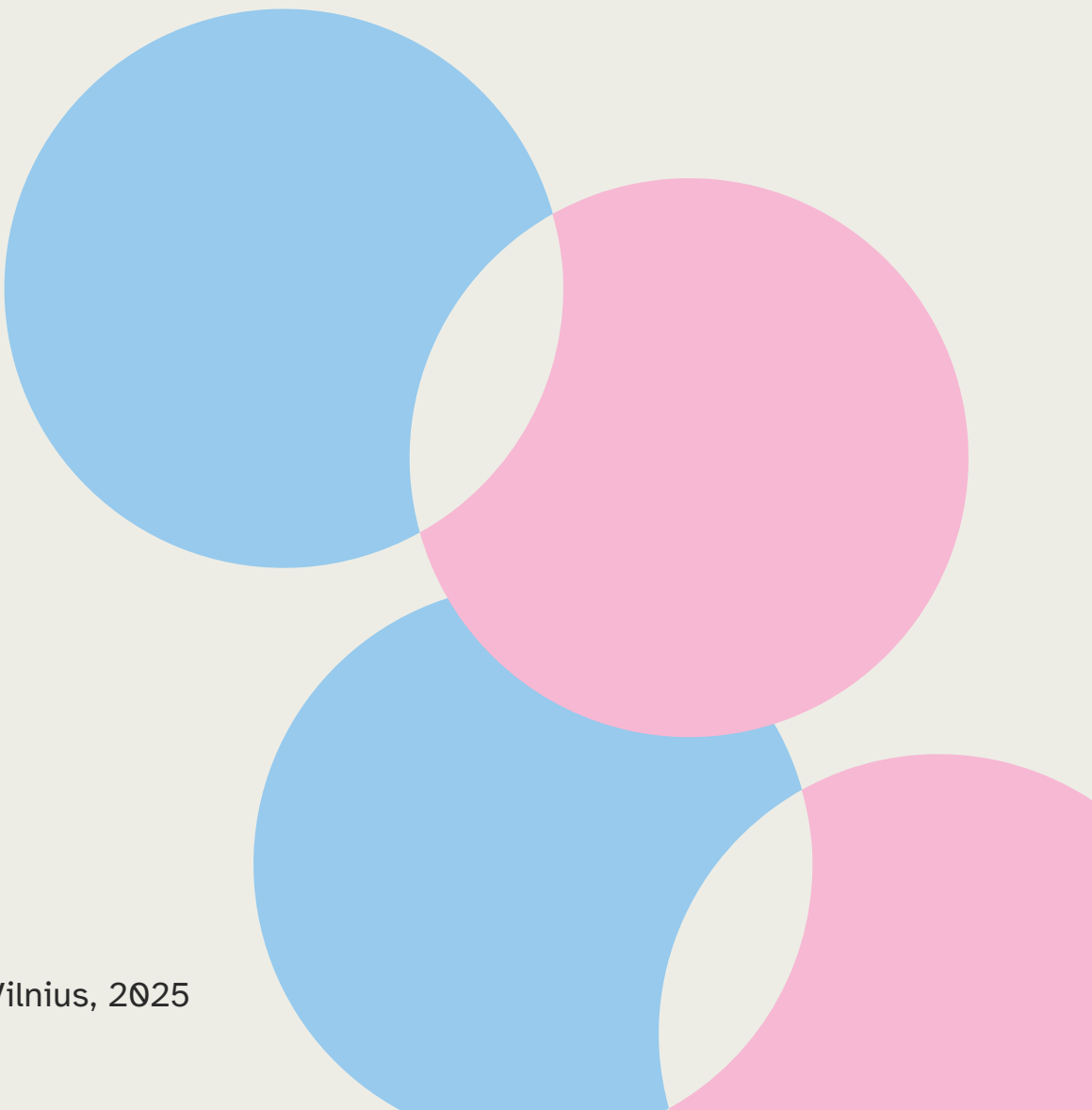


Translyčių asmenų patirtys darbo santykiuose: iššūkiai ir perspektyvos

Vilnius, 2025



Tyrimą parengė:

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Dėl tyrimo įgyvendinimo konsultavo:

Mažvydas Karalius, Lygių galimybių integravimo grupės patarėjas

Tyrimą redagavo:

Ieva Laugalytė, Lygių galimybių integravimo grupės vyresnioji patarėja

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba dėkoja visiems ir visoms tyrimo dalyviams (-ėms), pasidalijusiems (-ioms) savo gyvenimo istorijomis ir įžvalgomis.

Parengta įgyvendinant projektą „**Centre – translyčių žmonių balsai**“.
Šis projektas yra dvišalė iniciatyva, kurią įgyvendina Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, bendradarbiaudama su Norvegijos Karalystės lygybės ir nediskriminavimo kontrolieriaus įstaiga.

Vilnius, 2025

Projektą finansuoja Europos ekonominės erdvės ir Norvegijos finansinių mechanizmų dvišalio bendradarbiavimo fondas

Iceland 
Liechtenstein Norway
Norway grants grants

Turinys

- 5 **Sąvokų žodynelis**
- 8 **Įvadas**
- 12 **Nacionalinis teisinis kontekstas**
- 13 Translyčių asmenų apsauga nuo diskriminacijos
- 15 Lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje
- 18 **Tyrimo metodologija**
- 19 Tyrimo tikslas ir uždaviniai
- Tyrimo dalyviai ir jų atranka
- 23 Tyrimo instrumentai ir duomenų analizė
- 24 Tyrimo etika
- 26 Tyrimo ribotumai
- 27 **Tyrimo rezultatai**
- 28 Patirtys ieškant darbo
 - Kandidatavimas į pozicijas ir dalyvavimas darbo pokalbiuose
- 31 ● Patirtys Užimtumo tarnyboje
- 34 Diskriminacijos patirtys darbo vietoje
 - Psichologinis smurtas
- 37 ● Manipuliavimas lytine tapatybe
- 40 ● Tinkamos aplinkos trans žmonėms darbovietėje neužtikrinimas

43	Diskriminacijos pasekmės translyčiams žmonėms
	● Pranešimas dėl netinkamo elgesio darbe
46	● Pasekmės psichologinei sveikatai
48	● Profesiniai pokyčiai ir finansiniai iššūkiai
51	● Migracijos patirtys ir ketinimai
54	Įtraukios darbovietės kūrimas translyčiams žmonėms
	● Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas
57	● Įtraukios praktikos darbo vietoje
59	● Lygių galimybių koordinatorių vaidmuo
61	Išvados
65	Rekomendacijos
69	Bibliografija
	Akademiniai šaltiniai
71	Ataskaitos
73	Teisės aktai

Sąvokų žodynis

Atsiskleidimas – procesas, kurio metu asmuo atskleidžia savo lyties tapatybę ir / ar seksualinę orientaciją. Atsiskleisti galima sau pačiam (-iai), artimos aplinkos žmonėms, viešai.

Cis(lytis) žmogus – žmogus, kurio lytinė tapatybė atitinka lytį, priskirtą jai / jam gimus.

Lytį patvirtinančios procedūros / operacijos – procedūros, kuriomis siekiama suderinti žmogaus fizinius požymius su lytine tapatybe. Šios procedūros apima plaukų šalinimą ar priauginimą, plastines veido operacijas, balso stygų treniruotes ar operacijas, pakaitinę hormonų terapiją ir pan. Kiekvienas žmogus pasirenka, kokių lytį patvirtinančių procedūrų jai ar jam reikia.

Lyties disforija – diskomfortas, kančia ar nerimas, susiję su lytinės tapatybės ir gimimo metu priskirtos lyties neatitikimu, pavyzdžiui, dėl žmogaus lytinės tapatybės nepripažinimo socialinėje aplinkoje ar asmens dokumentuose.

Lyties raiška – ženklų ir simbolių visuma, apimanti individualias lytinės tapatybės raiškos priemones ir aplinkinių sugebėjimą šiuos ženklus ir simbolius atpažinti. Atsispindi aprangoje, verbalinėje ir neverbalinėje kalboje, šukuosenoje ir pan.

Lyties žymuo – žymuo, nurodantis asmens lytį asmens tapatybės ir kituose teisiniuose dokumentuose (pvz., pasas, vairuotojo pažymėjimas, gimimo liudijimas, diplomai ir pan.). Lietuvoje asmens lytį taip pat indikuoja ir pirmas asmens kodo skaičius.

Lytinė / lyties tapatybė apibūdina unikalų kiekvieno asmens lyties pojūtį ir su tuo susijusį savęs (ne)priskyrimą tam tikrai lyčiai.

Lytinės tapatybės pripažinimas – tai oficialus asmens lytinės tapatybės įtvirtinimas, apimantis įstatymus, administracines ir / ar teismines procedūras, kurios sudaro galimybę translyčiams žmonėms civilinės būklės įrašuose pasikeisti vardą, pavardę, lyties žymenį bei asmens kodą (aktualu Lietuvoje) į tokius, kurie atspindėtų jų lytinę tapatybę.

Lytinio brendimo atidėjimo terapija (angl. *puberty blocking therapy*) – medikamentinės terapijos, kurios gali būti naudojamos siekiant laikinai sustabdyti, atidėti antrinių lytinių požymių vystymąsi asmens brendimo laikotarpiu.

Lytis, priskirta gimus – lytis, priskiriama asmeniui gimus (arba nustatoma prieš gimstant naudojantis ultragarsu), atsižvelgiant į išorinių lytinių organų požymius.

Medicininė tranzicija gali apimti įvairias medicininės procedūras, pavyzdžiui, pakaitinę hormonų terapiją, plastines operacijas ir pan.

Nebinarinės (lyties) tapatybės žmogus – žmogus, kurio lytinė tapatybė neatitinka nė vienos griežtai binarinės – vyro ar moters – kategorijos.

Netinkamų įvardžių vartojimas (angl. *misgendering*) – situacija (-os), kai yra vartojami žmogaus lytinės tapatybės neatitinkantys įvardžiai ir (arba) įlytinti žodžiai.

Pakaitinė hormonų terapija – hormonų vartojimas, siekiant įgauti tam tikras antrines lytines charakteristikas. Priklausomai nuo to, kokie požymiai yra norimi, tai gali būti testosteronas ar estrogenas, progesteronas, antiandrogenai. Hormonų terapija gali būti taikoma visą gyvenimą arba tik kurį laiką. Dėl įvairių priežasčių (socialinių, ekonominių, medicininių) žmonės gali pasirinkti laikinai ar visam laikui sustabdyti hormonų terapiją, tačiau tai nėra tapatu detranzicijai.

Prieigos užtvėrimas / saugojimas (angl. *gatekeeping*) – gali turėti skirtingų reikšmių, tačiau kalbant apie translyčius žmones šis terminas apibūdina įvairius reikalavimus ir biurokratinės procedūras, kurias translyčiai žmonės turi pereiti norėdami gauti prieigą prie lytį patvirtinančių procedūrų, taip šią prieigą ribojant, saugant.

Kreipimasis ankstesniu vardu / senojo vardo vartojimas

(angl. *deadnaming*) – situacija (-os), kai yra naudojamas senasis translyčio žmogaus vardas, neatitinkantis žmogaus lytinės tapatybės (dažniausiai gimimo metu duotas vardas / teisinis vardas).

Socialinė tranzicija gali apimti prisistatymą nauju vardu ir įvardžiais, rengimąsi kitai lyčiai tradiciškai priskiriamais drabužiais ir pan.

Teisinė tranzicija apima vardo, pavardės ir (ar) lyties žymens keitimą asmens tapatybės dokumentuose.

Trans(lytė) moteris – moteris, kuriai gimus buvo priskirta vyriška lytis.

Trans(lytis) vyras – vyras, kuriam gimus buvo priskirta moteriška lytis.

Trans(lytis) žmogus – žmogus, kurio lytinė tapatybė neatitinka lyties, priskirtos jam ar jai gimus.

Transfobija – neigiamos nuostatos, nukreiptos į asmenis, kurių lytinė tapatybė ir / arba lyties raiška neatitinka lyties, priskirtos gimimo metu. Transfobija gali pasireikšti diskriminaciniu elgesiu, lemti patyčias, priekabiavimą ir smurtą.

Tranzicija – procesas, apimantis įvairius veiksmus, kuriais siekiama, kad žmogaus kūnas ir lyties raiška labiau atitiktų šio žmogaus lytinę tapatybę. Tranzicija gali būti socialinė, teisinė ir medicininė.

Įvadas

Per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje įvyko reikšmingų pokyčių translyčių ir nebinarinės tapatybės asmenų teisių užtikrinimo srityje. 2022 m. buvo pasirašytas sveikatos apsaugos ministro įsakymas, kuris pirmą kartą reglamentavo dalį translyčiams žmonėms reikalingų sveikatos priežiūros paslaugų¹. Tais pačiais metais įsigaliojo teisingumo ministro įsakymas, leidžiantis asmenims, kuriems diagnozuotas translytiškumas, supaprastinta tvarka pasikeisti savo vardą ir pavardę, kad jie atitiktų asmens lytinę tapatybę². Taip pat buvo panaikinti apribojimai translyčiams žmonėms užimti tam tikras profesines pareigas, pavyzdžiui, prokuroro (-ės)³, teisėjo (-os)⁴,

¹ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras (2022). Įsakymas dėl lyties tapatumo sutrikimo (transseksualumo) diagnostikos ir gydymo tvarkos aprašo patvirtinimo, V-1307, 2022 m. rugpjūčio 4 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/9b016a73149411edb-36fa1cf41a91fd9?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=4816675d-6b5a-43bf-aaf9-9987bf5893c7>

² Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2021). Įsakymas dėl teisingumo ministro 2016 m. gruodžio 28 d. įsakymo Nr. 1R-333 „Dėl Asmens vardo ir pavardės keitimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, 1R-453, 2021 m. gruodžio 31 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/de5a27006a7911ecb2fe9975f8a9e52e?jfwid=-pfb3w139f>

³ Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2021). Įsakymas dėl teisingumo ministro 2016 m. gruodžio 28 d. įsakymo Nr. 1R-333 „Dėl Asmens vardo ir pavardės keitimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, 1R-453, 2021 m. gruodžio 31 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/de5a27006a7911ecb2fe9975f8a9e52e?jfwid=-pfb3w139f>

⁴ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2019). Įsakymas dėl sveikatos apsaugos ministro ir teisingumo ministro 2009 m. kovo 19 d. įsakymo Nr. V-196/1R-80 „Dėl reikalavimų pretendentų į teisėjus ir teisėjų sveikatai ir pretendentų į teisėjus ir teisėjų sveikatos tikrinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo, V-623/1R-176, 2019 m. gegužės 24 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b0f783807e0811e98a8298567570d639>

notaro (-ės)⁵, antstolio (-ės)⁶, advokato (-ės) ir advokato padėjėjo (-os)⁷.

Nepaisant šių pokyčių, translyčiai žmonės vis dar susiduria su įvairiomis sisteminėmis problemomis⁸. Nors diskriminaciją darbo santykių srityje draudžia Lygių galimybių įstatymas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Darbo kodeksas, nei lytinė tapatybė, nei lyties raiška iki šiol nėra įtvirtinti kaip atskiri draudžiamos diskriminacijos pagrindai. Toks teisinis kontekstas sudaro prielaidas translyčių žmonių bendruomenei jaustis esančiai už įstatymų apsaugos ribų.

Įvairių apklausų duomenys atskleidžia translyčių žmonių pažeidžiamumą darbo rinkoje. 2020 m. ES pagrindinių teisių agentūros (FRA) atlikta apklausa parodė, kad 30 proc. translyčių asmenų Lietuvoje per pastaruosius 12 mėnesių jautėsi diskriminuojami (-os) ieškodami (-os) darbo arba darbe dėl to, kad yra translyčiai (-ės)⁹. Nepaisant to, apie paskutinį diskriminacinį įvykį kam nors pranešė tik 6 proc. tyrimo dalyvių, o net 93 proc. nesikreipė pagalbos¹⁰.

⁵ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2020). Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2003 m. rugsėjo 26 d. įsakymo Nr. V-559/240 „Dėl Notarų sveikatos tikrinimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo, V-100/1R-33, 2020 m. sausio 31 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c6da7182474d11ea9b3585dbd527d9e8>

⁶ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2020). Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2002 m. rugpjūčio 28 d. įsakymo Nr. 433/233 „Dėl Antstolių sveikatos patikrinimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo, V-98/1R-31, 2020 m. sausio 31 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/49a4f4f3474e11ea9b3585dbd527d9e8>

⁷ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2020). Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymo Nr. V-556/1R-181 „Dėl Pareiškėjų, advokatų ir advokatų padėjėjų sveikatos būklės reikalavimų ir sveikatos būklės tikrinimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, V-99/1R-32, 2020 m. sausio 31 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b6135bb2474c11ea9b3585dbd527d9e8>

⁸ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf

⁹ European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Second Lesbian Women, Gay men, Bisexual women & men, Trans people and Intersex people survey, 2020. LGBTI Survey Data Explorer. Prieiga internetu: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>

¹⁰ Ibid.

Tarp pagrindinių priežasčių dažniausiai buvo nurodomas netikėjimas, kad situacija gali pasikeisti (45 proc.), baimė, jog pranešimo metu bus atskleista asmens seksualinė orientacija ar lytinė tapatybė (42 proc.), susitaikymas su diskriminacija kaip „nuolatinis reiškinys“ (37 proc.) bei manymas, kad į pranešimą nebus reaguojama rimtai (35 proc.)¹¹.

2024 m. visuomenės nuomonės apklausa atskleidė dar vieną tendenciją: nors 50 proc. respondentų (-čių) sutiko, kad translyčiai asmenys Lietuvoje dažnai susiduria su sunkumais ieškodami darbo, tik 22 proc. teigė, kad jaustūsi patogiai, jei jų darbovietėje dirbtų translytis asmuo¹². Be to, tik ketvirtadalis (25 proc.) respondentų (-čių) pritarė teiginiui, kad translyčiai asmenys Lietuvoje patiria sunkumų dėl neigiamų visuomenės nuostatų, o daugiau nei pusė (54 proc.) manė, kad tokie atvejai yra reti¹³.

