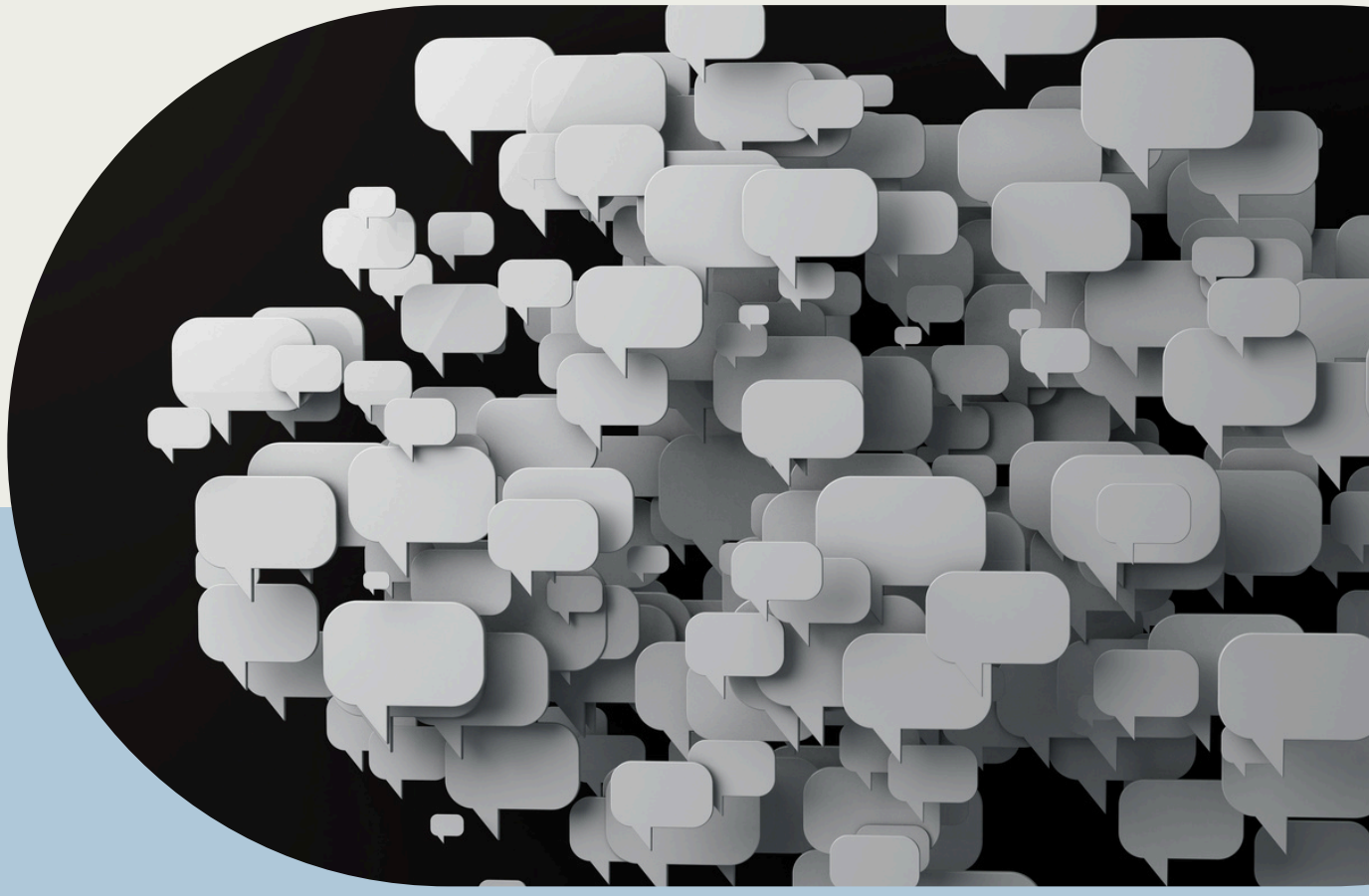
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba



Lyčiai jautrios kalbos gairės

2026

Turinys

Įžanga 3

Poveikis ir svarba 4

Lyčiai jautrios kalbos strategijos 4

Sritys, kur svarbu vartoti lyčiai jautrios kalbos strategijas 5

1. Taisyklės, tvarkos ir kiti dokumentai 5
2. Pareigybės, kvalifikacija, lentelės ant durų 6
3. Darbo skelbimai 6
4. Atsiliepimai ir veiklos vertinimas 8
5. Vidinė komunikacija 8
6. Kreipiniai 9
7. Viešasis kalbėjimas 10

