

Råd om møter med kjønnsmangfold for offentlige ansatte

Utarbeidet av: Bufdir

Publisert: 26. juni 2025

Offentlig høring

Disse faglige rådene er på offentlig høring. [Se mer om høringen.](#)

Innledning og begreper

Innledning

De faglige rådene du nå leser, er til deg som møter mennesker direkte i din jobb som offentlig ansatt, for eksempel som lærer, i NAV, barnevernet eller i helsetjenestene.

Formålet med disse faglige rådene er at du skal få vite hvordan du på en god måte kan møte transpersoner og andre som bryter med normer og forventninger knyttet til kjønn.

Det er viktig at alle mennesker blir møtt på en fordomsfri og god måte i det offentlige rom.

De faglige rådene innfører ikke noen nye plikter for deg som offentlig ansatt. Rådene kan være en hjelp for deg til å utføre arbeidet ditt i tråd med likestillingsloven og **Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)**, som allerede gjelder for offentlig ansatte. Ifølge ARP skal offentlige myndigheter i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Transpersoner er en tallmessig liten minoritet i samfunnet. Det er likevel trolig at du vil møte transpersoner i jobben din. Å bli møtt med respekt og åpenhet, har stor verdi for de av oss som er transpersoner. Negative erfaringer eller frykt for å bli utsatt for diskriminering kan påvirke transpersoners møte med offentlige tjenester.

Transpersoner er ingen ensartet gruppe. Noen transpersoner kan ha flere

minoritetstilhørigheter, for eksempel ved å ha en funksjonsnedsettelse, tilhøre en religiøs gruppe, eller ha en etnisk minoritetsbakgrunn. Alle disse tingene vil kunne ha betydning i møter med transpersoner.

Videre er det viktig å huske at også barn kan også være transpersoner. I møte med alle barn, må du forholde deg både til barnekonvensjonen, og prinsippet om barnets beste.

Fordi disse rådene skal være relevant for møter med alle transpersoner, går vi ikke i nærmere inn undergrupper.

Noen av rådene er mest relevante for deg som har en langvarig relasjon til de du treffer i arbeidshverdagen din, for eksempel som lærer. Andre av rådene er mer relevante for deg som har mer enkeltstående møter, for eksempel i den første publikumskontakten med NAV. På samme måte vil noen av rådene gjelde i en skolesituasjon eller ved besøk hos legen.

Noen steder i denne veilederen vil du kunne trykke på lenker, som leder deg til Bufdirs statistikkssider, for utfyllende informasjon.

Vi håper at disse faglige rådene kan være til hjelp for deg som jobber med menneskemøter i offentlige tjenester, at de bidrar til at du kan føle deg trygg i møte med kjønnsmangfold i samfunnet, og at du kan se at du allerede gjør mye rett.

Begreper

Denne ordlisten er utarbeidet av prosjektgruppen i Bufdir, i tett samarbeid med den eksterne ekspertgruppen.

Begreper og definisjoner knyttet til kjønnsmangfold er i stadig endring. Det finnes ingen omforente definisjoner, og det vil være uenighet om språkbruk og definisjoner både internt blant personer som definerer seg for eksempel som transpersoner, men også i samfunnet ellers. Det kan derfor være nyttig med noen forklaringer.

Fordi språket er i stadig endring, og fordi enkelte ord vil kunne bety forskjellige ting for den enkelte, så er det viktig at du forsøker å speile språket og begrepene den du snakker med bruker, slik at den personen kjenner seg igjen og føler seg sett. Dette kan du lese mer om i rådet om å tilpasse språket (råd 9).

Cisperson: Å være cis innebærer å identifisere seg med kjønnnet man fikk tildelt ved fødsel. Begrepet er en motsats til begrepet trans.

Trans: Å være trans innebærer å identifisere seg med et annet kjønn enn man fikk tildelt ved fødsel. Begrepet er en motsats til begrepet cis. Trans er et paraplybegrep som for eksempel inkluderer transmenn, transkvinner og ikke-binære. Noen transpersoner ønsker kjønnsbekreftende behandling, for eksempel hormoner eller kirurgi, andre ønsker ikke det.

Ikke-binær: Ikke-binær er en samlebetegnelse for personer som verken er mann eller kvinne.

Juridisk kjønn: Med juridisk kjønn mener vi det kjønn som en person er registrert med i folkeregisteret. Per 2025 finnes det to juridiske kjønn i Norge, «mann» og «kvinne», og man kan selv bestemme hvilke av disse kjønnskategoriene man skal være registrert med. (Lov om endring av juridisk kjønn § 6)

Kjønnsidentitet: Alle har en kjønnsidentitet. Kjønnsidentitet vil si en persons opplevelse av å være kvinne, mann, ikke-binær eller noe annet.

Kjønnsinkongruens: Kjønnsinkongruens er en vedvarende opplevelse av at kjønn som en ble tildelt ved fødsel ikke samsvarer med kjønn som man selv opplever å være. Kjønnsinkongruens er også en medisinsk diagnose som utløser rett på behandling.

Kjønnsuttrykk: Kjønnsuttrykk er hvordan du uttrykker ditt kjønn, for eksempel ved bruk av klær, sminke, frisyre eller kroppsspråk.

Minoritetsstress: Minoritetsstress viser til det økte stressnivået som personer med ulike typer minoritetsbakgrunn kan oppleve som følge av majoritetens negative holdninger i form av for eksempel stereotypier og forutinntatte oppfatninger om minoriteter(1). Minoritetsstress kan oppstå selv om man ikke blir utsatt for diskriminering og stigma, men være knyttet til frykt for å oppleve dette for eksempel i møte med en offentlig tjeneste, i møte med nye mennesker, ved å bevege seg i et offentlig rom eller lignende.

1. SINTEF (2024). Erfaringer med minoritetsstress. Rapport 2024:00465, s. 16; Meyer (2003).

1. Stol på din egen kompetanse

Stol på at den kunnskapen og kompetansen du allerede har om hvordan du skaper gode møter med mennesker, også gjelder i møte med transpersoner

Stol på at den kunnskapen og kompetansen du allerede har om hvordan du skaper gode møter med mennesker, også gjelder i møte med transpersoner.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Som offentlig ansatt har du mange viktige verktøy for å bidra til gode møter med de menneskene du møter i tjenesten. Dette er et godt utgangspunkt også for møter med minoriteter, inkludert transpersoner og andre som bryter med normer for kjønn. Forsøk å stole på deg selv og det du allerede kan.

Begrunnelse

Anbefalingen er basert på diskusjon i ekspertgruppa.