Translyčių asmenų patirtys darbo santykiuose Lietuvoje iki šiol buvo analizuotos tik fragmentiškai. Paminėtinas Nacionalinės lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacijos LGL 2016 m. atliktas tyrimas, kuriame nagrinėta tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija bei priekabiavimas prieš translyčius žmones darbo rinkoje¹⁴. Taip pat paminėtinos Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2019 m. ir 2024 m. parengtos translyčių asmenų padėties nacionalinės apžvalgos, kuriose išsūkiai darbe buvo aptarti kitų sričių kontekste^{15, 16}.

¹¹ Ibid.

¹² Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2024). Visuomenės nuomonės apklausa apie translyčius asmenis. Prieiga internetu: <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/05/visuomenes-nuomones-apklausa-apie-translycius-asmenis-2024.pdf>

¹³ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2024). Visuomenės nuomonės apklausa apie translyčius asmenis. Prieiga internetu: <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/05/visuomenes-nuomones-apklausa-apie-translycius-asmenis-2024.pdf>

¹⁴ Raskevičius, T. V. (2016). #TRANS_LT: translyčių asmenų patirtys Lietuvos darbo rinkoje. Nacionalinė lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL. Prieiga internetu: https://www.lgl.lt/assets/TRANS_LT-transly%C4%8Di%C5%B3-asmen%C5%B3-patirtys-Lietuvos-darbo-rinkoje.pdf

¹⁵ Tamulionytė, E. ir Žilvinskas, A. (2019). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje: Nacionalinė apžvalga. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga.pdf

¹⁶ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf

Šiuo tyrimu siekiama išanalizuoti translyčių asmenų patirtis darbo santykiuose, atskleidžiant skirtinguose etapuose kylančius iššūkius: kandidatuoiant į darbo vietas, dalyvaujant darbo pokalbiuose, įsidarbinus ir kt. Tyrime taip pat analizuojama, kaip diskriminacija darbe sąveikauja su sunkumais kitose gyvenimo srityse ir kokį poveikį tam turi lytis, socialinė padėtis ar asmens dokumentų, kuriuose įtvirtinta lytinė tapatybė, turėjimas, lemiantys skirtingas žmonių patirtis.

Tikimasi, kad tyrimas paskatins įstatymų leidėjus (-as) ir politikos formuotojus (-as) imtis reikalingų pakeičiųjų ir priimti lytinės tapatybės pripažinimo įstatymą, įtraukti lytinės tapatybės pagrindą į Lietuvos Respublikos teisės aktus bei inicijuoti lygių galimybių politikos priemones, skirtas atliepti translyčių asmenų poreikiams. Be to, tikimasi ir viešojo bei privačiojo sektoriaus darbdavių įsitraukimo, atsakingų už darbuotojų kultūros, paremtos lygių galimybių principais, puoselėjimą, kurioje būtų gerbiama kiekvieno (-os) darbuotojo (-os) tapatybė.



Nacionalinis teisinis kontekstas

Translyčių asmenų apsauga nuo diskriminacijos

Lietuvoje asmenų lygiateisiškumo principas įtvirtintas Konstitucijos 29 str., pagal kurį „įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs“¹⁷. To paties straipsnio 2 dalis numato draudimą diskriminuoti ar teikti asmeniui privilegijas dėl lyties, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. 2019 m. Konstitucinio Teismo bylos nutarime dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvoje suteikimo ne ES piliečiui šeimos susijungimo pagrindu, sudariusiam santuoką su LR piliečiu kitoje ES valstybėje, buvo pabrėžta, kad Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis negali būti suprantama kaip numatanti baigtinį nediskriminavimo pagrindų sąrašą¹⁸. Teismo vertinimu, taip būtų sudarytos prielaidos paneigti 1 straipsnio dalyje įtvirtintą konstitucinio asmenų lygiateisiškumo principo esmę. Tad nors lytinė tapatybė Konstitucijoje nėra minima, nutarime Teismas pabrėžė, kad pagal Konstitucijos 29 straipsnį viena iš „draudžiamo diskriminavimo formų yra žmogaus teisių varžymas dėl jo lytinės tapatybės ir (ar) seksualinės orientacijos, kuris kartu laikytinas ir žmogaus orumo žeminimu“¹⁹.

Nors Konstitucinio Teismo nutarimas ir sudaro tam tikras prielaidas teisei translyčių asmenų apsaugai nuo diskriminacijos, nei lytinė tapatybė, nei lyties raiška iki šiol nėra įtvirtinti kaip diskriminacijos pagrindai Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose, draudžiančiuose diskriminaciją. Nesant tinkamo nacionalinio reglamentavimo, pastaraisiais metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – Tarnyba) diskriminacijos atvejus dėl lytinės tapatybės pradėjo nagrinėti kaip diskriminaciją dėl

¹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucija. (1992). Prieiga internetu: <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija20220522.htm>

¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. (2019). 2019 m. sausio 11 d. nutarimas Nr. KT3-N1/2019 dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 43 straipsnio 1 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Prieiga internetu: <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>

¹⁹ Ibid.

lyties, remdamasi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimu²⁰. Tarnyba skundą dėl diskriminacijos lytinės tapatybės pagrindu gali tirti kaip galimą diskriminaciją dėl lyties tiek tuo atveju, jei su translyčiu asmeniu buvo elgiamasi mažiau palankiai nei su kitos lyties asmeniu (pavyzdžiui, translytė moteris vertinama mažiau palankiai nei cislytis vyras), tiek tuo atveju, jei po lytinės tapatybės pripažinimo asmuo susiduria su mažiau palankiu elgesiu nei kiti tos pačios lyties cislyčiai asmenys (pavyzdžiui, translytė moteris vertinama mažiau palankiai nei cislytė moteris). Skundai gali būti nagrinėjami visose srityse, kurios patenka į Tarnybos kompetencijų lauką, įskaitant, be kita ko, ir darbo santykių sritį.

Deja, tenka konstatuoti, kad translyčiai asmenys į Tarnybą dėl diskriminacijos kreipiasi itin retai. Nuo tada, kai Tarnyba pradėjo tirti diskriminacijos dėl lytinės tapatybės atvejus kaip diskriminaciją dėl lyties, buvo gauti iš viso 3 skundai dėl galimos diskriminacijos lytinės tapatybės pagrindu. Nė vienas iš jų nebuvo susijęs su darbo santykių sritimi. Tam įtakos turi jau aptartos kompleksinės priežastys: susitaikymas su netinkamu elgesiu, netikėjimas, kad kreipimasis gali pakeisti situaciją, tapatybės slėpimas ir kt. Atskiro lytinės tapatybės pagrindo įstatymuose neegzistavimas lemia, kad nėra kaupiami duomenys, kiek translyčių asmenų darbe ir kt. srityse susidūrė su diskriminacija, nuo kokių formų jie nukentėjo ir t. t. Kitaip tariant, translyčių žmonių diskriminacija lieka nematoma, o tai apsunkina galimybes suvokti problemos mastą, inicijuoti prevencines priemones ir pan. Be to, lytinės tapatybės pagrindo įtraukimas siūstų svarbią simbolinę žinutę, kad ši tapatybė yra pripažįstama ir ginama LR įstatymų.

Įtraukti lytinę tapatybę kaip vieną iš draudžiamų diskriminacijos pagrindų Lietuvai savo ataskaitose periodiškai rekomenduoja Europos Komisija prieš rasizmą ir netoleranciją (angl. *The European Commission against Racism and Intolerance*)²¹ ir Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas (angl. *The Committee on Economic, Social and Cultural Rights*)²².

²⁰ P. v S. and Cornwall county council. (1996) Judgement of the court, 30 April 1996 In Case C-13/94.

²¹ Europos komisija prieš rasizmą ir netoleranciją. (2024). ECRI ataskaita apie Lietuvą (Šeštasis stebėsenos etapas). Prieiga internetu: <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania-translation-in-lithuanian-/1680b20bdd>

²² Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas (2023). Baigiamosios pastabos dėl trečiojo Lietuvos periodinio pranešimo. Išankstinė neredaguota versija. Prieiga internetu: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/tarptautinis/ebpo/Baigiamosios%20pastabos%20LT.pdf>

Lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje

Darbdavių pareiga užtikrinti lygių galimybių ir nediskriminavimo principus darbovietėje yra įtvirtinta Darbo kodekso 26 straipsnio 1 ir 2 dalyse²³, Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje²⁴ ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnyje²⁵, ir yra taikoma visiems (-oms) darbdaviams (-ėms), neatsižvelgiant į samdomų darbuotojų skaičių.

Darbo kodekso 26 straipsnio 1 dalis numato, kad įgyvendindamas šiuos principus darbdavys (-ė) privalo užtikrinti, jog tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų), ar aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, pagrindu, taip pat kitais įstatymuose nustatytais pagrindais, būtų draudžiami. Jei asmuo buvo diskriminuotas arba patyrė kitą netinkamą elgesį ir dėl to kreipėsi į atsakingą instituciją, jam užtenka pateikti vadinamuosius *prima facie* įrodymus. Tai įrodymai, kurie „iš pirmo žvilgsnio“ rodo, kad diskriminacija ar priekabiavimas iš tiesų įvyko. Jei šie įrodymai priimami, įrodinėjimo našta yra perkeliama darbdaviui, t. y. darbdavys (-ė) turi pagrįsti, kad darbuotoja (-as) nebuvo diskriminuojama (-as).

²³ Lietuvos Respublikos Seimas (2016). Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, XII-2603, 2016 m. rugsėjo 14 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/as>

²⁴ Lietuvos Respublikos Seimas (2003). Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, IX-1826, 2003 m. lapkričio 18 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>

²⁵ Lietuvos Respublikos Seimas. (1998). Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, VIII-947, 1998 m. gruodžio 1 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr>

Darbdavys (-ė) privalo užtikrinti, kad darbuotojai (-os) nebūtų diskriminuojami (-os) šiose srityse:

- priimant į darbą,
- sudarant darbo sąlygas,
- suteikiant galimybes tobulinti kvalifikaciją,
- suteikiant galimybes siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuojant, įgyjant praktinės darbo patirties,
- teikiant lengvatas,
- vertinant darbą,
- mokant darbo užmokestį,
- atleidžiant iš darbo,
- suteikiant vaiko priežiūros, tėvystės ar nemokamas atostogas bei sudarant lankstų darbo grafiką.

Kitos susijusios yra Darbo kodekso 30 straipsnio nuostatos²⁶, kurios įtvirtina smurto ir priekabiavimo draudimą. Kaip nustatyta, smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, ar bet koks nepriimtinas darbdavio ar kitų darbuotojų elgesys ar jo grėsmė, nepaisant to, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala.

²⁶ Lietuvos Respublikos Seimas (2016). Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, XII-2603, 2016 m. rugsėjo 14 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

Smurto ir priekabiavimo apraiškos yra draudžiamos šiose su darbu susijusiose aplinkose:

- darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;
- pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitines, sanitarines ir higienos patalpomis;
- su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių metu;
- su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;
- darbdavio suteiktame būste;
- pakeliui į darbą ar iš darbo.

Daugiau nei 50 darbuotojų turintis darbdavys (-ė) yra įpareigotas (-a) imtis ir papildomų priemonių – priimti ir paskelbti organizacijos lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo priemones, taip pat skelbti informaciją apie tai, kaip bus prižiūrimas šios politikos įgyvendinimas. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti numatyti smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, smurto ir priekabiavimo formos, darbuotojų supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija. Darbdavys (-ė) taip pat privalo organizuoti darbuotojams (-oms) mokymus apie smurto, priekabiavimo ir kitokio netinkamo elgesio rizikas, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas pasireiškus netinkamam elgesiui.

Svarbu, kad įgyvendinant šias priemones darbuotojai (-os) turėtų galimybę gauti kokybišką ir patikrintą informaciją apie translyčius žmones ir išvengti netinkamo bendravimo ar elgesio praktikų, o translyčiai žmonės žinotų, kad gali pranešti apie tokio elgesio apraiškas darbovietės pranešimų kanalu ar kreiptis į atsakingas institucijas, tokias kaip Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ar Valstybinė darbo inspekcija.



Tyrimo metodologija

Tyrimo tikslas ir uždaviniai

Siekiant suprasti praktinius translyčių žmonių iššūkius darbe, buvo atliktas kokybinis sociologinis tyrimas. Pagrindinis tyrimo tikslas: atskleisti translyčių ir nebinarinės tapatybės žmonių patirtis ir iššūkius, susijusius su darbo sritimi, ir pateikti politikos formuotojams (-oms) ir viešojo bei privačiojo sektoriaus darbdaviams (-ėms) rekomendacijas translyčių asmenų lygiateisiškumui užtikrinti darbo santykiuose.

Įgyvendinant šį tikslą, suformuluoti pagrindiniai tyrimo uždaviniai:

1. Įgarsinti translyčių asmenų patirtis darbo santykiuose ir identifikuoti iššūkius, su kuriais jie / jos susiduria įvairiuose etapuose: kandidatuo-dami į darbo vietas, įsidarbinę, pranešdami apie diskriminaciją ar kitokį netinkamą elgesį ir kt.
2. Suformuluoti rekomendacijas politikos formuotojams (-oms) ir viešojo bei privačiojo sektoriaus darbdaviams (-ėms), siekiant užtikrinti translyčių žmonių lygiateisiškumą darbo santykiuose.

Tyrimo dalyviai ir jų atranka

Įgyvendinant tyrimą, buvo surinktos įžvalgos iš 23 translyčių ir nebinarinės tapatybės žmonių.

9 žmonės buvo kalbinti tiesiogiai, pasitelkiant struktūruoto, giluminio interviu metodą (6 žmonės) ir fokusuotos diskusijų grupės metodą (1 grupė, 3 žmonės). Duomenys taip pat buvo renkami internetinės apklausos metodu, į kurią atsakė 14 translyčių žmonių.

Kuriant kokybinio tyrimo dizainą, buvo nustatyti šie tyrimo dalyvių atrankos metodai:

- Tikslinė atranka (angl. *purposive sampling*);
- Sniego gniūžtės atranka (angl. *snowball sampling*).

Atsižvelgiant į tyrimo tikslą ir uždavinius, pagrindinis tyrimo dalyvių atrankos kriterijus buvo: šiuo metu Lietuvoje dirbantys arba per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje dirbę / darbo ieškoję translyčiai ir nebinarinės tapatybės žmonės. Penkerių metų laikotarpis nustatytas kaip pakankamas sukaupti patirčiai, susijusiai su darbo sritimi ir įvairiais jos aspektais.

Tyrimo imtis buvo formuojama siekiant atspindėti translyčių žmonių įvairovę. Dalyvauti tyrime buvo kviečiami įvairių lytinių tapatybių, skirtinguose tranzicijos etapuose esantys, įvairaus amžiaus, sveikatos būklės, socioekonominės padėties translyčiai asmenys, taip pat turintys skirtingą santykį su bendruomene (pvz., aktyvistai (-ės); sekantys (-čios) bendruomenės veiklą, tačiau į ją neįsitraukiantys (-čios); kt.). Tyrime dalyvauti žmonės buvo kviečiami nepriklausomai nuo to, ar savo lytinę tapatybę yra įtvirtinę asmens dokumentuose, ar ne. Plačios įvairovės užtikrinimo strategija buvo pasirinkta tikslingai, siekiant suprasti ir palyginti skirtingų asmenų patirtis ir iššūkius.

Iš 9 tiesioginių pokalbių 6 buvo atlikti su moterimis, 2 – su vyrais ir 1 – su nebinarinės tapatybės žmogumi. 8 iš 9 informantų tyrimo įgyvendinimo metu gyveno Lietuvoje, 1 – užsienyje (Vakarų Europoje). 7 informantai (-ės) gyveno didmiestyje, 2 informantai (-ės) – nedideliame Lietuvos miestelyje. Papildoma kontekstinė informacija apie tyrimo dalyvius (-es) pateikiama analizės dalyje, saugant tyrimo dalyvių konfidencialumą.

Apibendrinta informacija apie šiuos (-ias) tyrimo dalyvius (-es) pateikiama 1 lentelėje. Lytinė tapatybė ir (ar) įvardis pateikiami taip, kaip juos nurodė tyrimo dalyviai (-ės).

1 lentelė. Interviu / fokus grupės dalyvių – translyčių asmenų – charakteristikos

Nr.	Slapyvardis	Lytinė tapatybė, įvardis	Amžiaus intervalas	Gyv. vietovė	Profesija / darbo sritis
1.	Rugilė	Translytė moteris, ji	18–29 m.	Miestelis	Gamybos srities darbuotoja
2.	Viktorija	Moteris, ji	18–29 m.	Didmiestis	IT sistemų kūrėja
3.	Kotryna	Moteris, ji	18–29 m.	Didmiestis	Programuotoja
4.	Giedrė	Moteris, ji	18–29 m.	Didmiestis	Ieškanti darbo
5.	Šarūnas	Nebinarinės tapatybės žmogus, jis	18–29 m.	Didmiestis (užsienyje)	Korepetitorius
6.	Jokūbas	Vyras, jis	30–39 m.	Didmiestis	Projektų vykdytojas
7.	Dovydas	Translytis vyras, jis	30–39 m.	Miestelis	Ieškantis darbo
8.	Inga	Moteris, ji	30–39 m.	Didmiestis	IT srities darbuotoja
9.	Laura	Translytė mergina, ji	40–49 m.	Didmiestis	Mokytoja

Iš 14 atsakymų į internetinę apklausą 8 buvo gauti iš vyrų, 6 – iš moterų. 10 informantų (-čių) buvo lietuviai (-ės), o 4 – Lietuvoje gyvenantys (-čios) užsieniečiai (-ės), į klausimus atsakę (-iusios) anglų kalba. Vis dėlto, dėl mažo skaičiaus atsakymų tyrime nėra išsamiai aptariami iššūkiai, su kuriais susiduria Lietuvoje gyvenantys užsieniečiai translyčiai žmonės.

Apibendrinta informacija apie šiuos (-ias) tyrimo dalyvius (-es) pateikiama 2 lentelėje. Lytinė tapatybė ir (ar) įvardis pateikiami taip, kaip juos nurodė tyrimo dalyvės (-iai).