Kuriant vaizdo turinį 11

Lyčiai jautrios ir neutralios kalbos pavyzdžiai 12

Rekomendacijos 14

Šaltiniai 15

Parengė:

Vilma Gabrieliūtė, Olga Važnevičienė

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Įžanga

Kalba – tai gyvas įrankis, kuriuo kiekviena(s) naudojamės savaip. Tai, kaip kalbame ir kokius žodžius pasirenkame, atspindi mūsų nuostatas bei vertybes, taip pat formuoja tai, kaip suvokiame žmones, jų galimybes ir vaidmenis visuomenėje. Žodžiai, kuriuos renkamės, daro įtaką tam, ką laikome įprasta, priimtina ar tikėtina. Todėl kalba gali tiek palaikyti nusistovėjusius stereotipus, tiek prisidėti prie jų mažinimo ir socialinių pokyčių.

Lietuvių kalboje vyriškoji giminė tradiciškai vartojama kaip bendrinė (norminė) arba apibendrinamoji forma, apimanti įvairių lyčių žmones. Visgi toks kalbinis modelis nėra neutralus pasaulio suvokimo požiūriu. Kaip vyresnio amžiaus moterys ir vyrai gali neatpažinti savęs reklamoje, kur vaizduojami tik jauni žmonės, taip ir kreipiniai *kolegos*, *studentai*, *mielieji*, *gerbiamieji* gali neatkreipti kolegių, studenčių, specialisčių ir kitų moterų dėmesio.

Pasijusti pamatytoms (-iems) tiek moterims, tiek vyrams leidžia lyčiai jautrios kalbos vartojimas, visgi tai, kaip praktikoje taikyti šiuos principus, kelia daug klausimų. Dvejojama, kas konkrečioje situacijoje yra tinkamiausia, kaip atpažinti kalboje atsispindinčius lyčių stereotipus.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos parengtos lyčiai jautrios kalbos gairės siekia atsakyti į šiuos klausimus, pateikia patarimų ir konkrečių pavyzdžių, kurie padės sąmoningiau rinktis kalbines formas, užtikrinti skirtingų lyčių žmonių matomumą ir vengti lyčių stereotipus palaikančių formuluočių.

Gairės skirtos viešojo ir privataus sektoriaus organizacijoms, darbdaviams, komunikacijos specialistėms ir specialistams, švietimo bendruomenei bei kiekvienam (-ai), kurie (-ios) rengia tekstus, kalba viešai ar siekia savo bendravime taikyti lyčių lygybės principus.

Šių gairių tikslas – paskatinti atidžiau pažvelgti į kasdienius kalbinius pasirinkimus ir parodyti, kaip kalba gali prisidėti prie lyčių lygybės, pagarbios komunikacijos ir įtraukesnės aplinkos kūrimo.

Poveikis ir svarba

Kai viešojoje komunikacijoje kalbant apie visus žmones vartojamos tik vyriškosios giminės formos, vyrų patirtys ir vaidmenys suvokiami kaip universalūs, bendražmogiški ir savaime suprantami, o moterų patirtys lieka nematomos viešojoje erdvėje, taip lengviau įsitvirtina lyčių stereotipai. Tai ypač pastebima kalbant apie profesijas ar veiklas, kurios tradiciškai laikomos *moteriškomis* arba *vyriškomis*. Pavyzdžiui, girdėdami žodžius *mokslininkai*, *vadovai*, *ekspertai*, žmonės dažniau įsivaizduoja vyrus, o kalbant apie feminizuotas sritis pamirštama naudoti bendrinę formą, tad kalbame tik apie *auklėtojas*, *slaugytojas*, *socialines darbuotojas*. Tokios kalbinės asociacijos gali nepastebimai palaikyti nusistovėjusius lyčių vaidmenis.

Lyčiai jautri kalba praplečia mūsų pasaulio matymą. Ji padeda atspindėti visuomenę tokią, kokia ji yra – įvairią, kurioje moterys ir vyrai atlieka pačius įvairiausius profesinius, socialinius ir šeiminius vaidmenis. Kai komunikacijoje matome programuotojas ir programuotojus, inžinieres ir inžinierius, vadoves ir vadovus, slaugytojas ir slaugytojus, plečiasi mūsų supratimas apie tai, kas gali rinktis šias profesijas ir veiklas. Taip kalba padeda kurti aplinką, kurioje žmonės gali rinktis savo kelią pagal gebėjimus, interesus ir siekius, o ne pagal visuomenėje nusistovėjusius su lytimi siejamus lūkesčius.

