

Beregnet til
Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet

Dato
April 2025

Rapport - Kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer



Rapport - Kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer

Oppdragsnavn **Kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer**
Mottaker **Bufdir**
Dokument type **Rapport**
Dato **24.04.2025**
Utført av **Jon Martin Sjøvold, Aisha Iqbal og Mia Haave**

Rambøll
Harbitzalléen 5
Postboks 427 Skøyen
0213 Oslo

T +47 22 51 80 00
<https://no.ramboll.com>

Innholdsfortegnelse

	Sammendrag	2
1.	Om kartleggingen	7
1.1	Kommunenes plikter for likestillingsarbeid	8
1.2	Kjente utfordringer fra eksisterende kunnskapsgrunnlag	9
1.3	Begrepsavklaring	9
1.4	Leserveiledning	10
2.	Metode og gjennomføring	11
2.1	Kvalitativ datainnsamling	11
2.2	Spørreundersøkelse til kommuneadministrasjonen	13
2.3	Databearbeiding og analyse	16
3.	Kommunenes organisering for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer	17
3.1	Litt over halvparten av kommunene har likestilling og ikke-diskriminering som et tema i kommuneplanens samfunnsdel, men få kommuner nevner lhbt+-personer spesifikt i målsettingene	17
3.2	Nesten ingen har handlingsplaner for likestilling av lhbt+-personer	21
3.3	Få kommuner innhenter lokal kunnskap om lhbt+-personer i befolkningen	23
3.4	Ansvar for oppfølging av likestilling av lhbt+-personer er ulikt plassert	24
4.	Kommunenes praksis i arbeid med likestilling av lhbt+-personer	27
4.1	Lhbt+- aktiviteter og tiltak fra kommunen som offentlig myndighet	27
4.2	Rapportering/redegjørelse av likestilling som offentlig myndighet	33
5.	Kommunenes forståelse av det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer og motivasjon	35
5.1	Flere kommuner forstår det lovpålagte ansvaret, men tolker handlingsrommet for iverksettelse av særskilte tiltak ulikt	35
6.	Oppsummerende vurdering	38
	Litteraturliste	43
	Vedlegg	45
	Vedlegg 1 – Intervjuguide	45
	Vedlegg 2 – Spørreskjema	50

Sammendrag

Alle mennesker har krav på likeverdige offentlige tjenester. Kommuner har en lovpålagt plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tjenester og forvaltning, jf. aktivitets og redegjørelsesplikten. På oppdrag fra Bufdir har Rambøll gjennomført en kartlegging av kommunens arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Denne rapporten presenterer funn og resultater fra kartleggingen. Det er kommunens arbeid med likestilling av lhbt+-personer i rollen som offentlig myndighet som er kartlagt. Kommunens arbeid med likestilling av lhbt+-personer som arbeidsgiver har ikke vært en del av kartleggingen.

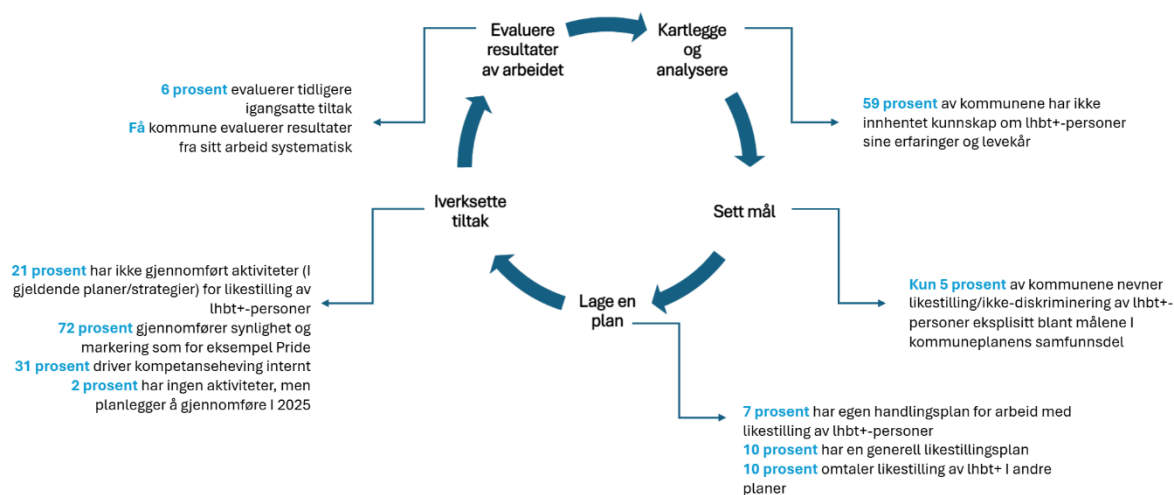
Prosjektet har behandlet følgende to hovedproblemstillinger:

1. I hvilken grad og hvordan jobber kommunene for likestilling av lhbt+-personer?
2. Hvilke utfordringer og muligheter finnes i kommuneadministrasjoners arbeid med likestilling av lhbt+-personer?

Problemstillingene er kartlagt gjennom en spørreundersøkelse sendt til alle kommuner og intervjuer med et utvalg på 15 kommuner. Spørreundersøkelsen ble besvart av totalt 126 kommuner, noe som utgjør svarprosent på 33 prosent. Målgruppen for undersøkelsen og intervjuene har vært de som har en sentral rolle i likestillingsarbeidet i kommunen. Det har vært ulike roller og nivåer i kommunen.

Bufdir anbefaler en arbeidsmetode i fem trinn for å oppfylle lovens krav til aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering i kommunene. Vi har knyttet til de ulike trinn oppsummert sentrale resultater og funn fra kartleggingen i figuren nedenfor.

Figur 0-1 Kommuners arbeid sett opp mot arbeidsmetoden for offentlige myndigheters fem faser (Bufdir, 2021).