2. Øk kunnskapen din

Skaft deg kunnskap om ulike kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk

Du bør tilegne deg kunnskap om kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, og minoritetsstress. Når vi vet mer om et tema, blir det enklere å finne gode løsninger i praksis, som hvordan du kan møte transpersoner på en god måte.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Disse faglige rådene vil gi deg grunnleggende kunnskap om hvordan du kan møte kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og minoritetsstress på en god måte, og er et godt utgangspunkt.

Bufdir har både tall og forskning om temaet.

- **Tall og statistikk om LHBT**

- **Finn forskning og kunnskap om LHBT**

Mange andre aktører tilbyr også kompetanseheving og kursing, for eksempel organisasjoner på det skeive feltet.

Begrunnelse

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

Helsedirektoratet (2020). Nasjonal faglig retningslinje for helsetjenestetilbud til personer med kjønnsinkongruens. Siste faglige endring: 9. juni 2021
<https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/kjonnsinkongruens>

3. Vær bevisst at transpersoner opplever mer diskriminering

Vær bevisst at personer som på ulike måter bryter med normer for kjønn, er utsatt for trakassering, diskriminering, overgrep og vold i større grad enn andre

Vær bevisst at personer som på ulike måter bryter med normer for kjønn, er utsatt for trakassering, diskriminering, overgrep og vold i større grad enn andre.

Transpersoner som gruppe er oftere utsatt for trakassering, diskriminering overgrep og vold enn andre, og noen transpersoner kan ha opplevd dette i møte med offentlige tjenester. Når du er bevisst dette, kan det hjelpe deg å unngå at den du møter får nye negative erfaringer i møte med deg.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Du kan utgjøre en positiv forskjell i dine møter med transpersoner. Transpersoner kan bære med seg tidligere erfaringer, noe det er viktig å være bevisst på.

Bruk dine erfaringer som offentlig ansatt, og kunnskap du etter hvert tilegner deg om transpersoner. Du bærer ikke ansvaret for transpersoners tidligere negative opplevelser i møte med offentlige tjenester, men du kan bidra til nye og gode erfaringer i menneskers liv. Hvis personen fremstår usikker eller skeptisk, kan du møte vedkommende med en forståelse for at skepsisen kan skyldes tidligere negative opplevelser i møter med offentlige tjenester.

Begrunnelser

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

Helsedirektoratet (2020). Nasjonal faglig retningslinje for helsetjenestetilbud til personer med kjønnsinkongruens. Siste faglige endring: 9. juni 2021
<https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/kjonnsinkongruens>

4. Bruk nøytralt språk

Hvis du ikke vet kjønnsidentiteten til en person, bør du benytte et kjønnsnøytralt språk, både muntlig og skriftlig

Hvis du er usikker på kjønnsidentiteten til en person, bør du benytte kjønnsnøytralt språk. Dette gjelder både muntlig og skriftlig.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Din kommunikasjon bør være så fri som mulig fra antagelser om kjønn hos den du møter. Dette kan bidra til trygghet, tillit og åpenhet, og du kan unngå uheldige situasjoner, som for eksempel at personen må rette på det du sier.

Hvis du snakker til en gruppe, for eksempel i undervisning eller veiledning, bør du benytte et inkluderende og kjønnsnøytralt språk. Det vil alltid være kjønnsmangfold i en gruppe, og du bør ikke anta at det bare er kvinner og menn i en gruppe, selv om du

syns det ser slik ut. Gå ut ifra at «alle finnes i rommet». Reflekter over språkbruk og hva som vil være respektfulle ord og formuleringer.

I innledningen av en samtale bør du benytte et kjønnsnøytralt språk/nøytrale ord, det vil si ord som fungerer uavhengig av kjønn.

Når du vet personens kjønnsidentitet og foretrukne ord og begreper, bør du bruke disse. Benytt et anerkjennende og respektfullt språk, hvilket kan innebære:

- Vær bevisst hvilke ord du velger, både skriftlig og muntlig.
- Bruk kjønnsnøytrale ord, som for eksempel «barn», «ungdom» eller «tenåring» i stedet for «jente», «gutt», «datter» og «sønn», og «forelder» eller «foresatt» i stedet for «mor» og «far».
- Bruk nøytrale pronomen, som for eksempel «den du er forelsket i», særlig i innledende møter og enkeltkonsultasjoner.
- Bruk kjønnsnøytrale substantiv, for eksempel «kjæresten» i stedet for «han» og «hun».
- I tilfeller hvor du skal skrive ned noe fra et møte eller omtale personen skriftlig, for eksempel i journaler eller sakspapirer, kan du spørre personen om hen ønsker at du omtaler kjønnsidentiteten eller lignende, og hva hen i så fall ønsker at det skrives der.
- Hvis du trenger å få kontakt med noen, uten å vite hvem det er (for eksempel i venterom), kan du bruke etternavn i stedet for fornavn. Etternavn sier som regel ikke noe om kjønn.
- Pass på at det er flere enn to alternativer for kjønn. Si/skriv «kvinner, menn og ikke-binære», fremfor «kvinner og menn». Ikke bruk «kvinner, menn og transpersoner», da mange transpersoner er menn eller kvinner.
- Bruk «uansett kjønn», «uavhengig av kjønn» eller «alle kjønn» i stedet for «begge kjønn».
- Hvis noe ikke skal inkludere alle kjønn, kan du vurdere formuleringer som for eksempel «Alle kvinner er velkomne» eller «Alle som identifiserer seg som kvinner er velkomne».
- Hvis du skal snakke eller skrive om hypotetiske personer, kan du bruke ord og formuleringer som «hen» og «hen/hun/han».
- Unngå unødvendig kjønnert språk, som «kvinnelig lege», «mannlig kollega» og lignende. Du kan for eksempel si «kjære alle sammen» i stedet for «mine damer og herrer». Ikke si «hei jenter» til en gruppe du oppfatter som jenter, si heller «hei dere».

Begrunnelser

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

Helsedirektoratet (2017). Nasjonal faglig retningslinje for det helsefremmende og forebyggende arbeidet i helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom. Siste faglige endring: 05. september 2024

<https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/helsestasjons-og-skolehelsetjenesten>

Socialstyrelsen (2022). Vård av barn och ungdomar med könsdysfori. Nationellt kunskapsstöd med rekommendationer till profession och beslutsfattare.

