis profilis	11
2. Diskriminacinės nuostatos, įsitikinimai ir elgesys dėl SOGISC akademinėje aplinkoje	13
3. LGBTI+ asmenų matomumas, teisės, iššūkiai ir atstovavimas akademinėje aplinkoje	14
4. Diskriminacinio pobūdžio incidentų charakteristikos	16
5. Akademinės bendruomenės mokymų poreikio nustatymas	22
C dalis. Bendrosios išvados	25

TYRIMO ATASKAITA

Lietuvos atvejis

A DALIS. NACIONALINĖS POLITIKOS APŽVALGA

1. LGBTI+¹ asmenų padėtis akademinėje aplinkoje

Pasitikėjimo linija, tai yra Vilniaus universitete veikiančio pranešimo apie diskriminaciją mechanizmas, 2020 m. gavo tik 1 skundą dėl nepagarbių komentarų apie homoseksualius asmenis² (2018–2019 m. pasitikėjimo linija taip pat gavo tik 1 skundą³). 2020 m. atliktas tyrimas parodė, kad 2% vyrų ir 2% moterų darbuotojų patyrė diskriminaciją ir (arba) patyčias dėl seksualinės orientacijos (toliau – SO)⁴. Kaip nurodyta naujausioje ataskaitoje, mažas gautų skundų arba respondentų, kurie susidūrė su diskriminacija ir patyčiomis dėl savo SO, skaičius nebūtinai rodo, kad diskriminacinių nuostatų nėra, – greičiau tai reiškia mažą informuotumą apie pranešimo kanalus ar drąsos bei jautrumo trūkumą, kad apie tai būtų pranešta⁵.

Apskritai išsamių statistinių duomenų apie LGBTI+ asmenų padėtį Lietuvos akademinėje aplinkoje nėra. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos duomenys rodo, kad 2020 m. institucija gavo 2 (vyrų) skundus, susijusius su diskriminacija dėl SO⁶ (2019 m. gavo 4⁷). (Galimi) diskriminacinio pobūdžio incidentai 2019 ir 2020 m. buvo susiję su užimtumo ir paslaugų teikimo sfera. Institucija kasmet gauna apie 3–5 skundus, susijusius su diskriminacija dėl SO (2019 m. – 4, 2018 m. – 5, 2017 m. – 3, 2016 m. – 3, 2015 m. – 5). 2019 m. ataskaitoje nurodyta, jog „santykinais mažas skundų ir kreipimų skaičius dėl galbūt patirtos diskriminacijos lytinės orientacijos pagrindu rodo tai, kad vis dar vengiama viešai kalbėti apie visuomenėje netradicinėmis laikomas seksualines orientacijas“⁸.

Įvairių kitų socialinių tyrimų duomenys rodo dominuojančią LGBTI+ asmenų diskriminaciją Lietuvoje. 2019 m. „Eurobarometras“ parodė⁹, kad pusė (53%) Lietuvos visuomenės pritaria, jog „gėjai, lesbietės ir biseksualūs asmenys turi turėti tas pačias teises kaip ir heteroseksualūs asmenys“, nors 1 iš 4 nepritaria šiam teiginiui (ES vidurkis: pritaria 76%, nepritaria 20%). Dar labiau diskriminuojančios pažiūros susijusios su tos pačios lyties santuokomis. Tik trečdalis (30%) Lietuvos respondentų pritaria, kad „tos pačios lyties santuokos turi būti leidžiamos

1 LGBTI – oficialus akronimas, skirtas apibūdinti lesbietes, gėjus, biseksualius, transseksualius ir interseksualius asmenis. Šaltinis: Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) svetainė https://www.ilga-europe.org/resources/glossary/letter_l (žiūrėta 2021-10-15). Projekto veikloje taip pat naudojamas platesnis terminas LGBTI+. Skirtinguose šaltiniuose naudojamos įvairios šio akronimo formuluotės, todėl šiame dokumente naudojami ir tokie terminai kaip LGBT, LGBT*, LGBTQ, LGBTQIA+, LGBT+ atsižvelgiant į aptariamą šaltinį;

2 Vilniaus universitetas (2021) Įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2020 m. stebėseną (žiūrėta 2021-05-18);

3 Vilniaus universitetas (2019) Įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2018–2019 m. analizė, prieinama internete: https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/Ivairoves_ir_lygiu_galimybiu_Vilniaus_universitete_2018-2019_m._analize.pdf (žiūrėta 2021-03-17);

4 Vilniaus universitetas (2021) Įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2020 m. stebėseną (žiūrėta 2021-05-18);

5 Ibid.

6 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2021) 2020 metų veiklos ataskaita, prieinama internete: https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/Lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m._veiklos_ataskaita.pdf (žiūrėta 2021-03-29);

7 Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2020) 2019 metų veiklos ataskaita, prieinama internete: https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2020/03/Lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2019_m._veiklos_ataskaita.pdf (žiūrėta 2021-03-18);

8 Ibid.;

9 Eurobarometras (2019) Specialus „Eurobarometro“ tyrimas Nr. 493. Diskriminacija Europos Sąjungoje, prieinama internete: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251> (žiūrėta 2021-03-18);

visoje Europoje“ (ES vidurkis – 69%), 63% nepitaria tokiam teiginiui (ES vidurkis – 26%). Šiuo aspektu Lietuva patenka į grupę šalių, kuriose daugiausia nepitaria santuokos lygybei. Paklausti apie tai, ar nacionalinė vyriausybė veiksmingai kovoja su išankstinėmis nuostatomis ir netolerancija LGBTI asmenims, teigiamai atsakė tik 14% LGBTI asmenų iš Lietuvos, o didžioji dauguma (86%) pabrėžė, kad „greičiau ne“ ir „tikrai ne“ (ES vidurkis yra atitinkamai 33 ir 66%)¹⁰. 39% lietuvių linkę sutikti, jog „translyčiai asmenys turėtų turėti galimybę pakeisti dokumentus, kad šie atitiktų jų vidinę lyties tapatybę“, tačiau beveik pusė (47%) nepitaria šiam teiginiui. Požiūrio šiuo klausimu ES vidurkis didesnis: beveik du trečdaliai (59%) pritaria, o trečdalis (29%) – nepitaria¹¹.

Kalbant apie LGBTI+ diskriminaciją išimtinai akademinėje aplinkoje, nacionalinių duomenų yra itin mažai arba jie sumaišyti su diskriminacija mokyklose. 2019 m. „Eurobarometras“ parodė¹², kad daugiau nei pusė (58%) respondentų Lietuvoje linkę sutikti, jog „į mokyklų pamokas ir medžiagą turėtų būti įtraukta informacija apie seksualinės orientacijos įvairovę (buvimą gėjumi, lesbiete ar biseksuali asmeniu)“, dar trečdalis (35%) su tuo nesutinka. Kalbant apie ES vidurkį, šiam teiginiui pritaria 71%, nepitaria – ketvirtadalis (24%). Šiek tiek mažiau respondentų sutinka, kad informacija apie translyčius asmenis taip pat turi būti prieinama (Lietuvoje 55% pritaria, 38% nepitaria, ES vidurkis: 65% pritaria, 28% nepitaria). Panaši respondentų dalis svarsto apie informacijos apie interseksualių asmenis įtraukimą (Lietuvoje 57% pritaria, 36% nepitaria, ES vidurkis: 65% pritaria, 28% nepitaria).

2014 m. tyrimų duomenys parodė¹³, kad per pastaruosius 12 mėnesių 31% LGBTI+ asmenų Lietuvoje jautėsi diskriminuojami mokyklų ar universitetų darbuotojų dėl to, kad jie yra LGBT, o ES vidurkis – 18%. Be to, 81% pritarė, kad jie „visada“ arba „dažnai“ mokykloje slėpė ar nutylėjo tai, jog priklauso LGBTI+, kol jiems sukako 18 metų (ES taip tvirtino 67%). Remiantis šiais dviem aspektais, Lietuva laikoma šalimi, kurioje yra didžiausia LGBTI+ asmenų dalis, patyrusi mokyklos ar akademinį darbuotojų diskriminaciją ir slėpusi savo tapatybę mokymosi metais. Vis tik reikia ir naujesnės statistikos.

2. Teisinis pagrindas ir pranešimai apie diskriminaciją

2009 m. buvo priimtos Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso pataisos, kuriose neapykantos kurstymas laikomas nusikaltimu, o neapykantos motyvas – kvalifikuojančia charakteristika (BK 129(2) str. p. 13, 135(2) p. 13, 138(2) p. 13) ir sunkinančia aplinkybe (BK 60(1) str. p. 12). Nusikaltimu taip pat laikomos neapykantą kurstančios patyčios ir panieka (BK 170 str.). 2016 m. neapykantos kurstymo nusikaltimų ir neapykantos nusikaltimų sudėtis buvo papildyta atskiromis ir nepriklausomomis formomis – diskriminacija arba neapykanta dėl kurstymo, taip pat dėl negalios ar amžiaus (BK 170(1) (d) str.)¹⁴.

Baudžiamojo kodekso 170¹⁵ straipsnyje numatyta, kad:

1 Tas, kuris turėdamas tikslą platinti gamino, įsigijo, siuntė, gabeno, laikė dalykus, kuriuose tyčiojamas, niekinama, skatinama neapykanta ar kurstoma diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba kurstoma smurtauti, fiziškai susidoroti su tokia žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu, arba juos platino, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vieno metų.

¹⁰ ES pagrindinių teisių agentūra (2020) A Long Way to Go for LGBTI Equality, prieinama internete: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf (žiūrėta 2021-03-17);

¹¹ Eurobarometras (2019) Specialus „Eurobarometro“ tyrimas Nr. 493. Diskriminacija Europos Sąjungoje, prieinama internete: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251> (žiūrėta 2021-03-18);

¹² Ibid.;

¹³ ES pagrindinių teisių agentūra (FRA) (2014) European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, prieinama internete: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf (žiūrėta 2021-03-18);

¹⁴ Lietuvos Respublikos Seimas (2000), Baudžiamojo Kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas, 2000 m. rugsėjo 26 d. Nr. VIII-1968, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/28b18041843311e89188e16a6495e98c?jfwid=-g0zrz3g06> (žiūrėta 2021-03-17)

¹⁵ Ibid.;

2 Tas, kas viešai tyčiojosi, niekino, skatino neapykantą ar kurstė diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.

3 Tas, kas viešai kurstė smurtauti, fiziškai susidoroti su žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu dėl amžiaus, lyties, **seksualinės orientacijos**, neįgalumo, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba finansavo ar kitaip materialiai rėmė tokią veiklą, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.

4 Už šiame straipsnyje numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo.¹⁶

2020 m. sausio–gruodžio mėnesiais užregistruota 50 neapykantos nusikaltimų dėl rasės, etninės kilmės, tautybės, seksualinės orientacijos, religijos ir kitų savybių, kaip nurodyta BK 170 str¹⁷. Pusė neapykantos nusikaltimų buvo užregistruota Vilniaus mieste¹⁸. 2020 m. dėl seksualinės orientacijos užregistruoti 24 atvejai (2019 m. – 11 atvejų) pagal 170 str. ir 4 atvejai pagal 170(3) str. (2019 m. – 1 atvejis). Kadangi apie neapykantos nusikaltimus ne visada pranešama, šie skaičiai yra tik oficialūs, ir tikrasis nusikaltimų mastas lieka nežinomas. Iš šių duomenų taip pat negalima atskirti, kiek nusikaltimų buvo įvykdyta viešojoje erdvėje ir internete.

Be to, Europos žmogaus teisių fondas periodiškai teikia ataskaitas generaliniam prokurorui apie neapykantos kalbos komentarus. 2019 m. jis pateikė 66 tokias ataskaitas ir buvo pranešta, kad buvo pradėti 6 ikiteisminiai tyrimai. 2019 m. lapkričio–gruodžio mėnesiais Nacionalinė lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL pranešė apie 1 000 netinkamų neapykantą kurstančių „Facebook“ komentarų; iš jų 942 buvo pašalinti¹⁹. Žurnalistų etikos inspektoriatas tarnyba yra Lietuvos institucija, paskyrusi nacionalinį kontaktinį asmenį, turinį „Facebook“, „Twitter“ ir „YouTube“ stebėti žalingą ir neapykantą kurstantį turinį. Kaip teigiama naujausioje neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos Lietuvoje apžvalgoje, dėl nepakankamų žmoniškųjų išteklių vietinės pilietinės visuomenės organizacijos gali aptikti tik dalį internete vykstančio neapykantos kurstymo atvejų²⁰.

Per pastaruosius kelerius metus pilietinės visuomenės organizacijos kartu su vyriausybėmis institucijomis pradėjo keletą projektų, susijusių su kova su neapykantos nusikaltimais ir neapykantos kalba. Be to, 2020 m. prie Vidaus reikalų ministerijos buvo įkurta speciali tarpinstitucinė darbo grupė siekiant sustiprinti reagavimą į neapykantos nusikaltimus ir neapykantos kalbą Lietuvoje. Grupė yra atsakinga už įvairių pasiūlymų teikimą, tarptautinių įsipareigojimų dėl neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos prevencijos vykdymo stebėseną šalyje, ji taip pat rengia metinius pranešimus apie padėtį kovojant su šiais nusikaltimais²¹.