Lyčiai jautrios kalbos strategijos

Lyčiai jautri kalba – tai kalbos vartojimo būdas, padedantis puoselėti lyčių lygybę, išvengti diskriminacijos ir mažinti su lytimi susijusių stereotipų įtaką. Kalba ne tik atspindi visuomenėje vyraujančias nuostatas, bet ir prisideda prie jų formavimo, todėl svarbu apgalvotai rinktis žodžius ir posakius. Norint lyčiai jautrios kalbos principus nuosekliai taikyti praktikoje, pravartu vadovautis trimis pagrindinėmis kalbinėmis strategijomis ir toliau pateikiamais patarimais.

Trys pagrindinės lyčiai jautrios kalbos kalbinės strategijos

1. **Nuoseklus arba dalinis lyties žymėjimas**. Moteriškosios ir vyriškosios giminės žodžiai gali būti žymimi nuosekliai visame tekste arba tik tam tikrose vietose, kai svarbu parodyti moterų ir vyrų matomumą. Pavyzdžiui: „dalyvės ir dalyviai“, „specialistai (-ės)“, „vadovės (-ai)“. Tais atvejais, kai lyties nurodymas nėra svarbus, galima rinktis lyčiai neutralią kalbą.

2. **Tikslingas lyties žymėjimas** (lyties žymėjimo intervencijos). Lytis pabrėžiama sąmoningai, kai siekiama kvestionuoti stereotipus ir keisti nusistovėjusias nuostatas apie tam tikras profesijas, pareigas ar vaidmenis. Ši strategija ypač aktuali tais atvejais, kai tam tikra sritis ar profesija tradiciškai siejama su viena lytimi. Tokiais atvejais galima sąmoningai pasirinkti mažiau įprastą lyties formą[1], pavyzdžiui, kalbėti apie programuotojas, inžinieres, mechanikes, pristatyti slaugytojo, auklėtojo, valytojo patirtis ir pasiekimus. Taip pat galima tekste kaitalioti moteriškosios ir vyriškosios giminės formas. Pavyzdžiui, kai bendrąja prasme kalbama apie darbuotojus ar darbuotojas, vienoje teksto dalyje galima vartoti formą „darbuotojai“, o kitoje – „darbuotojos“, taip užtikrinant abiejų lyčių matomumą. Tokiu atveju rekomenduojama dokumento ar leidinio pradžioje nurodyti, kad visos pareigybės ir profesijos vienodai taikomos visų lyčių asmenims.

3. **Lyčiai neutrali kalba** (neutralus kalbėjimas). Pasirenkamos neutralios arba beasmenės formos, kai asmens lyties nurodymas nėra būtinas. Pavyzdžiui: vietoj „mūsų komandos nariai“ galima sakyti „mūsų komanda“, vietoj „tyrimo dalyviai“ – „tyrime dalyvavę asmenys“, „tyrimo metu surinkti duomenys“ arba „tyrime aptariama“.

Sritys, kur svarbu vartoti lyčiai jautrios kalbos strategijas

Šiose gairėse išskiriamos pagrindinės sritys, kur svarbu vartoti lyčiai jautrios kalbos strategijas: dokumentai, pareigybių aprašymai, darbo skelbimai, veiklos vertinimas, vidinė komunikacija, kreipiniai, viešasis kalbėjimas. Toliau pateikiamos rekomendacijos kiekvienai iš sričių.

1. Taisyklės, tvarkos ir kiti dokumentai

Įvairios tvarkos, taisyklės ir reglamentai neatsiejami nuo jokios veiklos. Jų gausu ne tik darbe, moksluose, bet ir, pavyzdžiui, bet kurioje internetinėje parduotuvėje, aplikacijoje ir pan. Tam, kad tekstas būtų kuo trumpesnis ir aiškesnis, bet kartu ir įtrauktų visų lyčių žmones, galima kalbėti lyčiai neutralia kalba – rinktis beasmenes formuluotes.

[1] Toks tikslingas lyties žymėjimas gali būti taikomas tekstuose, siekiant mažinti stereotipines asociacijas su tam tikromis profesijomis ar vaidmenimis. Tačiau darbo skelbimuose būtina užtikrinti, kad vartojamos formuluotės neribotų galimybių kandidatuoti dėl lyties.