2 lentelė. Internetinės apklausos dalyvių – translyčių asmenų – charakteristikos

Nr.	Slapyvardis	Lytinė tapatybė, įvardis	Amžiaus intervalas	Profesija / darbo sritis
1.	Dominikas	Vyras, jis	18–29 m.	²⁷
2.	Goda	Moteris, ji	18–29 m.	-
3.	Gabrielius	Vyras, jis	18–29 m.	Pardavėjas konsultantas
4.	Tomas	Translytis vyras, jis	18–29 m.	-
5.	Robertas	Translytis vyras, jis	18–29 m.	Klientų aptarnavimas
6.	Liepa	Translytė moteris, ji	18–29 m.	Gamybos srities darbuotoja
7.	Mykolas	Translytis vyras, jis	18–29 m.	Korepetitorius, soc. tinklų moderatorius
8.	Linda	Ji	18–29 m.	Pramonės srities darbuotoja
9.	Oliver	Trans masculine, jis / jie	18–29 m.	-
10.	Giedrius	Trans masculine, jis	30–39 m.	-
11.	Justas	Translytis vyras, jis	30–39 m.	Ieškantis darbo
12.	Dovilė	Moteris, ji	30–39 m.	IT srities darbuotoja
13.	Jasmine	Trans MTF, ji / jie	30–39 m.	Valytoja
14.	Patricia	Translytė moteris, ji	50–59 m.	-

²⁷ Brūkšnelis reiškia, kad tyrimo dalyviai ir dalyvės nenurodė savo profesijos.

Tyrimo dalyvių buvo ieškoma keliais būdais. Pirmiausia pasinaudota asmeniniais kontaktais, vėliau kvietimu buvo reguliariai dalijamasi „Trans autonomijos“ „Discord“ kanale bei LGBTIQ+ žmonėms skirtose „Facebook“ grupėse. Atlikus interviu / fokus grupę, keli (-ios) dalyviai (-ės) kvietimu sutiko pasidalyti su savo pažįstamais (-omis) ir taip padėjo suformuoti imtį. Internetinė apklausa taip pat buvo platinama įvairiose LGBTIQ+ žmonėms skirtose „Facebook“ grupėse.

Įgyvendinant tyrimą, buvo siekiama užtikrinti tyrimo dalyvių saugumą. Tiesioginiame interviu nenorintys (-čios) dalyvauti tyrimo dalyviai (-ės) galėjo atsakyti į klausimus užpildydami (-os) internetinę apklausą. Informantams (-ėms) vėliau buvo suteikta galimybė papildyti savo pasakojimus el. paštu.

Tyrimo duomenys buvo renkami 2024 m. spalio–gruodžio mėnesiais.

Tyrimo instrumentai ir duomenų analizė

Atliekant giluminius, pusiau struktūruotus interviu ir fokusuotą diskusijų grupę su translyčiais asmenimis, buvo parengtos bendros klausimų gairės. Gairės sudarė septyni pagrindiniai klausimai. Buvo pradedama nuo prisistatymo ir susipažinimo, vėliau klausiama dėl diskriminacijos ir kito nepageidaujamo elgesio patirčių darbe, šio elgesio pasekmių sveikatai ir darbo (karjeros) perspektyvų, pranešimo atsakingiems asmenims darbe arba už darbo aplinkos, lūkesčių darbo sričiai. Galiausiai, būdavo prašoma pasidalyti rekomendacijomis darbdaviams (-ėms). Pokalbiai būdavo pradedami užduodant kelis pagrindinius klausimus, vėliau tikslinamasi dėl aplinkybių, konteksto ir t. t.

Tiek interviu, tiek fokus grupės eigą vedė patys (-ios) tyrimo dalyviai (-ės). Nors pokalbiai prasidėdavo sekant klausimų gairėmis, nuo jų nebūdavo vengiama nukrypti, jei informantui (-ei) tai atrodydavo svarbu. Po pokalbių tyrimo dalyviams (-ėms) būdavo pasiūlyti psichologinės pagalbos kontaktai, aptariamas pokalbio procesas. Gavus sutikimus, visi interviu ir fokus grupė buvo įrašyti į diktofoną, o vėliau ištranskribuoti.

Internetinėje apklausoje buvo naudojami tie patys klausimai, dauguma – atviro pobūdžio, išskyrus kai kuriuos sociodemografinius klausimus. Apklausa taip pat buvo išversta į anglų kalbą.

Tiek tiesioginių pokalbių, tiek internetinės apklausos būdais surinkti duomenys buvo išanalizuoti pasitelkus atvirąjį duomenų kodavimą. Jis atliktas „MAXQDA“ programine įranga. Tekstiniams elementams iš pradžių buvo priskirti kodai, kurie vėliau buvo sujungiami į prasmines subkategorijas, šios – į platesnes kategorijas, galiausiai – į temas.

Analizės tekstas konstruojamas taip: pristatomos pagrindinės temos, iliustruojamos geriausiai šias temas atspindinčiomis informantų (-čių) citatomis ir kontekstine informacija apie tyrimo dalyvius (-es). Siekiant išsaugoti jų konfidencialumą, asmens duomenis nurodančios detalės buvo pakeistos arba pašalintos.

Tyrimo etika

Įgyvendinant tyrimą, buvo laikomasi etinių ir metodologinių principų, kurie rekomenduojami atliekant tyrimus su pažeidžiamomis visuomenės grupėmis. Nors skirtingi šaltiniai pateikia skirtingas rekomendacijas, tyrimo kontekste svarbiausi principai buvo saviapibrėžties (angl. *self-determination*) pripažinimas, sąveikinio požiūrio (angl. *intersectionality*) integravimas ir tyrimo procedūrų skaidrumas.

Saviapibrėžties pripažinimas. Pagrindinė principo idėja: tik pats asmuo gali apibrėžti savo lytinę tapatybę, o kiekvienas translytis žmogus translytiškumą išgyvena unikalčiai. Dėl to, skirtingai nuo ankstesnių tyrimų, kurie įtraukdavo tik asmens dokumentus pasikeitusius translyčius žmones²⁸, šiuo tyrimu sudarytos galimybės dalyvauti visiems trans žmonėms, nepriklausomai nuo to, ar jiems yra diagnozuotas translytiškumas ir ar jie savo lytinę tapatybę yra įtvirtinę asmens dokumentuose. Pokalbių pradžioje pirmiausia būdavo paklausama, koku vardu ir įvardžiais reikėtų kreiptis, pristatoma tyrėjo tapatybė ir įvardis. Tekste kiekvienas (-a) informantas (-ė) įvardijamas (-a) kaip vyras, moteris arba nebinarinės tapatybės, nepridedant būdvardžio „translytis“ ar „translytė“, nes kasdienėje aplinkoje žmonės įprastai savo lytinės tapatybės neatskleidžia. Terminai „translyčiai žmonės“, „trans žmonės“ tekste vartojami kalbant bendrai apie grupę ir jos patiriamus iššūkius.

²⁸ Tamulionytė, E. ir Žilvinskas, A. (2019). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje: Nacionalinė apžvalga. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga.pdf (p. 20–21).

Sąveikinio požiūrio integravimas. Sąveikinis požiūris leidžia analizuoti ir suprasti, kaip įvairūs tapatybės aspektai, tokie kaip amžius, negalia, socioekonominė padėtis ir kt., sąveikauja ir formuoja specifines translyčių žmonių patirtis²⁹. Šis tyrimas taip pat parodė, kad translyčių žmonių galimybės darbo sferoje yra nulemtos ne tik jų lytinės tapatybės, bet ir (psichikos) sveikatos iššūkių, socioekonominės padėties, išsilavinimo, profesinės kvalifikacijos barjerų ir kitų tapatybės bruožų. Pavyzdžiui, žmogaus galimybės susirasti darbą, kuriame nepatirtų transfobijos, priklauso ne tik nuo konkretaus (-čios) darbdavio (-ės) ar kitų darbo aplinkos žmonių nuostatų, bet ir nuo to, ar asmuo gyvena, pavyzdžiui, Lietuvos miestelyje ar didmiestyje. Analizėje išryškinamos tapatybių sankirtos, kurios lemia specifinį translyčių žmonių pažeidžiamumą.

Tyrimo procedūrų skaidrumas. Įgyvendinant tyrimą, visiems (-oms) dalyviams (-ėms) buvo užtikrintas konfidencialumas, taip pat pateikta išsami informacija apie tyrimo tikslą, duomenų panaudojimą, jų saugojimą, taip pat tyrėją ir tyrimo užsakovą. Po pirmojo kontakto informantams (-ėms) ši informacija būdavo išsiunčiama rašytine forma. Vėliau, prieš pradėdant tiesioginius pokalbius, ji būdavo pakartojama žodžiu, stengiamasi ją perduoti paprasta, suprantama kalba, atsakyti į iškilusius klausimus. Dalyviams (-ės) suteikti tyrėjo ir tyrimo užsakovo kontaktai, jie (jos) informuoti apie galimybę pasitraukti iš tyrimo bet kuriuo metu. Pristačius informaciją, būdavo pereinama prie interviu klausimų.

²⁹ Vincent, B. W. (2018). Studying Trans: Recommendations for Ethical Recruitment and Collaboration with Transgender Participants in Academic Research. *Psychology and Sexuality*, 9(2), 102–116.

Tyrimo ribotumai

Esminiai tyrimo ribotumai yra susiję su nedideliu tyrimo dalyvių skaičiumi ir ribotomis rezultatų apibendrinimo galimybėmis. Nors buvo siekiama įtraukti kuo daugiau translyčių žmonių, susidurta su dalyvių trūkumu. Tam įtakos galėjo turėti tyrėjo nepriklausymas translyčių žmonių bendruomenei, kiti (-os) informantai (-ės) atsisakydavo dalyvauti dėl patiriamų psichosocialinių sunkumų ir kitų priežasčių. Šios aplinkybės lėmė, kad tyrime dalyvavo daugiausia didmiesčiuose gyvenantys, jaunesnio amžiaus žmonės.

Tyrimo ribotumus lėmė ir dalyvių atrankos metodas, nes daugiausia jų buvo ieškoma socialinių tinklų grupėse, prie kurių dalis translyčių žmonių renkasi neprisijungti. Mažesnes galimybes dalyvauti taip pat turėjo vyresnio amžiaus, mažesnių miestų ir miestelių gyventojai (-os), ir visi (-os) tie (-os), kurie (-ios) dėl savo neigiamų patirčių nenori dalytis asmenine informacija su nepažįstamais žmonėmis.



Tyrimo rezultatai

Patirtys ieškant darbo

Kandidavimas į pozicijas ir dalyvavimas darbo pokalbiuose

Kandidavimas į konkrečias pozicijas, ypač tiesioginis kontaktas su personalo specialistais (-ėmis) ar vadovais (-ėmis), translyčiams žmonėms gali tapti vienu pirmųjų etapų, kuriame pasireiškia diskriminacija ar kitas neigiamas elgesys³⁰. Švedijoje atliktas tyrimas parodė, kad siunčiant fiktyvias paraiškas į žemos kvalifikacijos darbus translyčiai žmonės rečiau gaudavo teigiamus atsakymus dėl darbo, be to, vyrų dominuojamose srityse darbdaviai (-ės) translyčius žmones (ypač moteris) diskriminuodavo dažniau negu moterų dominuojamose srityse³¹. Translytės moterys sulaukia statistiškai reikšmingai mažiau kvietimų į darbo pokalbius, o tie, į kuriuos yra kviečiamos, dažniau yra susiję su prasčiau apmokamomis pozicijomis³². Atsidūrusios dviejų stigmatizuojamų tapatybių (lyties ir lytinės tapatybės) sankirtoje, translytės moterys apskritai susiduria su prastesnėmis galimybėmis darbo rinkoje^{33,34,35}.

Šio tyrimo dalyvių patirtys parodė, kad tai, ar asmuo yra pasikeitęs savo asmens dokumentus, ar ne, taip pat gali lemti diskriminacijos ir kitokio neigiamo elgesio apraiškas atrankų etape. Lietuvoje asmens dokumentai translyčiams žmonėms gali būti keičiami dviem būdais: teismo būdu, keičiant vardą,

³⁰ Young Håkansson, S. (2024). Trans People's Working Life Conditions in the Nordic Region. Nordic Council of Ministers. Prieiga internetu: <https://pub.norden.org/temanord2024-528/temanord2024-528.pdf>.

³¹ Granberg, M., Andersson, P. A., and Ahmed, A. (2020). Hiring discrimination against transgender people: Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 65, 101860.

³² Drydakis, N. (2024). Employment discrimination against transgender women in England. *International Journal of Manpower*.

³³ Drydakis, N. (2017). Trans people, well-being, and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 386, 1–10.

³⁴ Geijtenbeek, L. and Plug, E. (2018). Is There a Penalty For Registered Women? Is There a Premium For Registered Men? Evidence From a Sample of Transsexual Workers. *European Economic Review*, 109, 334–347

³⁵ Shannon, M.K. (2021). The Labour Market Outcomes of Transgender Individuals. *Labour Economics*, 77, 102006.

pavardę, lyties žymenį ir asmens kodą (kainuoja daugiau nei 700 EUR), arba per civilinę metrikaciją, kur keičiami tik vardas ir pavardė, tačiau ne lyties žymuo ir asmens kodas (kainuoja iki 20 EUR). Atitinkamos procedūros kainą papildė pačių dokumentų keitimo išlaidos. Dėl finansinių barjerų ne visi translyčiai žmonės gali visiškai pasikeisti dokumentus, tačiau neturint pakeistų dokumentų darbo radimas taip pat tampa ap sunkintas.

Vienas pagrindinių iššūkių atrankos etape – lytinės tapatybės atskleidimas tretiesiems asmenims, kai paraiškoje (pvz., gyvenimo aprašyme ar motyvaciniame laiške) reikia nurodyti dokumentuose esančią lytį, nors žmogaus vardas, įvardis ar lyties raiška nesutampa su oficialiais duomenimis. Tyrimo dalyviai (-ės) atskleidė susidūrę tiek su atrankas vykdančių žmonių neigiamais komentarais ar replikomis, tiek su tiesiogine diskriminacija – atviru atsisakymu rinktis kandidatą (-ę) į poziciją³⁶.

„Šiauliuose buvo neįmanoma susirasti darbo, nors turėjau reikiamos patirties ir įgūdžių. Vos išgirdavo, kad translytis, pokalbis būdavo baigtas. Privalėjau informaciją atskleisti, nes dokumentai nebuvo pakeisti, o išvaizda neatitiko dokumentų. Per pokalbius telefonu net nebuvo vengiama pajuokos.“ (Tomas)

Kita informantė pasidalijo, kaip dėl priešiško bendradarbių elgesio, kuris pasireiškė žeminimu ir jos vengimu po atsiskleidimo, ji buvo priversta palikti darbovietę. Ieškodama naujo darbo, ji susidūrė su dar vienu iššūkiu – atsisakymu svarstyti jos kandidatūrą.

³⁶ Raskevičius, T. V. (2016). #TRANS_LT: translyčių asmenų patirtys Lietuvos darbo rinkoje. Nacionalinė lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL. Prieiga internetu: https://www.lgl.lt/assets/TRANS_LT-transly%C4%8Di%C5%B3-asmen%C5%B3-patirtys-Lietuvos-darbo-rinkoje.pdf (p. 53–55).

*„Aplikuojant į darbus, man kelios kompanijos darbo pokalbio metu pasakė, kad jos nenori samdyti tokių žmonių kaip aš.
Aš taip pat kandidatavau į poziciją [darbovietės pavadinimas], kurią užėmiau anksčiau. Nepaisant to, kad turėjau visas kvalifikacijas ir darbo patirties šiai pozicijai, nes anksčiau būtent joje ir dirbau,
– mano kandidatūra buvo atmesta, nes „aš neturiu patirties šioje srityje.“ (Patricia).*

Atsisakydami (-os) įdarbinti translyčius žmones dėl jų lytinės tapatybės darbdaviai (-ės) savo netinkamą elgesį pateisina įvardydami (-os) ir kitas priežastis, kurios yra susijusios su lytine tapatybe. Pavyzdžiui, gali būti sakoma, kad kandidatas (-ė) nepritaps prie organizacijos „kultūros“ ar „vertybių“ ar kad klientai (-ės) į translytį (-ę) darbuotoją reaguos neigiamai. Be to, translyčiai žmonės neretai iš anksto vertinami darant prielaidą, kad jiems gali prireikti dažnų apsilankymų pas psichikos sveikatos ar kitus specialistus, o tai esą neigiamai paveiks organizacijos našumą. Translyčius žmones taip pat atsisakoma priimti į darbą dėl esą „netinkamos“ ar „nepageidaujamos“ išvaizdos³⁷.

Kitaip tariant, kultūroje, kurioje kandidatūros atmetimas ar atleidimas iš pareigų atvirai motyvuojant lytine tapatybe tampa mažiau priimtinas, diskriminacija dėl jos tampa pateisinama kitais argumentais. Pastebėtina, kad panaši retorika pasitelkiama ir kalbant apie kitas pažeidžiamas grupes, tokias kaip žmonės su negalia ar iš kitų šalių į Lietuvą gyventi atvykę žmonės. Dalis translyčių žmonių pasakojo, kad siekiant išvengti neigiamo darbdavių atsakymo savo gyvenimo aprašyme, motyvaciname laiške ar darbo pokalbio metu prisistatydavo naudojamu vardu ir įvardžiais, o apie tai, kad dokumentuose nurodyta kita lytis, pasakydavo tik sėkmingos kandidatūros atveju. Tokia strategija pasitelkiama siekiant sumažinti galimą neigiamą požiūrį į kandidatą (-ę) dėl lytinės tapatybės ir jo poveikį darbo gavimui.

³⁷ Tamulionytė, E. ir Žilvinskas, A. (2019). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje: Nacionalinė apžvalga. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga.pdf (p. 103)

Verta atkreipti dėmesį, kad darbdaviai (-ės) ar atrankas vykdančios žmonės turi galimybę pasirinkti, kaip šiose situacijose reaguoti. Būta atvejų, kai informantai (-ės) neišgirdo neigiamų komentarų, replikų ar asmeniškų klausimų dėl lytinės tapatybės. Vietoj jų buvo tikslinamasi, koku vardu ir įvardžiais reikėtų kreiptis.