Overordnet finner kartleggingen at flere kommuner har gjort en innsats for å sette likestilling av lhbt+-personer på agendaen i sin kommune, men samtidig finner vi variasjoner i hvor langt kommunene har kommet i sitt arbeid, herunder variasjon i hvordan arbeidet er organisert og praktisert. Det er få kommuner som jobber planmessig med likestilling av lhbt+-personer, i form av de jobber med likestilling av lhbt+-personer strategisk ved å nevne det som et fokusområde i kommuneplanens samfunnsdel eller ved å ha en egen handlingsplan, og det er også få kommuner som jobber med likestilling generelt. Det er en tendens i datamaterialet at de største og mest sentrale kommunene som jobber planmessig med likestilling. Disse kommunene har i større grad

utviklet egne planer og har egne roller til å følge opp likestillingsarbeidet enn små og mindre sentrale kommuner. De største kommunene har også har satt i gang flere ulike type tiltak enn mindre kommuner.

I prosjektet har vi operasjonalisert hovedproblemstillingene under fire temaer: Organisering, praksis, forståelse, samt utfordringer og behov. I det følgende oppsummerer vi sentrale resultater og funn fra kartleggingen knyttet til disse temaene.

Kommunenes organisering for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer

Overordnet viser funn fra kartleggingen at mange kommuner organiserer sitt likestillingsarbeid rundt et prinsipp om generell likestilling for alle i befolkningen, der likestilling av lhbt+-personer inngår som en dimensjon i dette arbeidet. Få kommuner omtaler likestilling av lhbt+-personer i seg selv i kommuneplanenes mål eller har egne (handlings-)planer for arbeidet.

Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at 5 prosent av kommunene omtaler likestilling av lhbt+-personer i målsetningene av kommuneplanenes samfunnsdel. Tilsvarende viser resultatene at 56 prosent av kommunene har nevnt likestilling og ikke-diskriminering generelt blant målene i kommuneplanenes samfunnsdel.

Det er også få kommuner som har en egen handlingsplan for likestilling av lhbt+-personer, det ser vi fra resultatene fra spørreundersøkelsen og intervjuene. I spørreundersøkelsen svarer 7 prosent at de har en egen handlingsplan for likestilling/ikke-diskriminering av lhbt+-personer, mens flertallet (77 prosent) ikke har en egen handlingsplan for dette arbeidet. 10 prosent svarer at de har en handlingsplan for likestilling/ikke-diskriminering hvor dette arbeidet inngår. I de kvalitative intervjuene forteller informantene at de opplever det som sentralt å ha handlingsplaner (også for dette temaet), samtidig som noen informanter forteller at de ønsker å redusere antall planer i kommunen. Gjennom intervjuene forteller også noen informanter at det kan være en utfordring å utpeke ansatte som skal følge opp arbeidet med handlingsplanene.

Et flertall av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de ikke har innhentet kunnskap om lhbt+-personers erfaringer og levekår (59 prosent). Her er det imidlertid forskjell på de største kommunene og øvrige kommuner, hvor de største kommunene har hentet inn kunnskap på ulike måter. Ungdata, innspillsmøter med lhbt+-personer og samarbeid med organisasjoner er kilder til kunnskap om lhbt+-personers erfaringer og levekår som kommunen tar i bruk. En utfordring for å innhente lokal kunnskap om skeives levekår og utfordringer er at seksuell orientering og kjønnsidentitet er sensitive personopplysninger og det medfører strenge krav til innhenting av data.

Når vi spør kommunene om hvem som følger opp likestillingsarbeidet av lhbt+-personer i kommunen, svarer 42 prosent at det er ingen hos dem som følger opp dette arbeidet. Blant de som har en dedikert rolle til å følge opp arbeidet (resterende 58 prosentene), blir følgende roller nevnt: personalsjef, personalrådgiver, kommunalsjef for helse og oppvekst, assisterende kommunedirektør, kommunalsjef helse og mestring, folkehelseledere og virksomhetsledere. Med andre ord varierer det en del hvilke roller som har svar for å følge opp likestillingsarbeidet i kommunen. Dette samsvarer med dataene fra intervjuene hvor det også kommer frem at ulike roller og funksjoner har fått ansvaret for likestillingsarbeidet i kommunen.

Kommunenes praksis med likestilling av lhbt+-personer

I undersøkelsen har vi kartlagt hvilke aktiviteter og eksempler på tiltak som finnes i norske kommuners arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Dette inkluderer både gjennomført arbeid og arbeid som er planlagt gjennomført. Vi har også undersøkt hva som kjennetegner kommuner som jobber aktivt med likestilling av lhbt+-personer, sammenlignet med kommuner som ikke arbeider så aktivt med det.

Funn fra spørreundersøkelsen viser at det fleste kommunene har gjennomført aktiviteter knyttet til synlighet og feiring, som for eksempel Pride. 72 prosent av kommunen har svart dette. Etter synlighet og feiring er kompetansehevingstiltak det vanligste tiltaket. 31 prosent av kommunene har gjennomført «Opplæring og kompetanseheving i kommunens egne tjenester, som for eksempel i skole og sykehjem», 17 prosent svarer at de har gjennomført «Opplæring og kompetanseheving blant ansatte i kommuneadministrasjonen». Manglende kunnskap om lhbt+-personer, og spesielt kunnskap om transpersoner, blir trukket frem som en barriere for å arbeide med likestilling og ikke-diskriminering i både spørreundersøkelsen og i de kvalitative intervjuene. Derfor er dette et sentralt tiltak.

12 prosent av gir finansiell støtte til skeive organisasjoner og 10 prosent gir praktisk støtte til skeive organisasjoner. Majoriteten av disse er store kommuner. Støtte til skeive organisasjoner og samarbeid med disse om å arrangere Pride-arrangementer trekkes frem som en essensiell del av kommunens praksis omkring likestilling av lhbt+-personer. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser at de største kommunene (over 50 000 innbyggere) har satt i gang flere ulike tiltak, sammenlignet med mindre kommuner.

Når det gjelder hvilken sektor hvor likestilling av lhbt+-personer særlig er et tema, trekker kommunene frem oppvekst-, helse- og omsorgssektoren både i spørreundersøkelsen og i intervjuene. Gjennom intervjuene forstår vi at dette gjelder opplæring og informasjonsarbeid rettet mot ungdom.