Pavyzdys	Lyčiai neutralus variantas
Vartotojas privalo užtikrinti, kad jo slaptažodis yra saugus.	Privalu užtikrinti slaptažodžio saugumą.
Darbuotojas turi aktyvuoti paskyrą per 3 dienas.	Paskyrą reikia aktyvuoti per 3 dienas.
Pažymėjimą darbuotojui išduoda Personalo skyriaus specialistas.	Darbo pažymėjimą išduoda Personalo skyrius.
Dalyviai turės pateikti ataskaitą.	Dalyvių bus prašoma pateikti ataskaitą.

2. Pareigybės, kvalifikacija, lentelės ant durų

Valstybinės lietuvių kalbos komisijos (VLKK) nutarime numatyta, kad moterims apibūdinti pagal pareigas, profesiją, teisinį statusą, rangą, titulą, mokslo laipsnį, pedagoginį mokslo vardą, kvalifikacinį laipsnį ir pan. vartotini moteriškosios giminės daiktavardžiai, pvz.: direktorė / pirmininko pavaduotoja / gydytoja / docentė.

Taigi, jei direktorė, vadovė, specialistė, gydytoja yra moteris, lentelėje ant jos kabineto durų pareigos turėtų būti nurodytos atitinkamu moteriškosios giminės daiktavardžiu. Jei direktorius, vadovas, specialistas, gydytojas yra vyras, pareigos turėtų būti nurodytos vyriškosios giminės daiktavardžiu.

3. Darbo skelbimai

Darbo skelbimai – viena iš Lygių galimybių įstatymo reguliuojamų sričių. Juos rašant jau įprasta rinktis lyčiai jautrią kalbą ir pareigų pavadinimus nurodyti taip, kad būtų tinkami tiek moterims, tiek ir vyrams: priimsime administratorių (-ę), ieškome pardavimų vadybininkės (-o).

Visgi svarbu įvertinti visą darbo skelbimo tekstą, ne tik pareigybės pavadinimą. Čia ypač praverčia lyčiai neutrali kalba, leidžianti išvengti perteklinio lyties žymėjimo ir sutelkti dėmesį į pareigas bei kompetencijas. Pavyzdžiui: „Tikimės, kad Tu...“, „Pareigoms reikalinga“, „Būsimos pareigos apima“.

Lyčių stereotipai darbo skelbimuose atsiskleidžia ne tik per pareigybės pavadinimą ar kreipinius („kolega“, „kolegės ir kolegos“), bet ir per kandidato savybėms apibūdinti pasirenkamus būdvardžius. Todėl rekomenduojama akcentuoti darbui reikalingas kompetencijas ir funkcijas, o ne stereotipiškai su viena ar kita lytimi siejamas asmenines savybes.

Atlikite eksperimentą. Koks vaizdinys iškyla prieš akis, perskaičius skelbimą: „Ieškome veržlaus, drąsaus, ryžtingo vadovo“? Kaip jis pasikeičia aprašymą pakoregavus į: reikalinga vadovavimo patirtis, gebėjimas priimti sprendimus, diegti inovacijas, derėtis ir bendradarbiauti? Pirmasis skelbimas akcentuoja stereotipiškai su vyriškumu siejamas asmenines savybes, o antrasis – darbui reikalingus gebėjimus ir patirtį.

Darbo skelbime rekomenduojama aiškiai aprašyti pareigoms reikalingas kompetencijas, patirtį ir darbo funkcijas. Kandidatui ar kandidatei apibūdinti vertėtų rinktis su darbo pobūdžiu tiesiogiai susijusias savybes ir vengti formuluočių, kurios gali būti siejamos su išankstinėmis nuostatomis apie lytį. Daugiau įžvalgų apie darbo skelbimų rengimą rasite čia.

Rekomendacijos, kaip taikyti lyčiai jautrią kalbą skirtingose situacijose:

1. **Darbo skelbimų antraštėje ir darbo skelbime** rekomenduojame nurodyti abi galūnes. Vyrų dominuojamose profesijose ar pozicijose naudoti pirmiau moteriškosios giminės galūnę, moterų dominuojamose profesijose naudoti pirmiau vyriškosios giminės galūnę: teisininkas (-ė), personalo vadovas (-ė), slaugytojas (-a), advokatė (-as), inžinierė (-ius), generalinė (-is) direktorė (-ius).

Vyraujant lyčių stereotipams, vienos giminės vartojimas profesijos ar pareigybės pavadinime gali sustiprinti įspūdį, kad tam tikra profesija yra tinkamesnė vienos lyties asmenims. Abiejų giminių vartojimas didina matomumą, mažina stereotipų poveikį ir skatina daugiau žmonių kandidatuoti.