Apie neapykantos nusikaltimus ir neapykantos kalbą, taip pat apie diskriminaciją Lietuvoje galima pranešti keliais būdais.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra valstybinė institucija, tirianti skundus, vykdanči tyrimus savo iniciatyva, atliekanti nepriklausomus tyrimus dėl diskriminacijos, įskaitant diskriminaciją dėl SO, teikianti išvadas ir rekomendacijas, įgyvendinanti prevencinę veiklą ir pan. Ši institucija yra atsakinga už dviejų įstatymų vykdymo priežiūrą,

¹⁶ Ibid.;

¹⁷ https://www.ird.lt/lt/reports/view_item_datasource?id=8928&datasource=55343;

¹⁸ https://www.ird.lt/lt/reports/view_item_datasource?id=8928&datasource=55344;

¹⁹ Europos žmogaus teisių fondas (2020) Neapykantos nusikaltimai ir neapykantos kalba: situacijos Lietuvoje apžvalga, prieinama internete: <https://lt.efhr.eu/wp-content/uploads/2020/12/NEAPYKANTOS-NUSIKALTIMAI-IR-NEAPYKANTOS-KALBA-SITUACIJOS-LIE-TUVOJE-AP%C5%BDVALGA.pdf> (žiūrėta 2021-03-17)

²⁰ Ibid.;

²¹ Ibid.;

konkrečiai Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą²² ir Lygių galimybių įstatymą²³. Jei asmuo mano, kad šiuose įstatymuose numatytos jo teisės buvo pažeistos, jis raginamas pateikti skundą lygių galimybių kontrolieriui. Skundą reikia pateikti per 3 mėnesius nuo sprendimo ar veiksmo, dėl kurio pateikiamas skundas, datos. Prieš pateikiant skundą būtina įvertinti, ar pateikta informacija yra susijusi su lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija²⁴.

Apie neapykantos nusikaltimus ir neapykantos kalbą Lietuvoje galima pranešti toliau nurodytais kanalais.

- **112** – bendruoju policijos pagalbos numeriu ir svetainėje www.ePolicija.lt.
- Per mobiliąją programėlę **UNI-FORM** ir svetainėje <https://uni-form.eu/welcome?country=LT&locale=lt>. Čia galima pranešti policijai ir atsakingai pilietinės visuomenės organizacijai (Lietuvos gėjų lygai) (arba tik vienai iš jų) apie neapykantos nusikaltimo arba kalbos veiksmus. Tolesniuose ikiteisminio tyrimo etapuose pilietinės visuomenės organizacija gali įsikišti ir suteikti paramą nukentėjusiajam, jei to reikia. Jei asmuo prašo tik nevyriausybinės organizacijos pagalbos, jis gali gauti psichologo arba teisininko konsultaciją. Šis projektas iš viso jungia 10 šalių²⁵.
- Viena iš didžiausių pilietinės visuomenės organizacijų, tai yra Lietuvos žmogaus teisių centras, bendradarbiaudama su Lietuvos policija, Žmogaus teisių stebėjimo institutu ir Europos žmogaus teisių fondu, suteikia galimybę pranešti apie neapykantos nusikaltimus ir neapykantos kalbą per www.manoteises.lt/pranesk/, užpildžius specialią formą. Interneto svetainėje įvykusius nusikaltimus galima skirstyti pagal tai, ar jie įvyko internete, ar ne; apie nusikaltimą taip pat galima pranešti pilietinės visuomenės organizacijai ir policijai²⁶.

Taip pat galima keliais būdais pranešti apie diskriminaciją dėl SO, jei ji patiriama akademinėje aplinkoje.

- Vilniaus universitetas ir pasitikėjimo linija. Seksualinio priekabiavimo atveju ir patyrus arba pastebėjus diskriminaciją dėl **seksualinės orientacijos** ar kitų pagrindų, kviečiama apie tai pranešti pasitikėjimo linija el. paštu trust@cr.vu.lt. Kaip nurodyta, kiekvieną atvejį ištirs tos srities ekspertai, užtikrindami visišką konfidencialumą²⁷.
- **Vytauto Didžiojo universitetas** ir pranešimo mechanizmas akademiniams darbuotojams bei ieškantiems darbo. Jei diskriminuojama dėl **seksualinės orientacijos** ar kitų tapatybės bruožų, darbuotojai kviečiami apie tai pranešti (<https://www.vdu.lt/lt/kontaktai/praneskite-apie-diskriminacija/>)²⁸.
- **Lietuvos muzikos ir teatro akademija** ir pasitikėjimo linija. Susidūrę su smurtu, prievarta ar patyrę kitokias diskriminacijos apraiškas, studentai ir dėstytojai raginama pranešti pasitikėjimo linija el. paštu pasitikejimolinija@lmta.lt. Kaip nurodyta, visi pranešimai bus analizuojami užtikrinant konfidencialumą²⁹. Panašūs pranešimo mechanizmai veikia ir **Lietuvos sporto universitete**³⁰ bei **Kauno technologijos universitete**³¹. Vis dėlto šiais atvejais nėra aiškiai išskirti SOGISC³² pagrindai.

²² Lietuvos Respublikos Seimas (1998) Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947. Prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/488fe061a7c611e59010bea026bdb259> (žiūrėta: 2021-03-17);

²³ Lietuvos Respublikos Seimas (2003) Lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. 1826. Prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e54a933db211eabd71c05e81f09716> (žiūrėta: 2021-05-20);

²⁴ Daugiau informacijos: <https://www.lygybe.lt/en/make-a-complaint>;

²⁵ Daugiau informacijos: <https://uni-form.eu/welcome?country=LT&locale=lt>;

²⁶ Daugiau informacijos: <https://manoteises.lt/pranesk/>;

²⁷ Daugiau informacijos: <https://www.vu.lt/en/about-vu/equal-opportunities>;

²⁸ Daugiau informacijos: <https://www.vdu.lt/lt/kontaktai/praneskite-apie-diskriminacija/>;

²⁹ Daugiau informacijos: <https://lmta.lt/lt/lmta-pradeda-veikti-pasitikejimo-linija/>;

³⁰ Daugiau informacijos: <https://www.lsu.lt/bendruomenei/dokumentai-darbuotojams/pranesimas-apie-diskriminacija/>;

³¹ Daugiau informacijos: <https://pranesk.ktu.edu/>;

³² Seksualinė orientacija (angl. Sexual orientation, SO) suprantama kaip kiekvieno asmens gebėjimas turėti gilų emocinį, romantinį arba lytinį potraukį ir intymius bei lytinius santykius su kitos arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenimis“. Lytinė tapatybė (angl. Gender identity, GI) yra giliai juntama ir individuali kiekvieno asmens socialinės lyties patirtis, kuri gali sutapti arba nesutapti su biologine, gimus priskirta lytimi, įskaitant asmeninį kūno pojūtį (kuris gali apimti, jeigu yra laisva valia pasirinktas, kūno išvaizdos arba funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis) ir kitas lyties raiškos priemones, pvz.,

3. Nacionalinė politika ir geroji praktika

3.1 Nacionalinė politika

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 23(2) straipsnyje³³ nustatyti Lietuvos Respublikos švietimo tikslai, švietimo sistemos principai, švietimo sistemos struktūra, švietimo veiklos pagrindas ir valstybės prievolės švietimo srityje. 2016 m. buvo atlikti įstatymo pakeitimai, kuriuose nurodyta, kad mokiniai turi teisę pranešti apie kibernetines patyčias šioje svetainėje: www.draugiskasinternetas.lt, jei jie jaučiasi diskriminuojami dėl SO. Švietimo įstatyme numatyta, kad mokyklos turi užtikrinti įtraukiojo švietimo principų įgyvendinimą visiems asmenims, suteikdamas jiems prieinamumą ir visapusiškai gerbdamos bet kokią įvairovę. Vis dėlto šiame įstatyme neįtraukti lytinės tapatybės ir lyties požymių pagrindai, nesprendžiamas diskriminacijos dėl SOGISC klausimas aukštojo mokslo įstaigose.

Sveikatos ir lytiškumo ugdymo bei rengimo šeimai programa³⁴ yra Švietimo ir mokslo ministro patvirtinta bendroji programa, skirta šeimos sveikatai gerinti ir lytiškumui ugdyti. Programoje nustatyti tokio švietimo įgyvendinimo tikslai ir sritys. Kaip nurodyta, draudžiama diskriminuoti asmenis dėl jų SO ir lytinės tapatybės, taip pat kitų pagrindų. 20.9 nuostatoje nurodyta, kad draudžiama „skatinti nepasitenkinimą savo kūnu, išvaizda ar lytine orientacija, savo kūno, išvaizdos ar lytinės orientacijos nepriėmimą“. Vis dėlto nedetalizuojami šie įtraukiojo švietimo principai ir tai, kaip jie turėtų būti integruoti. Taip pat nežinoma, ar Lietuvos mokyklose vykdoma šios programos įgyvendinimo stebėseną. Galiausiai programa apskritai neapima aukštojo mokslo srities.

Nepilnamečių apsaugos nuo neigiamo viešosios informacijos poveikio įstatymo 4 straipsnis³⁵ išlieka viena svarbiausių teisinių nuostatų Lietuvoje, dėl kurios cenzūruojama su LGBTI+ susijusi viešoji informacija. Straipsnyje numatyta: „Neigiamą poveikį nepilnamečiams darančiai informacijai priskiriama ši viešoji informacija, <...> kuria niekinamos šeimos vertybės, skatinama kitokia, negu Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse įtvirtinta, santuokos sudarymo ir šeimos kūrimo samprata.“ Ši nuostata buvo pritaikyta mažiausiai 3 atvejais dėl LGBTI+ asmenų raiškos laisvės trukdymo. Nacionalinėje televizijoje buvo nutraukta kelių reklaminių vaizdo įrašų transliacija, taip pat leidėjas atsisakė platinti knygą su dviem pasakomis apie tos pačios lyties santykius³⁶.

Viena iš pagrindinių teisinių priemonių įgyvendinant nediskriminavimo principus, įskaitant aukštojo mokslo įstaigose, yra **Lygių galimybių įstatymo 6 straipsnis**³⁷. Jame nustatyta, kad švietimo bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims, nesvarbu, kokia jų SO. Be to, jame atsižvelgiama į tai, kad neformaliojo švietimo įstaigos ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos privalo pagal kompetenciją užtikrinti, jog mokymosi programose ir mokomojoje medžiagoje nebūtų diskriminacijos dėl SO. Vis dėlto įstatyme nėra aiškiai išskirta diskriminacija dėl lytinės tapatybės ir lyties požymių švietimo sistemoje Lietuvoje, nors pilietinės visuomenės organizacijos stengėsi keisti šį įstatymą.

aprangą, kalbą ir manieras“. Lyties požymiai (angl. Sex characteristics, SC) apima pirminius lyties požymius (pvz., vidinius ir išorinius lyties organus ir (arba) chromosomų ir hormonų struktūrą) ir antrinius lyties požymius (pvz., raumenų masę, plaukuotumą ir kūno sudėjimą). Sąvokų apibrėžimai pateikti „ARC International“ Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) leidinyje: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf

³³ Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba - Atkuriamasis Seimas (1991) Švietimo įstatymas, 1991 m. birželio 25 d. Nr. I-1489, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1480/asr> (žiūrėta 2021-03-18);

³⁴ Švietimo, mokslo ir sporto ministras (2016) Nutarimas dėl 16 patvirtinimo. Sveikatos ir lytiškumo ugdymo bei rengimo šeimai programa, 2016 m. spalio 25 d. Nr. V-941, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/285853b09aee11e68a-dcda1bb2f432d1?jfwid=-wd7z8q07r> (žiūrėta 2021-03-18);

³⁵ Lietuvos Respublikos Seimas (2002) Nepilnamečių apsaugos nuo neigiamo viešosios informacijos poveikio įstatymas, 2002 m. rugsėjo 10 d., Nr. IX-1067, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.183129/asr> (žiūrėta 2021-03-17);

³⁶ Lietuvos gėjų lyga (2018) Papildoma informacija klausimų sąrašė (CCPR/C/LTU/QPR/4) Klausimas Nr. 8 – Lesbiečių, gėjų, biseksualių, translyčių ir interseksualių (LGBTI) asmenų teisės Klausimas Nr. 9 – Neapykantos nusikaltimai ir neapykantos kalba, prieinama internete: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/LTU/INT_CCPR_NGO_LTU_31394_E.pdf (žiūrėta 2021-03-17);

³⁷ Lietuvos Respublikos Seimas (2003) Lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522> (žiūrėta 2021-03-18);

Taigi, nors Lygių galimybių įstatyme nustatyta vidurinių mokyklų ir aukštojo mokslo institucijų prievolė užtikrinti lygias galimybes visiems mokiniams ir studentams, nesvarbu, kokia jų SO, Nepilnamečių apsaugos nuo neigiamo viešosios informacijos poveikio įstatymo straipsnyje draudžiama platinti informaciją apie santuokos koncepcijas ir šeimos vertybes, kurios skiriasi nuo nurodytų Konstitucijoje ir civiliniame kodekse.

3.2 Geroji praktika

Šiuo metu šalyje nėra pranešimo apie diskriminaciją ir prevencijos sistemų, kurios veiktų visose Lietuvos aukštojo mokslo įstaigose. Dauguma Lietuvos universitetų taiko akademinės etikos kodeksus ar etikos gaires, kuriose vartojamas diskriminacijos apibrėžimas iš Lygių galimybių įstatymo. Šiuo įstatymu, be kitų pagrindų, draudžiama diskriminacija ir dėl **seksualinės orientacijos**. Pavyzdžiui, **Vytauto Didžiojo universitetas** 2017 m. priėmė **Lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo programą**³⁸. Ja draudžiama diskriminacija dėl Lygių galimybių įstatyme numatytų pagrindų (įskaitant SO) ir užtikrinamos lygios galimybės visiems. Kaip minėta, (būsimiems) akademiniams darbuotojams buvo sukurtas specialus pranešimo apie diskriminaciją mechanizmas.