I de kvalitative intervjuene dukker det også opp en interessant refleksjon om hvordan enkelte kommuner ser på sine skeive ansatte og ledere som kilder til kunnskap, og en måte å bli bedre kjent med lhbt+-tematikk og utfordringer på. To kommuner forteller at de har iverksatt tiltak som følge av behov som dukket opp i befolkningen. En kommune som snakker aktivt om dette hadde en elev på en skole som identifiserte seg selv som transperson. I dette tilfellet tok kommunen tak ved å ta vekk skilting på jente- og guttetoilet, i tillegg til å tilby egen dusj for eleven. Den andre kommunen har også iverksatt kjønnsnøytrale doer og dusjer på skoler som følge av elever som har behov for dette.

Noen kommuner beskriver også at de gjennomfører mer generelle likestillingstiltak, hvor lhbt+-personer naturlig inngår i planlegging og gjennomføring av tiltakene, som for eksempel i forebyggende arbeid for å senke hat, hatefulle ytringer og diskriminering.

Offentlige myndigheter har en plikt til å redegjøre for det aktive arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I undersøkelsen spurte vi kommunene om det er noe de gjør. Majoriteten av kommunene (61 prosent) svarer at de redegjør for sitt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering som offentlig myndighet.

Kommunenes forståelse av det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer og motivasjon

Et tema vi har undersøkt i kartleggingen er kommuners forståelse av det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer i henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven § 24. I den sammenheng har vi også spurt hva som motiverer kommunene til å jobbe med likestilling av lhbt+-personer.

De aller fleste kommunene vi snakker med i intervju forstår plikten i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §24 og beskriver den som tydelig. Samtidig har de forskjellige meninger om hvorvidt de er pålagte til å iverksette særskilte tiltak relatert til likestilling av lhbt+-personer. En kommune forteller at de ikke opplever at loven nødvendigvis pålegger dem å sette i gang i særskilte tiltak med mindre de identifiserer utfordringer knyttet til diskriminering eller manglende likestilling, eller dersom det foreligger særskilte forhold i kommunen som krever en mer aktiv innsats. En annen

kommune forteller også at de kjenner til loven, men at de tolker den ved at de jobber med likestilling og hindring av diskriminering av alle grupper i samfunnet. En tredje liten kommune beskriver at de forstår plikten i § 24 knyttet til forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeidelse av stereotyper knyttet opp mot § 6, hvor det videre er knyttet til diskrimineringsgrunnlagene beskrevet i loven. En kommune beskriver også at de i hovedsak forstår de lovpålagte ansvaret gjennom HR-perspektivet, til tross for at loven også gjelder kommunene som offentlig myndighet.

Felles for alle kommuner vi snakket med er et ønske og en motivasjon for å skape og vedlikeholde en kommune som er inkluderende og ikke-diskriminerende for alle sammen. Det er en viktig grunntanke som understøtter likestillings- og diskrimineringsloven. Det er også overordnet politisk vilje til å sette søkelys på temaet i mange kommuner, selv om noen beskriver at politisk ledelse også kan velge å prioritere bort arbeidet til fordel for noe annet.

Utfordringer, muligheter og behov i kommuneadministrasjonens arbeid med likestilling av lhbt+-personer

Kommunene beskriver en rekke utfordringer, muligheter og behov i sitt arbeid med likestilling av lhbt+-personer gjennom åpent svarfelt i undersøkelsen og gjennom dybdeintervjuene.

Utfordringer knyttet til arbeidet med likestilling av lhbt+-personer i kommunene handler i hovedsak om:

- Negative holdninger både blant ansatte og i befolkningen om lhbt+-personer.
- Motstand i befolkningen mot synliggjøring og feiring av Pride.
- Lite kompetanse om lhbt+-personer og da gjerne transpersoner spesifikt.
- Mangel på ressurser i form av tid og økonomi og retningslinjer til arbeidet med likestilling av lhbt+-personer i kommunen.
- Lite forankring av likestillingsarbeid i enkelte kommuner.
- Seksuell orientering og kjønnsidentitet er en sensitive personopplysninger og en barriere i for eksempel kartleggingsarbeid relatert til erfaringer og holdninger knyttet til lhbt+-personer i befolkningen.

Kommunene reflekterer over **muligheter** og det de er fornøyde med, mange deler av sitt arbeid med likestilling av lhbt+-personer:

- Lhbt+-tematikk er godt forankret i enkelte sektorer, som oppvekst-, helse- og omsorgssektoren.
- Enkelte kommuner beskriver at likestilling generelt gjennomsyrrer hele virksomheten.
- Tett samarbeid med frivillige organisasjoner, livssynsorganisasjoner og innvandrersorganisasjoner når de jobber med tiltak innenfor lhbt+-tematikk.
- Kommunene er fornøyde med at de deltar i en form for Pride-markering og støtter arrangementen av markeringer økonomisk.
- I kommuner som har skeive ansatte og representanter i politisk ledelse som er skeive, blir disse ansatte ansett som en styrke og noe som bidrar til representasjon og flere rollemodeller for befolkningen.

Kommunene vi har intervjuet har ulike **behov** for hva de trenger, basert på hvor de står i dag:

- En dedikert ressurs som jobber med mangfold og likestilling i kommunen.
- Tilgang på gode veiledere og aktører med kompetanse om lhbt+ som kan besøke kommunen fysisk.
- Muligheter for finansiell støtte til videreføring av igangsatte tiltak.

Oppsummerende vurderinger

Det er variasjon i hvor langt kommunene har kommet i sitt arbeid, og det er variasjon i hvordan arbeidet er organisert og praktisert. Det er få kommuner som jobber planmessig med likestilling av lhbt+-personer. Det kommer til uttrykk av at det få kommuner som jobber med likestilling av lhbt+-personer strategisk ved å nevne det som et fokusområde i kommuneplanens samfunnsdel eller ved

å ha en egen handlingsplan. Det er imidlertid flere kommuner som nevner likestilling generelt i kommunens planer. Det er gjerne store kommuner (over 50 000 innbyggere) som jobber helhetlig med likestilling av lhbt+-personer: de har handlingsplaner, konkrete tiltak, en konkret rådgiver i administrasjonen som følger opp arbeidet og evaluerer sitt arbeid.