2. **Tvirtinant pareigybių sąrašą** rekomenduojama pareigybes nurodyti abiem giminėmis (pvz., direktorius (-ė), teisininkas (-ė), inžinierius (-ė), slaugytojas (-a) arba dokumente nuosekliai vartoti ir moteriškosios, ir vyriškosios giminės formas. Pvz.: direktorė (-ius), teisininkas (-ė), inžinierė (-ius), slaugytojas (-a).

Nors VLKK nutarime nurodo pareigybių pavadinimus apibendrintai reikšti vyriškąja gimine, lygių galimybių požiūriu vien vyriškosios giminės vartojimas gali mažinti moterų matomumą ir palaikyti stereotipines asociacijas tarp lyties ir profesijos. Todėl rekomenduojama rinktis lyčiai jautrius pareigybių įvardijimo būdus.

3. **Nurodant konkretaus darbuotojo arba konkrečios darbuotojos pareigybę darbo sutartyje, darbo pažymėjime, elektroninio pašto paraše, ant kabineto durų** ar kituose

darbuotoją identifikuojančiuose užrašuose, pareigybė nurodoma pagal konkretaus žmogaus lytį: direktorė, teisininkė, inžinierius; personalo vadovas Tomas Pavardenis, vyriausioji patarėja Jolanta Pavardenė. Atkreipiame dėmesį, kad pareigybės galūnė turėtų atitikti pačių darbuotojų tapatybę ir pageidaujamą kreipimosi būdą.

4. Atsiliepimai ir veiklos vertinimas

Kaip ir darbo skelbimuose, taip ir vertinant darbuotojų veiklą, moterų ir vyrų darbas neretai apibūdinamas būdvardžiais, kurie atspindi lyčių stereotipus. Iš tikrųjų derėtų kalbėti apie konkrečius darbuotojų veiksmus. Taip žmonės jaučiasi vertinami ir vertinamos už savo pasiekimus, indėlį siekiant iškeltų tikslų, o ne dėl savo bruožų.

✓ **Rekomenduojama**	✕ **Vengti**
Aivaras siekia užsibrėžtų tikslų, efektyviai deleguoja užduotis.	Aivaras yra toks veržlus, tikras lyderis.
Susipažinkite, čia mūsų nauja kolegė, patyrusi projektų valdymo specialistė.	Susipažinkite, čia mūsų nauja kolegė, labai maloni ir žavinga mergina.

5. Vidinė komunikacija

Tuo, kad kalba atspindi daug nuostatų ir stereotipų, netrunkame įsitikinti organizuodami, pavyzdžiui, bendradarbių popietę ar kitą renginį. Darbai kaipmat suskirstomi į „vyrukai, atneškite / pakabinkite / įrenkite“ ir „merginos, paruoškite / papuoškite“. Nes taip lyg ir įprasta. Bet ar tikrai atnešti negali moterys, o paruošti – vyrai, ar darbai negali būti atlikti kolegoms ir kolegėms bendradarbiaujant?



Pateikiame pavyzdžių, kaip darbams neprimesti lyties ir juos apibūdinti pasitelkus neutralų kalbėjimą.

✓ Rekomenduojama	✕ Vengti
Reikia kreiptis į IT skyrių. Problemą padės išspręsti IT skyriaus specialistas. (Jei žinome, kad tuos darbus atlieka specialistas vyras.)	IT berniukai sutvarkys.
Reikia sunešti stalus ir kėdes ir juos sustatyti renginiui. Kviečiame prisijungti. Kam leidžia sveikata, kviečiame padėti sunešti stalus ir kėdes bei juos sustatyti renginiui.	Reikia vyrukų sunešti stalus ir kėdes į salę renginiui.
Reikia pakabinti girliandas ir lemputes. Susitinkame salėje.	Kviečiame kruopščias koleges papuošti salę.

6. Kreipiniai

Profesinėje aplinkoje suaugę žmonės kartais vadinami žodžiais, kurie įprastai vartojami kalbant apie vaikus. Pavyzdžiui, parduotuvėje į darbuotojas kreipiamasi: „Mergaitės, kur čia miltai?“, o biure galima išgirsti: „Buhalterijos mergaitės sutvarkys.“ Nors tokie kreipiniai dažniausiai vartojami nesiekiant įžeisti ar sumenkinti, jie nėra neutralūs. *Mergaitinimas*, arba suaugusių moterų vadinimas „mergaitėmis“, profesinėje aplinkoje gali menkinti jų kompetencijos, profesionalumo ir autoriteto suvokimą, sudaryti nelygiaverčio santykio įspūdį.