Avsnitt/Kapittel om «Kompetens för god vård och gott bemötande»

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2022-12-8302.pdf>

Sunhedsstyrelsen (2023) Nettside, «LGBT+-personer»

<https://www.sst.dk/da/Fagperson/Seksuel-sundhed-seksualitet-og-koensidentitet/Seksualitet/Seksualitet-i-et-livsperspektiv/LGBT-personer>

Forum för levande historia (ca. 2021 basert på referanselisten) Kunskap om hbtqi och likvärdigt bemötande

<https://www.levandehistoria.se/kompetensutveckling/hbtqi-och-likvardigt-bemotande>

RFSL Ungdom och RFSL webbplats om trans- och könsidentitet – Bemötande (innhold rettet mot ulike grupper) Sist endret 2021. Allmennheten:

<https://transformering.se/ratt-och-fel/bemotande/i-allmanhet>

RFSL Ungdom och RFSL webbplats om trans- og kønsidentitet – Bemötande (innhold rettet mot ulike grupper) Sist endret 2021. På "ungdomsmotagningen/i vården":

<https://transformering.se/ratt-och-fel/bemotande/pa-ungdomsmottagningen-i-varden>

Public health England (2015) Preventing suicide among trans young people – A toolkit for nurses

https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a81a6d9e5274a2e8ab5521d/Trans_suicide_Prevention_Toolkit_Final_26032015.pdf

Olsen, T. Å., & Cruz jr, F. D. (2022). LHBT+-personer skjuler identiteten sin på sykehjem. Sykepleien, 110(88349), 88349.

<https://sykepleien.no/sites/default/files/pdf-export/pdf-export-88349.pdf>

Socialstyrelsen (2024). Ett bra bemötande Till dig som möter transpersoner eller personer med funderingar kring sin könsidentitet i ditt arbete (Inneholder Arbete för ett jämlikt bemötande - åtta tips.

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2024-11-9313.pdf>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide. Guiden riktar sig till alla som arbetar på en arbetsplats, som medarbetare, chefer, HR-representanter, skyddsombud eller fackliga företrädare.

https://mynak.se/wp-content/uploads/2024/07/God_arbetsmiljo_for_hbtqi-personer_forskningsbaserad_guide.pdf

RFSL (2020). Oavsett kön? - Handbok för arbete med jämställdhet och trans

<https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/04/OavsettK%C3%B6n.pdf>

Sunhedsstyrelsen (2021) «Din LGBT-vennlige praksis»

https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2021/LGBT/Din-LGBT-venlige-praksis_-251021.ashx

5. Vis hensyn når du spør

Hvis det er nødvendig å spørre om kjønnsidentitet, bør det gjøres på en forsiktig måte, og du bør forklare hvorfor du gjør det

Hvis det er nødvendig å spørre om kjønnsidentitet, bør det gjøres på en forsiktig måte, og du bør forklare hvorfor du gjør det.

Hvis det er nødvendig å spørre om kjønnsidentitet, bør det gjøres på en forsiktig måte. Du bør forklare hvorfor du gjør det, slik at personen skjønner hensikten. Både på skoler og i helsetjenester, kan det være viktig at ansatte har kjennskap til personens kjønnsidentitet, for å kunne ivareta personen på en god måte.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Noen kan være urolige for at sensitiv informasjon skal bli kjent. Forklar hvordan opplysningene lagres, og eventuelt hvem opplysningene deles med. Forklar også om din taushetsplikt og hva den innebærer.

Det er opp til hver enkelt om de ønsker å svare på spørsmål om sin kjønnsidentitet, inkludert spørsmål om navn og pronomen. Det kan være lurt å bygge en god relasjon til personen før du stiller mange spørsmål om det. Ikke spør for mye, og ikke krev svar, men signaliser interesse ved å bruke åpne spørsmål og aktiv lytting.

Vær forberedt på at en person kan være usikker på sin egen kjønnsidentitet, og at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kan endre seg over tid.

Begrunnelser

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

Socialstyrelsen (2024). Ett bra bemötande Till dig som möter transpersoner eller personer med funderingar kring sin könsidentitet i ditt arbete (Inneholder Arbete för ett jämlikt bemötande - åtta tips

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2024-11-9313.pdf>

6. Still åpne spørsmål

Still åpne spørsmål og gi personen mulighet til å være åpen om sin kjønnsidentitet

Still åpne spørsmål og gi personen mulighet til å være åpen om sin kjønnsidentitet. Åpne spørsmål åpner for flere svarmuligheter.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Du kan ikke vite eller forutse kjønnsidentitet hos den du møter. Når du stiller åpne spørsmål, åpner du for at den du snakker med kan svare på den måten som passer best. Slik kan du legge til rette for inkludering, trygghet og gode menneskemøter.

Forsøk å skape rom hvor personen trygt kan fortelle om sitt liv og sine erfaringer. Gjør gjerne personen oppmerksom på at kjønnsidentitet er et velkomment tema å ta opp.

Forslag til spørsmål

- «Hvilket navn bruker du?»
- «Hvilket pronomen ønsker du at jeg skal bruke om deg?»
- «Er det noe annet jeg bør vite om deg?»
- «Du sier du er trans, hva betyr det for deg?»
- «Hva trenger du for å føle deg trygg under samtalen?»
- «Hva kan jeg gjøre for deg for at du skal oppleve det trygt her?»

Begrunnelser

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

RFSL (2020). Oavsett kön? - Handbok för arbete med jämställdhet och trans.

<https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/04/OavsettK%C3%B6n.pdf>

Sunhedsstyrelsen (2023) Nettside, «LGBT+-personer»

<https://www.sst.dk/da/Fagperson/Seksuel-sundhed-seksualitet-og-koensidentitet/Seksualitet/Seksualitet-i-et-livsperspektiv/LGBT-personer>

LGBT Danmark (2020) <https://lgbtsundhed.dk/?s=&cat=8&tag=Patientsamtalen&cn-reloaded=1> <https://lgbtsundhed.dk/rad-til-at-tale-om-konsidentitet-med-din-patient/>

Sunhedsstyrelsen (2019) Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer» <https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2019/LGBT-personer-og-almen-praksis.ashx>

RFSL Ungdom och RFSL webbplats om trans- och könsidentitet – Bemötande (innhold rettet mot ulike grupper) Sist endret 2021. Allmennheten:

<https://transformering.se/ratt-och-fel/bemotande/i-allmanhet>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide. Guiden riktar sig till alla som arbetar på en arbetsplats, som medarbetare, chefer, HR-representanter, skyddsombud eller fackliga företrädare.
https://mynak.se/wp-content/uploads/2024/07/God_arbetsmiljo_for_hbtqi-personer_forskningsbaserad_guide.pdf

Lundberg, C. S., Sørlie, A., Egeland, C., & Solberg, A. G. (2024). Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig. OsloMet-rapport
<https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3126408>

7. Ta bare opp relevante temaer

Unngå å ta opp temaer som ikke er relevante for årsaken til at personen oppsøker tjenesten.