„Kai siunčiau laišką, parašiau, kad aš esu Dominik. Kai paskambino personalo vadovė, sako, ar tikrai čia paskambinau, nes mano buvo žemas balsas. Gal iš pradžių nesuprato. Bet tada susitikom gyvai ir jinai tiesiai šviesiai manęs paklausė, kaip vadinti, tai aš pasakiau Dominikas, ir viskas. Ir kitiems žmonėms, kurie vėliau dalyvavo interviu, ji prieš ateinant pasakė, ir jokių problemų nebuvo. <...> Aš bijojau, kad bus blogai, ir kaip čia reikės paaiškinti. Bet ne. Buvo visapusiška parama, kurios nesitikėjau.“ (Dominikas)

Galiausiai, literatūroje atkreipiamas dėmesys, kad atrankos procesams persikeliant į informacinių technologijų sritį kandidatų (-čių) lyčiai nurodyti dažniausiai pateikiamos dvi pasirinkimo galimybės³⁸. Tai gali kelti iššūkių translyčiams, ypač nebinarinės tapatybės ir asmens dokumentų nepasikeitusiems žmonėms. Automatizuotiems procesams atliekant didesnę vaidmenį atrankos procesuose, galimybė nurodyti savo lytinę tapatybę (arba jos nenurodyti) turėtų būti suteikiama kiekvienam (-ai) kandidatui (-ei).

Patirtys Užimtumo tarnyboje

Dalis informantų (-čių) tyrimo įgyvendinimo metu neturėjo reguliaraus darbo, tačiau nurodė aktyviai jo ieškantys (-čios). Kaip aprašyta vėlesniuose skyriuose, darbo netekimą daugiausia lemia vadov(i)ų, koleg(i)ų ar kitų darbo

³⁸ Young Håkansson, S. (2024). Trans People's Working Life Conditions in the Nordic Region. Nordic Council of Ministers. Prieiga internetu: <https://pub.norden.org/temanord2024-528/temanord2024-528.pdf>

aplinkos žmonių priešiškus ir diskriminacinės atmosferos kūrimas. Dalis žmonių darbo paieškų procese turėjo patirties tarpininkaujant Užimtumo tarnybai, todėl buvo aptariama registracija joje, bendravimas su konsultantais (-ėmis) ir kitos panašios temos.

Tyrimas atskleidė, kad trans žmonės patiria riziką atskleisti savo lytinę tapatybę tretiesiems asmenims. Taip įvyksta dviem atvejais: kai dokumentuose užfiksuota lytis skiriasi nuo asmens lyties (vardo, įvardžių, lyties raiškos) ir kai dokumentuose esanti lytis teismo būdu pakeista, tačiau Užimtumo tarnybos sistemose dėl duomenų neatnaujinimo vis dar išlikę ankstesni asmens duomenys. Asmens duomenų atnaujinimo pasikeitus dokumentus problema detaliau analizuojama Tarnybos parengtoje apžvalgoje³⁹.

Šiame tyrime dalyvavę asmenys dalijosi patirtimis, susijusiomis su abiem minimais scenarijais. Pavyzdžiui, tyrimo dalyvė Inga pasakojo, kad nors teismo būdu jau kurį laiką buvo pasikeitusi savo asmens tapatybės dokumentus, vizito metu sužinojo, jog interneto sistemoje vis dar rodomas jos gimimo metu priskirtas vardas, įvardžiai ir asmens kodas.

„Kai baigiau mokyklą, pasibaigė ir mano visos moksleivės garantijos. Aš neturėjau darbo ir man reikėjo kreiptis į Užimtumo tarnybą, kad gaučiau kompensaciją už privalomus draudimus. Tai ten aš turėjau pasakyti, kad keičiau lytį, viską nupasakot tiem žmonėm.“ (Inga)

Kito tyrimo dalyvio Justo pavyzdys iliustruoja, kad translytiškumo atskleidimas gali kelti riziką patirti neapykantos kalbą ar veiksmus.

³⁹ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf (p. 78–85).

„Aš turėjau eiti į Darbo biržą. Dar nebuvo pasikeitęs dokumento, bet jau vartočiau hormonus, ir prašiau, kad konsultantė į mane kreiptųsi jis. Ir jinai ten nesąmones pradėjo sakyti, sako, tu esi nenormalus, čia tokie žmonės kaip tu turi neegzistuoti, kad aš čia normali moteris, turiu vyrą, vaikus, o tu kažkoks išsigimėlis.“ (Justas)

Kita vertus, kai kurie (-ios) tyrimo dalyviai (-ės) nurodė ir pozityvių patirčių bendraujant su Užimtumo tarnybos atstovais. Pavyzdžiui, didmiestyje gyvenantis Dovydas pasidalijo teigiamais įspūdžiais:

„Registruojantis į Užimtumo tarnybą, pildžiau formą tiesiog pagal savo duomenis. Kai jau ėjau pas konsultantę, jinai iš išvaizdos mato, kad aš vyriškai atrodau, ir iškart paklausė, kokių vardu noriu, kad kreiptųsi. Santykiai su konsultante buvo geri, maloniai priėmė labai, nereikėjo net aiškinti nieko.“ (Dovydas)

Diskriminacijos patirtys darbo vietoje

Psichologinis smurtas

Kaip minėta ankstesnėje dalyje, translyčiai žmonės vis dar susiduria su atsisakymu įdarbinti juos dėl lytinės tapatybės. Tačiau didelė dalis atsiskleidžia arba pradeda tranziciją jau dirbdami (-os). Tyrimas atskleidė, kad atsiskleidimą / tranziciją neretai lydi įvairios neigiamos pasekmės, dažnai susijusios su psichologiniu smurtu, tokiu kaip mikroagresijos, apkalbos, izoliacija, tyčiojimasis iš lyties raiškos ar įžeidūs klausimai apie privatų gyvenimą⁴⁰.

Translyčių žmonių istorijos leidžia geriau suprasti tokio elgesio dinamiką. Viktorija, didmiestyje gyvenanti IT sistemų kūrėja, turinti patirties dirbant didelėje tarptautinėje įmonėje, pasakojo, kad darbe tiek su vadovais (-ėmis), tiek su bendradarbiais (-ėmis) palaikė gerus santykius ir buvo vertinama dėl savo kompetencijų. Planuota, kad netrukus moteris bus paskirta į komandos vadovės poziciją. Po truputį pradėjusi socialinę tranziciją – atsiskleidusi kelelui artimiausių kolegų, ėmusi keisti aprangos stilių ir pan., Viktorija pastebėjo pasikeitusį koleg(i)ų bendravimą. Darbe prie Viktorijos pradėjo priekabiau, buvo kuriama bauginanti aplinka.

„Ten niekas man nieko į veidą nesakydavo, nes vis dėlto tai yra verslo aplinka. Ir jie žino, kad negali taip daryti. Blogiausia, kad mano grupės vadovas tai darė. Kaip čia pasakyti, bendraujant su žmogumi tu jauti kažkur fone, kad tavęs nekenčia. Tai labai mane pakirto iš tikrųjų.“
(Viktorija).

Vyravusią atmosferą Viktorija apibūdino kaip jausmą, kad „kompanijai manęs nebereikia“ ir kad „gadinu įmonės „imidžą“. Šią atmosferą sustiprino

⁴⁰ Mizock, L., Riley, J., Yuen, N., Woodrum, T.D., Sotilleo, E.A., & Ormerod, A.J. (2018). Transphobia in the Workplace: A Qualitative Study of Employment Stigma. *Stigma and Health*, 3, 275–282.

Viktorijos izoliacija nuo ankstesnių darbo atsakomybių – jai nustota leisti bendrauti su įmonės klientais ir dalyvauti svarbiuose susitikimuose. Galiausiai Viktorija išgirdo, kad šiuo metu kompanijoje nėra darbo.

„Man nebeleido konsultuoti iš viso, nieko neleido daryti su žmonėm. Izoliacija, atskirtis tokia. Man prasidėjo žiauri depresija, nebegalėjau normaliai dirbti, nors vis tiek darbo neturėjau, nes man jokių projektų nebedavė. Sako, ko laiko nebežymi? O tai ką man daryti, niekas man nieko neduoda. <...>. Kažkur stebuklingai dingo tiesiog visi projektai.“
(Viktorija)

Viktorijos istorija gali būti laikoma ir kitų tyrimo dalyvių darbo patirčių atspindžiu – pradėjus tranziciją, dažnai susiduriama su priešiškuumu, patyčiomis, tiesioginėmis replikomis ar apkalbomis už akių.

„Vyrams organizacijoje iš pradžių buvo labai sunku susitikt su manim viešoje erdvėje. Tipo, gal geriau pas mane ofise, gal užvažiuok pas mane į darbą? Linksmiausias dalykas buvo, kai vienas kolega sako: nu, gerai, susitinkam kavos, o tada jis paskambino kitai mūsų kolegei ir jos paklausė, ar jis gali eiti viešoje vietoje su manim susitikti.“ (Patricia)

Apkalbos gali pasireikšti per translyčių žmonių išvaizdos, lyties raiškos, kalbėjimo manierų komentavimą, įžeidžius klausimus apie atliktas ar planuojamas lyties patvirtinimo procedūras⁴¹.

⁴¹Cancela, D., Stutterheim, S. E., Uitdewilligen, S., & Hülshager, U. R. (2024). The Time-Lagged Impact of Microaggressions at Work on The Emotional Exhaustion of Transgender and Gender Diverse Employees. *International Journal of Transgender Health*, 1–18.

„Į parduotuvę užėjo pažįstama translytė mergina. Vyresnysis pardavėjas ir kitas mokinys pradėjo spekuliuoti, ar ta mergina yra translytė, ir nepagarbiai kalbėti apie ją. Vėliau per pertrauką toliau diskutavo ir švaistėsi nepagarbiais žodžiais. Galiausiai atsiskleidžiau esąs translytis, jog įrodyčiau, kad dažniausiai negalima „pamatyti, ar žmogus yra translytis“. Po kurio laiko man atsakė, kad kaip kolega esu gerbiamas, bet, kai nebebūsiu kolega, geriau pas vyresnįjį pardavėją į parduotuvę neiti, nes maloniai neaptarnaus.“ (Gabrielius)

„Kai darbe pasakiau, kad metrikacijos skyriuje aš keičiuosi dokumentus, buvo pašaipos. Man tai labai trukdė dirbti. Įsivaizduokite, jūs darote savo darbą, čia ateina, atsisėda prie jūsų ir pradeda kalbėt visokiausias nesąmones, aiškina, kaip tau reikia gyventi. Aš tiesiog sakau – nesikiškite į mano gyvenimą, aš atėjau dirbti, o ne kalbėti apie savo gyvenimą. <...> Išvedė labai iš nervų.“ (Rugilė)

Translyčiai žmonės taip pat susiduria su apeliavimu į stereotipus ir tradicinius lyčių vaidmenis.

„Dirbau gamybos sektoriuje Šiauliuose, nebuvau atsiskleidusi. Kolegos pastoviai minėdavo, kad man trūksta vyriškumo, siūlydavo stoti į kariuomenę, kad mane išmokytų būti vyru, kad išgyčiau nuo buvimo trans.“ (Liepa)

Vėlesniuose etapuose translyčiai žmonės gali patirti izoliaciją nuo įprastų darbo funkcijų arba, priešingai – susidurti su krūvio didinimu ir užduočių skyrimu, žinant, kad darbuotojas (-a) jų negalės atlikti. Specifiškai translyčiai žmonės susiduria su krūvio ir užduočių skyrimu pagal gimimo metu priskirtą

lytį. Giedrė, pradėjusi pakaitinę hormonų terapiją, fizinės ištvermės reikalaujančiame darbe su laiku ėmė jausti, kad gali dirbti mažesniu fiziniu krūviu nei anksčiau. Nepaisant prašymo, vadovė į tai neatsižvelgė.

„Mano vadovei trūko tos tolerancijos. Vienu momentu pajutau, kad to fizinio darbo nebegaliu padaryti kaip anksčiau ir paprasčiau, kad mane tiesiog perkeltų kitur. Ta pati darbo vieta, pareigos tos pačios, nieko daug neprašiau. Sakė, ne, ne, ne, tu esi vyras ir tu ten taip ir lieki.“
(Giedrė)

Galiausiai, svarbu pastebėti, kad translyčiai žmonės darbe nukenčia ir nuo seksualinio priekabiavimo⁴². Ankstesnėje apžvalgoje minėtas atvejis apie kliento fizinį seksualinį priekabiavimą prie moters, dirbančios pavėžėjimo paslaugų įmonėje⁴³. Vykdamas šį tyrimą, fiksuotas žodinio seksualinio priekabiavimo atvejis, kurį iš kolegų vyrų patyrė moteris, dirbanti gamybos įmonėje. Šie atvejai atkreipia dėmesį į seksualinio priekabiavimo problemą ir tai, kad translyčiai žmonės nuo jo irgi nukenčia. Galima kelti prielaidą, kad dėl traumuojančio elgesio poveikio ir didelio translyčių žmonių stigmatizavimo visuomenėje apie tokius atvejus ryžtamasi pranešti ypač retai.

Manipuliacijos lytine tapatybe

Vienas iš specifinių iššūkių, su kuriais darbo aplinkoje susiduria translyčiai žmonės, yra kreipimasis gimimo metu priskirtu vardu (angl. *deadnaming*) ir (arba) netinkamais įvardžiais (angl. *misgendering*), taip pat vardų ir įvardžių vartojimas pramaišiu. Įvairių tyrimų duomenimis, tai yra viena didžiausių

⁴² Sears, B., Mallory, C., Lin, A., Castleberry, N. M. (2024). Workplace Experiences of Transgender Employees. Prieiga internetu: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Trans-Workplace-Discrimination-Nov-2024.pdf>.

⁴³ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf (p. 127).

translyčių žmonių patiriamų priekabiavimo ir mikroagresijų formų darbe^{44,45}. Susijusi problema – manipuliavimas lytine tapatybe, kuris gali pasireikšti kolegų (-ių), vadovų (-ių) ar klientų (-čių) elgesiu. Neretai manipuliavimas yra sąmoningai naudojamas siekiant tiek tam žmogui, tiek kitiems (-oms) kolegoms (-ėms) parodyti, kad jų lytinė tapatybė nėra priimama ir gerbiama. Nors toks elgesys ir gali kilti iš nežinojimo, tai vis tiek neigiamai veikia translyčius žmones, gali sustiprinti lyties disforiją⁴⁶. Su laiku tai prisideda prie emocinio išsekimo (angl. *emotional exhaustion*) darbe⁴⁷.

Tyrime dalyvavusi Rugilė pasidalijo, kad po asmens dokumentų keitimo ir toliau sulaukdavo tyčinio kreipimosi ankstesniu ju vardu ir įvardžiais.

„Priešiška būdavo mano vadovybė ir viena bendradarbė, mano klasios kės mama. Patyriau psichologinį smurtą. Specialiai naudodavo senus įvardžius. Arba mėgdavo pasijuokti, priminti seną vardą.“ (Rugilė)

„Dirbau klientų aptarnavime raštu, darbas iš namų. Buvau atsiskleidęs kaip translytis nuo pat pradžios. Darbovietė šiaip stengėsi priimti, bet dažnai pasitaikė deadnaming / misgendering [kreipimosi ankstesniu ju vardu / netinkamais įvardžiais – aut. past.] atvejų dėl žmonių nesusi-pratimo.“ (Giedrius)

⁴⁴ Young Håkansson, S. (2024). Trans People's Working Life Conditions in the Nordic Region. Nordic Council of Ministers. Prieiga internetu: <https://pub.norden.org/temanord2024-528/temanord2024-528.pdf>

⁴⁵ Eriksson, A., Andersson, S., Björk, S., & Hellström, K. (2022). HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Prieiga internetu: https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/06/Hbtq_kunskapsammans_digital.pdf

⁴⁶ Huffman, A. H., Mills, M. J., Howes, S. S., & Albritton, M. D. (2020). Workplace Support and Affirming Behaviors: Moving Toward a Transgender, Gender Diverse, and Non-Binary Friendly Workplace. *International Journal of Transgender Health*, 22(3), 225–242.

⁴⁷ Cancela, D., Stutterheim, S. E., Uitdewilligen, S., & Hülshager, U. R. (2024). The Time-Lagged Impact of Microaggressions at Work on The Emotional Exhaustion of Transgender and Gender Diverse Employees. *International Journal of Transgender Health*, 1–18.

Netinkamą lyties įvardijimą translyčiai žmonės patiria ne tik iš koleg(i)ų, bet ir iš klientų (-čių). Pavyzdžiui, bare dirbęs dalyvis dalijosi, kad dažniausiai jo lytį kvestionuodavo baro lankytojai (-os).

„Šiaip dauguma žmonių kreipėsi į mane normaliai, bet būdavo kitokių atvejų su nuolatiniais klientais. Kai dirbdavau prie baro, kur reikia su žmonėmis kalbėti, bandydavo sakyti „girl“ [mergaite – aut. past.]... Kai kurie po to pagarbiai kreipdavosi, bet būdavo keli nuolatiniai klientai, kurie specialiai tą patį kartodavo. Aš po to atsisakiau juos aptarnauti.“
(Justas)

Darbo aplinkos žmonės gali manipuliuoti informacija apie asmens translytiškumą, siekdami savanaudiškų tikslų. Pavyzdžiui, ankstesnėje Tarnybos apžvalgoje aprašytas atvejis, kai sužinojęs apie translytės darbuotojos ketinimą išeiti iš darbo kolega atskleidė jos translytiškumą bendradarbiams (-ėms)⁴⁸. Be to, manipuliacija lytine tapatybe gali būti naudojamas kaip spaudimo ar kontrolės įrankis. Darbuotojui (-ai) nepasiekus nustatytų rodiklių, kreipiamasi į jį (-ą) gimimo metu priskirtu vardu ar įvardžiais, o pasiekus rezultatus grįžtama prie tinkamo kreipinio⁴⁹.

Jokūbas, dirbantis projektų vykdytoju gamybos srityje, šiandien džiaugiasi finansiniu saugumu ir stabilumu. Tačiau prieš daugiau nei 10 metų atvykusiam į didmiestį jam teko imtis nekvalifikuotų darbų, tokių kaip plytelių ar šaligatvių klojimas, dažnai be darbo sutarčių.

Neturėdamas lytį atitinkančių dokumentų, Jokūbas vengė juos rodyti darbdaviams, bijodamas, kad neatitiktis tarp jo lytinės tapatybės ir dokumentuose nurodytos lyties sukels problemų. Viename tokių, vyro žodžiais, „pogrindinių“ darbų vadovas sužinojo apie Jokūbo translytiškumą.