Panašiai ir vyrai kartais vadinami *berniukais*, ypač kalbant apie jaunesnius kolegas, naujus darbuotojus ar padalinius, kuriuose daugumą sudaro vyrai. Pavyzdžiui, pasakoma „mūsų IT berniukai“ arba „ūkio berniukas“. *Berniukinimas* taip pat gali menkinti darbuotojų profesinį vaidmenį, nepriklausomai nuo to, ar šie kreipiniai vartojami draugiškai, juokaujant.

Tokie kalbiniai įpročiai gali palaikyti stereotipines nuostatas apie darbuotojų amžių, lytį ir profesinį vaidmenį. Šios nuostatos gali turėti reikšmės tam, kaip vertinama darbuotojų kompetencija, paskirstomos atsakomybės, nustatomas darbo užmokestis, suteikiamos karjeros galimybės ar įtraukiama į sprendimų priėmimą.

Profesinėje komunikacijoje rekomenduojama vartoti neutralius ir profesinį vaidmenį pabrėžiančius įvardijimus, pavyzdžiui, *Personalo skyrius, IT komanda, Ūkio skyrius, kolegės ir kolegos*. Tokie kreipiniai padeda kurti pagarbią darbo aplinką, kurioje žmonės pirmiausia vertinami kaip savo srities specialistai ir specialistės, o ne pagal amžių ar lytį.

✓ **Rekomenduojama**	✗ **Vengti**
Atsiprašau, gal galite padėti?	Mergaitės, gal galite padėti?
Agne, tavo ataskaitos pristatymas buvo puikus.	Mieloji, puikiai pasirodei.
Gal galėtumėte išspręsti šią problemą?	Na, berniukai, išspręskit šitą problemą.
Problemą padės išspręsti Ūkio skyrius.	Atsiųsime ūkio berniuką sutvarkyti.

7. Viešasis kalbėjimas

Nors lyg ir įprasta į auditoriją, darbo, studijų ar kitą kolektyvą kreiptis vyriškosios giminės kreipiniais, pvz., *susirinkusieji, kolegos,* kartais gali būti tinkamiau rinktis kitus būdus.

Pavyzdžiui, jeigu esate labiau vyriškoje auditorijoje, bet norite, kad pastebėtos pasijustų ir ten esančios moterys, tikslinga kreiptis „sveiki ir sveikos“ (rinktis lyčiai jautrią kalbą). Lyčiai neutralus pasisveikinimas „laba diena“ yra universalus ir tinka įvairiai auditorijai, nedarant prielaidų apie joje esančių žmonių lytį.

Pavyzdys	**Lyčiai neutralus variantas**
Mieli kolegos	Komanda
Laba diena visiems susirinkusiems Sveiki visi	Laba diena
Mieli kaimynai	Bendruomene
Studentai, moksleiviai	Auditorija, bendruomene



Kuriant vaizdo turinį

Kuriant vaizdinį turinį svarbu atkreipti dėmesį, kaip vaizduojami vyrai ir moterys, sąmoningai priskirti žmonėms vaidmenis, kuriuose jie dėl lyties stereotipų vaizduojami rečiau.

Pavyzdžiui, vaizduoti tėtį, besirūpinantį vaikais, moterį vadovę, pilotę, vyrą konditerį ar slaugytoją. Taip pat rekomenduojama tiek vyrus, tiek moteris vaizduoti skirtingo kūno sudėjimo, amžiaus, odos spalvos, išvaizdos, aprangos stiliaus ir šukuosenų. Kuriant vaizdinį turinį verta atkreipti dėmesį ir į neverbalinius signalus: kas kalba, kas priima sprendimus, kas užima daugiau erdvės, kokia kūno kalba naudojama.









* Svarbu: dažnai pavyzdžiuose dominuoja vyrai, todėl sąmoningai įtraukiant moteris į pavyzdžius plečiamas suvokimas, kad tiek moterys, tiek vyrai gali rinktis įvairius vaidmenis ir profesijas (pavyzdžiui, vadovė, mokytojas, mokslininkė, tėtis), nepriklausomai nuo lyties.