Unngå å ta opp temaer som ikke er relevante for årsaken til at personen oppsøker tjenesten. Noen ganger har det ikke betydning at den du møter er transperson.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Hvis personens kjønnsidentitet ikke har betydning for samtalens/møtets tema, bør du ikke snakke eller spørre om dette. Unngå å fokusere på kjønnsidentitet, hvis ikke personen selv setter søkelys på dette. Still bare spørsmål om forhold som er relevante i den aktuelle situasjonen. Vær bevisst på hvilke spørsmål du stiller, og ikke still spørsmål om kjønn og kjønnsuttrykk, bare for å tilfredsstille egen nysgjerrighet

Unngå å ta opp temaer som ikke er relevante for årsaken til at personen oppsøker tjenesten

Unngå å ta opp temaer som ikke er relevante for årsaken til at personen oppsøker tjenesten.

Unngå å ta opp temaer som ikke er relevante for årsaken til at personen oppsøker tjenesten. Noen ganger har det ikke betydning at den du møter er transperson.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Hvis personens kjønnsidentitet ikke har betydning for samtalens/møtets tema, bør du ikke snakke eller spørre om dette. Unngå å fokusere på kjønnsidentitet, hvis ikke personen selv setter søkelys på dette. Still bare spørsmål om forhold som er relevante i den aktuelle situasjonen. Vær bevisst på hvilke spørsmål du stiller, og ikke still spørsmål om kjønn og kjønnsuttrykk, bare for å tilfredsstille egen nysgjerrighet.

Begrunnelser

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

Socialstyrelsen (2024). Ett bra bemötande Till dig som möter transpersoner eller personer med funderingar kring sin könsidentitet i ditt arbete (Inneholder Arbete för ett jämlikt bemötande - åtta tips

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2024-11-9313.pdf>

8. Bruk riktig navn og pronomen

Bruk navnet og pronomenet som personen bruker om seg selv

Bruk navnet og pronomenet som personen bruker om seg selv.

Uttrykk aksept ved å bruke det navnet og pronomenet som en person bruker om seg selv. Mange transpersoner bruker pronomenene «han», «hun» eller «hen».

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Du kan ikke alltid gå ut ifra at du vet hvem du møter, og hvilken kjønnsidentitet personen har. Husk at personen det gjelder har fasiten på sin egen identitet.

Ikke alle transpersoner bruker navnet de er registrert med i Folkeregisteret. Hvis du ikke er sikker, spør hvilket navn personen bruker. Noen personer foretrekker å bruke andre navn enn sitt juridiske navn.

Hvis du er usikker på om personen bruker pronomenet «han», «hun» eller «hen», kan du spørre hvordan personen ønsker å bli omtalt, og bruke det pronomenet videre.

Vær åpen for at det kan være riktig å bruke et navn og pronomen i én situasjon, og et annet navn og pronomen i en annen. Noen kan for eksempel ha behov for at du for eksempel bruker «Lise» og «hun» når dere er alene, men «Markus» og «han», når foreldrene er i nærheten.

Den du møter kan være usikker på sin kjønnsidentitet. En persons kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kan også endres over tid. Om den du møter er usikker på pronomen, kan du bruke bare personens navn.

Det er opp til hver enkelt om de ønsker å svare på spørsmål om sin kjønnsidentitet, inkludert spørsmål om navn og pronomen. Det kan være lurt å bygge en god relasjon til personen før du stiller mange spørsmål om det. Ikke spør for mye, og ikke krev svar, men signaliser interesse ved å bruke åpne spørsmål og aktiv lytting.

Begrunnelser

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

MUFC (2022) Jäg er inte ensam, det finns andra som jag. Unga hbtqi-personers levnadsvillkor

<https://www.mucf.se/publikationer/jag-ar-inte-ensam-det-finns-andra-som-jag>

Bø, G.M.S (2019) "Kan jeg ikke bare få være meg?" En kvalitativ intervjustudie om transpersoners opplevelser av utredning og behandling relatert til kjønnsidentitet Masteroppgave

<https://www.duo.uio.no/handle/10852/72596>

Sunhedsstyrelsen (2021) «Din LGBT-vennlige praksis»

https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2021/LGBT/Din-LGBT-venlige-praksis_-251021.ashx

LGBT Danmark (2020) <https://lgbsundhed.dk/?s=&cat=8&tag=Patientsamtalen&cn-reloaded=1> <https://lgbsundhed.dk/rad-til-at-tale-om-konsidentitet-med-din-patient/>

Lundberg, C. S., Sørlie, A., Egeland, C., & Solberg, A. G. (2024). Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig. OsloMet-rapport
<https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/11250/3126408>

Helsedirektoratet (2017). Nasjonal faglig retningslinje for det helsefremmende og forebyggende arbeidet i helsestasjon, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom. Siste faglige endring: 05. september 2024
<https://www.helsedirektoratet.no/retningslinjer/helsestasjons-og-skolehelsetjenesten>

Socialstyrelsen (2022). Vård av barn och ungdomar med könsdysfori. Nationellt kunskapsstöd med rekommendationer till profession och beslutsfattare. Avsnitt/Kapittel om «Kompetens för god vård och gott bemötande»
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2022-12-8302.pdf>

Socialstyrelsen (2015). God vård av vuxna med könsdysfori. Nationellt kunskapsstöd (kunskapsstödet är under revidering).
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2015-4-7.pdf>

HM Prison & Probation Service (2024) The Care and Management of Individuals who are transgender: Operational Guidance
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6736089f37aabe56c416118e/2024_11_14__Transgender-offender-pf-operational-guidance.docx

Sunhedsstyrelsen (2023) Nettside, «LGBT+-personer»
<https://www.sst.dk/da/Fagperson/Seksuel-sundhed-seksualitet-og-koensidentitet/Seksualitet/Seksualitet-i-et-livsperspektiv/LGBT-personer>

LGBT Danmark (2020) <https://lgbsundhed.dk/?s=&cat=8&tag=Patientsamtalen&cn-reloaded=1> <https://lgbsundhed.dk/rad-til-at-tale-om-konsidentitet-med-din-patient/>

Socialstyrelsen (2024). Ett bra bemötande Till dig som möter transpersoner eller personer med funderingar kring sin könsidentitet i ditt arbete (Inneholder Arbete för ett jämlikt bemötande - åtta tips
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2024-11-9313.pdf>

RFSL Ungdom och RFSL webbplats om trans- och könsidentitet – Bemötande (innhold rettet mot ulike grupper) Sist endret 2021. Allmennheten:
<https://transformering.se/ratt-och-fel/bemotande/i-allmanhet>