⁴⁸ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf

⁴⁹ Ibid. (p. 122–129).

„Vadovas sužinojo, kas aš esu, ir pradėjo mane laikyti ant pinigų pavadėlio. Tai yra toks dalykas, kai, tarkim, darai darbus, tau sako – jo jo, aš tau sumokėsiu, dar padaryk, dar šitą, dar kitą, dar trečią, ir vis nesumoka. Paskui jis man pradėjo sakyti, kad aš jam dar turėčiau būti dėkingas, kad jisai čia tokį mane vargšėlį į darbą priėmė.“ (Jokūbas)

Jokūbo istorija iliustruoja, kad ypač pažeidžiami yra tie (tos) translyčiai (-ės) kandidatai (-ės) ar darbuotojai (-os), kurie (-ios) nėra pasikeitę savo asmens dokumentų⁵⁰. Kaip minėta, Lietuvoje šis procesas vis dar yra lemtas diagnozės F64.0 („transseksualumas“), kurios gavimas reikalauja „įrodyti“ savo tapatybę ir gauti psichiatro (-ės) patvirtinimą. Be to, procesą apsunkina ir finansinė našta, nes visas dokumentų keitimas kainuoja daugiau nei 700 EUR⁵¹.

Vis dėlto procedūrai sutaupyti įmanoma tik turint darbą, todėl diskriminacija veikia uždaro rato principu. Žmogui, kuris negali pasikeisti asmens dokumentų į savo lytinę tapatybę atitinkančius, sunkiau susirasti darbą, o be jų jis / ji rizikuoja susidurti su netinkamu elgesiu ar diskriminacija. Tačiau neturint (gerai apmokamo) darbo asmens dokumentų keitimas tampa neįgyvendinamas arba atidedamas dėl aukštos procedūros kainos.

Tinkamos aplinkos trans žmonėms darbovietėje neužtikrinimas

Vienas iš specifinių iššūkių, su kuriais susiduria translyčiai žmonės, yra nepakankamas organizacijų pasirengimas sudaryti sąlygas įdarbinti translyčius (-es) darbuotojus (-as) ir užtikrinti orias darbo sąlygas⁵². Dažnai apie translyčius žmones kaip darbo kolegas nepagalvojama, o nusistovėjusios darbovietės

⁵⁰ Council of Europe, Steering Committee on Anti-Discrimination, Diversity and Inclusion (CDA-DI). (2022). Thematic report on legal gender recognition in Europe: First thematic implementation review report on Recommendation CM/Rec(2010)5. Prieiga internetu: <https://rm.coe.int/thematic-report-on-legal-gender-recognition-in-europe-2022/1680a729b3>

⁵¹ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf (p. 62–64).

⁵² Mizock, L., Riley, J., Yuen, N., Woodrum, T.D., Sotilleo, E.A., & Ormerod, A.J. (2018). Transphobia in the Workplace: A Qualitative Study of Employment Stigma. *Stigma and Health*, 3, 275–282

praktikos nėra apmąstomos iš translyčių žmonių įtraukties perspektyvos. Tokie aspektai kaip pagal lytį suskirstytos uniformos, rūbinės, persirengimo kambariai, tualetai ar vardo kortelės kelia nepatogumų translyčiams žmonėms, ypač nebinarinės tapatybės, neatsiskleidusiems ir nepasikeitusiems asmens dokumentų⁵³.

Naudodamiesi pagal lytį susiskirstytomis erdvėmis, translyčiai žmonės gali susidurti ne tik su žodiniu, bet ir fiziniu smurtu ar užpuolimais⁵⁴. Rugilė, pramonės sektoriaus darbuotoja, gyvena viename iš mažų Lietuvos miestelių. Pradėjusi socialinę tranziciją – pakeitusi aprangos stilių, kirpimą ir pan. – darbe ji ėmė patirti psichologinį ir net fizinį smurtą. Neturėdama pakankamai santaupų, ji pirmiausia pasikeitė savo vardą ir pavardę Civilinės metrikacijos skyriuje. Nors Rugilės asmenvardis buvo įtvirtintas jos asmens dokumentuose, tai neužtikrino jos saugumo darbe. Pavyzdžiui, jai ir toliau buvo neleidžiama naudotis moterų rūbine bei lankytis moterų tualete.

„Kai pasikeičiau dokumentus⁵⁵, aš atėjau pas biuro darbuotoją, kuri juos tvarko. Buvo toksai labai šiurkštus bendravimas su manimi. Aš paklausiau, ar bus galima pakeisti tualetą, rūbinę? Pasakė, kad tikrai ne. Pasakė, aš jam pakeičiau dokumentus ir viskas, tegul eina iš čia.“ (Rugilė)

2024 m. pavasarį Rugilė teismo būdu visiškai įtvirtino savo lytinę tapatybę asmens dokumentuose, tačiau darbovietė jai iki šiol neleidžia naudotis moterų erdvėmis. Be to, darbovietė nesutinka atnaujinti ir įėjimo kortelėje esančių senų asmens duomenų.

⁵³ Beauregard, T. A., Booth, J.E., Whiley, L.A. (2021). Transgender Employees: Workplace Impacts on Health and Well-Being. In: Hassard, J., Torres, L.D. (eds.). *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety and Wellbeing* (p. 177-196). London: Springer.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Šiame kontekste dokumentų pakeitimas reiškia vardo ir pavardės atnaujinimą darbo sutartyje ir kt. vidiniuose dokumentuose; atkreiptinas dėmesys ir į darbuotojos naudojamą kreipimąsi į tyrimo dalyvę netinkamu įvardžiu.

„Darbovietė nepakeičia jėgimo kortelės. Jos reikia, kai nori patekti į gamybines patalpas. <...>. Kai įmonėje būna koks nors patikrinimas, pas mus ima švaros mėginius. Ir būna kartais paprašo, parodykit kortelę. Tai kažkaip labai nesinori jos rodyti.“ (Rugilė)

Situacijos, kai darbuotojai (-os) privalo segėti vardo ir pavardės kortelės pagal asmens dokumentuose nurodytą lytį, taip pat kelia iššūkių translyčiams žmonėms, ypač nebinarinės tapatybės ar tiems, kurie neturi galimybės pasikeisti savo asmens dokumentų⁵⁶. Tai lemia, kad lyties neatitiktis tampa žinoma tretiesiems asmenims, o tai didina riziką susidurti su priešišku elgesiu. Šią problemą išryškino tyrimo dalyviai (-ės), dirbę (-usios) maitinimo, paslaugų teikimo ir klientų aptarnavimo sektoriuose.

„Žiauriausia „McDonalde“ būdavo prie kasos stovėt su savo biologiniu vardu. Ten būdavo, kad žmonės eina ir atvirai tyčiojasi. Tai aš čia nesu-prantu, tai tu čia bachūras, ar tu čia mergina? Kas čia pas tave per...? Aš sakydavau, kad šiandien pamiršau kortelę, pasiėmiau kito žmogaus, nepastebėjau ir pasiėmiau moterišką, soriukas. Žodžiu, reikėdavo suktis iš padėties.“ (Jokūbas)

⁵⁶ Raskevičius, T. V. (2016). #TRANS_LT: translyčių asmenų patirtys Lietuvos darbo rinkoje. Nacionalinė lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL. Prieiga internetu: https://www.lgl.lt/assets/TRANS_LT-transly%C4%8Di%C5%B3-as-men%C5%B3-patirtys-Lietuvos-darbo-rinkoje.pdf (p. 55-57).

Galiausiai, translyčių žmonių istorijos leidžia kalbėti apie tai, kad pokyčių reikėtų siekti ne tik ugdant darbdavius (-es) ir puoselėjant įtraukią darbo kultūrą, bet ir švietimu keičiant neigiamas visuomenės nuostatas apie translyčius žmones.

„Esu trans vyras, Klaipėdoje dirbau korepetitoriumi, kol dokumentų nebuvau pasikeitęs, bet jau buvau pradėjęs hormonus. Vienu metu dėl besikeičiančios išvaizdos ir balsu nusprendžiau paprašyti vadovybės darbe pakeisti mano duomenis sistemoje, kad mokiniams ir jų tėveliams nebūtų neišku, kodėl paskambinusios „mokytojos“ balsas toks žemas. Vadovybė reagavo labai maloniai ir supratingai, netgi pasisiūlė sukommunikuoti su mokiniais bei jų tėvais, tad iš jų pusės viskas buvo atlikta puikiai. Vis dėlto dėl atsiskleidimo praradau mokinį, kuris nusprendė išeiti, nes „jo kitos vertybės.“ (Mykolas)

Diskriminacijos pasekmės translyčiams žmonėms

Pranešimas dėl netinkamo elgesio darbe

Tyrimas parodė, kad tik nedidelė dalis informantų (-čių) pranešė apie diskriminaciją ar kitokį netinkamą elgesį. Tam įtakos turi ne tik psichologinis žmogaus atsparumas ginti savo orumą, bet ir tai, ar žmogus yra atsiskleidęs darbe, įtvirtinęs savo lytinę tapatybę asmens dokumentuose, taip pat kaip vertina savo galimybes susirasti darbą, ypač jei gyvena ne didmiestyje ar turi ribotas profesines kvalifikacijas. Atliepiant ankstesnių tyrimų išvadas, vyrauja bendra bejėgiškumo prieš darbdavius (-es) ar darbovietes nuotaika bei pojūtis, kad pranešimas nieko nepakeis arba pablogins situaciją^{57,58}. Padėtį dar labiau komplikuoja faktas, kad Lietuvos Respublikos teisės aktuose atskiras lytinės tapatybės pagrindas vis dar neegzistuoja.

Darbe neatsiskleidę arba, priešingai – reikšmingiausius tranzicijos etapus jau įgyvendinę translyčiai žmonės (pvz., visiškai pasikeitę asmens dokumentus, ilgą laiką taikantys pakaitinę hormonų terapiją ir kt.) teigė, kad netinkamo elgesio apraiškų greičiausiai nepraneštų. Tai lemia noras išvengti rizikos asmeniniam saugumui ir gyventi ramų gyvenimą be iššūkių. Pavyzdžiui, tyrimo dalyvė Kotryna yra atsiskleidusi savo artimiausioje aplinkoje (šeimos nariams, draugams), tačiau ne darbovietėje. Joje moteris slepia lytinę tapatybę: renkasi vyriškesnę aprangą, nesidaro makiažo, nesiekia dokumentų keitimo.

Nors darbe ir girdi juokelių apie translyčius žmones ir periodiškai susiduria su replikomis dėl savo išvaizdos, pranešti apie tai ji nesvarstanti.

⁵⁷ Raskevičius, T. V. (2016). #TRANS_LT: translyčių asmenų patirtys Lietuvos darbo rinkoje. Nacionalinė lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL. Prieiga internetu: https://www.lgl.lt/assets/TRANS_LT-transly%C4%8Di%C5%B3-asmen%C5%B3-patirtys-Lietuvos-darbo-rinkoje.pdf (p. 61–63).

⁵⁸ Labanauskas, L. (2019). Neapykantos nusikaltimų pažeidžiamų bendruomenių kokybinio tyrimo ataskaita. Vidaus reikalų ministerija. Prieiga internetu: <https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/Pažeidžiamų%20bendruomenių%20kokybinio%20tyrimo%20ataskaita.pdf> (p. 54–58).

„Vienas dalykas yra pranešt apie šiaip įžeidinėjimus ir kitas dalykas yra pranešti, kai tai susiję su kokiais nors trans dalykais. Ypač jeigu nesi atsiskleidus. Atrodo, išstosi, pašnekėsi, tai dar kažkokį įtarimą ant savęs tik užsimesi.“ (Kotryna)

Dalis translyčių žmonių taip pat išreiškė nuogąstavimus, kad pranešimas apie netinkamą elgesį gali lemti darbo ar klientų praradimą, pastūmėti į ilgalaikio nedarbo situaciją. Tokias baimes sustiprina tiek asmeninė patirtis, tiek žinojimas apie problemas, su kuriomis susiduria kiti trans žmonės. Pavyzdžiui, tyrimo dalyvis Šarūnas atskleidė, kad šiuo metu studijuodamas ir dirbdamas tiek užsienyje, tiek ir nuotoliu Lietuvoje apskritai nusprendė atidėti hormonų vartojimą bei dokumentų keitimą. Jis planuoja šiuos pokyčius įgyvendinti tada, kai socioekonominė padėtis taps stabilesnė. Lytinės tapatybės slėpimas, taip pat tranzicijos atidėjimas – nemažos dalies translyčių žmonių naudojama įveikos strategija, siekiant išvengti diskriminacijos pasekmių⁵⁹.

Kita vengimo pranešti priežastis – smurtautojų nebaudžiamumas ir darbuotojų abejingumas netinkamam elgesiui, kuris daro įtaką ir translyčių žmonių sprendimui. Tyrimo dalyvė Rugilė darbe ne tik pati susidūrė su įvairiu smurtu, bet ir stebėjo seksualinio priekabiavimo apraiškas prieš koleges.

„Pas mus darbe tokia kultūra, kad nuo pranešimo tikrai niekas nepasikeis. <...> Įsivaizduokit, pas mus yra taip, sako, galima pranešti, jeigu patiriat seksualinį priekabiavimą, bet žmonėje yra uždrausta kameras naudoti, garsą įrašinėti. Gaunasi, kad tu pažeisi taisyklę. Viskas sukurta taip, kad nieko negalėtum padaryti.“ (Rugilė)

⁵⁹ Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L., & Keisling, M. (2011). Injustice at Every Turn: a Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force. Prieiga internetu: https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS_Report.pdf (p. 50–72).

Dar vienas tyrimo dalyvis minėjo, kad apie savo patirtį pranešė atsakingai darbuotojams, tačiau tai neturėjo rezultatų.

„Pranešiau žmogiškųjų išteklių specialistei, kuri buvo anksčiau susidūrusi su translyčiais žmonėmis, bet nelabai pagalbos sulaukiau. Pagailėjau, bet sakė, kad nėra daugiau, ką ji gali padaryti.“ (Robertas)

Dauguma išreiškė bendrą bejėgiškumo jausmą dėl pranešimo apie netinkamą elgesį. Jie (jos) jautė, kad pranešimas neduos naudos ir gali net pabloginti esamą situaciją.

„Aš bijojau, kad neprasidėtų toks lokalus karas. O jeigu pradės mane į teismus duot? Aš tiesiog nebeturėsiu kito pasirinkimo, tik nusibaigti. Negaliu aš to padaryti, čia yra labai sudėtinga situacija, labai.“ (Viktorija)

„Aš manau, vis tiek nieko nepakeisi. Įmonėj, kur dirba tūkstančiai darbuotojų, tai nieko tu nepakeisi.“ (Giedrė)

Galiausiai, dalis žmonių apie netinkamą elgesį nepraneša, nes linksta jį sušvelninti, galvodami, kad jų situacija nėra pakankamai rimta ar kad gyvenime teko patirti „dar ne tiek“. Kitaip sakant, „socialinėje aplinkoje, kurioje neapykantos apraiškos patiriamos dažnai, pats smurtas tampa normalizuojamas“⁶⁰.

⁶⁰ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf (p. 140).

„Ne, nebuvo minčių nieko sakyti. Taip sakant, tų apkalbų aš jau nuo mokyklos laikų tiek prisiklausęs, tai man tas pats, taip sakant. <...> Jau taip įprasta, kad nebekreipiu dėmesio.“ (Dovydas)

„Aš darbe labai mėgstu savo vadovą. Bandau save įtikinti, kad tai, ką patyriau, nėra rimta problema.“⁶¹ (Oliver)

Pasekmės psichologinei sveikatai

Su ankstesniuose skyriuose pristatytais patirtimis susidūrę translyčiai žmonės patyrė pasekmių savo fizinei ir psichikos sveikatai. Tai apima stresą, nerimą, kritusį savivertės, pasitenkinimo darbu praradimo jausmą, motyvacijos eiti į darbą stoką arba visišką nenorą dalyvauti darbinėje veikloje. Tokie jausmai neretai skatino socialinę izoliaciją ir vienišumą – sumažėjo arba nutrūko bendravimas su žmonėmis tiek darbo aplinkoje, tiek už jos ribų⁶². Dėl šių sunkumų reikšminga dalis tyrimo dalyvių turėjo patirties kreipiantis į psichikos sveikatos specialistus (-es). Daliai žmonių taip pat pasireiškė suicidinės mintys ir (ar) elgesys, atspindintys stiprų emocinį ir psichologinį poveikį.

Tyrimo dalyvių pasidalijimai padeda geriau suprasti šias pasekmes.

„Atsirado baimė eiti į darbo pokalbius, kas lėmė nedarbą, sunkią finansinę padėtį, ir visa tai smukdė ir taip žemą savivertę žemyn.“ (Tomas)

„Aš manau, man būtų geriausia darbas iš namų. <...>. Aš esu tokia labai introvertiška, nelabai mėgstanti daug bendrauti. Aš anksčiau mėgdavau bendrauti su žmonėmis, bet tiesiog pakeitė mane darbas per tiek metų.“ (Rugilė)

⁶¹ Vertimas iš anglų k.

⁶² Hajek, A., König, H. H., Blessmann, M., & Grupp, K. (2023). Loneliness and Social Isolation among Transgender and Gender Diverse People. *Healthcare* (Basel, Switzerland), *11*(10), 1517.

Informantės išsakyta mintis dėl darbo iš namų atspindi platesnę tyrimų apie diskriminacijos pasekmes išvadą. Nemažai translyčių žmonių renkasį darbo pozicijas (pavyzdžiui, darbą nuotoliu, IT srityje ir pan.), kuriose turi galimybę riboti tiesioginį kontaktą su žmonėmis ir taip išvengti priklausomybės nuo aplinkinių (ne)priėmimo⁶³.

Ankstesniame skyriuje minėtas Šarūnas, studijuojantis ir dirbantis užsienyje, pripažino, kad situacija, verčianti jį neatsiskleisti ir atidėti tranziciją, jam kelia vidinių konfliktų:

„Visada yra galvos skausmas, kaip daryti. Liūdna, kad reikia pasirinkti, ir daug įtampos, nes aš galiu rinktis saugumą, bet tada turiu slėpti save. Nemaloniai jaučiasi bendraujant, nes tave ne taip linksniuoja ir panašiai. Turi save kažkaip apmažinti. Turi rizikuoti arba saugumu, arba darbo vieta <...>.“ (Šarūnas)

Daugiau kaip 15 metų toje pačioje darbovietėje švietime dirbanti Laura pasakojo, kad pradėjusi tranziciją ilgėjosi galimybės tapti nematoma ir nesulaukti išskirtinio dėmesio, kaip ir kiti žmonės.