Lyčiai jautrios ir neutralios kalbos pavyzdžiai

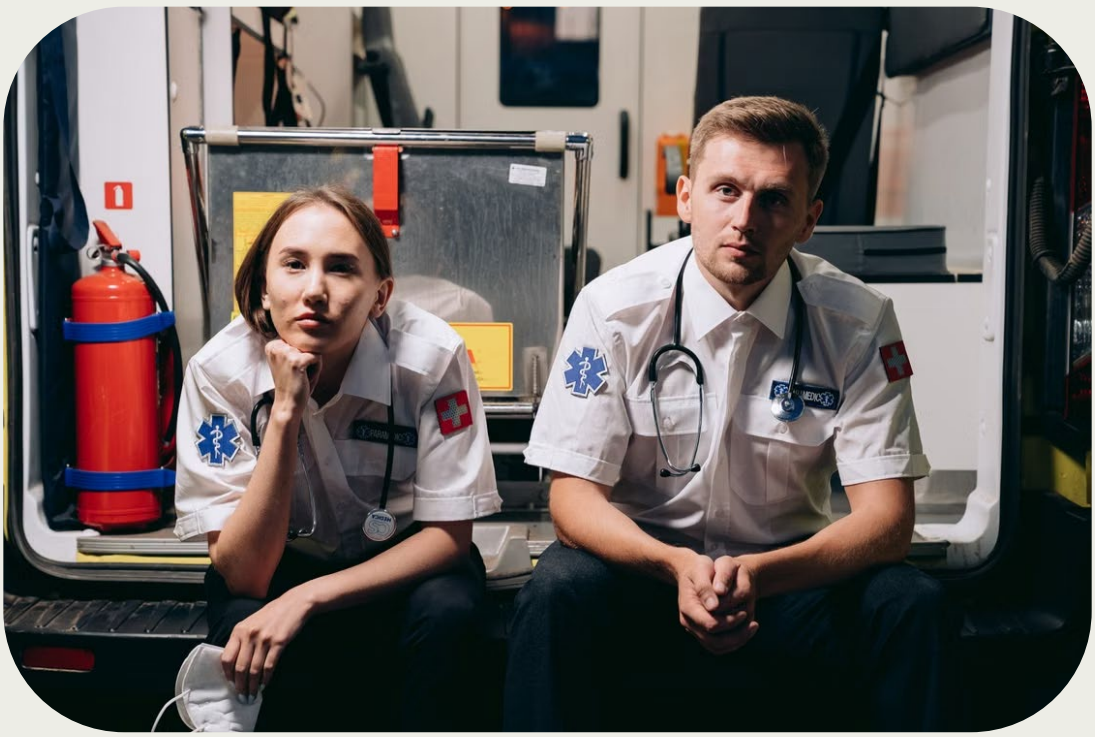
Kai kalbame apie žmones, jų profesijas ar gyvenimo situacijas, verta vartoti skirtingų giminių formas, vengti mažybinių, stereotipinių ar žmogaus vaidmenį siaurinančių pavadinimų ir, kai tinkama, rinktis neutralius terminus.

Tokia kalba padeda matyti žmones pirmiausia kaip asmenis, turinčius įvairių gebėjimų, interesų ir pasirinkimų, o ne per iš anksto susiformavusius lūkesčius dėl jų lyties.

Lyčiai jautri kalba praplečia mūsų pasaulio matymą. Ji padeda matyti visuomenę tokią, kokia ji yra iš tikrųjų – įvairią, kurioje žmonės, nepriklausomai nuo lyties, gali atlikti įvairiausius profesinius, socialinius ir šeiminius vaidmenis. Pavyzdžiui, kai komunikacijoje matome programuotojus ir programuotojas, inžinierę ir inžinierių, vadovę ir vadovą, slaugytojus ir slaugytojas, plečiasi mūsų supratimas apie tai, kas yra įmanoma.

Taip kalba kuria aplinką, kurioje žmonės gali rinktis veiklą, profesiją ar gyvenimo kelią pagal savo gebėjimus, interesus ir siekius, o ne pagal visuomenėje nusistovėjusius lūkesčius dėl lyties.

Lyčiai jautrios kalbos principus galima taikyti įvairiose kasdienio bendravimo situacijose. Toliau pateikiamoje lentelėje apžvelgiami šnekamojoje kalboje pasitaikantys žodžiai ir posakiai, siūlomos jų alternatyvos ir paaiškinama, kodėl verta rinktis kitokias formuluotes.