Didžiausia nacionalinė aukštojo mokslo įstaiga **Vilniaus universitetas** priėmė **Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių 2020–2025 m. strategiją**³⁹, kuri įgyvendinama vadovaujantis 2020–2022 m. ir 2023–2025 m. strategijos įgyvendinimo planais. Ji skirta studentams ir dėstytojams. Pirmuoju, 2020–2022 m., strategijos įgyvendinimo planu⁴⁰ siekiama, be kita ko, sukurti kovos su diskriminacija priemones norint mažinti diskriminaciją visais draudžiamais pagrindais, nustatytais Lietuvos Respublikos teisės aktuose, ir puoselėti organizacinę kultūrą, kurioje vertinama įvairovė ir gerbiamas kiekvienas akademinės bendruomenės narys. Siekiant šio tikslo vykdoma dviejų tipų veikla: „Bendruomenės švietimas lygybės ir įvairovės klausimais ir sąmoningumo stiprinimas apie kovos su diskriminacija priemones“ (mokymo kursai, paskaitos, diskusijos) ir „Gairės dėstytojams apie tai, kaip dirbti su įvairia auditorija“⁴¹. Nors šios veiklos atrodo susijusios su kova prieš diskriminaciją SOGISC⁴² pagrindu, tačiau tai nėra aiškiai įvardyta, taip pat nėra pasiekiamų duomenų apie jau įgyvendintas priemones. Minėtas gaires planuojama parengti 2022-aisiais. 2021 m. rugsėjo mėn. Vilniaus universitetas taip pat patvirtino „Lyčiai jautrios kalbos gaires“⁴³.

2018 m. buvo oficialiai įsteigta pirmoji ir vienintelė organizacija Lietuvoje, vienijanti LGBT+ studentus, darbuotojus, absolventus ir jų rėmėjus, – **Universiteto LGBT+ grupė**. Ji siekia puoselėti pagarbos žmonėms ir jų pažiūroms kultūrą, skatina žmogaus teisių apsaugą ir toleranciją LGBT+ nariams, vienija Vilniaus universiteto LGBT+ asmenis ir organizacijos rėmėjus bendrai veiklai, stiprina savitarpio bendradarbiavimą ir pagalbą, skatina VU bendruomenės visuotinę integraciją ir visų narių lygybę. Kaip nurodyta grupės svetainėje, organizacija vykdo švietimo veiklą,

³⁸ Vytauto Didžiojo universiteto rektorius (2017) Nutarimas dėl Lyčių lygybės politikos ir jos įgyvendinimo plano patvirtinimo, 2017 m. gruodžio 1 d., Nr. 499, prieinama internete: <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2018/02/Lygi%C5%B3-galimyb%C5%B3-politika-ir-jos-%C4%AFgyvendinimo-programa.pdf> (žiūrėta: 2021-03-20)

³⁹ Vilniaus universitetas (2020) Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių 2020–2025 m. strategija, 2020 m. vasario 18 d., Nr. SPN-6, prieinama internete: https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/Vilnius_University_Diversity_and_Equal_Opportunities_Strategy_2020-2025_EN_v2.pdf.pdf (žiūrėta 2021-03-18);

⁴⁰ Vilniaus universitetas (2020) Vilniaus universiteto įvairovės ir lygių galimybių 2020–2025 m. strategija: 2020–2022 m. įgyvendinimo planas, 2020 m. vasario 18 d., Nr. SPN-6, prieinama internete: https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/Vilnius_University_Diversity_and_Equal_Opportunities_Strategy_2020-2025_Implementation_Plan_for_the_Period_of_2020-2022_v2.pdf (žiūrėta 2021-03-18);

⁴¹ Ibid.;

⁴² Seksualinė orientacija (angl. Sexual orientation, SO) suprantama kaip kiekvieno asmens gebėjimas turėti gilų emocinį, romantišį arba lytinį potraukį ir intymius santykius su kitos arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenimis“. Lytinė tapatybė (angl. Gender identity, GI) yra giliai juntama ir individuali kiekvieno asmens socialinės lyties patirtis, kuri gali sutapti arba nesutapti su biologine, gimus priskirta lytimi, įskaitant asmeninį kūno pojūtį (kuris gali apimti, jeigu yra laisva valia pasirinktas, kūno išvaizdos arba funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis) ir kitas lyties raiškos priemones, pvz., aprangą, kalbą ir manieras“. Lyties požymiai (angl. Sex characteristics, SC) apima pirminius lyties požymius (pvz., vidinius ir išorinius lyties organus ir (arba) chromosomų ir hormonų struktūrą) ir antrinius lyties požymius (pvz., raumenų masę, plaukuotumą ir kūno sudėjimą). Sąvokų apibrėžimai pateikti „ARC International“ Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) leidinyje: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf

⁴³ Vilniaus Universitetas (2021) Vilniaus Universiteto Lyčiai jautrios kalbos gairės, prieinama internete: https://www.kf.vu.lt/dokumentai/Ly%C4%8Di%C5%B3_lygyb%C4%97/VU_ly%C4%8Diai_jautrios_kalbos_gair%C4%97s.pdf (žiūrėta 2021-10-15);

didina LGBT+ asmenų matomumą ir skatina bendrumo dvasią⁴⁴. Nors Lietuvoje trūksta gerosios praktikos kovos su diskriminacija dėl SOGISC srityje, akivaizdu, kad Universiteto LGBT+ grupė yra vienas iš nedaugelio vieningos bendruomenės pavyzdžių, kuri siekia ginti LGBTI+ teises akademinėje aplinkoje.

4. Naudingi kontaktai

Pilietinės visuomenės organizacijos, dirbančios LGBTI+ teisių, gynimo ir atstovavimo Lietuvoje srityje (aprašai paimti iš organizacijų interneto svetainių):

- Lietuvos gėjų lyga** / <https://www.lgl.lt/lgl/apie-mus/>
 „Nacionalinė lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL – vienintelė išimtinai LGBT bendruomenės interesams atstovaujanti nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje. Savo veiklą pradėjusi 1993 metų gruodžio 3 dieną, asociacija LGL yra viena brandžiausių ir stabiliausiai veikiančių pilietinio sektoriaus organizacijų šalyje. Pagrindinis asociacijos veiklą apibūdinantis principas – nepriklausomybė nuo bet kokių politinių ar finansinių interesų, siekiant efektyvios LGBT bendruomenės įtraukties ir socialinės integracijos Lietuvoje. LGL išimtinai siekia nuoseklaus LGBT asmenų žmogaus teisių progreso, pasitelkdama per dvidešimt penkerius veiklos metus sukauptą patirtį advokacijos, sąmoningumo didinimo ir bendruomenės stiprinimo srityse.“. Kontaktai: office@gay.lt;
- Tolerantiško jaunimo asociacija** / <https://tja.lt/apie-tja>
 Organizacija buvo įsteigta 2005 m. Kaip nurodoma svetainėje, organizacija siekia „ugdyti visuomenės pagarbą žmogui, jo pasirinkimui ir požiūriui. Skatinti visuomenės pagarbą ir toleranciją įvairioms socialinėms grupėms, žmogaus teisių apsaugą ir mažumų integraciją. Vienyti tolerantišką jaunimą ir visus kitus tolerantiškus asmenis bendrai veiklai, stiprinti tarpusavio bendradarbiavimą bei pagalbą, skatinti tarptautinį bendradarbiavimą, politinį aktyvumą, organizuotumą bei iniciatyvumą“. Kontaktai: info@tja.lt;
- Universiteto LGBT+ grupė** / https://universiteto.lgbt/apie/#musu_veikla
 „Universiteto LGBT+ grupė yra Vilniaus universiteto LGBT+ studentus, darbuotojus ir alumnus bei juos palaikančius asmenis vienijanti asociacija. VU LGBT+ grupė neformaliai veikė nuo 2015 metų, o formalią veiklą pradėjo 2018 metų rudenį. Universiteto LGBT+ grupės tikslai yra: ugdyti visuomenės pagarbą žmogui, jo požiūriui, skatinti visuomenės toleranciją LGBT+ bendruomenės nariams, skatinti žmogaus teisių apsaugą ir mažumų integraciją; Vienyti Vilniaus universiteto LGBT+ asmenis ir visus kitus pritariančius organizacijos tikslams bendrai veiklai, stiprinti tarpusavio bendradarbiavimą bei pagalbą, skatinti tarptautinį ir nacionalinį bendradarbiavimą, organizuotumą bei iniciatyvumą; Stiprinti Vilniaus universiteto bendruomenės visapusę integraciją ir visų narių lygiavertiškumą“. Kontaktai: info@universiteto.lgbt.
- Platforma „Išgirsti“** / <https://isgirsti.lt/lgbtq/erdve/>
 „Išgirsti“ – tai ir kultūrinė-socialinė erdvė Vilniuje, Naujininkuose. Joje glaudžiasi „išgirsti“ ir „kreivų“ iniciatyvos. Erdvė pritaikyta mažiems LGBT+ renginiams (kino peržiūroms, parodoms, susitikimams, paskaitoms). Taip pat čia teikiame psichologinę pagalbą ir palaikymą“. Kontaktai: info@isgirsti.lt.

B DALIS. INTERNETINĖS APKLAUSOS REZULTATAI

Igyvendinant tarptautinį projektą „UniDiversity – Universities towards diversity“ buvo vykdoma internetinė apklausa, skirta Lietuvos akademinės bendruomenės nariams (universitetų dėstytojams, mokslinių tyrimų ir administracijos darbuotojams, taip pat absolventams, studentams ir doktorantams) ir pilietinės visuomenės nariams (aktyvistams, organizacijų nariams ir darbuotojams). Šia internetine apklausa buvo siekiama ištirti:

- vyraujančias diskriminacines nuostatas, įsitikinimus ir elgesį dėl SOGISC⁴⁵ akademinėje aplinkoje;
- LGBTI+ asmenų diskriminacijos apraiškas akademinėje aplinkoje;
- LGBTI+ asmenų matomumo lygį, teises, aptariamus klausimus ir atstovavimą akademinėje aplinkoje;
- įvykusių diskriminacinio pobūdžio incidentų formą, dažnumą, kaltininkus ir vietą;
- skirtingų tikslinių grupių (akademinės bendruomenės darbuotojų, studentų, pilietinės visuomenės narių) nuomonių skirtumus atliekant lyginamąją analizę;
- akademinės bendruomenės (tiek darbuotojų, tiek studentų) mokymų, padėsiančių integruoti įtraukiąją praktiką į jų kasdienes veiklas, poreikius.

Ši anoniminė internetinė apklausa respondentams buvo pateikta naudojant atsitiktinės atrankos metodą. Lietuvos projekto partneriai – Vytauto Didžiojo universitetas ir „Diversity Development Group“ – šia internetine apklausa pasidalijo su Lietuvos universitetų atstovais, kurių vėliau buvo paprašyta apklausa pasidalyti su platesne akademinė bendruomene, įskaitant studentus ir dėstytojus, mokslinių tyrimų ir administracijos darbuotojus. Taip pat šia internetine apklausa buvo pasidalyta su įvairiomis skaitmeninėmis LGBTI+ socialinių tinklų grupėmis, anketa buvo išsiųsta organizacijoms, kurios sprendžia su LGBTI+ susijusius klausimus. Šis tyrimas Lietuvoje buvo vykdomas 2021 m. kovo–balandžio mėnesiais.

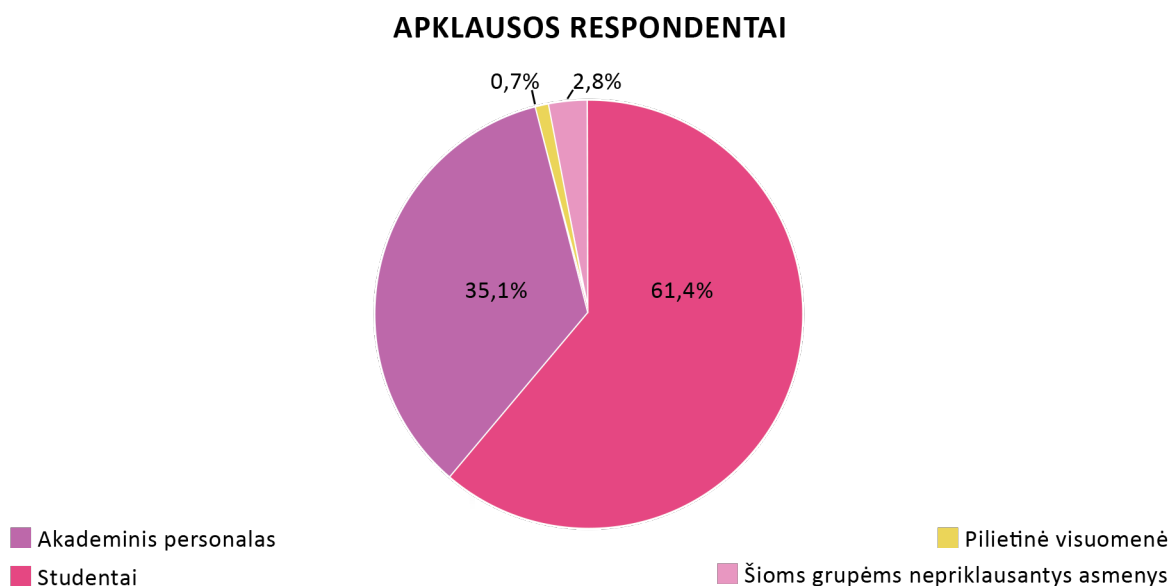
1. Dalyvių socialinis ir demografinis profilis

„UniDiversity – Universitetai įvairovės link“ internetinėje apklausoje dalyvavo 575 respondentai: universitetų studentai, akademinis personalas, pilietinės visuomenės nariai ir asmenys, kurie nepriklauso minėtoms grupėms. Kaip parodė rezultatai, dauguma apklausos respondentų yra studentai (61,4%) ir akademinis personalas (35,1%). Pilietinės visuomenės nariai ir minėtoms grupėms nepriklausantys respondentai sudarė 3,5% visos imties⁴⁶ (žr. 1 schemą).