RFSL Ungdom och RFSL webbplats om trans- och könsidentitet – Bemötande (innhold rettet mot ulike grupper) Sist endret 2021. På ”ungdomsmotagningen/i vården”: <https://transformering.se/ratt-och-fel/bemotande/pa-ungdomsmottagningen-i-varden>

Olsen, T. Å., & Cruz jr, F. D. (2022). LHBT+-personer skjuler identiteten sin på sykehjem. Sykepleien, 110(88349), 88349. Artikkel <https://sykepleien.no/sites/default/files/pdf-export/pdf-export-88349.pdf>

9. Vær åpen for å tilpasse språket ditt

Bruk samme ord og uttrykk som personen du snakker med, og vær åpen for å tilpasse språket ditt

Bruk samme ord og uttrykk som personen du snakker med, og vær åpen for å tilpasse språket ditt.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

I innledningen av en samtale bør du bruke ord som fungerer uansett hvilket kjønn noen har, som for eksempel «forelder» eller «foresatte», i stedet for «mamma» eller «pappa». Når du blir mer kjent med personen, bør du bruke de ordene som vedkommende bruker om seg selv, sin kropp, sine relasjoner og sin familie.

Spør gjerne hvilke ord og begreper vedkommende foretrekker at du bruker. Hvis du for eksempel trenger å snakke om intime kroppsdelar, spør gjerne hvilke ord personen vil at du skal bruke. Unngå ord som «kvinnelig kjønnsorgan» og «mannlig kjønnsorgan», og bruk heller nøytrale ord som «vulva», «vagina» og «penis».

Ikke anta at det du selv føler eller tror er rett. Hør på andres erfaring om hvilke ord og begreper som oppfattes som krenkende, eller som kan oppfattes å ha en negativ klang, og unngå disse. Hvis du er usikker på om et ord eller uttrykk oppleves nedsettende, velg heller et annet. Respekter og bruk navn og pronomen som personen vil tiltales og omtales med.

Unngå vanskelige ord og begreper. Enkelt språk bidrar til effektiv kommunikasjon av viktig informasjon. Avklar begrepsbruk på en ikke-dømmende måte. For eksempel kan du si «Jeg har aldri hørt det begrepet før, har du noe imot å forklare hva det betyr?».

Husk at alle kan gjøre eller si feil. Det går an å reparere situasjoner og gjenvinne tillit ved å sette ord på det som skjedde, for eksempel ved å si «Beklager, jeg brukte feil ord, jeg mente ...» eller «Takk for at du sier fra». Om du får beskjed om at du har brukt feil navn eller pronomen, kan du si «takkk», etterfulgt av riktig navn/pronomen, og gå videre i samtalen.

10. Skap et trygt miljø

Bidra til å skape et miljø hvor det føles trygt å være transperson

Bidra til å skape et miljø hvor det føles trygt å være transperson. Det er viktig å si ifra om andres negative språkbruk.

Hvordan følge anbefalingen i praksis

Et trygt miljø omfatter språk, kommunikasjon og fysisk miljø.

Det er særlig viktig å si ifra hvis noen har krenkende språkbruk, kommer med fordomsfulle kommentarer eller uttaler seg negativt om skeive. Det innebærer også å rette på andre som bruker feil navn eller pronomen om noen.

Andre ting som kan bidra til å lage et trygt miljø for transpersoner:

- Benytt etternavn istedenfor fornavn ved opprop
- Ha informasjonsmateriell om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk synlig i et venterom eller fellesarealer
- Ha synlige gjenstander som kan oppfattes som inkluderende for transpersoner, for eksempel bilder, flagg, eller klistremerker
- Unngå å dele inn i grupper etter kjønn
- Praktiser nulltoleranse for nedsettende kommentarer og krenkelser. På skoler er det viktig at ansatte reagerer raskt ved negative kommentarer eller trakassering
- Rekrutter personer med kompetanse på kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller sørg for opplæring. Ansatte som viser at de har relevant kompetanse, bidrar til trygge miljø
- Tilby kjønnsnøytrale toaletter
- Tilby kjønnsnøytrale omkleddingsrom eller et egnet sted for omkleddning
- La transpersoner bruke kjønnsdelte rom i tråd med sine ønsker og identitet

Begrunnelser

Anbefalingen er basert både på forskning og diskusjon i ekspertgruppa.

Referanser

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2024). God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide. Guiden riktar sig till alle som arbeider på en arbeidsplass, som medarbeidere, chefer, HR-representanter, skyddsombud eller faglige foretraddere.
https://mynak.se/wp-content/uploads/2024/07/God_arbetsmiljo_for_hbtqi-personer_forskningsbaserad_guide.pdf

Socialstyrelsen (2024). Ett bra bemötande Till dig som möter transpersoner eller personer med funderingar kring sin könsidentitet i ditt arbete (Inneholder Arbete för ett jämlikt bemötande - åtte tips
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2024-11-9313.pdf>

RFSL (2020) Oavsett kön? – Handbok för arbete med jämställdhet og trans
<https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/04/OavsettK%C3%B6n.pdf>

Relevant lovgivning

Transpersoners vern mot diskriminering og trakassering i likestilling- og diskrimineringsloven

I dette avsnittet viser vi til regler i likestillings- og diskrimineringsloven. Brudd på disse reglene kan meldes inn til Diskrimineringsnemnda. Før man melder en sak til Diskrimineringsnemnda, kan man få veiledning i saken fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Både personer som selv opplever å ha blitt diskriminert, eller arbeidsgivere, tillitsvalgte, verneombud og offentlige myndigheter, kan få veiledning fra LDO.

Les mer om **diskrimineringsforbud i likestillings- og diskrimineringsloven**

Det er forbudt å diskriminere noen på bakgrunn av deres kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Forbudet mot diskriminering gjelder både personer som definerer seg som kvinner og menn, og personer som verken definerer seg som mann eller kvinne (ikke-binære)(1).

Forbudet mot diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal i hovedsak beskytte transpersoner, ikke-binære og interkjønnpersoner mot diskriminering, men vernet er ikke betinget av diagnosen kjønnsinkongruens, medisinsk behandling eller hvordan man definerer seg (2). Vernet omfatter også andres antakelser om at man for eksempel er trans, og gjelder uavhengig av om personen som diskriminerer har til hensikt å diskriminere.

Eksempler på situasjoner som kan være diskriminering

- Å bevisst ikke respektere en elev, bruker eller pasient sitt foretrukne kjønnspronomen
- Å spørre en person om vedkommende er transperson i en ansettelsesprosess

Det er forbudt å trakassere noen på grunn av deres kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Trakassering er handlinger, unnlatelser eller ytringer som enten har som formål eller som oppleves som krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende (3). Trakasseringen må være rettet mot en eller flere konkrete personer for å rammes av forbudet.