„Tikrai motyvacijos darbe mažiau buvo. Atrodo, nesinorėjo kolegoms rodytis, kad jiems ten vėl nekiltų minčių. Apie darbo keitimą tikrai minčių vis pasirodydavo, bet kadangi tokia specifinė ta sritis mano, tai nesimėto tie darbai. Stengiausi kažkaip išgyvent ir tiek.“ (Laura)

⁶³ Lehtonen, J. (2016). Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. In: Köllen, T. (ed.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham.

Suicidinės mintys ir veiksmai, kuriais dalijosi tyrimo dalyviai (-ės), atspindi sisteminę translyčių žmonių diskriminaciją visuomenėje ir ribotas galimybes įtvirtinti savo lytinę tapatybę⁶⁴. Nors jie ir nėra susiję tik su darbo sfera, orios aplinkos darbe neužtikrinimas daro įtaką jų atsiradimui⁶⁵.

Profesiniai pokyčiai ir finansiniai iššūkiai

Skirtingose šalyse atlikti tyrimai rodo, kad nedarbo rodikliai tarp translyčių žmonių yra didesni negu bendroje populiacijoje, didesnė dalis trans žmonių dirba žemesnes pajamas suteikiančiuose darbuose, taip pat šioje grupėje dažnesni vadinamojo nesaugaus užimtumo (angl. *Insecure employment*) atvejai⁶⁶. Pavyzdžiui, Danijoje apmokamą darbą dirbo 85 proc. cislyčių moterų ir 43 proc. translyčių moterų, o tarp cislyčių vyrų šis skaičius siekė 90 proc., tarp translyčių vyrų – 63 proc⁶⁷.

Darbo netekę arba ilgalaikį nedarbą patiriantys translyčiai žmonės susiduria su įvairiais iššūkiais. Pirmasis jų – karjeros nuosmukis, kai dėl diskriminacijos žmonės yra priversti palikti darbovietę ir negali rasti kito darbo, atitinkančio jų kompetencijas, arba jiems tenka priimti žemesnės kvalifikacijos (ir pajamų) darbo pasiūlymus^{68,69}. Antras iššūkis – finansinės problemos, atsiradusios dėl darbo praradimo, kurios ne tik riboja galimybes užsitikrinti stabilumą (pvz., sumokėti už būsto nuomą), bet ir neleidžia padengti tranzicijai reikalingų išlaidų, o dėl to atsiranda rizika patirti lyties disforiją ar kitas neigiamas pasekmes.

⁶⁴ Sawyer, K., Thoroughgood, C., Webster, J. (2016). Queering the Gender Binary: Understanding Transgender Workplace Experiences. In: Köllen, T. (ed.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham.

⁶⁵ Cramer, R. J., Kaniuka, A. R., Yada, F. N., Diaz-Garelli, F., Hill, R. M., Bowling, J., Macchia, J. M., & Tucker, R. P. (2022). An Analysis of Suicidal Thoughts and Behaviors Among Transgender and Gender Diverse Adults. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 57(1), 195–205.

⁶⁶ Young Håkansson, S. (2024). Trans People's Working Life Conditions in the Nordic Region. Nordic Council of Ministers. Prieiga internetu: <https://pub.norden.org/temanord2024-528/temanord2024-528.pdf> (p. 17-24).

⁶⁷ Ibid. (p. 18–19).

⁶⁸ Beauregard, T. A., Booth, J.E., Whiley, L.A. (2021). Transgender Employees: Workplace Impacts on Health and Well-Being. In: Hassard, J., Torres, L.D. (eds.). *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety and Wellbeing* (p. 177–196). London: Springer.

⁶⁹ Paine, E. A., Abad, M. V., Barucco, R., Chang, Y.-W. Y., Navalta, T. V., Vance, T. A., Ehrhardt, A. A., & Bockting, W. O. (2024). "Too Much Trouble": Transgender and Nonbinary People's Experiences of Stigmatization and Stigma Avoidance in the Workplace. *Work and Occupations*.

Tyrimo metu surinktos istorijos padeda geriau suprasti situaciją. Po to, kai Viktorija buvo priversta palikti darbą, ji bandė grįžti į IT sektorių, tačiau rasti darbo nepavyko. Dėl to kurį laiką ji dirbo bare, vėliau – prekybos centre. Tai smarkiai paveikė Viktorijos emocinę sveikatą. Moteriai teko grįžti gyventi pas tėvus, kurie nepripažino jos translytiškumo, ji patyrė finansinių sunkumų ir įsiskolino artimiems žmonėms. Be to, Viktorija taupė lėšas chirurginei lyties patvirtinimo procedūrai užsienyje, tačiau praradusi darbą ir santaupas ilgą laiką kentėjo nuo lyties disforijos, kuri skatino suicidines mintis ir elgesį. Interviu metu ji buvo nedirbusi 7 mėnesius.

„Aš dirbau prestižinį darbą. Mane norėjo perkelti į komandos vadoves, norėjo kelti atlyginimą, aš turiu visus sertifikatus. Ir viskas. <...>. Nieko nebereiškiu, perspektyvų nulis. Toks jausmas, kad kažkas uždėjo tokį didelį ban'ą [bloką – aut. past.] man, mano karjerai ir pasakė viso geriausio.“ (Viktorija)

Ankstesnėje Tarnybos apžvalgoje buvo pristatytas atvejis apie Indrę, ekspertę, buvusią atsakingą už nacionalinės reikšmės projektų įgyvendinimą⁷⁰. Pradėjusi tranziciją, ji susidūrė su priešiška aplinka darbe. Kaip ir Viktorija, Indrė buvo priversta palikti darbovietę, o tyrimo metu ji dirbo žemesnės kvalifikacijos pozicijoje⁷¹.

Abu atvejai atskleidžia translyčių žmonių, ypač moterų, patiriamus profesinius pokyčius, susijusius ne tik su nepriėmimu darbe, bet ir su apribotomis gyvenimo galimybėmis. Be to, tyrimai rodo, kad po tranzicijos moterys darbe dažniau patiria kompetencijų nuvertinimą, kai neįsiklausoma į jų nuomonę ar neatsižvelgiama į jų idėjas. O dalis vyrų nurodo, kad po tranzicijos darbe įgyja aukštesnį statusą, daugiau pagarbos ar finansinę grąžą⁷². Ši dinamika atspindi

⁷⁰ Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf.

⁷¹ Ibid. (p. 125–126).

⁷² Young Håkansson, S. (2024). Trans People's Working Life Conditions in the Nordic Region. Nordic Council of Ministers. Prieiga internetu: <https://pub.norden.org/temanord2024-528/temanord2024-528.pdf> (p. 22–23).

bendras lyčių nelygybės tendencijas darbo rinkoje, kurioje tiek cislyčiai, tiek translyčiai asmenys susiduria su skirtingais lūkesčiais ir iššūkiais, priklausomai nuo to, ar yra vyrai, ar moterys. Tai taip pat atskleidžia sudėtingą nebina-rinių tapatybių žmonių padėtį ir jų integraciją darbo rinkoje.

Susidūrę su darbo keitimo būtinybe, kai kuriais atvejais translyčiai žmonės turi pasirinkti profesinį persikvalifikavimą ir (ar) specializacijos keitimą.

„Po aštuonių mėnesių radau mažiau apmokamą darbą žemiau savo kvalifikacijos ir profesinės patirties. Jame pradirbau dvejus metus. Tuo pačiu metu aš lankiau kursus ir persikvalifikavau į kitą sritį. <...>. Iš esmės savo karjerą turėjau pradėti nuo nulio.“ (Patricia).

Vis dėlto, svarbu pažymėti, kad ne visi translyčiai žmonės turi galimybę rasti naują darbą ar persikvalifikuoti. Su specifiniais sunkumais (re)integruojantis į darbo rinką susiduria ribotas išsilavinimo / profesines kvalifikacijas turintieji (-čiosios), patiriantys (-čios) psichikos sveikatos iššūkių, dokumentų nepasi-keitę (-usios), mažesnių miestelių gyventojai (-os), užsieniečiai (-ės)⁷³.

Pavyzdžiui, tyrimo dalyvis Dovydas neturi darbo nuo 2019 metų. Jis taip pat nėra įtvirtinęs savo lytinės tapatybės asmens dokumentuose, nes turi psichi- kos sveikatos sutrikimą, kuriam esant galimybė gauti translytiškumo diagnozę yra apribota. Kaip ir daugelis translyčių žmonių Lietuvoje ir kitur, Dovydas, neturėdamas teisėtos prieigos prie hormonų, juos iš užsienio siuntėsi nelega- liai ir vartojo savarankiškai. Dėl vėliau atsiradusių sveikatos problemų ir pinigų trūkumo vyras turėjo nutraukti tranziciją. Interviu metu jis pabrėžė, kad dėl lyties neatitikimo asmens dokumentuose ir savo išvaizdoje jam nepavyksta rasti nuolatinio darbo ir toliau siekti reikalingų kūno pokyčių.

Kita tyrimo dalyvė Rugilė pasakojo, kad nors savo darbe kelerius metus ir patiria diskriminacinį elgesį, nepalankiai vertina savo galimybes susirasti kitą darbą mažame miestelyje, kuriame gyvena. Be to, net ir dabartinė jos

⁷³ Russel, C. B., Sanders, F., & Watkins, F. (2023). Intersections. Diving into the FRA LGBT II Survey Data. Trans and Non-Binary Briefing. TGEU (Transgender Europe). Prieiga internetu: <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2023/07/FRA-Intersections-Report-Trans-Non-binary.pdf>.

darbovietė yra už kelių dešimčių kilometrų nuo gyvenamosios vietos, kurią ji pasiekia įmonės arba viešuoju transportu. Rugilės galimybės taip pat ribojamos tuo, kad ji gali dirbti tik nekvalifikuotą darbą. Kaip ir kitiems (-oms), esamas darbas leidžia jai užsitikrinti finansinį stabilumą, apmokėti tranziciją ir taupyti ateities ketinimams.

Migracijos patirtys ir ketinimai

Nors migracija šiame tyrime nebuvo pagrindinė tema, ji iškildavo daugumoje pokalbių su translyčiais žmonėmis. Dalis kalbintųjų svarstė apie emigraciją arba jau turėjo šios patirties dėl patirto netinkamo elgesio darbo, švietimo ir kt. srityse, taip pat šeimos narių nepriėmimo ir socialinės paramos tinklo trūkumo. Kai kurie (-ios) dalyviai (-ės) akcentavo užsienyje esančias darbo ir mokslo galimybes, geresnę socioekonominę situaciją. Kita dalis svarstė išvykti dėl didesnio LGBTIQ+ bendruomenės pripažinimo, geresnės translyčių žmonių teisių padėties ir apsaugos darbo, šeimos santykių srityse ir kt. Didelė dalis emigraciją apibūdino kaip dažnai apsvarstomą variantą, ypač susidurdama su priešišku elgesiu darbe ar kitose gyvenimo srityse. Vis dėlto migracijos priežastys (ar ketinimai) dažniausiai būna persipynusios, susijusios tiek su priežastimis kilmės šalyje, tiek su galimybėmis tikslo šalyje^{74,75}.

Viename iš Vakarų Europos universitetų meno srityje studijuojantis tyrimo dalyvis sprendimą emigruoti siejo ir su platesnėmis profesinėmis galimybėmis, ir su geresne žmogaus teisių padėtimi. Vaikino pasakojime buvo minima teisė sudaryti santuoką⁷⁶, teisė įsivaikinti⁷⁷, teisė gauti platesnes ir kokybiškas

⁷⁴ Cerezo, A., Morales, A., Quintero, D., & Rothman, S. (2014). Trans Migrations: Exploring Life at The Intersection of Transgender Identity and Immigration. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(2), 170–180.

⁷⁵ Francesca, S., Gawlewicz, A., Flynn, M. (2016). Intimate Migrations. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Migrants in Scotland. University of Glasgow. Prieiga internetu: <https://intimatemigrations.net/wp-content/uploads/2016/12/intimate-migrations-final-report-2016.pdf>.

⁷⁶ Lietuvoje pasikeisti savo asmens dokumentus galimybę turi tik nesutuokę žmonės; sutuokęs asmuo pirmiausia turėtų teisiškai nutraukti savo santuoką. Daugiau apie tai žr.: Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf (p. 64)

⁷⁷ Lietuvoje translyčiams žmonėms yra draudžiama įsivaikinti. Daugiau apie tai žr.: Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf (p. 145–146).

translyčiams asmenims reikalingas sveikatos priežiūros paslaugas⁷⁸.

„Pirminis planas yra grįžti po studijų. Bet esminis argumentas prieš grįžimą yra iš esmės žmogaus teisės ir tai, kad jeigu norėčiau Lietuvoje pradėti tranziciją, gauti diagnozę, tai su ja aš negalėčiau susituokti. Jeigu neklystu, negalėčiau ir įsivaikinti, o aš noriu šeimos. Tai tiesiog šitas klausimas yra pagrindinis, nes šiaip aš labai myliu Lietuvą ir man ten labai patinka didžioji dalis dalykų.“ (Šarūnas)

Tyrimo dalyviai (-ės) emigraciją dažnai apibūdino kaip „atsarginį variantą“ arba „Planą B“, ypač prastėjančios translyčių žmonių teisių apsaugos JAV ar kai kuriose ES šalyse fone. Sprendimą išvykti žmonės teigė svarstysią Lietuvoje atsiradus iniciatyvoms varžyti ir taip jau ribotas translyčių žmonių teises, pavyzdžiui, apriboti teisę įtvirtinti asmenvardžius dokumentuose ar prieigą prie transspecifinių sveikatos priežiūros paslaugų.

„Šiuo metu negalvoju apie emigraciją, bet laikau tai kaip kažkokį atsarginį variantą. Jeigu negerės situacija ilgesnį laiką, tai aš nesikankinsiu, nesėdėsiu čia. Nėra taip, kad būtų labai lengva emigruoti ar kad emigravus ten viskas iš karto susitvarko. Bet tiesiog taip būtų geriau.“ (Kotryna)

⁷⁸ Lietuvoje translyčiai žmonės gali gauti tik translytiškumo diagnostiką, susijusius medicininius tyrimus ir pakaitinę hormonų terapiją; kitos sveikatos priežiūros paslaugos, pvz., chirurginės lyties patvirtinimo procedūros, neatliekamos arba egzistuoja „pilkojoje zonoje“. Daugiau apie tai žr.: Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf (p. 87–97).

Viena iš tyrimo dalyvių atskleidė, kad po kelių mėnesių planuoja išeiti iš darbo ir emigruoti iš Lietuvos. Paklausta, kokius jausmus kelia naujas gyvenimo etapas šalyje, kurioje ji neturi artimųjų, darbo ar būsto, moteris atsakė:

„Mąščiau daug apie tai, bet tikrai manau, kad atlaikysiu – ne tiek teko atlaikyti gyvenime.“ (Rugilė)

Įtraukios darbovietės kūrimas translyčiams žmonėms

Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas

Paklausti, kas, jų manymu, padėtų kurti saugią ir orią atmosferą darbe, žmonės akcentavo keletą aspektų. Pirmiausia buvo minimas darbdavių įsipareigojimas užtikrinti visiems (-oms) darbuotojams (-oms), įskaitant translyčius žmones, vienodas sąlygas dirbti, būti paaukštintam (-ai), gauti vienodą atlygį už tokį pat ar panašios vertės darbą. Mažesniuose miesteliuose gyvenantys žmonės dažniau minėjo praktinius aspektus, pavyzdžiui, patogų susisiekimą iki / iš darbo vietos, patogias darbo valandas, ypač jei darbo vieta yra toli nuo gyvenamosios vietos. Surinkti duomenys rodo, kad translyčiams žmonėms svarbu, jog darbdaviai (-ės) vertintų jų kompetencijas ir priimtų juos kaip lygiaverčius darbuotojus bei kolegas, nepaisant lytinės tapatybės, lyties raiškos ar kitų tapatybės bruožų.

„Kitiems žmonėms išvis neturi rūpėti, kad mes translyčiai, nes visų pirmiausia, tai mes – žmonės, tada specialistai, ir tik tada translyčiai. Tai, koks ten tavo asmens kodas ir kaip čia taip gali būti, yra asmeninis reikalas, mūsų reikalas, kas mes esam, o ne kažkieno kito.“ (Jokūbas)

Kita dalis žmonių pabrėžė, kad jiems svarbus darbovietės požiūris į lygių galimybių užtikrinimą, LGBTIQ+ žmogaus teisių apsaugą ir požiūrį į translyčius žmones. Translyčiai žmonės domisi, ar darbovietė turi oficialias lygių galimybių užtikrinimo ir nediskriminavimo politikos gaires bei veiksmų planus, ar palaiko LGBTIQ+ bendruomenę, pavyzdžiui, minėdama „Pride“ mėnesį, dalyvaudama eitynėse už lygybę ar kitokiais būdais. Pavyzdžiui, Kotryna, programuotoja, kelerius metus gyveno užsienyje, o sugrįžusi į Lietuvą taip atsiliepė apie savo darbo paiešką:

„Aš visada bandžiau ieškot darboviečių, kurios kažkaip akivaizdžiai pasakytų, kad mes LGBT friendly [draugiški LGBT žmonėms – aut. past.], turėtų vaivorykštinę atributiką ar kažkas tokio. Kad tiesiog nekiltų abejonių, kad būtų akivaizdu, kad tai saugi aplinka, jeigu tavo tapatybė ar raiška yra kitokia.“ (Kotryna)

Translyčiai žmonės kalbėjo, kad darbovietėse taip pat turėtų būti prieinami pranešimo apie netinkamą elgesį kanalai, nustatyta skaidri skundų ištyrimo procedūra, numatyta pagalba nukentėjusiems (-ioms) ir pasekmės netinkamai besielgusiems asmenims. Kai kas akcentavo, kad, kol nacionaliniuose teisės aktuose nėra įtvirtinto lytinės tapatybės pagrindo, darbovietės gali parodyti iniciatyvą ir savo lygių galimybių politikos ir kt. dokumentuose įtraukti lytinę tapatybę kaip saugotiną tapatybės bruožą.