⁴⁵ Seksualinė orientacija (angl. Sexual orientation, SO) suprantama kaip kiekvieno asmens gebėjimas turėti gilų emocinį, romantinį arba lytinį potraukį ir intymius bei lytinius santykius su kitos arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenimis“. Lytinė tapatybė (angl. Gender identity, GI) yra giliai juntama ir individuali kiekvieno asmens socialinės lyties patirtis, kuri gali sutapti arba nesutapti su biologine, gimus priskirta lytimi, įskaitant asmeninį kūno pojūtį (kuris gali apimti, jeigu yra laisva valia pasirinktas, kūno išvaizdos arba funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis) ir kitas lyties raiškos priemones, pvz., aprangą, kalbą ir manieras“. Lyties požymiai (angl. Sex characteristics, SC) apima pirminius lyties požymius (pvz., vidinius ir išorinius lyties organus ir (arba) chromosomų ir hormonų struktūrą) ir antrinius lyties požymius (pvz., raumenų masę, plaukuotumą ir kūno sudėjimą). Sąvokų apibrėžimai pateikti „ARC International“ Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) leidinyje: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf

⁴⁶ Skirtingus netolygios imties dydžius galima būtų lėmė atsitiktinė atranka, kuri buvo pasirinkta siekiant užtikrinti patikimus rezultatus. Rezultatai kituose skyriuose dažniausiai nurodo tik dviejų grupių nuomones – studentų ir akademinio personalo, nes šių dviejų grupių imties dydžiai leidžia pateikti svarbius ir patikimus rezultatus.

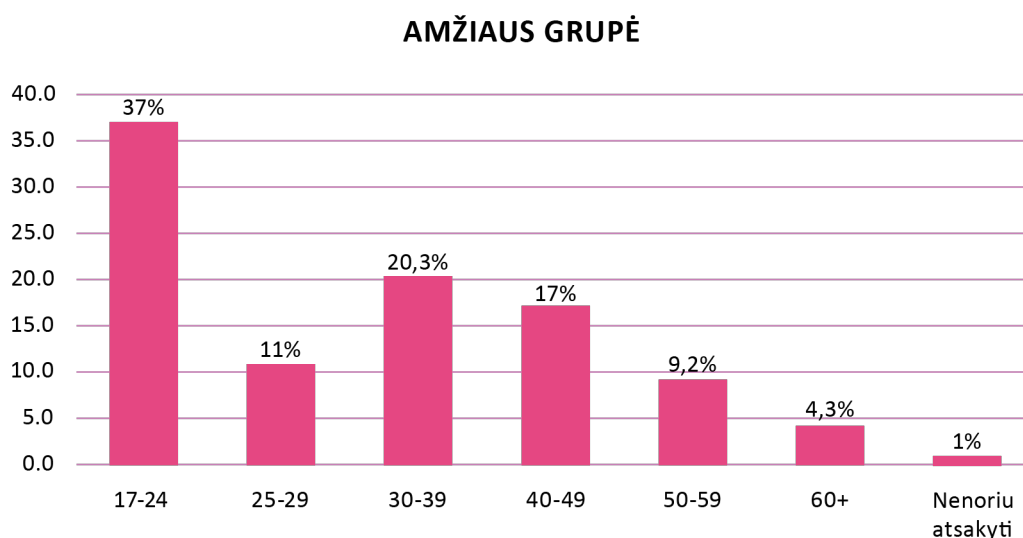
1 diagrama. Respondentų pasiskirstymas pagal tikslines grupes



Remiantis duomenimis, respondentus daugiausia sudaro moterys (72,5%); 22,6% atsakymų pateikė vyrai; 2,6% – nebinarinės lyties tapatybės asmenys; 0,2% – kitos lytinės tapatybės asmenys; 2,1% respondentų nenorėjo atsakyti į šį klausimą. Dauguma respondentų iš studentų grupės yra moterys (77,1%), iš akademinio personalo – taip pat moterys (64,9%). Svarbu pažymėti, kad 19,1% respondentų nurodė priklausantys LGBTI+ (24,9% iš studentų ir 9,4% iš akademinio personalo).

Kaip rodo apklausos rezultatai, dauguma respondentų priklauso 17–24 metų amžiaus grupei (37%) ir 30–39 metų amžiaus grupei (20,3%) (žr. 2 diagramą). Išanalizavus rezultatus pagal dvi tikslines grupes, galima teigti, kad dauguma respondentų iš studentų grupės priklauso 17–24 metų amžiaus grupei (59,2%), o dauguma respondentų iš akademinio personalo grupės – 40–49 ir 30–39 metų amžiaus grupėms (56,5%).

2 diagrama. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes



Dauguma respondentų iš studentų grupės teigė praleidžiantys universitete 8 ar mažiau valandų (47,9%) ir 9–16 valandų (31,2%) (prieš COVID-19 pandemiją). Akademinio personalo grupės atsakymai varijuoja: 27,2%

respondentų teigė praleidžiantys 28–40 valandų universitete, 21,3% – 9–16 valandų, 21,3% – daugiau nei 40 valandų, o 19,3% respondentų teigė praleidžiantys 8 valandas ar mažiau.

2. Diskriminacinės nuostatos, įsitikinimai ir elgesys dėl SOGISC⁴⁷ akademinėje aplinkoje

Vienas iš „UniDiversity – Universitetai įvairovės link“ internetinės apklausos tikslų buvo suprasti, kaip dažnai diskriminacinės pažiūros, įsitikinimai ir elgesys dėl SOGISC egzistuoja akademinėje bendruomenėje. Respondentų buvo prašoma nurodyti, kaip dažnai, jų įsitikinimu, tokios pažiūros, įsitikinimai ir elgesys pasireiškia akademinėje aplinkoje.

Atsižvelgiant į rezultatus (žr. 1 lentelę), dauguma respondentų iš studentų ir akademinio personalo grupių mano, kad tokios pažiūros ir elgesys niekada arba retai pasireiškia akademinėje aplinkoje. Matuojant skirtumus, galima teigti, kad kai kurios nuomonės reikšmingai skiriasi studentų ir akademinio darbuotojų grupėse⁴⁸. Studentai, kitaip nei akademinis personalas, mano, kad dažniau:

- transseksualūs asmenys akademinėje aplinkoje vadinami buvusiu vardu⁴⁹;
- į transseksualius asmenis akademinėje aplinkoje kreipiamasi ne pagal jų lytį⁵⁰;
- nevienodai atsižvelgiama į asmenų nuomones dėl jų SOGISC⁵¹;
- asmenys nekviečiami į universiteto renginius dėl savo SOGISC⁵²;
- asmenys patiria fizinį smurtą dėl savo SOGISC⁵³;
- asmenys patiria seksualinį priekabiavimą dėl savo SOGISC⁵⁴.

1 lentelė. Diskriminacinio pobūdžio incidentų akademinėje aplinkoje (universitetuose) dažnumas asmeniniu respondentų įsitikinimu

	Grupė	Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Visada
Reiškiama neigiami komentarai asmens atžvilgiu, nes šis asmuo elgiasi kitaip, nei tikimasi iš jam priskiriamos lyties ir/ar seksualinės orientacijos	Studentai	47,6 %	27,8 %	14,4 %	8,5 %	1,7 %
	Personalas	50 %	30,7 %	15,8 %	2,5 %	1 %

⁴⁷ Seksualinė orientacija (angl. Sexual orientation, SO) suprantama kaip kiekvieno asmens gebėjimas turėti gilų emocinį, romantinį arba lytinį potraukį ir intymius bei lytinius santykius su kitos arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenimis“. Lytinė tapatybė (angl. Gender identity, GI) yra giliai juntama ir individuali kiekvieno asmens socialinės lyties patirtis, kuri gali sutapti arba nesutapti su biologine, gimus priskirta lytimi, įskaitant asmeninį kūno pojūtį (kuris gali apimti, jeigu yra laisva valia pasirinktas, kūno išvaizdos arba funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis) ir kitas lyties raiškos priemones, pvz., aprangą, kalbą ir manieras“. Lyties požymiai (angl. Sex characteristics, SC) apima pirminius lyties požymius (pvz., vidinius ir išorinius lyties organus ir (arba) chromosomų ir hormonų struktūrą) ir antrinius lyties požymius (pvz., raumenų masę, plaukuotumą ir kūno sudėjimą). Sąvokų apibrėžimai pateikti „ARC International“ Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) leidinyje: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf

⁴⁸ Remiantis Kolmogorov-Smirnov testu, visas studentų ir akademinio darbuotojų grupių pasiskirstymas nėra normalus, taigi visos apklausos rezultatų analizei atlikti pasitelktas Mann-Whitney U kriterijus.

⁴⁹ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,028$. Studentų vidurkis yra 1,67 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,43), darbuotojų vidurkis – 1,45 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,3).

⁵⁰ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,006$. Studentų vidurkis yra 1,72 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,46), darbuotojų vidurkis – 1,43 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,3).

⁵¹ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,005$. Studentų vidurkis yra 1,82 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,59), darbuotojų vidurkis – 1,53 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,4).

⁵² Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,001$. Studentų vidurkis yra 1,38 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,22), darbuotojų vidurkis – 1,18 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,12).

⁵³ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,38 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,26), darbuotojų vidurkis – 1,14 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,11).

⁵⁴ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,3 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,22), darbuotojų vidurkis – 1,11 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,09).

	Grupė	Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Visada
Vyrauja neigiamas nusistatymas prieš asmenį, nes jis elgiasi kitaip, nei tikimasi iš jam priskiriamos lyties ir/ar seksualinės orientacijos	Studentai	48,7 %	26,1 %	15 %	7,4 %	2,8 %
	Personalas	49,5 %	33,2 %	14,4 %	2,5 %	0,5 %
LGBTQIA+ terminologija vartojama, siekiant sumenkinti asmenį, nes jis elgiasi kitaip, nei tikimasi iš jam priskiriamos lyties ir/ar seksualinės orientacijos	Studentai	58,9 %	21,8 %	11 %	5,4 %	2,8 %
	Personalas	61,4 %	25,2 %	11,4 %	1,5 %	0,5 %
Į transseksualų asmenį kreipiamasi jo buvusiu vardu (vardu, kurį transseksualus asmuo turėjo prieš fizinės lyties keitimą be jo / jos / jų sutikimo)	Studentai	65,7 %	14,2 %	10,2 %	6,8 %	3,1 %
	Personalas	73,8 %	12,9 %	8,4 %	4,5 %	0,5 %
Į transseksualų asmenį kreipiamasi ne pagal jo lytį (angl. misgendering)	Studentai	64,3 %	13 %	12,5 %	6,8 %	3,4 %
	Personalas	73,8 %	14,4 %	7,9 %	3,5 %	0,5 %
Asmuo vertinamas mažiau palankiai, nes jis elgiasi kitaip, nei tikimasi iš jam priskiriamos lyties ir/ar seksualinės orientacijos	Studentai	53,3 %	20,1 %	14,2 %	8,8 %	3,7 %
	Personalas	54,5 %	33,7 %	6,9 %	4,5 %	0,5 %
Asmuo susiduria su išankstiniais nusistatymais dėl savo seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, lyties požymių (SOGISC)	Studentai	45 %	22,7 %	14,2 %	11 %	7,1 %
	Personalas	46,5 %	28,7 %	14,9 %	7,4 %	2,5 %
Nėra vienodai įsiklausoma į asmens nuomonę dėl jo SOGISC	Studentai	54,7 %	22,4 %	12,7 %	6,8 %	3,4 %
	Personalas	65,3 %	20,3 %	10,9 %	2,5 %	1 %
Asmuo nėra kviečiamas į universiteto renginius dėl savo SOGISC	Studentai	79,6 %	13 %	5,4 %	0,8 %	1,1 %
	Personalas	88,1 %	7,9 %	3 %	0 %	1 %
Dėl savo SOGISC asmuo patiria žodinį priekabiavimą	Studentai	58,1 %	20,7 %	10,8 %	7,1 %	3,4 %
	Personalas	61,4 %	27,7 %	7,9 %	3 %	0 %
Dėl savo SOGISC asmuo patiria fizinį smurtą	Studentai	76,2 %	14,4 %	5,9 %	2,3 %	1,1 %
	Personalas	89,1 %	8,9 %	1,5 %	0 %	0,5 %
Dėl savo SOGISC asmuo patiria seksualinį priekabiavimą	Studentai	75,4 %	15,9 %	5,7 %	2,5 %	0,6 %
	Personalas	81,2 %	16,8 %	1,5 %	0,5 %	0 %
Dėl savo SOGISC asmuo patiria seksualinį smurtą	Studentai	79,6 %	13,6 %	4,5 %	1,4 %	0,8 %
	Personalas	91,1 %	7,4 %	1 %	0 %	0,5 %

Apibendrinant, dauguma respondentų iš studentų ir akademinio personalo grupių yra įsitikinę, kad Lietuvos akademiniame aplinkoje vyrauja labai mažai diskriminacinių pažiūrų ir elgesio atvejų dėl SOGISC. Nors studentai, kitaip nei akademinis personalas, mano, kad kai kurie elgesio dėl SOGISC atvejai nutinka dažniau.