Arbeidsgivere og ledelsen i organisasjoner og utdanningsinstitusjoner har plikt til å forebygge og hindre trakassering(4).

Eksempler på situasjoner som kan være trakassering

- Latterliggjøring, sårende fleiping, ignorering eller erting av en person knyttet til dennes kjønnsuttrykk, navn eller pronomen

Referanser

1. Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 og Prop. 81 L (2016–2017) s. 313
2. Prop. 81 L (2016–2017) s. 313
3. Likestillings- og diskrimineringsloven § 13, første og andre ledd, jf. § 6 første ledd
4. Likestillings- og diskrimineringsloven § 13, sjette ledd

Offentlige myndigheter og tjenesters plikt til å fremme likestilling og å ivareta personvern basert på kjønn

Offentlige myndigheter har plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering

Alle offentlige virksomheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i all sin virksomhet(1). Dette betyr for eksempel at en transperson skal få like gode offentlige tjenester som andre. Plikten er todelt: offentlige virksomheter skal både gjøre aktive grep for å hindre diskriminering og fremme likestilling, og de skal beskrive hvordan dette blir gjort i årsrapporten til virksomheten (redegjørelsesplikt).

Eksempler på hvordan offentlige myndigheter kan fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

- En arbeidsplass kan skolere ansatte i myndigheten eller tjenesten i kjønnsmangfold
- En helsestasjon kan henge opp et skilt der det står at «Vi respekterer din kjønnsidentitet og foretrukket pronomen» for å vise ungdom som kommer at de kan være åpne om dette i samtale med helsesykepleier.

Les mer om offentlige myndigheters aktivitets- og redegjørelsesplikt.

Opplysninger om kjønn må behandles i tråd med personvernlovgivningen

Opplysninger om juridisk kjønn, navn og pronomen er personopplysninger, og må derfor behandles i tråd med personvernlovgivningen(2). «Behandling» betyr her all innsamling, lagring, bruk, utlevering og lignende av opplysningen(e).

To grunnleggende regler som følger av personvernlovgivningen, er at enhver bruk av personopplysninger må ha et definert formål og et lovlig behandlingsgrunnlag. Dette betyr at man må vite hva opplysningen skal brukes til, før man samler opplysninger om kjønn, navn og/eller pronomen. Personvernreglene gir også den enkelte rett til blant annet å få innsyn i, korrigere og slette egne personopplysninger. Et lovlig grunnlag kan blant annet være samtykke eller rettslig forpliktelse(3).

Eksempler på vurderinger etter personvernlovgivningen

- Ikke be om opplysninger om kjønn, hvis du ikke har behov for det.

Referanser

1. Likestillings- og diskrimineringsloven § 24

2. Personopplysningsloven § 1, jf. personvernforordningen artikkel 4(1), jf. artikkel 2(1)
3. Arnesen (2021) s. 117-118, som viser til Personvernforordningen artikkel 5, 6 og 9, samt kap. III

Beskyttelse av transpersoner i strafferetten

Punktene om hatkriminalitet/hatefulle ytringer er skrevet sammen med Nasjonalt kompetansemiljø innen hatkriminalitet (NKH). NKH er organisatorisk lagt til Oslo politidistrikt og oppfordrer alle til å anmelde dersom de har vært utsatt for eller har vært vitne til hatkriminalitet.

- Tips om hatefulle ytringer på nett i [**politiets tipsportal**](#)
- NKH kan kontaktes på e-post [**oslo.hatkriminalitet@politiet.no**](mailto:oslo.hatkriminalitet@politiet.no)

For at noe skal være hatkriminalitet, må det foreligge en straffbar handling. I prinsippet kan all kriminalitet være hatkriminalitet, så lenge det foreligger en årsakssammenheng mellom den straffbare handlingen og et av de vernede grunnlagene(1). Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk tatt inn i straffeloven som et eget vernet grunnlag i 2021. Formålet med lovendringen var å gi et tydelig vern til personer som bryter med tradisjonelle kjønnsnormer.

Selv om alt i straffeloven kan være hatkriminalitet (se punkt om straffeloven § 77 i), er noen bestemmelser mer sentrale enn andre.

Det kan være en påkjenning for utsatte å anmelde hatkriminalitet til politiet. Enhver tredjepart, for eksempel en arbeidsgiver, kan anmelde på vegne av den fornærmede. Dette kan bidra til å avlaste den enkelte, og samtidig sikre at alvorlige hendelser blir fulgt opp. Hvert politidistrikt har også et støttesenter for kriminalitetsutsatte som tilbyr praktisk veiledning og psykososial oppfølging i hatkrimsaker.

Kjernebestemmelsene om hatefulle ytringer og diskriminering

Straffeloven § 185 om hatefulle ytringer og straffeloven § 186 om diskriminering regnes som kjernebestemmelsene innenfor hatkriminalitet fordi det hatefulle eller diskriminerende motivet er selve kjernen i handlingen som rammes.

Det er krevende å gi eksempler på hva som utgjør en hatefull ytring, da dette må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. I vurderingen er det særlig relevant å se på ytringens kontekst, om den er fremsatt offentlig eller i nærvær av andre, samt om den

anses som kvalifisert krenkende. Oppfordring eller tilslutning til vold vil ofte regnes som kvalifisert krenkende. Det samme vil såkalt dehumaniserende utsagn, som å sammenlikne en gruppe med skadedyr som rotter og kakerlakker.

Straffeloven § 186 gjør det straffbart å nekte en person varer eller tjenester, på grunn av personens (...) kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Lovbestemmelsen kommer kun til anvendelse i ervervsmessig eller liknende virksomhet.

Straffebestemmelser hvor hatmotiv kan gjøre forholdet grovt

Hvis en straffbar handling innehar et hatmotiv, vil det kunne gjøre forholdet grovt. Dette gjelder trusler, kroppskrenkelse, kroppsskade og skadeverk. Disse straffebestemmelsene gjelder handlinger som allerede er straffbare, men hvor hatefull motivasjon spesielt vektlegges som et moment. Dette kan medføre at handlingen vurderes som et grovt lovbrudd med høyere strafferamme(2).

Straffeloven §77 (bokstav i) om straffeskjerpende omstendigheter

Straffeloven har bestemmelser som ikke særskilt nevner hat eller diskriminering, men hvor handlingen likevel kan være hatkriminalitet. Bestemmelsen gjelder alle lovbrudd i straffeloven dersom lovbruddet har sin bakgrunn i andres (...) kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Eksempel hvor §77 bokstav i kan komme til anvendelse

- Hvis en person stjeler et transflagg fordi vedkommende ikke liker hva flagget representerer, skal dette regnes som hatkriminalitet og kan føre til strengere straff enn «ordinært» tyveri.