Kommuner har ikke en *enhetlig* forståelse og tolkning av det lovpålagte kravet om likestilling av lhbt+-personer jfr. Likestillings- og diskrimineringsloven. De aller fleste kommunene vi snakker med i intervju beskriver plikten som tydelig. Samtidig har de forskjellige meninger om hvorvidt de er pålagte til å iverksette særskilte tiltak relatert til likestilling av lhbt+-personer. I intervjuene er det igjen gjerne de store kommunene med ressurser og kompetanse som i tillegg iverksetter særskilte tiltak. Funn fra spørreundersøkelsen viser også at de er de store kommunene som ligger foran i sitt planmessige arbeid. Små og mellomstore kommuner reflekterer i større grad over utfordringer som de møter i sitt planmessige arbeid, som negative holdninger blant ansatte og i befolkningen om lhbt+-personer, lite kompetanse, ressursmangel, trang økonomi, lite forankring og at seksuell orientering og kjønnsidentitet er en sensitiv personopplysning.

Per nå er det ikke enighet i vårt intervjuutvalg om hvilke særskilte tiltak for likestilling av lhbt+-personer kommunene er forpliktet til å iverksette, utover det generelle fokuset de har på likestilling, i tillegg til de rutinene de har på plass for å sikre rettferdighet og sikkerhet for sine ansatte som arbeidsgivere. Selv om informantene ikke selv trekker dette frem som en utfordring i den planmessige arbeidet med likestilling av lhbt+-personer som offentlig myndighet, vurderer vi at dette er en tydelig barriere for å iverksette målrettet og helhetlig arbeid for å sikre likeverdige tjenester for skeive på tvers kommune Norge. Selv kommuner som har høy motivasjon for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer mangler ressursene i tillegg til en tolkning av Likestillings- og diskrimineringsloven som gjør dem rustet til å utvikle enda mer likeverdige tjenester.

Vår hypotese er at når kommuner får en enhetlig forståelse for sitt lovpålagte ansvar knyttet til likestilling av lhbt+-personer som offentlig myndighet, så vil vi se mindre variasjon og mer lik praksis knyttet til kommuners planmessige arbeid. Dette vil imidlertid kreve tydeligere kommunikasjon og føringer fra Bufdir om hva det lovpålagte arbeidet innebærer for kommunene i praksis. Kommunene etterspør i tillegg i større grad gode veiledere og aktører som kan øke deres kompetanse om lhbt+tematikk, noen kommuner ønsker seg dedikerte ressurser som kan jobbe dedikert med mangfold og likestilling i kommunen, i tillegg til at de ønsker finansiell støtte for å videreføre iverksatte tiltak.

I Bufdir sitt videre arbeid anbefaler vi derfor at det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer som offentlig myndighet tydeliggjøres og eksemplifiseres i større grad, slik at kommuner med ulike type ressurser og utgangspunkt i større grad forstår hvordan de kan jobbe med dette i praksis.

1. Om kartleggingen

Rambøll har, på oppdrag for Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet, gjennomført en kartlegging av norske kommuners arbeid med likestilling av lhbt+-personer.

Kommunene har, både som arbeidsgiver og tjenestetilbyder, en sentral rolle i å sikre likeverdige offentlige tjenester for personer som bor og lever i kommunene, uavhengig av blant annet kjønn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet. Bufdir har hatt behov for mer kunnskap om hvorvidt og hvordan norske kommuner arbeider med likestilling av lhbt+-personer, og om hvilke forhold som hemmer og fremmer dette arbeidet som offentlig myndigheter spesifikt. Prosjektet handler ikke om kommuners arbeid med likestilling av lhbt+-personer som arbeidsgiver, men om kommunens arbeid som offentlig myndighet.

Kartleggingen omfatter følgende to hovedproblemstillinger:

1. I hvilken grad og hvordan jobber kommunene for likestilling av lhbt+-personer?
2. Hvilke hindringer og muligheter finnes i kommuneadministrasjonens arbeid med likestilling av lhbt+-personer?

Disse problemstillingene har vi brutt ned i fire kartleggingstemaer med tilhørende kartleggingsspørsmål, som vist i tabellen nedenfor.

Tabell 1-1 Prosjektets underproblemstillinger fordelt på temaene forståelse, organisering og samarbeid, praksis og utfordringer og behov

Tema	Spørsmål
Organisering	- Hvor mange kommuner har egne lhbt+-planer? - Hvorvidt innlemmer kommuner arbeid med likestilling av lhbt+-personer i styringsdokumenter, vedtak og/eller planer tilknyttet aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter og/eller andre rutiner? - Hvilke faktorer hemmer eller fremmer planmessig arbeid med likestilling av lhbt+-personer? - Hvordan ser kommunene arbeidet med likestilling av lhbt+-personer i sammenheng med andre prosjekter og/eller tiltak knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten? - Hvordan samarbeider kommunene med statsforvaltere, råd, likestillingssentre, organisasjoner og andre relevante aktører på området?
Praksis	- Hvilke aktiviteter gjennomføres, eller skal igangsettes, i kommunene som en del av arbeidet for likestilling av lhbt+-personer? - Hva er konkrete eksempler på hvordan kommuner har arbeidet/arbeider med likestilling av lhbt+-personer, også i tilknytning til kommunens arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlig myndigheter? - Hva kjennetegner kommunene som jobber aktivt med likestilling av lhbt+-personer og de som ikke gjør det, mht. kjennetegn ved kommunene (f.eks. kommunestørrelse, geografi og sentralitet)?
Forståelse	- Hvordan forstår personer i kommuneadministrasjonen sitt ansvar for å sikre likestilling av lhbt+-personer?