3. LGBTI+ asmenų matomumas, teisės, iššūkiai ir atstovavimas akademiniame aplinkoje

„UniDiversity – Universitetai įvairovės link“ apklausoje taip pat buvo svarbu ištirti, kaip Lietuvos akademiniame bendruomenėje vertina LGBTI+ asmenų matomumą, jų teises, iššūkius ir bendrą atstovavimą akademiniame aplinkoje. Dauguma šios apklausos respondentų teigė, kad dažniausiai LGBTI+ asmenys yra priimami akademiniame bendruomenėje (77,4% studentų ir 87,6% akademinio personalo mano, kad LGBTI+ asmenys yra priimami arba galbūt priimami). Akademinis personalas, kitaip nei studentai, statistiškai yra dažniau linkę manyti, kad LGBTI+ asmenys yra priimami⁵⁵.

⁵⁵ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,000$. Studentų vidurkis yra 2,05 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,91), darbuotojų vidurkis – 1,69 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 3,23).

Be to, remiantis rezultatais, daugiau nei pusė respondentų mano, kad yra atsiskleidusių LGBTI+ akademinio personalo darbuotojų (55,5% respondentų iš studentų grupės ir 61,8% respondentų iš akademinio personalo mano, kad yra arba galbūt yra atsiskleidusių LGBTI+ darbuotojų akademinėje aplinkoje). Skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo grupių nuomonių yra statistiškai reikšmingas: akademinis personalas, kitaip nei studentai, yra labiau linkę manyti, kad yra atsiskleidusių LGBTI+ darbuotojų akademinėje aplinkoje⁵⁶.

Apklausoje buvo pateiktas panašus klausimas apie studentus. Remiantis rezultatais, daugiau nei pusė respondentų mano, kad yra atsiskleidusių LGBTI+ studentų (70,5% studentų ir 68,3% akademinio personalo respondentų mano, kad yra arba galbūt yra atsiskleidusių LGBTI+ studentų akademinėje aplinkoje). Vis dėlto šiuo klausimu nėra reikšmingo nuomonių skirtumo tarp studentų ir akademinio personalo.

Šioje apklausoje buvo klausama respondentų nuomonės apie LGBTI+ teises. Kaip rodo rezultatai, dauguma respondentų mano, kad LGBTI+ teisės yra palaikomos akademinėje aplinkoje: 68% iš studentų grupės ir 70,3% iš akademinio personalo grupės į klausimą „Ar manote, kad akademinėje aplinkoje yra palaikomos LGBTI+ asmenų teisės?“ atsakė „taip“ arba „galbūt taip“. Vis dėlto maždaug ketvirtadalis respondentų (22,9% iš studentų grupės ir 26,7% iš akademinio personalo) nebuvo tikri dėl šio klausimo ir atsakė „nei taip, nei ne“. Skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo nuomonių yra statistiškai reikšmingas: akademinis personalas, kitaip nei studentai, yra labiau linkę manyti, kad LGBTI+ teisės yra palaikomos akademinėje aplinkoje⁵⁷.

Verta paminėti, kad respondentai neturi tvirtos nuomonės apie tai, ar LGBTI+ klausimai aptariami akademinėje aplinkoje, ar ne. Dauguma studentų atsakymų pasiskirstė į 3 kategorijas: 24,9% teigė, kad ši tema yra galbūt aptariama, 22,7% atsakė „nei taip, nei ne“, o 24,9% manė, kad ši tema galbūt neaptariama akademinėje aplinkoje. Be to, 32,3% respondentų iš akademinio personalo į šį klausimą atsakė „nei taip, nei ne“, o 25,7% respondentų iš šios grupės mano, kad ši tema yra galbūt aptariama. Nuomonių skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo yra statistiškai reikšmingas: akademinis personalas, kitaip nei studentai, yra labiau linkę manyti, kad LGBTI+ klausimai yra aptariami akademinėje aplinkoje⁵⁸.

Svarbu pažymėti, kad dauguma respondentų nepažįsta atsiskleidusių LGBTI+ darbuotojų savo akademinėje aplinkoje (72% iš studentų grupės ir 44,6% iš akademinio personalo). 32,2% akademinio personalo respondentų teigė pažįstantys atsiskleidusių LGBTI+ darbuotojų. Skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo grupių nuomonių yra statistiškai reikšmingas: daugiau akademinio personalo narių nei studentų pažįsta atsiskleidusių LGBTI+ darbuotojų⁵⁹.

76,6% respondentų iš studentų ir akademinio personalo grupių, kurie žino atsiskleidusių LGBTI+ darbuotojų, pažįsta 1–2 asmenis, o 20% respondentų teigė pažįstantys 3–6 atsiskleidusius LGBTI+ asmenis.

Remiantis apklausa, maždaug pusė respondentų nepažįsta atsiskleidusių LGBTI+ studentų savo akademinėje aplinkoje (55,5% studentų ir 47,5% akademinio personalo). Maždaug ketvirtadalis respondentų (23,2% studentų ir 22,3% akademinio personalo) teigė pažįstantys atsiskleidusių LGBTI+ studentų.

⁵⁶ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,000$. Studentų vidurkis yra 3,16 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,91), darbuotojų vidurkis – 2,29 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 2,07)

⁵⁷ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,037$. Studentų vidurkis yra 2,24 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 2,17), darbuotojų vidurkis – 2,04 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 2,01).

⁵⁸ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 3,15 (mediana – 3, paskirstytų duomenų mediana – 3,16), darbuotojų vidurkis – 2,68 (mediana – 3, paskirstytų duomenų mediana – 2,65).

⁵⁹ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 4,37 (mediana – 5), darbuotojų vidurkis – 3,27 (mediana – 4).

Kaip rodo duomenys, 89% respondentų iš studentų ir akademinio personalo grupių, pažįstantys atsiskleidusių LGBTI+ studentų, žino 1–5 asmenis. Vis dėlto nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp studentų ir akademinio personalo informuotumo apie atsiskleidusius LGBTI+ studentus jų akademinėje aplinkoje.

Įvairių paskaitų ir kursų LGBTI+ temomis dažnumas yra vienas iš aspektų, kuriuo taip pat domimasi šioje apklausoje. Tyrimo rezultatai parodė, kad daugiau nei pusė respondentų iš studentų (64,6%) ir akademinio personalo (50,5%) grupių mano, jog nėra jokių arba beveik nėra jokių paskaitų jų akademinėje aplinkoje, per kurias būtų aptariami LGBTI+ klausimai. Skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo nuomonių yra statistiškai reikšmingas: daugiau studentų mano, kad nėra jokių paskaitų, per kurias būtų aptariami LGBTI+ klausimai⁶⁰.

Be to, dauguma respondentų iš studentų ir akademinio personalo (72,9%) nedalyvavo arba galbūt nedalyvavo tokio pobūdžio paskaitose. Skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo grupių patirties nėra statistiškai reikšmingas.

Svarbu pažymėti, kad 43,6% respondentų (37,7% studentų ir 54,5% akademinio personalo), dalyvavusių tokiose paskaitose, teigė, jog apie LGBTI+ klausimus buvo kalbama teigiamai. O 51,1% (54,1% studentų ir 45,5% akademinio personalo) nurodė, kad ši tema buvo pristatyta neutraliai. Skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo grupių patirties nėra statistiškai reikšmingas.

Galiausiai, kaip parodė apklausos duomenys, dauguma respondentų mano, kad pastaruoju metu jų akademinėje aplinkoje nebuvo imtasi jokių arba galbūt nebuvo imtasi jokių veiksmų LGBTI+ klausimais. Kaip rodo rezultatai, 71,4% studentų ir 61,8% akademinio personalo nurodė, kad jų akademinėje aplinkoje per pastaruosius vienus metus nebuvo imtasi jokių arba galbūt nebuvo imtasi jokių veiksmų, kuriais būtų galima spręsti LGBTI+ asmenų problemas (pvz., seminarai, informaciniai renginiai ir pan.). Skirtumas tarp studentų ir akademinio personalo grupių nuomonių yra statistiškai reikšmingas: daugiau studentų nei akademinio personalo mano, kad buvo imtasi tokių veiksmų jų akademinėje aplinkoje⁶¹.

Apibendrinant, galima teigti, kad šios apklausos respondentai yra labiau linkę manyti, jog akademinėje aplinkoje LGBTI+ asmenys dažniausiai yra priimami, o jų teisės – palaikomos. Dauguma respondentų mano, kad yra atsiskleidusių LGBTI+ studentų ir akademinio personalo narių. Vis dėlto dauguma respondentų nepažįsta atsiskleidusių LGBTI+ asmenų savo akademinėje aplinkoje. Be to, dauguma respondentų tvirtino, kad nevyksta paskaitų, per kurias būtų aptariami LGBTI+ klausimai, jie nedalyvavo tokiose paskaitose ir nebuvo imtasi jokių veiksmų būtent LGBTI+ klausimais jų akademinėje aplinkoje per pastaruosius vienus metus. Taip pat svarbu pažymėti, kad akademinio personalo nariai, kitaip nei studentai, yra labiau linkę manyti, jog akademinėje aplinkoje LGBTI+ asmenys yra priimami, jų klausimai aptariami, o teisės palaikomos. Tačiau daugiau studentų nei akademinio personalo galvoja, kad jų akademinėje aplinkoje nevyksta paskaitų, nebuvo imtasi veiksmų būtent LGBTI+ klausimais.

4. Diskriminacinio pobūdžio incidentų charakteristikos

Vienas iš internetinės „UniDiversity – Universitetai įvairovės link“ apklausos tikslų buvo ištirti įvairius diskriminacinio pobūdžio incidentus, įvykusius respondentų akademinėje aplinkoje. Respondentų iš studentų ir akademinio personalo grupių buvo paprašyta tiksliai nurodyti, kaip dažnai jie patyrė (girdėjo ar matė) įvairius atvejus savo akademinėje aplinkoje⁶².

⁶⁰ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 3,87 (mediana – 5), darbuotojų vidurkis – 3,32 (mediana – 4).

⁶¹ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,001$. Studentų vidurkis yra 4,08 (mediana – 5), darbuotojų vidurkis – 3,78 (mediana – 4).

⁶² Niekada = visiškai ne; retai = 2–5 kartus per metus; kartais = 5–15 kartų per metus; dažnai = 1–10 kartų per mėnesį; visada = 1–2 kartus per savaitę.

Rezultatai rodo (žr. 2 lentelę), kad dauguma respondentų negirdėjo ir nepatyrė diskriminacinio pobūdžio incidentų savo akademinėje aplinkoje. Matuojant skirtumus galima teigti, kad kai kurios nuomonės reikšmingai skiriasi tarp studentų ir akademinio personalo. Studentai, skirtingai nei akademinis personalas, dažniau patyrė ar girdėjo atvejų, kai:

- į transseksualų asmenį buvo kreipiamasi ne pagal jo lytį (angl. *misgendering*)⁶³;
- asmuo buvo vertinamas mažiau palankiai dėl savo SOGISC⁶⁴;
- dėl savo SOGISC asmens patyrė fizinį smurtą⁶⁶;
- dėl savo SOGISC asmens patyrė seksualinį smurtą⁶⁷.

2 lentelė. Diskriminacinio pobūdžio incidentų, kuriuos respondentai patyrė ar apie kuriuos girdėjo akademinėje aplinkoje (universitetuose), dažnumas

	Grupė	Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Visada
Pastebėjau arba girdėjau neigiamus komentarus asmens atžvilgiu dėl jo seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, lyties požymių (SOGISC)	Studentai	62 %	18,7 %	9,3 %	7,4 %	2,5 %
	Personalas	59,4 %	29,7 %	7,4 %	3 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau asmenis vartojančius LGBTI+ terminologiją įžeidžiai	Studentai	59,5 %	20,7 %	8,8 %	7,1 %	4 %
	Personalas	58,9 %	28,7 %	8,4 %	3,5 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau asmenis kreipiantis į transseksualų asmenį jo buvusiu vardu (vardu, kurį transseksualus asmuo turėjo prieš fizinės lyties keitimą) be jo / jos / jų sutikimo arba siekiant pasišaipyti iš tokio asmens	Studentai	88,7 %	5,1 %	2,8 %	2,3 %	1,1 %
	Personalas	93,6 %	3,5 %	2 %	0,5 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau, kaip į transseksualų asmenį buvo kreipiamasi ne pagal jo lytį (angl. <i>misgendering</i>)	Studentai	86,4 %	5,7 %	4,5 %	2 %	1,4 %
	Personalas	93,1 %	4,5 %	2 %	0 %	0,5 %

⁶³ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,014$. Studentų vidurkis yra 1,48 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,31), darbuotojų vidurkis – 1,10 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,07).