Konverteringsterapi er forbudt

Det er forbudt å krenke en annen ved å bruke psykoterapeutisk, medisinsk, alternativmedisinsk eller religiøst baserte metoder eller lignende systematiske fremgangsmåter med hensikt å påvirke personen til å endre, fornekte eller undertrykke sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet. Hvis den som blir utsatt for slike metoder er under 18 år, trenger ikke vedkommende å ha opplevd slike metoder som krenkende, for at den som har utført aktivitetene skal bli rammet av forbudet(3).

Eksempler på hva som kan være straffbar konverteringsterapi

- En fastlege som gir medisiner eller lignende preparater til en pasient, og forteller at dette er ment å «kurere» personens kjønnsidentitet.

Referanser

1. Hatkriminalitet i Norge 2024 s. 8
2. Hatkriminalitet i Norge 2024 s. 10
3. Straffeloven § 270 første ledd

Anerkjennelse av juridisk kjønn

Rett til endring av kjønn og følger av det

Alle som er over 16 år, har rett til å endre sitt juridiske kjønn i Folkeregisteret fra mann til kvinne, eller fra kvinne til mann. Barn mellom 6 og 16 år må ha samtykke fra forelder. Det er ikke mulig å få registrert en annen kjønnskategori i Folkeregisteret enn mann eller kvinne.

Det er det juridiske kjønn som skal legges til grunn når man anvender lovgivning som gir rettigheter eller plikter på bakgrunn av kjønn, unntatt enkelte regler som gjelder foreldre og barn.

Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk har et menneskerettslig vern, både som en del av retten til privatliv og som en del av diskrimineringsvernet.

Det er ikke alltid samsvar mellom registrert juridisk kjønn og den enkeltes kjønnsidentitet.

Eksempler på bruk av juridisk kjønn i forskjellige lover

- En offentlig myndighet skal velge medlemmer til et utvalg, som utløser krav om kjønnsbalanse. Det er medlemmenes juridiske kjønn som skal legges til grunn for å vurdere om kravet om kjønnsbalanse er oppnådd.

Les mer om retten til anerkjennelse av kjønnsidentitet.

Referanser

1. Lov om endring av juridisk kjønn § 2 og § 4
2. Lov om endring av juridisk kjønn § 6

Metode og arbeidsprosess

Bakgrunn, formål og målgruppe

Bufdir fikk i oppdrag av Kultur- og likestillingsdepartementet å utarbeide en nasjonal veileder for å anerkjenne kjønnsmangfold i juni 2024. Vi har arbeidet ut fra Bufdirs definerte arbeidsprosess for faglige råd og kunnskapsbaserte retningslinjer. Det ferdige produktet er heretter omtalt som faglige råd.

Ifølge oppdraget skal de faglige rådene være rettet mot ansatte i offentlige tjenester som er i direkte kontakt med befolkningen, og/eller innhenter opplysninger om kjønn i sin virksomhet. Formålet med rådene skal være å sikre et mer likeverdig offentlig tjenestetilbud, og å styrke diskrimineringsvernet overfor transpersoner og ikke-binære.

En utredning gjennomført av Bufdir (**«Utredning om en tredje juridisk kjønnskategori»**) viste blant annet at ikke-binære/transpersoner opplever at offentlige tjenester har lite kunnskap om kjønnsmangfold. Dette medfører blant annet at en del kvier seg for å benytte seg av offentlige tilbud.

Bufdirs vurdering er at faglige råd til offentlige ansatte kan bidra til et mer effektivt diskrimineringsvern, og støtte opp om forbudet mot diskriminering på bakgrunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Hva er faglige råd?

Kunnskapsbaserte retningslinjer og faglige råd gir anbefalinger til praksisfeltet, og består som en hovedregel av råd, med forslag til hvordan de kan gjennomføres i praksis. Rådene er basert på systematisk innhentet kunnskap på området, tilpasset norsk kontekst og lovgiving.

Faglige råd skal ikke ta for seg alt som er viktig innen et tema, men er rettet mot identifiserte utfordringer i tjenestenes praksis. Bufdir utarbeider faglige råd på områder hvor det er behov for å øke kvaliteten og/eller minske uønsket variasjon i praksis, og det er nødvendig å skaffe kunnskap fra forskning er viktig for å kunne gi gode råd. Produktet er ikke en lærebok, og skal ikke inneholde fagkunnskap vi forventer at målgruppen har fra før. Grunnlaget for rådene og hvordan de kan gjennomføres i praksis skal være tydelig og åpent tilgjengelig.

Metodisk tilnærming og utviklingsprosess

Bufdirs faglige råd utarbeides i tråd med prinsipper fra kunnskapsbasert praksis. I utvikling av faglige råd vurderes relevant erfaringsbasert kunnskap, brukerkunnskap og forskningsbasert kunnskap samlet i utarbeidelsen av hvert enkelt råd.

Bufdir har utarbeidet en egen arbeidsprosess for utvikling av faglige råd. De viktigste stegene i arbeidsprosessen er:

1. Begrunne hvorfor det er behov for disse rådene. Vurderingen gjøres på bakgrunn av om det foreligger uønsket variasjon og/eller lav kvalitet på tjenestene. Det søkes også etter eksisterende normerende produkter fra Norge og sammenlignbare land.
2. Opprette en intern arbeidsgruppe med relevant kompetanse om temaet for rådene, sammen med metode og prosjektledelse. Arbeidet er prosjektorganisert og ledes av en prosjektleder.
3. Opprette en ekstern rådgivende ekspertgruppe, som skal dekke:
 - Brukerperspektivet
 - Målgruppen for de faglige rådene (her var dette offentlig ansatte fra ulike tjenester)
 - Fageksperter og forskere innen fagfeltet
4. Utforme spørsmål som de faglige rådene skal besvare, med utgangspunkt i kunnskap om utfordringer på feltet, og det ekspertgruppen identifiserer som de viktigste utfordringene.
5. Innhente relevant kunnskapsgrunnlag for hvert enkelt spørsmål, samt de juridiske rammene. Der oppsummert forskning er relevant, gjøres det søk etter metoden i kunnskapsbasert praksis. Annet kunnskapsgrunnlag enn forskning, som relevante prosedyrer eller håndbøker blir også innhentet der det er relevant.
6. Utarbeide faglige råd og hvordan de kan gjennomføres i praksis, i samarbeid med ekstern ekspertgruppe, basert på relevant kunnskapsgrunnlag og juridiske rammer.
7. Send de faglige rådene på intern høring i Bufdir og bearbeide utkastet på bakgrunn av innspillene.
Send de faglige rådene på ekstern høring (publisere rådene) og bearbeide utkastet på bakgrunn av innspillene.
8. Ferdigstille og publisere retningslinjen.