**Utfordringer
og behov**

- Hva opplever kommunene som utfordringer og muligheter knyttet til kommuneadministrasjonens arbeid med likestilling av lhbt+-personer, jf. Aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter?

1.1 Kommunenes plikter for likestillingsarbeid

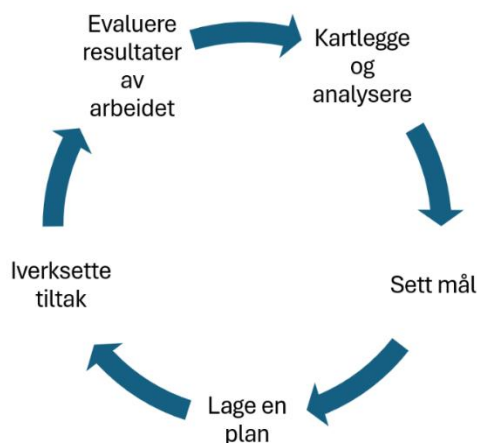
I følge Likestillings- og diskrimineringsloven §24 har alle kommuner en lovbestemt plikt om å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Denne plikten innebærer blant annet at offentlige myndigheter skal forebygge trakassering, seksuell trakassering, kjønnsbasert vold og motarbeide stereotypisering (Idl, 2024, §24).

Kommuner skal jobbe med å fremme likestilling og hindre diskriminering i all sin virksomhet. Dette innebærer at kommunenes innbyggere skal sikres like muligheter til å delta i fellesskapet og ha likeverdig tjenestetilbud. Innbyggere skal ikke møte diskriminering i tjenestene, uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Kommuners arbeid med likestilling av lhbt+-personer inngår i dette arbeidet.

Buudir har laget en veileder med konkrete retningslinjer for hvordan offentlige myndigheter kan arbeide for å oppfylle plikten i loven og jobbe bedre med likestilling (Buudir, 2021). Plikten gjelder for hele virksomheten og aktiviteter som er en del av offentlige myndigheter, blant annet: planlegging og styring, fysiske tjenester og tilbud, digitale tjenester og IKT, kommunikasjon og informasjon, medvirkning og råd, budsjett og økonomi, utredninger og tiltak, kontroll og tilsyn og vedtak.

I forarbeidene til Likestillings- og diskrimineringsloven §24 ble det utviklet en arbeidsmetode som offentlige myndigheter anbefales å følge for å sikre at tjenestene de utøver ikke er diskriminerende, eller risikerer å være diskriminerende overfor befolkningen. Arbeidsmetoden består av fem trinn som skal sikre at offentlige myndigheter oppfyller lovens krav til aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Trinnene i arbeidsmetoden er beskrevet i lovens forarbeider og illustrert i figuren under.

Figur 1-1 Arbeidsmetode for offentlige myndigheter fordelt i de fem trinnene kartlegge og analysere, sette mål, lage en plan, iverksette tiltak og evaluere resultater av arbeidet.



1.2 Kjente utfordringer fra eksisterende kunnskapsgrunnlag

En likestillingsanalyse gjennomført av Viken fylkeskommune, der de har gått gjennom likestillingsredegjørelser i Vestfold- og Telemark fylkeskommune, viser at likestilling, normer og nøytral planlegging til dels er godt ivaretatt, men Likestillingssenteret på Hamar anbefaler økt kompetanseheving og bevisst bruk av inkluderende språk. Videre avdekkes det store mangler i rapporteringen fra kommunene og fylkeskommunene på likestillingsaspektet. I analysen kommer det også frem at kommuner er kjent med aktivitetsplikten, men at de trenger å konkretisere tiltak rettet mot lhbt+-personer. Utover det er det generelt store forskjeller i ressurser mellom små, mellomstore og store kommuner, noe som påvirker tiltak og tjenestetilbud rettet mot lhbt+-personer (2022a; 2022b).

Et innsiktsarbeid fra Netlife gjort i forkant av lanseringen av et e-læringskurs om likestilling og mangfold i kommunal forvaltning, gir innsikt i hvordan likestilling, mangfold og rettigheter praktiseres i kommunenes forvaltning og tjenester. Innsiktsarbeidet utforsker unge lhbt+-personers bruk av helsetjenester i ulike kommuner. Undersøkelsen viser at mange unge skeive opplever manglende tilgjengelighet og tillit til helsesøstre/helsesykepleiere, samt at seksualitetsundervisningen er preget av heteronormativitet. Kompetanseheving av helsepersonell fremheves som nødvendig (Netlife, 2023).

To rapporter om å være skeiv på bygda i Norge forteller at erfaringene med å være skeiv i rurale områder i Norge varierer. Noen informanter opplever de mindre sentrale områdene i Norge som inkluderende og tilfredsstillende med sosiale aktiviteter, mens andre rapporterer om isolasjon og mangel på vennskap og nettverk. I den forbindelse er det enkelte som har beskrevet en paradoksal følelse av å være både usynlig og høyst synlig samtidig, noe som fører til stress og psykiske helseutfordringer for enkelte, spesielt transpersoner (KUN, 2015; 2018).

En evaluering av regjeringens lhbt+-handlingsplan «Trygghet, mangfold og åpenhet» viser at tiltakene har varierende måloppnåelse. Implementeringen møter utfordringer på grunn av svak lederforankring og sektorielle forskjeller. Handlingsplanen vurderes som et effektivt verktøy, men enkelte tiltak kan bli symbolpolitikk fremfor reelle endringer. Det påpekes at lhbt+-perspektivet ofte forsvinner i generelt likestillingsarbeid, særlig i skolene og i arbeidslivet. Kompetanseheving om lhbt+-personers utfordringer, i tillegg til bedre lederforankring og klar ansvarsfordeling trekkes frem som sentrale tiltak for det videre arbeidet og for mer effektiv implementering av tiltak (Proba, 2020a; 2020b).