⁶⁴ Seksualinė orientacija (angl. Sexual orientation, SO) suprantama kaip kiekvieno asmens gebėjimas turėti gilų emocinį, romantinį arba lytinį potraukį ir intymius bei lytinius santykius su kitos arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenimis“. Lytinė tapatybė (angl. Gender identity, GI) yra giliai juntama ir individuali kiekvieno asmens socialinės lyties patirtis, kuri gali sutapti arba nesutapti su biologine, gimus priskirta lytimi, įskaitant asmeninį kūno pojūtį (kuris gali apimti, jeigu yra laisva valia pasirinktas, kūno išvaizdos arba funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis) ir kitas lyties raiškos priemones, pvz., aprangą, kalbą ir manieras“. Lyties požymiai (angl. Sex characteristics, SC) apima pirminius lyties požymius (pvz., vidinius ir išorinius lyties organus ir (arba) chromosomų ir hormonų struktūrą) ir antrinius lyties požymius (pvz., raumenų masę, plaukuotumą ir kūno sudėjimą). Sąvokų apibrėžimai pateikti „ARC International“ Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) leidinyje: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf

⁶⁵ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,013$. Studentų vidurkis yra 1,26 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,15), darbuotojų vidurkis – 1,27 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,19).

⁶⁶ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,017$. Studentų vidurkis yra 1,15 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,09), darbuotojų vidurkis – 1,06 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,04).

⁶⁷ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,042$. Studentų vidurkis yra 1,1 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,06), darbuotojų vidurkis – 1,04 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,02).

	Grupė	Niekada	Retai	Kartais	Dažnai	Visada
Pastebėjau arba girdėjau, kad asmuo vertinamas mažiau palankiai dėl savo SOGISC	Studentai	73,7 %	12,5 %	8,2 %	3,7 %	2 %
	Personalas	82,2 %	10,9 %	5 %	1,5 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau, kad asmuo susiduria su išankstiniais nusistatymais dėl savo SOGISC	Studentai	68,3 %	13,9 %	7,9 %	6,2 %	3,7 %
	Personalas	72,3 %	18,3 %	7,9 %	1 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau, kad dėl savo SOGISC asmuo nėra kviečiamas į universiteto renginius	Studentai	92,9 %	4,2 %	2,3 %	0,3 %	0,3 %
	Personalas	96 %	2 %	1,5 %	0 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau, kad dėl savo SOGISC asmuo patiria žodinį priekabiavimą	Studentai	80,7 %	7,9 %	6,2 %	3,4 %	1,7 %
	Personalas	86,1 %	9,4 %	2,5 %	1,5 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau, kad dėl savo SOGISC asmuo patiria fizinį smurtą	Studentai	91,2 %	5,7 %	1,1 %	0,8 %	1,1 %
	Personalas	96,5 %	2 %	1 %	0 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau, kad dėl savo SOGISC asmuo patiria seksualinį priekabiavimą	Studentai	92,6 %	5,1 %	1,4 %	0 %	0,8 %
	Personalas	96 %	2,5 %	1 %	0 %	0,5 %
Pastebėjau arba girdėjau, kad dėl savo SOGISC asmuo patiria seksualinį smurtą	Studentai	94,3 %	3,4 %	1,4 %	0 %	0,8 %
	Personalas	98 %	0,5 %	1 %	0 %	0,5 %

Analizuojant diskriminacinio pobūdžio incidentų dažnumą, buvo labai svarbu paklausti respondentų, kas, jų manymu, dažniausiai yra tokių incidentų dėl SOGISC kaltininkai respondentų akademinėje aplinkoje. Remiantis rezultatais galima teigti, kad nė viena iš minėtų grupių negali būti įvardyta kaip diskriminacinių incidentų kaltininkė respondentų akademinėje aplinkoje.

- 89,9% respondentų teigė, kad mokslinių tyrimų ir nuolatiniai darbuotojai paprastai nėra kaltininkai;
- 96,4% respondentų tvirtino, kad administracijos darbuotojai paprastai nėra kaltininkai;
- 96,2% respondentų manė, kad kiti universiteto darbuotojai paprastai nėra kaltininkai;
- 75,5% respondentų buvo įsitikinę, kad studentai paprastai nėra kaltininkai;
- 61,4% respondentų nebuvo tikri arba nežinojo.

Vis dėlto, pagal tyrimo duomenis, akademinis personalas, kitaip nei studentai, yra dažniau linkęs manyti, kad dažniausiai kiti universiteto darbuotojai yra diskriminacinio pobūdžio incidentų kaltininkai jų akademinėje aplinkoje⁶⁸. O studentai, kitaip nei akademiniai darbuotojai, yra dažniau linkę manyti, kad dažniausiai studentai yra diskriminacinio pobūdžio incidentų kaltininkai jų akademinėje aplinkoje⁶⁹.

Tyrime buvo svarbu išanalizuoti ne tik tai, koks yra diskriminacinio pobūdžio incidentų dažnumas dėl SOGISC ir kas paprastai yra jų kaltininkai, bet ir tai, kur šie incidentai įvyksta. Respondentų buvo paprašyta pažymėti vietas, kuriose tokie incidentai (apie kuriuos respondentai girdėjo ir (arba) juos pastebėjo) įvyko jų akademinėje

⁶⁸ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,99 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,99), darbuotojų vidurkis – 1,92 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,92).

⁶⁹ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,69 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,69), darbuotojų vidurkis – 1,87 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,87).

aplinkoje. Rezultatai parodė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai (apie kuriuos respondentai girdėjo ir (arba) juos pastebėjo) greičiausiai niekada neįvyko tokiose jų akademinės aplinkos vietose:

- 84% respondentų teigė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta universiteto auditorijose;
- 69,9% respondentų buvo įsitikinę, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta universiteto koridoriuose ir kiemeliuose;
- 90,6% respondentų manė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta universiteto kavinėje;
- 94,1% respondentų nurodė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta bibliotekoje;
- 93,7% respondentų buvo įsitikinę, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta darbuotojų posėdžiuose;
- 88,6% respondentų teigė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta vadovybės kabinetuose;
- 85% respondentų manė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta internetu vykstančiose darbo grupėse.

Svarbu pažymėti, kad akademinis personalas, kitaip nei studentai, labiau linkęs pastebėti diskriminacinio pobūdžio incidentus vadovybės kabinetuose⁷⁰. Vis dėlto studentai, kitaip nei akademinis personalas, dažniau pastebi diskriminacinio pobūdžio incidentus auditorijose⁷¹, kavinėje⁷² ar vykstant grupės darbui internete⁷³.

Šios apklausos respondentų taip pat buvo paprašyta konkrečiai nurodyti, kaip dažnai, jų manymu, tokie incidentai įvyksta jų universitete / akademinėje aplinkoje per 12 mėnesių (1 metų) laikotarpį. Apklausos duomenimis (žr. 3 lentelę), dauguma respondentų mano, kad tokių diskriminacinio pobūdžio incidentų niekada nepasitaiko jų akademinėje aplinkoje. Vis dėlto svarbu pažymėti, kad incidentus, kai žmonės pateikia neigiamus komentarus LGBTI+ asmens atžvilgiu dėl jo / jos / jų SOGISC ir kai žmonės vartoja LGBTI+ terminologiją, norėdami įžeisti LGBTI+ asmenį, daug respondentų minėjo kaip įvykusius 1–3 kartus jų akademinėje aplinkoje 12 mėnesių laikotarpiu (24,7% studentų ir 21,6% akademinio personalo).

Analizuojant skirtumus galima teigti, kad kai kurios nuomonės reikšmingai skiriasi tarp studentų ir akademinio personalo. Studentai, kitaip nei akademinis personalas, mano, kad šie išvardyti incidentai įvyko dažniau jų akademinėje aplinkoje per 12 mėnesių laikotarpį:

- į LGBTI+ asmenį kreipiamasi jo buvusiu vardu (kurį transseksualus asmuo turėjo prieš pakeisdamas fizinę lytį) be jo / jos / jų sutikimo⁷⁴;
- į LGBTI+ asmenį kreipiamasi ne pagal jo lytį (angl. *misgendering*)⁷⁵;
- LGBTI+ asmuo vertinamas nepalankiai dėl savo SOGISC⁷⁶;
- LGBTI+ asmuo nėra kviečiamas dalyvauti universiteto renginiuose dėl savo SOGISC⁷⁷;

⁷⁰ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,12 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,07), darbuotojų vidurkis – 1,28 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,21).

⁷¹ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,034$. Studentų vidurkis yra 1,3 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,2), darbuotojų vidurkis – 1,17 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,12).

⁷² Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,015$. Studentų vidurkis yra 1,17 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,12), darbuotojų vidurkis – 1,07 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,06).

⁷³ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,000$. Studentų vidurkis yra 1,35 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,21), darbuotojų vidurkis – 1,12 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,08).

⁷⁴ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,007$. Studentų vidurkis yra 1,34 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,21), darbuotojų vidurkis – 1,17 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,11).

⁷⁵ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,005$. Studentų vidurkis yra 1,37 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,23), darbuotojų vidurkis – 1,18 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,12).

⁷⁶ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,039$. Studentų vidurkis yra 1,52 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,34), darbuotojų vidurkis – 1,34 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,24).

⁷⁷ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,037$. Studentų vidurkis yra 1,15 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,11), darbuotojų vidurkis – 1,10 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,06).

- LGBTI+ asmuo patiria žodinį priekabiavimą dėl savo SOGISC⁷⁸;
- LGBTI+ asmuo patiria fizinį smurtą dėl savo SOGISC⁷⁹;
- LGBTI+ asmuo patiria seksualinį priekabiavimą dėl savo SOGISC⁸⁰;
- LGBTI+ asmuo patiria seksualinį smurtą dėl savo SOGISC⁸¹.

3 lentelė. Diskriminacinio pobūdžio incidentų, kurie įvyko akademinėje aplinkoje (universitetuose) per pastaruosius 12 mėnesių, dažnumas, asmeniniu respondentų įsitikinimu

	Grupė	Niekada	1–3 kartus	4–7 kartus	8–12 kartus	Daugiau nei 12 kartų
Žmonės reiškia neigiamus komentarus LGBTI+ asmens atžvilgiu dėl jo / jos / jų SOGISC	<i>Studentai</i>	59,2 %	22,9 %	9,9 %	3,1 %	4,8 %
	Akademiniškas personalas	61,4 %	27,7 %	7,4 %	1 %	2,5 %
Žmonės vartoja LGBTI+ terminologiją, norėdami įžeisti LGBTI+ asmenį	<i>Studentai</i>	64,6 %	19,3 %	8,8 %	4,2 %	3,1 %
	Akademiniškas personalas	64,9 %	25,7 %	5,4 %	1,5 %	2,5 %
Žmonės į LGBTI+ asmenį kreipiasi buvusiu asmens vardu (vardu, kurį transseksualus asmuo turėjo prieš fizinės lyties keitimą) be jo / jos / jų sutikimo	<i>Studentai</i>	80,5 %	10,8 %	5,1 %	1,7 %	2 %
	Akademiniškas personalas	89,1 %	7,4 %	2 %	0 %	1,5 %
Į LGBTI+ asmenį kreipiamasi ne pagal jo lytį (angl. misgendering)	<i>Studentai</i>	79 %	10,8 %	6,5 %	2 %	1,7 %
	Akademiniškas personalas	88,1 %	8,4 %	2 %	0 %	1,5 %
LGBTI+ asmuo vertinamas nepalankiai dėl savo SOGISC	<i>Studentai</i>	70,5 %	16,4 %	6,8 %	2,5 %	3,7 %
	Akademiniškas personalas	77,7 %	15,8 %	3 %	2 %	1,5 %
Komentuojamas / skiriamas dėmesys LGBTI+ asmeniui dėl jo SOGISC	<i>Studentai</i>	70 %	14,7 %	9,9 %	2,8 %	2,5 %
	Akademiniškas personalas	71,3 %	20,3 %	3 %	3,5 %	2 %
LGBTI+ asmuo nėra kviečiamas dalyvauti universiteto renginiuose dėl savo SOGISC	<i>Studentai</i>	89,2 %	7,4 %	2,8 %	0 %	0,6 %
	Akademiniškas personalas	94,6 %	3 %	1,5 %	0 %	1 %
LGBTI+ asmuo patiria žodinį priekabiavimą dėl savo SOGISC	<i>Studentai</i>	76,2 %	14,7 %	5,7 %	1,4 %	2 %
	Akademiniškas personalas	84,7 %	11,4 %	2 %	0,5 %	1,5 %
LGBTI+ asmuo patiria fizinį smurtą dėl savo SOGISC	<i>Studentai</i>	90,4 %	6,8 %	1,7 %	0 %	1,1 %
	Akademiniškas personalas	96 %	3 %	0 %	0 %	1 %

78 Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,014$. Studentų vidurkis yra 1,38 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,26), darbuotojų vidurkis – 1,23 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,16).

79 Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,015$. Studentų vidurkis yra 1,15 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,10), darbuotojų vidurkis – 1,07 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,04).

80 Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,039$. Studentų vidurkis yra 1,14 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,10), darbuotojų vidurkis – 1,08 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,05).

81 Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,049$. Studentų vidurkis yra 1,11 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,08), darbuotojų vidurkis – 1,06 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,04).