„Labai svarbu, kad darbovietė atvirai išreikštų palaikymą LGBT bendruomenei ir turėtų aiškias pranešimo dėl diskriminacijos procedūras, nes tada žinočiau, ar galiu kreiptis ištikus tokiai situacijai.“ (Giedrė)

„Seku gan atidžiai darbovietės direktyvas. Tikiuosi bent minimaliausio „LGBT asmenų teisių“ paminėjimo.“ (Giedrius)

Kai kurie (-ios) dalyviai (-ės) pasakojo, kad pradėdami (-os) dirbti turėjo susipažinti su dokumentu, kuriame išdėstyti darbovietės principai lygių galimybių srityje, informacija apie saugų pranešimo kanalą ir kt.

„Ten buvo dokumentas, kad čia negali būti jokios diskriminacijos dėl lyties, seksualinės orientacijos, religijos, rasės ir taip toliau. Tai buvo kaip papildomas dokumentas, kad mes, kaip įmonė, turime tokią poziciją, visi perskaito, susipažįsta ir pasirašo.“ (Dovilė)

Kitas svarbus aspektas – darbdavių ir vadov(i)ų lyderystė kuriant įtraukią aplinką translyčiams žmonėms ir netoleruojant netinkamo elgesio apraiškų. Vadov(i)ų vaidmuo yra reikšmingas ne tik įsipareigojant laikytis nediskriminavimo principų, bet ir sudarant galimybes ir skatinant kolektyvą dalyvauti mokymuose apie translyčių asmenų įtrauktį. Dėl to patiems (-ioms) vadovams (-ėms) svarbu gilinti savo žinias šioje srityje ir reflektuoti savas nuostatas translyčių žmonių atžvilgiu.

„Mano lūkestis kaip translyčio žmogaus yra kad darbdavys būtų tolerantiškas, neteistų darbuotojo dėl tranzicijos, jo ar jos odos spalvos, palaikytų LGBTQ+ žmones, pats praneštų ir reaguotų į bet kokią homofobiją ir transfobiją darbovietėje. <...> Tai trans žmonėms leistų dirbti nepriklausomai nuo savo lytinės tapatybės ar seksualinės orientacijos, be transfobijos ir homofobijos apraiškų, saugioje darbo aplinkoje.“⁷⁹ (Jasmine)

Galiausiai, tyrimo dalyviai (-ės) akcentavo švietimo iniciatyvų poreikį darbe, siekdami užtikrinti visiems darbuotojams (-oms) kokybišką informaciją apie translytiškumą ir padėti suprasti, kaip netinkamas bendravimas ar elgesys, sąmoningas ar nulemtas nežinojimo, veikia translyčių asmenų sveikatą.

⁷⁹ Vertimas iš anglų k.

„Visų pirma, reikia daugiau mokymų visiems darbuotojams, kaip elgtis su translyčiais žmonėmis, jeigu niekada anksčiau nėra susidūrę – daug „cishet“⁸⁰ žmonių dažnai tiesiog nežino, kad misgendering/deadnaming yra žymiai skaudesnis dalykas, nei atrodo.“ (Robertas)

„Labai keista, nes žinau kolegų, kurie gali būti lesbietės ar gėjai, bet kažkaip juos kitaip priima. <...> O translyčiai žmonės, jie tarsi iš kosmoso, atrodo, nukrito, niekas dar nežino, kaip elgtis, visi pasimetę. Jaučiasi, kad į translyčius žmones vis dar žiūrima kitaip.“ (Laura)

Įtraukios praktikos darbo vietoje

Tyrimuose pabrėžiama, kad diskriminacijos, priekabiavimo, mikroagresijų ir socialinės translyčių žmonių atskirties rizika yra didesnė tose darbo kultūrose, kuriose remiamasi toksiško vyriškumo normomis ar palaikomi griežti tradiciniai vyrų ir moterų elgesio, išvaizdos ar pan. standartai.⁸¹ Priešingai – darbovietės kultūra, kurioje skatinama darbuotojų lygybė, padeda kurti įtraukią darbo aplinką trans žmonėms⁸². Darbovietės kontekste kreipimasis į translyčius žmones tinkamu vardu / įvardžiais yra proaktyvi, lyti įtvirtinanti (angl. *gender-affirming*) praktika, turinti sąsajų su aukštesniais savivertės, pasitikėjimo savimi ir orumo rodikliais tarp translyčių žmonių⁸³.

Šio tyrimo dalyviai (-ės) taip pat pabrėžė, kad jiems darbe ypač svarbus yra jų lytinės tapatybės priėmimas. Jų teigimu, darbovietės gali prisidėti prie to keliais būdais. Pavyzdžiui, darbovietės galėtų nustatyti aiškias vidines procedūras, apibrėžiančias veiksmus, kurių imamasi, kai darbuotoja (-as) keičia vardą,

⁸⁰ Cishet trumpinys reiškia cislyčius ir heteroseksualių žmones.

⁸¹ Young Håkansson, S. (2024). Trans People's Working Life Conditions in the Nordic Region. Nordic Council of Ministers. Prieiga internetu: <https://pub.norden.org/temanord2024-528/temanord2024-528.pdf> (p. 33–35).

⁸² Ibid.

⁸³ Huffman, A. H., Mills, M. J., Howes, S. S., & Albritton, M. D. (2020). Workplace Support and Affirming Behaviors: Moving Toward a Transgender, Gender Diverse, and Non-Binary Friendly Workplace. *International Journal of Transgender Health*, 22(3), 225–242.

pavardę, lyties žymenį ar asmens kodą asmens dokumentuose. Teigiama pokytį taip pat padėtų kurti galimybė vidinėse darbovietės sistemose naudoti savo vardą ir įvardžius, nepaisant to, ar jie jau yra oficialiai įtvirtinti asmens dokumentuose.

„Svarbu, kad darbovietės turėtų tokią procedūrą. Jeigu žmogus dar nepakeitė savo dokumentų ir turi teisiškai naudoti kitą vardą, tai galėtų būti surašyta, kuriose vietose galima būtų pakeisti vardą į ne dokumentinį.“
(Liepa)

Taip pat buvo minima galimybė nurodyti savo įvardžius organizacijos profiliuose, el. laiškų parašuose, vardo kortelėse ir kitur.

„Aš dirbau tarptautiniame IT startuolyje, kuris pristatė save kaip inovatyvų ir atvirą. Dauguma mano kolegų buvo labai jauni, apie 20-30 metų, išsilavinę, daugelis buvo gyvenę arba studijavę užsienyje. Mūsų personalo vadovė kalbėjo apie psichikos sveikatos temas, o vidiniame įmonės profilyje buvo galimybė pasirinkti savo įvardžius, net ir they/them.“ (Inga)

Pagal lytį skirstomos erdvės gali kelti translyčiams žmonėms ne tik psichologinį stresą, bet ir didinti žodinio ar fizinio smurto grėsmes⁸⁴. Tad įtraukia praktika laikoma lyčiai neutralių erdvių įrengimas darbe ir galimybė jomis naudotis visiems (-oms) darbuotojams (-oms) užtikrinant jų privatumą ir saugumą. Šis aspektas susijęs su translyčių žmonių patiriamu pasitenkinimo

⁸⁴ Jones, K.E. (2024). *Dear Cisgender People: A Guide to Trans Allyship and Empathy*. London: DK Publishing.

jausmu darbo vietoje^{85,86}. Tokia priemonė taip pat padėtų išvengti nepatogumų ne tik nebinarinės tapatybės asmenims, bet ir tiems (-oms) darbuotojams (-oms), kurie (-ios) nėra pakeitę (-ios) savo asmens dokumentų.

Galiausiai, privatus sveikatos draudimas, leidžiantis kompensuoti bent dalį medicininei tranzicijai reikalingų išlaidų, taip pat laikomas viena iš gerųjų praktikų, kaip organizacijos gali prisidėti prie translyčių žmonių įtraukties. Kompensacija gali apimti konsultacijas su sveikatos priežiūros ar psichikos sveikatos specialistais (-ėmis), hormonų terapiją, chirurgines lyties patvirtinimo procedūras ir kitas paslaugas. Privatus sveikatos draudimas ne tik užtikrintų greitesnę prieigą prie šių paslaugų, bet ir suteiktų galimybę konsultuotis su kvalifikuotais (-omis), translyčiams žmonėms „draugiškais (-omis)“ specialistais (-ėmis) ir taip sumažinti rizikas patirti netinkamą elgesį.

„Būtų labai malonu, jei [darbovietė – aut. past.] turėtų privatų sveikatos draudimą, apmokantį medicininės tranzicijos išlaidas, nes sutaupyčiau pinigų, kurių ir taip neturiu daug <...>.“ (Tomas)

„Privatus med. draudimas taip pat būtų labai geras dalykas.“ (Goda)

Lygių galimybių koordinatorių vaidmuo

Darbovietės lygių galimybių koordinatoriai (-ės), personalo specialistai (-ės) ar kt. šioms funkcijoms vykdyti paskirti asmenys gali atlikti svarbų vaidmenį, skatindami translyčių žmonių gerovę darbo santykiuose. Šie (-ios) specialistai (-ės)

⁸⁵ Huffman, A. H., Mills, M. J., Howes, S. S., & Albritton, M. D. (2020). Workplace Support and Affirming Behaviors: Moving Toward a Transgender, Gender Diverse, and Non-Binary Friendly Workplace. *International Journal of Transgender Health, 22*(3), 225–242.

⁸⁶ Brewster, M. E., Velez, B. L., Mennicke, A., & Tebbe, E. (2014). Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity, 1*(2), 159–169.

galėtų būti atsakingi (-os) už sąmoningumo didinimo iniciatyvas, pavyzdžiui, darbovietėje paminint tarptautinę translyčių žmonių matomumo dieną, kuriant įtraukios kalbos gaires ir kitaip aktualizuojant įvairovės temas darbovietėje⁸⁷. Jie (jos) taip pat gali tapti kontaktiniais asmenimis translyčiams (-ėms) darbuotojams (-oms), padedančiais spręsti įvairius iššūkius, ypač tranzicijos pradžioje. Pavyzdžiai iš kitų valstybių rodo, kad šie (-ios) specialistai (-ės) gali padėti surinkti informaciją apie asmens dokumentų keitimo tvarką, rekomenduoti translyčiams žmonėms „draugiškus“ sveikatos priežiūros specialistus (-es), suteikti informaciją apie bendruomenės organizacijas ir t. t.⁸⁸. Teigiamai veikdama translyčių asmenų gerovę, ši iniciatyva gali būti naudinga ir darbovietėms, skatindama didesnę jų įsitraukimą ir lojalumą.

Panašias mentorystės priemones darbovietės taiko įdarbindamos užsienio šalių piliečius (-es), pavyzdžiui, teikdamos informaciją apie prieinamus kalbos mokymosi kursus, sveikatos draudimą ir galimybes bendrai įsilieti į priimančiosios visuomenės gyvenimą.

Tyrimo metu surinktos istorijos rodo, kad tokios praktikos Lietuvoje nėra plačiai taikomos. Pavyzdžiui, tik vienas tyrimo dalyvis, iš užsienio grįžęs gyventi į Lietuvą, pasakojo, kad darbe būtent personalo vadovė padėjo jam surasti reikalingą informaciją apie asmens dokumentų keitimo galimybes Lietuvoje, komandos vadovė pasisiūlė nuvežti vyrą į kliniką krūtinės audinio šalinimo operacijai (mastektomijai), o kolegė rekomendavo šeimos gydytoją, sutikusią išduoti nedarbingumą po operacijos⁸⁹. Vis dėlto minimos praktikos turėtų būti formalizuojamos, pavyzdžiui, įtraukiant jas į specialisto (-ės) pareigybės aprašymą tam, kad pagalba būtų prieinama visiems (-oms), o ne būtų priklausoma nuo individualaus geranoriškumo parodymo.

⁸⁷ Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205-226.

⁸⁸ Mennicke, A., Cutler-Seeber, A. (2016). Incorporating Inclusivity: How Organizations Can Improve the Workplace Experiences of Trans* People Across the Trans* Spectrum: A US Perspective. In: Köllen, T. (ed.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham.

⁸⁹ Lietuvoje mastektomija translyčiams žmonėms yra atliekama estetinės chirurgijos klinikose ir yra laikoma estetinė procedūra, todėl nedarbingumo pažymos išdavimas gali priklausyti nuo konkretaus (-čios) šeimos gydytojo (-os) sprendimo.



Išvados

Translyčių žmonių įsidarbinimas. Tyrimas atskleidė, kad Lietuvoje translyčiai žmonės atrankos į darbą proceso metu susiduria su diskriminacijos, priekabiavimo dėl lytinės tapatybės ir lyties raiškos bei kitokio netinkamo elgesio apraiškomis. Tai apima situacijas, kai translyčius žmones atsisakoma įdarbinti dėl to, kad jie – translyčiai, taip pat nepageidaujamus komentarus ir replikas. Labiau pažeidžiami šiame etape yra asmenys, kurių lytinė tapatybė nėra įtvirtinta jų asmens dokumentuose, nes kandidatuojant į darbo pozicijas asmeninė informacija apie žmogaus translytiškumą tampa žinoma tretiesiems asmenims – darbdaviams (-ėms) ar atrankų specialistams (-ėms) – o tai, savo ruožtu, didina diskriminacijos riziką. Panašios situacijos daliai translyčių žmonių kyla ir valstybės institucijose, tokiose kaip Užimtumo tarnyba, kuriose dėl nepakeistų asmens dokumentų arba netinkamai atnaujintų asmens duomenų po dokumentų keitimo kyla rizika atskleisti translytiškumą dirbantiems (-čioms) specialistams (-ėms) ir susidurti su netinkamu elgesiu iš darbuotojų.

Translyčių žmonių patirtys darbe. Surinktos istorijos parodė, kad Lietuvoje translyčiai žmonės susiduria su psichologinio smurto, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo požymių turinčiu elgesiu. Tai gali pasireikšti priešiškos aplinkos kūrimu, apkalbomis, patyčiomis, taip pat socialine izoliacija, kai žmogus ne tik ignoruojamas, bet jam nebeleidžiama atlikti ankstesnių darbo funkcijų. Translyčiai žmonės susiduria ir su specifinėmis smurto ir priekabiavimo formomis, tokiomis kaip kreipimasis ankstesniuoju vardu (angl. *deadnaming*) ar netinkamais įvardžiais (angl. *misgendering*), manipuliavimas jais, siekiant įbauginti ar kontroliuoti, grasinimai paviešinti informaciją apie asmens translytiškumą. Tyrimas parodė, kad iššūkių (ypač nebinarinės tapatybės ir dokumentų nepasikeitusiems žmonėms) sukelia darbovietės erdvių, tokių kaip tualetai ar rūbinės, suskirstymas pagal lytį. Netinkamas elgesys pasireiškia ir neleidžiant naudotis savo lyties erdvėmis, pasirinkti darbines uniformas, ant vardo kortelių ar kitur nurodyti asmenvardžius pagal savo lytį, kartais net tada, kai jie jau įtvirtinti asmens dokumente. Šie veiksmai dažniausiai yra ilgalaikiai ir sistemingi, kylantys kaip atsakas į translyčių žmonių atsiskleidimą, išvaizdos pokyčius ar kitus tranzicijos žingsnius.

Pranešimas apie patirtą netinkamą elgesį. Tyrimo duomenys rodo, kad tik maža dalis translyčių žmonių yra linkusi pranešti apie patirtą netinkamą elgesį atsakingiems asmenims ar institucijoms. Pagrindinės priežastys, kodėl asmenys vengia apie tai pranešti, yra baimė prarasti darbo vietą, rizika pabloginti savo padėtį darbe ar susidurti su grėsmėmis dėl asmeninio saugumo. Vyrauja bejėgiškumo prieš darbdavius (-es) nuostata, dėl kurios nesitikima, kad pranešimas apie diskriminaciją ar kitą netinkamą elgesį bus priimamas rimtai. Be to, atsižvelgiant į neretai ilgą translyčių žmonių diskriminacijos ir nepriėmimo istoriją per gyvenimą, neigiamos patirtys yra normalizuojamos. Šią atmosferą dar labiau sustiprina Lietuvos teisinio reglamentavimo trūkumai, nes lytinė tapatybė ir lyties raiška iki šiol nėra įtvirtinti kaip atskiri draudžiamos diskriminacijos pagrindai.

Diskriminacijos pasekmės translyčiams žmonėms. Tyrimas atskleidė, kad diskriminacija daro reikšmingą poveikį translyčių asmenų sveikatai, sukeldama tokias pasekmes kaip stresas, nerimas, sumažėjusi savivertė, emocinis ir fizinis išsekimas tiek darbo aplinkoje, tiek už jos ribų. Reikšminga dalis tyrimo dalyvių patyrė suicidinių minčių ir (ar) elgesį, kuriuos jie siejo ir su patirtimis darbe. Duomenys rodo, kad darbo netekę translyčiai žmonės patiria reikšmingus karjeros pokyčius: jiems tenka susidurti su profesiniu nuosmukiu, sunkumais ieškant jų kompetencijas atitinkančio darbo, tenka priimti žemesnės kvalifikacijos darbo pasiūlymus ar net visiškai keisti specializaciją. Pažeidžiamesni šiame procese yra ribotas išsilavinimo ir profesines kvalifikacijas turintys asmenys, gyvenantys Lietuvos miesteliuose ir kaimuose, taip pat asmenys, turintys psichikos sveikatos sunkumų. Tokios situacijos lemia laikinas ar ilgalaikes finansines problemas, kurios trukdo ne tik užsitikrinti stabilumą, bet ir tęsti savo tranziciją. Tokiose aplinkybėse nemaža dalis translyčių žmonių išreiškė svarstymą emigruoti iš Lietuvos.