Kort oppsummert er det behov for økt lhbt+-kompetanse hos offentlige tjenesteytere som blant annet skole, barnehage, politi, og helse- og omsorgstjenester for å sikre likeverdige tjenester for alle uavhengig av bosted. Handlingsplanene blir betraktet som nyttige verktøy, men det kreves fortsatt mye arbeid for å forbedre levekårene og livskvaliteten for lhbt+-personer i Norge.

1.3 Begrepsavklaring

I denne kartleggingen bruker vi følgende definisjon av lhbt+-personer,

«Med «lhbt+» mener vi lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og andre som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Lhbt+-begrepet favner både betegnelser knyttet til seksuell orientering (lhbq), kjønnsidentitet (t) og kjønnskarakteristika (i).» (Bufdir, u.å.)

Vi forstår at begreper som «skeive» og «personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet» også blir brukt for å beskrive denne gruppen. Vi forstår også at målgruppen selv har varierte og mangfoldige måter på å omtale seg selv. I rapporten bruker vi både «lhbt+-personer» og «skeiv».

Begrepet «Pride» er et engelsk ord som står for «stolthet». Ordet pride brukes om feiringer av kjærlighet og mangfold, særlig lesbisk, homofil, bifil og skeiv kjærlighet og transpersoner. Ikke-binære og andre som bryter med normene for kjønn er også viktig (Magnesen og Jessen, 2024).

Begrepet «mangfoldsledelse» brukes i rapporten for å beskrive det om å anerkjenne forskjeller og se på personer med ulike mangfoldige bakgrunner og kompetanse som en verdi for virksomheten. Verdien av forskjellene utløses gjennom ledelse som ser på mangfoldet som en styrke. Mangfoldsledelse forstås ofte i litteraturen som å fordre ny kunnskap og bevissthet. Ledere må opplæres og oppøves, og organisasjonen må endres og utvikles, dersom den skal oppleve en positiv effekt av mangfoldsledelse (Sætermo, m.fl., 2024).

Begrepet «interseksjonalitet» viser til hvordan sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og funksjonsevne kan samvirke og påvirke personers leve- og livsvilkår (Orupabu, 2014). I denne kartleggingen har vi spesielt undersøkt om kommuner har kunnskap om, og tar hensyn til, interseksjonelle hensyn når de jobber med likestilling av lhbt+-personer. Vi har undersøkt om faktorer som alder, hudfarge, livssyn og etnisitet, som alene bidrar til diskriminering, i en kombinasjon kan gjøre individer ekstra sårbare for slike hendelser. For eksempel har noen kommuner snakket om hensyn de tar til interseksjonen mellom det å være skeiv og det å være same, eller det å være skeiv og eldre.

1.4 Leserveiledning

I det følgende presenterer vi undersøkelsens funn, analyser og metodiske valg i følgende rekkefølge:

- **Kapittel 3:** Metode og gjennomføring
- **Kapittel 4:** Kommunenes organisering for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer
- **Kapittel 5:** Kommunenes praksis i arbeid med likestilling av lhbt+-personer
- **Kapittel 6:** Kommunenes forståelse av det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer og motivasjon
- **Kapittel 7:** Oppsummerende vurdering
- **Metode 8:** Litteraturliste
- **Kapittel 9:** Vedlegg

2. Metode og gjennomføring

I dette kapittelet redegjør vi nærmere for hvilke metoder og datakilder vi har tatt i bruk for å gjennomføre oppdraget.

Vi har benyttet en spørreundersøkelse for å innhente breddekunnskap, og intervjuer for å innhente dybdekunnskap om kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Ved å benytte oss av både kvalitative og kvantitative data har vi hatt mulighet til å belyse problemstillingene fra ulike sider gjennom såkalt metodetriangulering.

Datainnsamlingen var primært rettet mot kommunedirektører og andre i kommuneadministrasjonen med ansvar for kommunens likestillingsarbeid generelt eller overfor lhbt+-personer spesielt. Gjennom spørreundersøkelsen fikk kommunedirektør i oppgave å videresende til en annen informant dersom hen vurderte at hen satt på mer kunnskap om kommunens arbeid. Spørreundersøkelsen ble gjennomført *før* dybdeintervjuene med et utvalg av kommunedirektører og ansatte i kommunene. Denne tilnærmingen kalles ofte for *sekvensielt forklarende design*, og åpnet opp for at vi kunne benytte informasjon vi samlet gjennom intervjuer til å forklare og skaffe detaljer rundt funnene fra spørreskjemaundersøkelsen. Resultatene fra spørreundersøkelsen dannet grunnlaget for utvalget av respondenter vi anså som mest relevante for dybdeintervjuene.

2.1 Kvalitativ datainnsamling

Den kvalitative datainnsamlingen har bestått av tre deler. En innledende dokumentstudie, innledende intervjuer med relevante interessenter og dybdeintervjuer med 15 casekommuner.

Dokumentstudier

I starten av kartleggingen gjennomførte vi en litteraturgjennomgang av utvalgte relevante rapporter og dokumenter, som ble benyttet som grunnlag i utforming av spørreskjema og intervjuguider.

Innledende intervjuer

Etter dokumentstudiet gjennomførte vi tre intervjuer med sentrale aktører som hadde en oversikt over kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer, og som kjente til utfordringer ved offentlige myndigheters likestillingsarbeid i dag. Gjennom de innledende intervjuene fikk vi også innhentet eksterne perspektiver, stilt spørsmål som ble reist etter dokumentstudiet og fått forankret viktige prioriteringsområder for resten av undersøkelsens kvantitative og kvalitative del.

Kvalitativ caseundersøkelse i 15 kommuner

Siste del av den kvalitative datainnsamlingen besto av dybdeintervjuer med 15 casekommuner. Dybdeintervjuene bidro til å svare ut problemstillingene med formål om å innhente konkrete eksempler på temaene rundt forståelse, praksis, organisering og samarbeid, samt utforske hindringer og behov i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer.