	Grupė	Niekada	1–3 kartus	4–7 kartus	8–12 kartus	Daugiau nei 12 kartų
LGBTI+ asmuo patiria seksualinį priekabiavimą dėl savo SOGISC	Studentai	90,1 %	7,4 %	2 %	0 %	0,6 %
	Akademiniis personalas	95 %	4 %	0 %	0 %	1 %
LGBTI+ asmuo patiria seksualinį smurtą dėl savo SOGISC	Studentai	92,4 %	5,4 %	1,7 %	0 %	0,6 %
	Akademiniis personalas	96,5 %	2,5 %	0 %	0 %	1 %

Svarbu pažymėti, kad 56,1% respondentų, kurie nurodė priklausantys LGBTI+ bendruomenei, teigė, jog šie incidentai yra mažiausiai kartą įvykę per vienus metus:

- kai žmonės reiškia neigiamus komentarus LGBTI+ asmens atžvilgiu dėl jo / jos / jų SOGISC;
- kai žmonės vartoja LGBTI+ terminologiją, norėdami įžeisti LGBTI+ asmenį.

Šiuo tyrimu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, kas dažniausiai yra diskriminacinio pobūdžio incidentų, kuriuos studentai ir akademiniis personalas patyrė savo akademiniėje aplinkoje, kaltininkas. Remiantis rezultatais, nė viena iš 1minėtų grupių negali būti įvardyta kaip kaltininkė respondentų akademiniėje aplinkoje:

- 91,9% respondentų teigė, kad mokslinių tyrimų ir nuolatiniai darbuotojai paprastai nėra kaltininkai;
- 95,7% respondentų manė, kad kiti universiteto darbuotojai paprastai nėra kaltininkai;
- 79,8% respondentų buvo įsitikinę, kad studentai paprastai nėra kaltininkai;
- 64,5% respondentų nebuvo tikri arba nežinojo.

Vis dėlto akademinio personalo nariai, kitaip nei studentai, yra dažniau linkę manyti, kad kiti universiteto darbuotojai paprastai yra diskriminacinio pobūdžio incidentų kaltininkai jų akademiniėje aplinkoje⁸². Studentai, kitaip nei akademiniis personalas, yra dažniau linkę manyti, kad studentai paprastai yra diskriminacinio pobūdžio incidentų kaltininkai jų akademiniėje aplinkoje⁸³.

Respondentų taip pat buvo paprašyta pažymėti vietas, kuriose tokie incidentai (kuriuos respondentai patyrė) įvyko jų akademiniėje aplinkoje. Rezultatai parodė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai (kuriuos respondentai patyrė) greičiausiai niekada neįvyko tokiose vietose jų akademiniėje aplinkoje:

- 84,1% respondentų teigė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta universiteto auditorijose;
- 74,2% respondentų buvo įsitikinę, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta universiteto koridoriuose ir kiemeliuose;
- 91,9% respondentų teigė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta universiteto kavinėje;
- 93,9% respondentų nurodė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta bibliotekoje;
- 92,8% respondentų buvo įsitikinę, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta darbuotojų posėdžiuose;
- 87,9% respondentų teigė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta vadovybės kabinetuose;
- 85,4% respondentų nurodė, kad diskriminacinio pobūdžio incidentai nevyksta internetu vykstančiose darbo grupėse.

⁸² Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,002$. Studentų vidurkis yra 1,98 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,98), darbuotojų vidurkis – 1,92 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,92).

⁸³ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,005$. Studentų vidurkis yra 1,76 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,76), darbuotojų vidurkis – 1,87 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 1,87).

Svarbu pažymėti, kad akademinis personalas, kitaip nei studentai, labiau linkęs patirti diskriminacinio pobūdžio incidentus vadovybės kabinetuose⁸⁴. Vis dėlto respondentai iš studentų grupės, kitaip nei akademinis personalas, dažniau patiria diskriminacinio pobūdžio incidentus auditorijose⁸⁵, kavinėje⁸⁶ ar vykstant grupės darbui internete⁸⁷.

Apibendrinant, dauguma respondentų 1) nepatyrė, negirdėjo ir nepastebėjo diskriminacinio pobūdžio incidentų akademinėje aplinkoje; 2) negalėjo įvardyti atskirų akademinės bendruomenės grupių kaip tokių incidentų kaltininkų; 3) mano, kad tokie incidentai beveik niekada nevyko įvairiose jų akademinės aplinkos vietose. Vis dėlto studentai dažniau nei akademinis personalas pastebėjo ar girdėjo apie įvairius diskriminacinius incidentus, įvykusius jų akademinėje aplinkoje. Be to, studentai, kitaip nei akademinis personalas, mano, kad tokie incidentai dažniau įvyko jų akademinėje aplinkoje per 12 mėnesių laikotarpį.

5. Akademinės bendruomenės mokymų poreikio nustatymas

Remiantis „UniDiversity – Universitetai įvairovės link“ apklausos duomenimis, studentų ir akademinio personalo patirtis dalyvaujant su LGBTI+ klausimais susijusiuose mokymuose yra panaši: 77,3% respondentų iš studentų ir 75,7% respondentų iš akademinio personalo teigė nedalyvavę mokymuose šia tema per pastaruosius penkerius metus. Dalyvavusieji tokio pobūdžio mokymuose (6,7%) nurodė juose aptartas temas:

- tolerancija;
- kaip neįžeidžiai bendrauti su LGBTI+ asmenimis;
- kaip dirbti su LGBTI+ klientais ir jų šeimos nariais, kaip juos konsultuoti (iš psichologų ir socialinių darbuotojų perspektyvos);
- kaip prisipažinti esant LGBTI+ bendruomenės nariu;
- LGBTI+ klausimai, terminai, teisės, diskriminacija, svarbūs kontaktai;
- diskusija apie biologinę ir socialinę lytį;
- priešingų komentarų prevencija ir pasekmės;
- LGBTI+ asmenims teikiama emocinė parama;
- lyčių stereotipai ir lytinis švietimas; lytinis švietimas Valdorfo pedagogikoje;
- renginys „Baltic Pride“;
- krikščionybė ir LGBTI.

15 respondentų, dalyvavusių tokiuose mokymuose, nurodė, kad mokymai vyko universitete, o 22 respondentai dalyvavo mokymuose, kuriuos organizavo jų mokyklos ir kitos organizacijos.

Apklausos rezultatai parodė, kad studentams (51,8% atsakė „taip“ arba „galbūt taip“), kitaip nei akademiniam personalui, būtų įdomiau dalyvauti tokiuose mokymuose, kurie būtų skirti įtraukiajai praktikai integruoti. 31,2% respondentų iš akademinio personalo grupės atsakė „taip“ arba „galbūt taip“ į šį klausimą⁸⁸. 4 lentelėje pateikta studentų ir akademinio personalo narių nuomonė apie tai, kokios temos jiems būtų įdomios ir turėtų būti įtrauktos į mokymus (buvo galima pasirinkti daugiau nei vieną temą). Remiantis rezultatais, dauguma respondentų iš studentų grupės norėtų sužinoti apie:

⁸⁴ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,009$. Studentų vidurkis yra 1,14 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,10), darbuotojų vidurkis – 1,25 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,18).

⁸⁵ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,001$. Studentų vidurkis yra 1,31 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,22), darbuotojų vidurkis – 1,15 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,09).

⁸⁶ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,007$. Studentų vidurkis yra 1,11 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,08), darbuotojų vidurkis – 1,04 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,03).

⁸⁷ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,000$. Studentų vidurkis yra 1,32 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,21), darbuotojų vidurkis – 1,06 (mediana – 1, paskirstytų duomenų mediana – 1,09).

⁸⁸ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 2,81 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 2,54), darbuotojų vidurkis – 3,47 (mediana – 2, paskirstytų duomenų mediana – 3,64).

- kitų šalių gerąsias praktikas (58,6 %);
- terminologiją ir bendrąją informaciją apie seksualinę orientaciją, lytinę tapatybę ir lyties charakteristikas (SOGISC⁸⁹) (53,3%);
- būdus, padėsiančius integruoti įtraukiasias (toleranciją skatinančias, išankstines nuostatas mažinančias) praktikas į kasdienes veiklas (51%).
- Dauguma akademinio personalo narių norėtų, kad šios temos būtų įtrauktos į mokymus:
- kitų šalių gerosios praktikos (46,5%);
- terminologija ir bendroji informacija apie seksualinę orientaciją, lytinę tapatybę ir lyties charakteristikas (SOGISC) (37,6%);
- teisinis pagrindas (34,2%).

Apibendrinant, galima teigti, kad temos apie kitose šalyse įgyvendintas gerąsias praktikas ir terminologiją buvo dažniausiai pasirinkti atsakymai abiejose grupėse. Kalbant apie visas šias temas, svarbu pažymėti, kad studentai, labiau nei akademinio personalo nariai, norėtų, jog visos šios temos būtų įtrauktos į mokymus. Išskyrus teisinį pagrindą – nėra statistinio reikšmingumo tarp studentų ir akademinio personalo nuomonių.

4 lentelė. Mokymų temos, kurių norėtų respondentai

Tema	Studentai, kurie pritaria šiai temai	Akademinio personalo nariai, kurie pritaria šiai temai
Teisinis pagrindas	32,5 %	34,2 %
Terminologija ir bendroji informacija apie SO-GISC ⁹⁰	53,3 %	37,6 %
Nacionalinė LGBTI+ asmenų teisių situacija ⁹¹	47 %	27,2 %
LGBTI+ asmenų diskriminavimo akademinėje aplinkoje nacionalinė padėtis ⁹²	36,8 %	19,8 %
Būdai, padėsiantys integruoti įtraukias (toleranciją skatinančias, išankstines nuostatas mažinančias) praktikas į kasdienes veiklas ⁹³	51 %	32,2 %
Mokymo strategijos, padėsiančios taikyti įtraukesnius (toleranciją skatinančius, išankstines nuostatas mažinančius) metodus ⁹⁴	39,1 %	26,7 %
Kitų šalių gerosios praktikos ⁹⁵	58,6 %	46,5 %

⁸⁹ Seksualinė orientacija (angl. Sexual orientation, SO) suprantama kaip kiekvieno asmens gebėjimas turėti gilų emocinį, romantinį arba lytinį potraukį ir intymius bei lytinius santykius su kitos arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenimis“. Lytinė tapatybė (angl. Gender identity, GI) yra giliai juntama ir individuali kiekvieno asmens socialinės lyties patirtis, kuri gali sutapti arba nesutapti su biologine, gimus priskirta lytimi, įskaitant asmeninį kūno pojūtį (kuris gali apimti, jeigu yra laisva valia pasirinktas, kūno išvaizdos arba funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis) ir kitas lyties raiškos priemones, pvz., aprangą, kalbą ir manieras“. Lyties požymiai (angl. Sex characteristics, SC) apima pirminius lyties požymius (pvz., vidinius ir išorinius lyties organus ir (arba) chromosomų ir hormonų struktūrą) ir antrinius lyties požymius (pvz., raumenų masę, plaukuotumą ir kūno sudėjimą). Sąvokų apibrėžimai pateikti „ARC International“ Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) leidinyje: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf

⁹⁰ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,47 (paskirstytų duomenų mediana – 1,47, mediana – 1), darbuotojų vidurkis – 1,62 (paskirstytų duomenų mediana – 1,62, mediana – 2).

⁹¹ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,53 (paskirstytų duomenų mediana – 1,53, mediana – 2), darbuotojų vidurkis – 1,73 (paskirstytų duomenų mediana – 1,73, mediana – 2).

⁹² Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,63 (paskirstytų duomenų mediana – 1,63, mediana – 2), darbuotojų vidurkis – 1,80 (paskirstytų duomenų mediana – 1,80, mediana – 2).

⁹³ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,000$. Studentų vidurkis yra 1,49 (paskirstytų duomenų mediana – 1,49, mediana – 1), darbuotojų vidurkis – 1,68 (paskirstytų duomenų mediana – 1,68, mediana – 2).

⁹⁴ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,003$. Studentų vidurkis yra 1,61 (paskirstytų duomenų mediana – 1,61, mediana – 2), darbuotojų vidurkis – 1,73 (paskirstytų duomenų mediana – 1,73, mediana – 2).

⁹⁵ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,006$. Studentų vidurkis yra 1,41 (paskirstytų duomenų mediana – 1,41, mediana – 1), darbuotojų vidurkis – 1,53 (paskirstytų duomenų mediana – 1,53, mediana – 2).