Įtraukios darbo aplinkos kūrimas. Siekiant gerinti translyčių žmonių padėtį, tyrimo dalyvių buvo klausiama, kas padėtų tai padaryti. Informantai (-ės) akcentavo darboviečių įsipareigojimą užtikrinti lygias galimybes ir apsaugą nuo diskriminacijos bei konkrečių priemonių taikymo svarbą. Priemonės turėtų apimti pranešimų kanalo ir skaidrios jų nagrinėjimo procedūros įdiegimą, reguliarius mokymus, kuriais būtų didinamas vadov(i)ų ir darbuotojų informuotumas apie translyčius žmones. Svarbu sklandi ir konfidenciali procedūra darbe atnaujinant asmens duomenis, kai šie yra keičiami, bei galimybės naudoti savo vardą / įvardžius vidinėse darbo sistemose sudarymas, net jei asmuo (dar) nėra oficialiai pasikeitęs dokumentų. Lygių galimybių koordinatoriai (-ės) ar kiti šias pareigas einantys asmenys yra svarbus organizacijų resursas, galintis padėti translyčiams žmonėms suteikti informacijos apie dokumentų keitimo, sveikatos priežiūros ir kt. procedūras bei paslaugas. Privataus sveikatos draudimo paketas, kompensuojantis bent dalį tranzicijos išlaidų, taip pat buvo išskirtas kaip viena iš reikalingų priemonių. Tačiau taip pat buvo pabrėžta ir kasdienio santykio svarba: pagarba asmens lytinei tapatybei, kreipimasis tinkamu vardu ir įvardžiais bei asmeninis priėmimas.



Rekomendacijos

Įstatymų leidėjams (-oms)

1. Įtraukti lytinę tapatybę ir lyties raišką kaip draudžiamos diskriminacijos pagrindus į Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymą ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, siekiant apsaugoti translyčius asmenis nuo diskriminacijos.
2. Priimti lytinės tapatybės pripažinimo įstatymą, reglamentuojantį greitą, skaidrią ir prieinamą administracinę procedūrą, kuri leistų translyčiams asmenims įtvirtinti savo vardą, pavardę, lyties žymenį ir asmens kodą civilinės būklės įrašuose.
3. Pakeisti teisės aktus, nustatančius sveikatos reikalavimus tam tikroms profesijoms ir darbams, pavyzdžiui, statutinės tarnybos pareigūnams (-ėms), taip, kad jie neapribotų translyčių asmenų galimybės užimti šias pareigas.
4. Nacionaliniame lygių galimybių veiksmų plane numatyti ilgalaikes ir tikslines priemones translyčių asmenų lygiateisiškumui užtikrinti, numatant siektinus rodiklius, jų stebėsenos ir poveikio vertinimo mechanizmą. Planuojant priemones, atsižvelgti į skirtingas translyčių asmenų tapatybių sankirtas, pavyzdžiui, socioekonominės padėties, gyvenamosios vietos ir kt. Užtikrinti, kad priemonėms įgyvendinti būtų skiriamas finansavimas.

Viešojo administravimo įstaigoms

5. Užtikrinti, kad viešojo administravimo įstaigų specialistams (-ėms) būtų sudaryta galimybė reguliariai dalyvauti mokymuose dėl lygių galimybių užtikrinimo paslaugų teikime ir taip skatinti juos naudoti įtraukią kalbą, gerbti aptarnaujamų asmenų privatumą ir užtikrinti sklandžią prieigą prie paslaugų ir informacijos.

Darbdaviams (-ėms)

6. Įtraukti lytinės tapatybės pagrindą į organizacijos lygių galimybių politikos, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos ir kitus dokumentus, aiškiai įtvirtinant, kad diskriminacija lytinės tapatybės pagrindu yra draudžiama. Užtikrinti, kad visi (-os) organizacijos darbuotojai (-os) būtų supažindinti (-os) su šiais dokumentais ir jų nuostatomis.
7. Į organizacijos lygių galimybių veiksmų planą įtraukti priemones, skirtas translyčių asmenų lygiateisiškumui užtikrinti ir darbuotojų informuotumui apie translyčius asmenis didinti. Siekiant užtikrinti priemonių tikslumą, konsultuotis su translyčių asmenų bendruomene ir (ar) jų teisėms atstovaujančiomis organizacijomis. Užtikrinti, kad priemonės apimtų visas pagrindines darbo santykių sritis, įskaitant įdarbinimo procesą, darbo sąlygų užtikrinimą ir darbuotojų sąmoningumo didinimą.
8. Sukurti pranešimų kanalą, kuriuo būtų galima konfidencialiai pranešti apie diskriminacijos dėl lytinės tapatybės ar kito netinkamo elgesio darbe atvejus. Užtikrinti, kad pranešimai būtų nagrinėjami nešališkai, laikantis aiškios ir skaidrios procedūros. Numatyti priemones nukentėjusiųjų apsaugai bei netinkamai besielgusių asmenų atsakomybei užtikrinti.
9. Užtikrinti, kad organizacijos lygių galimybių koordinatoriai (-ės), personalo specialistai (-ės) ar kiti (-os) specialistai (-ės) reguliariai gilintų savo žinias translyčių asmenų teisių užtikrinimo srityje. Sudaryti sąlygas translyčiams (-ėms) darbuotojams (-oms) kreiptis į šiuos (-ias) specialistus (-es) ir gauti patikimą informaciją apie asmens dokumentų keitimo Lietuvoje procedūrą, prieigą prie transspecifinių sveikatos priežiūros paslaugų ir kt.
10. Į privataus sveikatos draudimo paketą bent iš dalies įtraukti medicininei tranzicijai reikalingų išlaidų kompensavimą, įskaitant konsultacijas pas sveikatos priežiūros specialistus (-es), hormonų terapiją ar chirurgines lyties patvirtinimo procedūras.

11. Užtikrinti, kad darbovietėje būtų bent vienas lyčiai neutralus tualetas, prieinamas visiems (-oms) darbuotojams (-oms), įskaitant translyčius asmenis. Užtikrinti, kad kitos erdvės, tokios kaip rūbinės ar persirengimo kambariai, taip pat būtų įrengtos kaip lyčiai neutralios, užtikrinant darbuotojų privatumą ir saugumą.
12. Tais atvejais, kai nėra galimybės įrengti lyčiai neutralių erdvių, užtikrinti, kad translyčiai asmenys galėtų pasirinkti, kurią erdvę naudoti. Šią galimybę suteikti vadovaujantis saviapibrėžties principu, t. y. nepriklausomai nuo to, ar asmuo yra įtvirtinęs savo lytinę tapatybę asmens dokumentuose. Toks pat principas turėtų būti taikomas renkantis vardo korteles, darbinės uniformas ir kitas su darbo aplinka susijusias priemones.
13. Translyčiams (-tėms) darbuotojams (-oms) oficialiuose dokumentuose pasikeitus asmenvardį, lyties žymenį ir (ar) asmens kodą, užtikrinti, kad asmens duomenų atnaujinimas visuose darbinuose dokumentuose ir darbo sistemose vyktų sklandžiai ir konfidencialiai.
14. Sudaryti galimybę translyčiams asmenims naudoti savo vardą ir įvardžius vidinėse darbo sistemose, nepriklausomai nuo to, ar jie yra įtvirtinti asmens dokumentuose.
15. Renkant duomenis apie lytį, pavyzdžiui, organizuojant apklausas dėl darbovietės lygių galimybių situacijos, įtraukti trečią pasirinkimo variantą („Kita“ ar pan.) ir sudaryti galimybę į klausimą neatsakyti („Nenoriu atskleisti“ ar pan.). Užtikrinti, kad asmens duomenų rinkimas būtų visiškai konfidencialus.

Bibliografija

Akademiniai šaltiniai

1. Beaugard, T. A., Booth, J.E., Whiley, L.A. (2021). Transgender Employees: Workplace Impacts on Health and Well-Being. In: Hassard, J., Torres, L.D. (eds.). *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety and Wellbeing* (p. 177–196). London: Springer.
2. Brewster, M. E., Velez, B. L., Mennicke, A., & Tebbe, E. (2014). Voices From Beyond: a Thematic Content Analysis of Transgender Employees' Workplace Experiences. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(2), 159–169.
3. Cancela, D., Stutterheim, S. E., Uitdewilligen, S., & Hülshager, U. R. (2024). The Time-Lagged Impact of Microaggressions at Work on The Emotional Exhaustion of Transgender and Gender Diverse Employees. *International Journal of Transgender Health*, 1–18.
4. Cerezo, A., Morales, A., Quintero, D., & Rothman, S. (2014). Trans Migrations: Exploring Life at The Intersection of Transgender Identity and Immigration. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(2), 170–180.
5. Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226
6. Cramer, R. J., Kaniuka, A. R., Yada, F. N., Diaz-Garelli, F., Hill, R. M., Bowling, J., Macchia, J. M., & Tucker, R. P. (2022). An Analysis of Suicidal Thoughts and Behaviors Among Transgender and Gender Diverse Adults. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 57(1), 195–205.
7. Drydakis, N. (2017). Trans people, well-being, and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 386, 1–10.

8. Drydakis, N. (2024). Employment discrimination against transgender women in England. *International Journal of Manpower*.
9. Geijtenbeek, L. and Plug, E. (2018). Is There a Penalty For Registered Women? Is There a Premium For Registered Men? Evidence From a Sample of Transsexual Workers. *European Economic Review*, 109, 334–347.
10. Granberg, M., Andersson, P. A., and Ahmed, A. (2020). Hiring discrimination against transgender people: Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 65, 101860.
11. Hajek, A., König, H. H., Blessmann, M., & Grupp, K. (2023). Loneliness and Social Isolation among Transgender and Gender Diverse People. *Health-care (Basel, Switzerland)*, 11(10), 1517.
12. Huffman, A. H., Mills, M. J., Howes, S. S., & Albritton, M. D. (2020). Workplace Support and Affirming Behaviors: Moving Toward a Transgender, Gender Diverse, and Non-Binary Friendly Workplace. *International Journal of Transgender Health*, 22(3), 225–242.
13. Jones, K. E. (2024). *Dear Cisgender People: A Guide to Trans Allyship and Empathy*. London: DK Publishing.
14. Lehtonen, J. (2016). Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. In: Köllen, T. (ed.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham.
15. Mennicke, A., Cutler-Seeber, A. (2016). Incorporating Inclusivity: How Organizations Can Improve the Workplace Experiences of Trans* People Across the Trans* Spectrum: A US Perspective. In: Köllen, T. (ed.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham.
16. Mizock, L., Riley, J., Yuen, N., Woodrum, T.D., Sotilleo, E.A., & Ormerod, A.J. (2018). Transphobia in the Workplace: A Qualitative Study of Employment Stigma. *Stigma and Health*, 3, 275–282.
17. Paine, E. A., Abad, M. V., Barucco, R., Chang, Y.-W. Y., Navalta, T. V., Vance, T. A., Ehrhardt, A. A., & Bockting, W. O. (2024). “Too Much Trouble”: Transgender and Nonbinary People’s Experiences of Stigmatization and Stigma Avoidance in the Workplace. *Work and Occupations*.

18. Sawyer, K., Thoroughgood, C., Webster, J. (2016). Queering the Gender Binary: Understanding Transgender Workplace Experiences. In: Köllen, T. (ed.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham.
19. Shannon, M.K. (2021). The Labour Market Outcomes of Transgender Individuals. *Labour Economics*, 77, 102006.
20. Vincent, B. W. (2018). Studying Trans: Recommendations for Ethical Recruitment and Collaboration with Transgender Participants in Academic Research. *Psychology and Sexuality*, 9(2), 102-116.

Ataskaitos

21. Council of Europe, Steering Committee on Anti-Discrimination, Diversity and Inclusion (CDADI). (2022). Thematic report on legal gender recognition in Europe: First thematic implementation review report on Recommendation CM/Rec(2010)5. Prieiga internetu: <https://rm.coe.int/thematic-report-on-legal-gender-recognition-in-europe-2022/1680a729b3>
22. Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas (2023). Baigiamosios pastabos dėl trečiojo Lietuvos periodinio pranešimo. Išankstinė neredaguota versija. Prieiga internetu: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/tarptautinis/ebpo/Baigiamosios%20pastabos%20LT.pdf>
23. Eriksson, A., Andersson, S., Björk, S., & Hellström, K. (2022). HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Prieiga internetu: https://mynak.se/wp-content/uploads/2022/06/Hbtq_kunskapssammans_digital.pdf
24. Europos Komisija prieš rasizmą ir netoleranciją. (2024). ECRI ataskaita apie Lietuvą (Šeštasis stebėsenos etapas). Prieiga internetu: <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania-translation-in-lithuanian-/1680b20bdd>
25. Francesca, S., Gawlewicz, A., Flynn, M. (2016). Intimate Migrations. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Migrants in Scotland. University of Glasgow. Prieiga internetu: <https://intimatemigrations.net/wp-content/uploads/2016/12/intimate-migrations-final-report-2016.pdf>

26. Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L., & Keisling, M. (2011). *Injustice at Every Turn: a Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.
Prieiga internetu: https://transequality.org/sites/default/files/docs/resources/NTDS_Report.pdf
27. Young Håkansson, S. (2024). *Trans People's Working Life Conditions in the Nordic Region*. Nordic Council of Ministers. Prieiga internetu: <https://pub.norden.org/temanord2024-528/temanord2024-528.pdf>
28. Labanauskas, L. (2019). *Neapykantos nusikaltimų pažeidžiamų bendruomenių kokybinio tyrimo ataskaita*. Vidaus reikalų ministerija.
Prieiga internetu: <https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/Pažeidžiamų%20bendruomenių%20kokybinio%20tyrimo%20ataskaita.pdf>
29. Laugalytė, I. ir Karalius, M. (2024). *Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje. Nacionalinė apžvalga 2024*. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.
Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/09/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga-2024.pdf
30. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2024). *Visuomenės nuomonės apklausa apie translyčius asmenis*. Prieiga internetu: <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2024/05/visuomenes-nuomones-apklausa-apie-translycius-asmenis-2024.pdf>
31. Raskevičius, T. V. (2016). *#TRANS_LT: translyčių asmenų patirtys Lietuvos darbo rinkoje*. Nacionalinė lesbiečių, gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL. Prieiga internetu: https://www.lgl.lt/assets/TRANS_LT-transly%C4%8Di%C5%B3-asmens%C5%B3-patirtys-Lietuvos-darbo-rinkoje.pdf
32. Russel, C. B., Sanders, F., & Watkins, F. (2023). *Intersections. Diving into the FRA LGBT II Survey Data. Trans and Non-Binary Briefing*. TGEU (Transgender Europe). Prieiga internetu: <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2023/07/FRA-Intersections-Report-Trans-Non-binary.pdf>
33. Sears, B., Mallory, C., Lin, A., Castleberry, N. M. (2024). *Workplace Experiences of Transgender Employees*. Prieiga internetu: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Trans-Workplace-Discrimination-Nov-2024.pdf>

34. Tamulionytė, E. ir Žilvinskas, A. (2019). Translyčių asmenų padėtis Lietuvoje: Nacionalinė apžvalga. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Prieiga internetu: https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/translyciu-asmenu-padetis-lietuvoje_nacionaline-apzvalga.pdf

Teisės aktai

35. Lietuvos Respublikos Konstitucija. (1992). Prieiga internetu: <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija20220522.htm>
36. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (2019). 2019 m. sausio 11 d. nutarimas Nr. KT3-N1/2019 dėl Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ 43 straipsnio 1 dalies 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Prieiga internetu: <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta1898/content>
37. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826. (2003). Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522/asr>
38. Lietuvos Respublikos Seimas (1998). Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, VIII-947, 1998 m. gruodžio 1 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/asr>
39. Lietuvos Respublikos Seimas (2016). Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, XII-2603, 2016 m. rugsėjo 14 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>
40. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2019). Įsakymas dėl sveikatos apsaugos ministro ir teisingumo ministro 2009 m. kovo 19 d. įsakymo Nr. V-196/1R-80 „Dėl reikalavimų pretendentų į teisėjus ir teisėjų sveikatai ir pretendentų į teisėjus ir teisėjų sveikatos tikrinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo, V-623/1R-176, 2019 m. gegužės 24 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b0f783807e0811e98a8298567570d639>

41. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2020). Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2003 m. rugsėjo 26 d. įsakymo Nr. V-559/240 „Dėl Notarų sveikatos tikrinimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo, V-100/1R-33, 2020 m. sausio 31 d.
Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c6da-7182474d1ea9b3585dbd527d9e8>
42. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2020). Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2002 m. rugpjūčio 28 d. įsakymo Nr. 433/233 „Dėl Antstolių sveikatos patikrinimo tvarkos patvirtinimo“ pakeitimo, V-98/1R-31, 2020 m. sausio 31 d.
Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TA-D/49a4f4f3474e11ea9b3585dbd527d9e8>
43. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2020). Įsakymas dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2004 m. liepos 16 d. įsakymo Nr. V-556/1R-181 „Dėl Pareiškėjų, advokatų ir advokatų padėjėjų sveikatos būklės reikalavimų ir sveikatos būklės tikrinimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, V-99/1R-32, 2020 m. sausio 31 d.
Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b6135bb-2474c11ea9b3585dbd527d9e8>
44. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras (2020). Įsakymas dėl asmenų, pateikusių prašymus tarnauti prokurorais, sveikatos tikrinimo ir medicininių reikalavimų tvarkos aprašo patvirtinimo, V-630, 2020 m. kovo 31 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TA-D/16618850735011eaa38ed97835ec4df6>
45. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministras (2022). Įsakymas dėl lyties tapatumo sutrikimo (transseksualumo) diagnostikos ir gydymo tvarkos aprašo patvirtinimo, V-1307, 2022 m. rugpjūčio 4 d.
Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TA-D/9b016a73149411edb36fa1cf41a91fd9?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=4816675d-6b5a-43bf-aaf9-9987bf5893c7>

46. Lietuvos Respublikos teisingumo ministras (2021). Įsakymas dėl teisingumo ministro 2016 m. gruodžio 28 d. įsakymo Nr. 1R-333 „Dėl Asmens vardo ir pavardės keitimo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo, 1R-453, 2021 m. gruodžio 31 d. Prieiga internetu: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/de5a27006a7911ecb2fe9975f8a9e52e?jfwid=-pfb3w139f>
47. P. v S. and Cornwall County Council. (1996) Judgement of the court, 30 April 1996 In Case C-13/94.

Duomenų bazės

48. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Second Lesbian Women, Gay men, Bisexual women & men, Trans people and Intersex people survey, 2020. LGBTI Survey Data Explorer. Prieiga internetu: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>