Utarbeiding av intervjuguider

På bakgrunn av innsikt samlet gjennom i dokumentstudier og innledende intervjuer, utarbeidet vi en intervjuguide i tett dialog med oppdragsgiver. I utformingen av intervjuguiden så vi til problemstillingene som oppdraget skulle besvare, samtidig som vi sørget for at spørsmålene var tilpasset målgruppen. Ettersom vi var ute etter å innhente informantenes refleksjoner og vurderinger, var intervjuguiden semistrukturert. Det vil si at vi utviklet forhåndsdefinerte spørsmål, men at spørsmålene og rekkefølgen ikke ble fulgt slavisk i intervjusituasjonen. I stedet plukket intervjuer opp viktige og interessante refleksjoner, tanker og innspill underveis i intervjuet og lot informanten drøfte videre rundt disse, samtidig som intervjueren sikret at informantene reflekterte og snakket rundt spørsmål som var vesentlig for å besvare oppdragets problemstillinger.

Temaene i intervjuguiden var:

- ✓ Organisering
- ✓ Praksis
- ✓ Forståelse av ansvar
- ✓ Utfordringer og muligheter
- ✓ Behov for verktøy

Se vedlegg 1 for fullstendig intervjuguide.

Utvelgelse av casekommuner

I den kvantitative spørreundersøkelsen fikk kommunene et avsluttende spørsmål om hvorvidt de ønsket å delta i et intervju om kommunens arbeid med likestilling av lhbt+-personer.

I utvelgelsen av casekommuner blant de som meldte interesse, tok vi utgangspunkt i relevante bakgrunnsvariabler ved kommunene for å sikre spredning i kommunestørrelse, geografi og sentralitet.

Vi utviklet en utvalgsmatrise med en «aktiv skala», basert på hvor langt kommunene hadde kommet i sitt planmessige arbeid relatert til om de hadde utnevnt en rolle for å følge opp likestilling av lhbt+-personer eller ikke, hadde en egen handlingsplan for likestilling av lhbt+-personer eller ikke, osv. Vårt utvalg har bestått av kommuner som både scorer høyt, middels og lavt på den aktive skalaen. Utvalget ble godkjent av Bufdir. Tabellen under viser et scoringssystem som ble brukt for å velge ut kommuner:

Tabell 2-1 Utvalgsmatrise

Kommunestørrelse	Utvalg	Aktiv skala (1-12)
Store kommuner: 50 000 eller flere innbyggere	Kommunenavn	Score
	Kommunenavn	Score
	Kommunenavn	Score
Mellomstore kommuner: 10 000 til 49 000 innbyggere	Kommunenavn	Score
	Kommunenavn	Score
	Kommunenavn	Score
Små kommuner: Under 1000 innbyggere	Kommunenavn	Score
	Kommunenavn	Score
	Kommunenavn	Score

Invitasjonen ble sendt ut til den i kommuneadministrasjonen som hadde sagt ja til å delta på intervju. I noen tilfeller var dette kommunedirektør, mens i andre tilfeller kunne det være HR/personalleder, en prosjektleder eller en rådgiver i kommuneadministrasjonen. Alle kommunene fikk beskjed om at relevante andre aktører fra kommunen kunne delta i intervjuet.

Gjennomføring av intervjuer

Vi har gjennomført 15 caseintervjuer. Intervjuene ble gjennomført på Teams og hadde en varighet på omkring én time. Intervjuene ble gjennomført av en eller to konsulenter, og notater ble tatt

underveis i samtalen. Ett ble gjennomført over telefon. Antall deltakere ved de ulike intervjuene varierte fra 1 til 5 personer.

2.2 Spørreundersøkelse til kommuneadministrasjonen

Utvikling av spørreskjema

Utviklingen av spørreskjema skjedde i tett dialog med Bufdir. Det ble gjennomført ett spørreskjemaverksted, samt løpende dialog mellom Rambøll og Bufdir før endelig skjema ble landet.

Pilotering av spørreundersøkelsen

I forkant av utstedelsen av spørreundersøkelsen gjennomførte vi pilotering blant 2 kommuner. Formålet med piloteringen var å teste at målgruppene forstår spørsmålsformuleringene, at skjemaets tekniske oppbygging fungerer godt, samt at definisjonene i undersøkelsen er entydige og forståelige. Piloteringene ble gjennomført via Teams.

Se vedlegg 2 for fullstendig spørreskjema.

Datainnsamling

Spørreundersøkelsen ble sendt ut elektronisk gjennom prosjektleders private epost. Grunnen til denne distribusjonsmetoden var at flere av respondentene fikk undersøkelsen sendt til postmottak, i tillegg til at mange invitasjoner ble sendt til kommunedirektører.

I invitasjonen ba vi postmottaket om å videresende eposten til kommunedirektør. For å kunne følge opp respondentene, valgte Rambøll sammen med Bufdir å sende ut undersøkelsen gjennom en epost utenfor Rambølls egne spørreundersøkelsesverktøy SurveyXact. Undersøkelsen ble fortsatt fulgt opp og analysert gjennom SurveyXact. Undersøkelsen var åpen i en lengre periode – fra 13. november 2024 til 17. januar 2025.

Årsaken til lang feltperiode var lav svarprosent blant kommunene, da det var stor variasjon i hvorvidt invitasjonen ble sendt videre internt i kommunene. En løsning vi anvendte for å øke svarprosenten, var at vi ringte alle kommuner som hadde startet undersøkelsen, men ikke hadde fullført den, slik at vi oppnådde et tilstrekkelig utvalg respondenter.

Målgruppe

I utgangspunktet ble undersøkelsen sendt til postmottak-adressene og kommunedirektørene i alle kommunene, stilet til den eller de i kommunen med kjennskap til kommunens arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Det var opp til kommunene selv å bestemme hvem som skulle svare på deres vegne. Vi oppfordret til at kommunen skulle besvare i gruppe med relevante personer i kommunen som kunne svare på ulike spørsmål, og inntrykket er at dette ble gjort i utstrakt grad.