Tema	Studentai, kurie pritaria šiai temai	Akademinių personalo nariai, kurie pritaria šiai temai
LGBTI+ asmenų diskriminavimo SOGISC pagrindų psichologinį poveikį analizuojančios praktikos ⁹⁶	45,9 %	19,8 %
Įvairios LGBTI+ asmenų diskriminavimo SOGISC pagrindų formos ⁹⁷	34 %	17,8 %

Apklausos respondentų taip pat buvo prašoma įvardyti kitas temas, kurios jiems galėtų būti įdomios ir naudingos. Pasak respondentų, į mokymus galėtų būti įtrauktos šios temos:

- LGBTI+ ir kitų pagrindinių terminų aiškinimai;
- mokymai surengiant diskusiją, tačiau nepateikiant skirtingų grupių subjektyvaus vertinimo;
- kaip LGBTI+ asmeniui integruotis į visuomenę, kaip jaustis lygiateisiu;
- žmogaus skirtumai ir panašumai – kuo ypatingas translytis žmogus;
- asmeninis tobulėjimas ir savimonė, savigarba, orumas;
- lytinio švietimo programos ir klausimai;
- kaip sukurti palankią ir saugią aplinką LGBTI+ studentams ir akademiniams darbuotojams;
- sisteminis mitų apie LGBTI+ bendruomenę griovimas;
- LGBTI+ kaip jautri socialinė grupė;
- kaip pakeisti neigiamą požiūrį į LGBTI+, kokias psichologines ir valdymo priemones taikyti siekiant sumažinti homofobiškų asmenų skaičių mokslo ir darbo aplinkoje;
- kas yra netolerancija, neapykantos kalba ir diskriminacija, kokios to priežastys, kaip tai sumažinti;
- LGBTI+ asmenų patirtis, susijusi su jų problemomis ir sunkumais;
- tolerancija, pagarba ir vienas kito priėmimas;
- kuo LGBTI+ skiriasi nuo zoofilijos, pedofilijos ir nekrofilijos;
- tolerantiškas krikščionių požiūris į homoseksualumą;
- mokslinis, psichologinis ir filosofinis požiūris į homoseksualumą;
- žmogaus teisių ir visuotinai priimtų sąvokų analizė.

Apibendrinant, apklausos respondentams būtų įdomu sužinoti pagrindinius LGBTI+ terminus ir išgirsti įvairių pasiūlymų, sužinoti priemonių ir būdų, kurie padėtų sukurti tolerantišką, palankią ir saugią mokymosi aplinką visiems.

Vis dėlto buvo pateikta daug atsakymų, išreiškusių neigiamą požiūrį į mokymus LGBTI+ temomis. Respondentai sakė:

- kad nėra tokių mokymų poreikio;
- kad LGBTI+ bendruomenė eina prieš gamtą ir turi būti gydoma, nes tai yra liga;
- kad nėra esminių su LGBTI+ susijusių klausimų akademiniame bendruomenėje – mokslininkai švaisto laiką tai analizuodami, nes yra daug svarbesnių temų.

Galima teigti, kad šie respondentų, kurie yra akademinės bendruomenės nariai, pasiūlymai kelia daug klausimų apie Lietuvos akademinės bendruomenės atvirumą ir gebėjimą priimti įvairovę bei LGBTI+ studentus ir darbuotojus.

⁹⁶ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,54 (paskirstytų duomenų mediana – 1,54, mediana – 2), darbuotojų vidurkis – 1,80 (paskirstytų duomenų mediana – 1,80, mediana – 2).

⁹⁷ Mann-Whitney U kriterijus, $p = 0,00$. Studentų vidurkis yra 1,66 (paskirstytų duomenų mediana – 1,66, mediana – 2), darbuotojų vidurkis – 1,82 (paskirstytų duomenų mediana – 1,82, mediana – 2).

C DALIS. BENDROSIOS IŠVADOS

Projekto „UniDiversity – Universitetai įvairovės link“ metu vykdomos dokumentų analizės ir empirinio tyrimo tikslas – išanalizuoti diskriminacinio pobūdžio incidentų dėl SOGISC⁹⁸ vyravimą prieš LGBTI+ asmenis Lietuvos akademinėje aplinkoje. Šiuo tyrimu taip pat siekta suprasti LGBTI+ asmenų, jų žmogaus teisių matomumą ir iššūkius, su kuriais jie susiduria Lietuvos akademinėje aplinkoje.

Kaip rodo dokumentų analizė, Lietuvos akademinėje aplinkoje nėra gauta daug pranešimų apie incidentus dėl SO⁹⁹. Taip pat nėra išsamių statistinių duomenų apie LGBTI+ asmenų situaciją Lietuvos akademinėje aplinkoje. Todėl manoma, kad tikrasis incidentų mastas nežinomas.

Remiantis „Eurobarometro“ duomenimis, ES pagrindinių teisių agentūros apklausos rezultatais ir Lietuvos gėjų lygos statistika, galima teigti, kad Lietuvoje trūksta tolerancijos LGBTI+ asmenims: Lietuvos visuomenėje vyrauja neigiama reakcija, netolerancija, diskriminacinio pobūdžio incidentai ir neapykantos kalba¹⁰⁰.

Taip pat dokumentų analizė, kurioje kalbama apie LGBTI+ asmenų teises Lietuvoje, parodė, kad dėl diskriminacijos lytinės orientacijos pagrindu diskutuojama, tačiau neminimos lytinės tapatybės ir lyties požymių apibrėžtys¹⁰¹.

Panaši situacija yra ir Lietuvos valstybės teisiniuose dokumentuose: Švietimo įstatyme¹⁰² ir Sveikatos ir lytiškumo ugdymo bei rengimo šeimai programoje¹⁰³ neatsižvelgiama į SOGISC aukštajame moksle. Svarbu pažymėti, kad viena iš pagrindinių teisinių priemonių įgyvendinant nediskriminavimo principus, įskaitant aukštojo mokslo įstaigas, yra Lygių galimybių įstatymo 6 straipsnis¹⁰⁴. Vis dėlto įstatyme neišskirta diskriminacija dėl lytinės tapatybės ir lyties požymių Lietuvos švietimo sistemoje, nors pilietinės visuomenės organizacijos stengiasi pakeisti šį įstatymą. Taigi galima teigti, kad Lietuvoje taikomoje politikoje trūksta tikslumo kalbant apie diskriminaciją dėl SOGISC aukštojo mokslo sistemoje.

Kalbant apie akademinį nuostatą ir politiką, svarbu pažymėti, kad dauguma Lietuvos universitetų į savo etikos kodeksus ar gaires yra įtraukę diskriminacijos apibrėžtį iš Lygių galimybių įstatymo, kuriuo draudžiama diskriminacija dėl seksualinės orientacijos. Tačiau tik Vilniaus universitetas taiko savo sukurtą strategiją, turi lyčiai jautrios kalbos

98 Seksualinė orientacija (angl. Sexual orientation, SO) suprantama kaip kiekvieno asmens gebėjimas turėti gilų emocinį, romantinį arba lytinį potraukį ir intymius bei lytinius santykius su kitos arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenimis“. Lytinė tapatybė (angl. Gender identity, GI) yra giliai juntama ir individuali kiekvieno asmens socialinės lyties patirtis, kuri gali sutapti arba nesutapti su biologine, gimus priskirta lytimi, įskaitant asmeninį kūno pojūtį (kuris gali apimti, jeigu yra laisva valia pasirinktas, kūno išvaizdos arba funkcijų keitimą medicininėmis, chirurginėmis ar kitomis priemonėmis) ir kitas lyties raiškos priemones, pvz., aprangą, kalbą ir manieras“. Lyties požymiai (angl. Sex characteristics, SC) apima pirminius lyties požymius (pvz., vidinius ir išorinius lyties organus ir (arba) chromosomų ir hormonų struktūrą) ir antrinius lyties požymius (pvz., raumenų masę, plaukuotumą ir kūno sudėjimą). Sąvokų apibrėžimai pateikti „ARC International“ Tarptautinės lesbiečių, gėjų, biseksualių, transseksualių ir interseksualių asmenų asociacijos (ILGA) leidinyje: https://ilga.org/downloads/SOGIESC_at_UPR_report.pdf

99 Vilniaus universitetas (2021) Įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2020 m. stebėsena (žiūrėta 2021-03-18); Vilniaus universitetas (2019) Įvairovės ir lygių galimybių situacijos Vilniaus universitete 2018–2019 m. analizė, prieinama internete: https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/Ivairoves_ir_lygiu_galimybiu_Vilniaus_universitete_2018-2019_m._analize.pdf (žiūrėta 2021-03-17);

100 Eurobarometras (2019) Specialus „Eurobarometro“ tyrimas Nr. 493. Diskriminacija Europos Sąjungoje, prieinama internete: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251> (žiūrėta 2021-03-18); Pagrindinių teisių agentūra (FRA) (2014) European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey, prieinama internete: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-eu-lgbt-survey-main-results_tk3113640enc_1.pdf (žiūrėta 2021-03-18);

101 Lietuvos Respublikos Seimas (2000), Baudžiamojo Kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas, 2000 m. rugsėjo 26 d. Nr. VIII-1986, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/28b18041843311e89188e16a6495e98c?jfwid=-g0z-rz3g06> (žiūrėta 2021-03-17)

102 Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba - Atkuriamasis Seimas (1991) Švietimo įstatymas, 1991 m. birželio 25 d. Nr. I-1489, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1480/asr> (žiūrėta 2021-03-18);

103 Švietimo, mokslo ir sporto ministras (2016) Nutarimas dėl 16 patvirtinimo. Sveikatos ir lytiškumo ugdymo bei rengimo šeimai programa, 2016 m. spalio 25 d. Nr. V-941, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/285853b09aee11e68a-dcda1bb2f432d1?jfwid=-wd7z8q07r> (žiūrėta 2021-03-18);

104 Lietuvos Respublikos Seimas (2003) Lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826, prieinama internete: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522> (žiūrėta 2021-03-18);

gaires ir Universiteto LGBTI+ grupę – pirmąją ir vienintelę organizaciją Lietuvoje, vienijančią LGBT+ studentus, darbuotojus, absolventus ir jų rėmėjus.

Internetinės apklausos duomenimis, dauguma respondentų mano, kad yra labai mažai diskriminacinių nuostatų ir elgesio atvejų dėl SOGISC akademinėje aplinkoje. Be to, dauguma respondentų teigė nepatyrę, nepastebėję ir negirdėję diskriminacinio pobūdžio incidentų akademinėje aplinkoje. Vertinant skirtumus, galima teigti, kad studentai, skirtingai nei akademinis personalas, 1) mano, jog tam tikro elgesio dėl SOGISC atvejų pasitaiko dažniau; 2) dažniau pastebėjo ar girdėjo apie tam tikrus diskriminacinio pobūdžio incidentus; 3) mano, kad dažniau tam tikri diskriminacinio pobūdžio incidentai įvyko jų akademinėje bendruomenėje per 12 mėnesių laikotarpį.

Taip pat verta paminėti, kad šios apklausos respondentai yra linkę manyti, jog akademinėje aplinkoje LGBTI+ asmenys paprastai yra priimami, o jų teisės – palaikomos. Daugumos respondentų nuomone, yra atsiskleidusių LGBTI+ studentų ir akademių darbuotojų, nors dauguma respondentų teigė nepažįstantys atsiskleidusių LGBTI+ asmenų savo akademinėje aplinkoje. Galima daryti išvadą, kad, respondentų nuomone, LGBTI+ teisės apskritai yra priimančios ir palaikomos, bet taip pat respondentai teigė nepažįstantys daug LGBTI+ asmenų savo akademinėje aplinkoje.

Kitas svarbus aspektas nagrinėjant LGBTI+ teises ir matomumą akademinėje aplinkoje yra pačių universitetų atliekami veiksmai, palaikantys LGBTI+ teises ir toleranciją įvairovei. Kaip parodė dokumentų analizė, skirtingi universitetai yra įtraukę diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos, bet papildomų veiksmų dėl įvairovės nepastebėta. Be to, kaip tvirtino dauguma internetinės apklausos respondentų, nėra įvykų paskaitų, per kurias būtų aptariamai LGBTI+ klausimai, ir nebuvo imtasi jokių veiksmų LGBTI+ klausimais jų akademinėje aplinkoje per pastaruosius vienus metus.

Remiantis rezultatais, daugumai respondentų būtų įdomu sužinoti pagrindinius LGBTI+ terminus ir išgirsti įvairių pasiūlymų, sužinoti priemonių ir būdų, kurie padėtų sukurti tolerantišką ir palankią mokymosi aplinką visiems. Vis dėlto, kaip buvo minėta, apklausa susilaukė ir neigiamą požiūrį į mokymus LGBTI+ temomis išreiškusių atsakymų.

Apibendrinant, galima teigti, kad LGBTI+ tema Lietuvoje vis dar yra jautri ir neretai kelianti daug įtampos tiek tarp skirtingų visuomenės grupių, tiek pačiose grupėse. Tai galėtų būti vienas iš paaiškinimų, kodėl įvairios organizacijos sulaukia mažai pareiškimų dėl diskriminacijos incidentų SOGISC pagrindu. Kaip parodė dokumentų analizė, tam tikruose Lietuvos teisinės politikos aktuose nurodyta diskriminacija dėl seksualinės orientacijos (ne dėl lytinės tapatybės ir lyties požymių), be to, Lietuvos universitetai šio tipo diskriminaciją įtraukė į savo etikos gaires. Vis dėlto galima teigti, kad vis dar egzistuoja diskriminacijos dėl SOGISC stebėsenos atotrūkis Lietuvos akademinėje aplinkoje ir trūksta gerųjų praktikų kuriant tolerantišką aplinką LGBTI+ asmenims.

Taigi dokumentų ir empirinio tyrimo rezultatai skatina tolesnes diskusijas ir klausimus dėl Lietuvos akademinės bendruomenės atvirumo LGBTI+ temoms ir dėl saugumo atsiskleidusiems LGBTI+ asmenims akademinėje bendruomenėje.



university

www.university-project.eu

The project is funded by the Rights, Equality and Citizenship (REC) Programme of the European Union and is implemented in Greece by Panteio University of Social and Political Sciences and Colour Youth LGBTQ Community of Athens, in Lithuania by Vytautas Magnus University, Diversity Development Group and in Italy by University of Brescia and Avvocatura per i Diritti LGBTI. The project is coordinated by Panteion University.