Šnekamosios kalbos pavyzdys	**Rekomenduojama**	**Kodėl rekomenduojama?**
Seselė, sesutė	Slaugytoja(s)	*Sesutė* – mažybinė forma, kuri profesinėje aplinkoje gali menkinti profesionalumo įspūdį. Vartojant oficialų pareigybės pavadinimą „slaugytoja(s)“, pabrėžiama profesinė kompetencija ir kartu parodoma, kad šias pareigas eina tiek moterys, tiek vyrai.
Žmona / vyras	Partneris (-ė) (kalbant ne apie konkretų žmogų, o bendrai apie šeiminę padėtį, kai tinka pagal kontekstą)	Kai lytis ar teisinis santykių statusas nėra svarbūs ir nekalbama konkrečiai apie santuoką, rekomenduojama vartoti neutralesnę sąvoką „partneris (-ė)“. Ji apima įvairias porų formas ir leidžia išvengti prielaidų apie žmonių šeiminę padėtį ar santykių teisinį statusą.
Mamos gali eiti vaiko priežiūros atostogų	Vienas iš tėvų gali eiti vaiko priežiūros atostogų	Vengiama prielaidos, kad vaikų priežiūra yra tik moterų atsakomybė.
Auklytė	Mokytojo(s) padėjėja(s)	Vartojamas oficialus pareigybės pavadinimas, kuris tiksliau apibūdina atliekamas funkcijas ir nekuria menkinamojo įspūdžio.
Meistriukas	Mechanikė (-as), meistras (-ė)	Mažybinė forma gali sumenkinti profesionalumą ir įtvirtinti su lytimi siejamą lūkestį. Rekomenduojama vartoti oficialų profesijos pavadinimą.

Rekomendacijos

- Rinkitės lyčiai jautrią kalbą, kai svarbu parodyti moterų ir vyrų matomumą.
- Rinkitės lyčiai neutralią kalbą, kai asmens lytis nėra svarbi situacijai ar komunikacijos tikslui. Venkite mažybinių ir menkinančių formų profesinėje aplinkoje.
- Darbo skelbimuose orientuokitės į funkcijas ir kompetencijas, o ne stereotipines asmenines savybes.
- Kreipkitės: „komanda“, „bendruomene“, „auditorija“, „laba diena“.
- Vertindamos (-i) veiklą remkitės konkrečiais asmens veiksmais ir rezultatais, o ne išankstinėmis nuostatomis apie moterų ir vyrų elgesį.
- Profesiniuose pavyzdžiuose, nuotraukose, istorijose ir pristatymuose vaizduokite tiek vyrus, tiek moteris. Venkite darbų skirstymo pagal lytį.
- Dokumentuose rinkitės beasmenes ar kolektyvines formuluotes.
- Tais atvejais, kai tai tinka, dvigubas galūnes žymėti galima taip: mokytoja(s), kalbėtoja(s), vadov(i)ų nuomone, viena(s) ir pan.

Darbdaviams rekomenduojame parengti vidines lyčiai jautrios kalbos gaires, pritaikytas organizacijos veiklai ir komunikacijos poreikiams. Svarbu, kad šios gairės būtų lengvai prieinamos visiems darbuotojams ir visoms darbuotojoms, nauji (-os) darbuotojai (-os) būtų su jomis supažindinami. Skatinkite darbuotojus (-as) taikyti šiuos principus kasdienėje komunikacijoje – rašant el. laiškus, rengiant dokumentus, bendraujant susitikimuose ar su klientais.

Taip pat rekomenduojame parengti išorinės komunikacijos gaires, kuriose būtų numatyti principai, kaip reprezentuoti skirtingas visuomenės grupes, mažinti stereotipus ir skatinti įvairovę organizacijos komunikacijoje.

Šaltiniai

- Analizė: kaip žiniasklaida atspindi „vyriškas“ ir „moteriškas“ profesijas ir kodėl tai žalinga patiems vyrams ir moterims? Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. https://lygybe.lt/naujienos/analize-kaip-ziniasklaida-atspindi-vyriskas-ir-moteriskas-profesijas-ir-kodel-tai-zalinga-patiems-vyrams-ir-moterims/
- Patarimai, kaip išvengti diskriminacijos darbo skelbimuose. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. https://www.lygybesplanai.lt/istekliai-darbdaviams/diskriminacijos-prevencija/darbo-skelbimas/
- Lyčių pusiausvyra įmonių valdyme. Praktinis vadovas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2026/03/lyciu-pusiausvyra-imoniu-valdyme_praktinis-vadovas_2026.pdf
- Valstybinės lietuvių kalbos komisijos nutarimas „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“; https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.89591
- Kaip atsižvelgti į lytį? Lygių galimybių plėtros centras. https://gap.lt/wp-content/uploads/2024/05/Kaip-atsizvelgti-i-lyti.pdf
- Words Matter. Supporting Gender Equality through Language and Communication. European Institute for Gender Equality. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/words-matter-supporting-gender-equality-through-language-and-communication.pdf
- Vilniaus universiteto Lyčiai jautrios kalbos gairės; https://www.kf.vu.lt/dokumentai/VU_lyčiai_jautrios_kalbos_gairės.pdf