På bakgrunn av en stram tidsplan i dette prosjektet er noen av stegene beskrevet ovenfor kuttet ut eller utført noe forenklet.

Organisering av arbeidet

Intern arbeidsgruppe og ressurspersoner

Arbeidsgruppen i Bufdir har ledet arbeidet med å utvikle retningslinjene. Eirik Aimar Engebretsen har ledet arbeidet og arbeidsgruppen har hatt ressurser fra avdeling for likestilling og universell utforming (Åshild Marie Grønningsæter Vige (i starten av arbeidet fra juni 2024 til februar 2025), Helene Rød fra september 2024 til prosjektets slutt), og avdeling for forskning (Tone Viljugrein og Kari Aanjesen Dahle). Arbeidet har vært prosjektorganisert, med avdelingsdirektør (Anna Bjørshol) i avdeling for likestilling og universell utforming som prosjekteier.

Ekstern rådgivende ekspertgruppe og referansegruppe

Det ble utnevnt en rådgivende ekspertgruppe for de faglige rådene, som både ga råd for hva som er de viktigste utfordringsområde på feltet, hvilke spørsmål retningslinjene burde besvare, samt bistod med å utforme rådene, samt i utforming av definisjoner og hvordan relevant lovverk burde beskrives.

Fordi prosjektet har hatt en veldig stram tidsplan, prioriterte vi å rekruttere medlemmer som har kunnskap på skeiv tematikk. Det gjør at ekspertgruppa ikke representerer så mange ulike meninger og erfaringer som vi mener hadde vært ønskelig, dersom vi hadde hatt bedre tid til å rekruttere bredere. For å få frem perspektivet også til offentlige ansatte uten særlig kunnskap om skeiv tematikk, har vi benyttet oss av en referansegruppe i tillegg.

Disse har deltatt i ekspertgruppen for disse faglige rådene:

- Luca Dalen Espseth, rådgiver kjønnsmangfold, Pasientorganisasjonen for kjønnsinkongruens
- Christine Marie Jentoft, rådgiver kjønnsmangfold, Foreningen FRI
- Anniken Sørli, førsteamanuensis i rettsvitenskap ved institutt for sosialfag, OsloMet
- Lars Arnesen, stipendiat, institutt for privatrett, Universitetet i Oslo
- Marie Mutoni Arnesen, juridisk rådgiver, Likestillings- og diskrimineringsombudet
- Nora Marie Haune Bornø, seniorrådgiver, Likestillings- og diskrimineringsombudet
- Omar Orhan Akhtar, lektor, Bærum kommune
- Hanna Flaatt-Damslora, avdelingsleder, NAV Grünerløkka
- Elias Halvorsrud, leder, Eidskog barneverntjeneste

- Dag Werner Larsen, fylkesnestleder, Norsk Sykepleierforbund Viken
- Ingjerd Hansen, mangfoldskoordinator, Oslo politidistrikt
- Fredrik Slettbakk, sogneprest Frøya
- Mary Ann Skretteberg Warenius, rådgiver v/ Senter for likestilling, Universitetet i Agder
- Hege Solbakken, Helsesykepleier, Tromsø kommune

Disse har deltatt i referansegruppen:

- Nora Thunem, Helserådgiver Unge funksjonshemmede
- Leif Wikøren Nilsen, sokneprest, Bjerkreim sokn, Stavanger bispedømme
- Ingri Bjørnevik, rådgiver, Yrkesseksjon kirke, kultur og oppvekst Fagforbundet
- Andreas P. Kikvik, seniorrådgiver, politikk og profesjon Fellesorganisasjonen
- Kari Mygland Michaelsen, Helsetasjonen Vennesla kommune
- Helene Aksøy, seniorrådgiver og sykepleier, rådet for sykepleieetikk og Fag- og helsepolitisk avdeling Norsk Sykepleierforbund

Spørsmål som retningslinjen skal besvare

Den rådgivende ekspertgruppen bisto med å identifisere spørsmål som de faglige rådene burde besvare, med utgangspunkt i hva de anså som de største utfordringene i praksis.

Ekspertgruppen prioriterte spørsmålene ut fra hva som var formålet med de faglige rådene:

- Hvordan heve offentlig ansattes kompetanse?
- Hvordan sikre at kjønnsminoriteters møte med offentlige tjenester blir best mulig?
- Hvordan sikre at personopplysninger blir behandlet på en god måte?

Til slutt sto disse spørsmålene igjen:

Spørsmål 1: Hva må offentlige ansatte vite om kjønnsmangfold for å kunne gi gode tjenester til transpersoner/ikke-binære/andre som bryter med normer for kjønn?

Spørsmål 2: Hva kan offentlig ansatte gjøre for at kjønnsminoriteter skal oppleve trygghet i møte med offentlig tjenester?

Spørsmål 3: Hva er gode formuleringer og eksempler på spørsmål som offentlig ansatte kan bruke i møte med kjønnsminoriteter?

Kunnskapsgrunnlag

Arbeidsgruppen for de faglige rådene anså at forskning er relevant for å besvare flere av spørsmålene.

Bufdir har derfor søkt etter retningslinjer og andre normerende produkter fra Norge og andre sammenlignbare land, se søkestrategi.

Utarbeiding av anbefalinger og beskrivelser av krav og hvordan de kan gjennomføres i praksis

Arbeidsgruppen har gjennomgått kunnskapsgrunnlaget for hvert enkelt spørsmål.

Kunnskapsgrunnlaget for spørsmål 1 ble presentert for den rådgivende ekspertgruppen, sammen med forslag til konkrete råd. Forslagene til råd ble diskutert både i plenum og i mindre grupper, og ekspertgruppen kom også med forslag til råd som dekket spørsmål 2 og 3. Av tidsmessige grunner har ikke ekspertgruppen fått presentert kunnskapsgrunnlaget for spørsmål 2 og 3. Med utgangspunkt i dette, og kunnskapsgrunnlaget til spørsmål 1, 2 og 3 har arbeidsgruppen revidert forslagene til råd. Ekspertgruppen har gitt innspill til alle rådene.

Oppdatering

Rådene er på offentlig høring sommeren 2025. På bakgrunn av innspillene fra den offentlige høringen vil rådene revideres. I tillegg vil Bufdir regelmessig vurdere behovet for oppdatering av de faglige rådene, etter hvorvidt det foreligger ny, relevant kunnskap eller nye juridiske føringer på området.