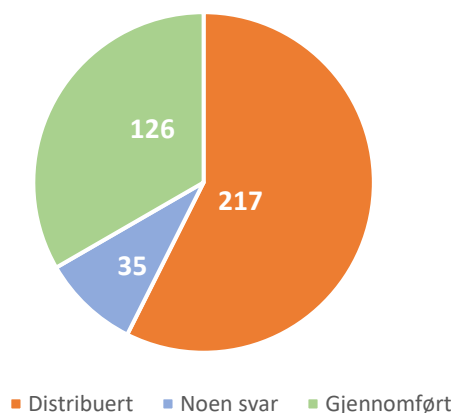
Fra intervjuene ble det tydelig at det var mange ulike roller som hadde svart på undersøkelsen, og som deltok i intervju. Blant annet kan vi nevne kommunedirektør, assisterende kommunedirektører, rådgiver i kommuneadministrasjonen, folkehelsekoordinator eller ulike prosjektledere i kommunen.

Deltakelse

Figur 2-1 viser deltakelsen i undersøkelsen. 33 prosent av alle kommuner som mottok spørreundersøkelsen gjennomførte undersøkelsen. Dette utgjør 126 respondenter av totalt 356 som mottok spørreundersøkelsen. I tillegg var det 35 kommuner som påbegynte undersøkelsen og som har fullført deler av undersøkelsen. Vi har valgt å ikke inkludere noen svar i analysene.

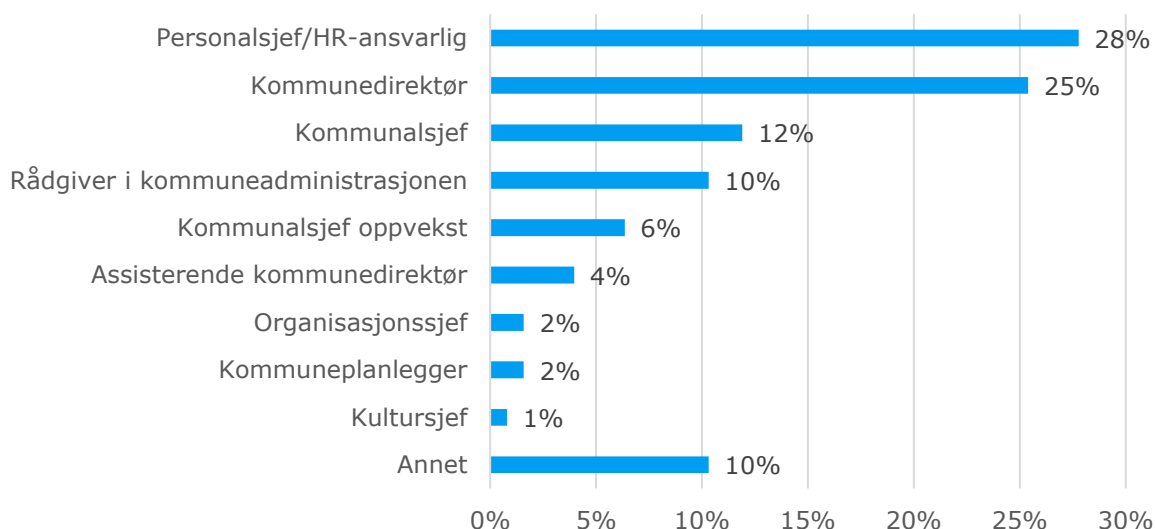
Antallet som har svart på undersøkelsen gir en feilmargin på 5,6 prosent, det vil si at vi med en sikkerhet på 95 prosent kan si at vi ville fått de samme resultatene dersom alle kommunene hadde svart +/- 5,6 prosentpoeng.

Figur 2-1: Antall svar, noen svar og ikke svar (distribuert)



Figur 3-2 under viser hvilke roller i kommunen som har deltatt i undersøkelsen. Det er flest kommuner som oppgir at personalsjef/HR-ansvarlig har svart (28 prosent), mens nest flest oppgir at kommunedirektøren har svart på undersøkelsen (25 prosent). 12 prosent av kommunene som har deltatt oppgir at det er rådgiver i kommuneadministrasjonen og 10 prosent at kommunalsjef som har svart. 6 prosent oppgir at kommunalsjef oppvekst har svart og 4 prosent oppgir assisterende kommunedirektør. Det er imidlertid 10 prosent som har svart at de har en annen rolle enn en av de som er listet opp nedenfor. Disse har svart for eksempel virksomhetsleder, folkehelseprosjektleder, koordinerende enhet, enhetsleder barn, familie og helse, kontorsjef, leder for tverrfaglige tjenester, leder for samfunnsutvikling og helsesykepleier. Den store variasjonen i hvilken rolle som har besvart undersøkelsen, gir en indikasjon på at kommunene har organisert arbeidet ganske ulikt. Det er mulig å anta at de ulike rollene har svar forskjellig eller har hatt forskjellig perspektiv inn i undersøkelsen, eksempelvis at HR-ansvarlig har svart med et annet utgangspunkt enn kommunedirektør, men analyser av disse rollenes svar på undersøkelsen viser lite systematisk forskjell i hvordan de har svart på spørsmålene.

Figur 2-2: Roller til de som har gjennomført undersøkelsen - Hvilken rolle har du i kommunen?



Note: n=126

For å undersøke om datamaterialet inneholder vesentlige skjevheter, har vi gjennomført en frafallsanalyse. I analysen har vi undersøkt om vi har fått flere eller færre svar av kommuner med ulike karakteristikker. I analysen har vi først og fremst undersøkt frafall etter geografi og kommunestørrelse. Tabell 3-2 nedenfor viser resultatene fra av frafallsanalysen med fordeling av kommuner som har svart (utvalg), sett opp mot populasjon.

Frafallsanalysen viser at det er noe lavere svaroppslutning fra kommunene i Møre og Romsdal og Vestland og noe høyere svaroppslutning blant kommunene i Troms, Innlandet og Nordland. Videre viser resultatene at vi har noe høyere svaroppslutning blant større og mellomstorekommuner målt i innbyggertall enn mindre og små kommuner. Fordi forskjellene er relativt små, har vi ikke valgt å vekte for disse skjevhetene. Resultatene må tolke med dette som utgangspunkt.

Tabell 2-2: Frafallsanalyse for fylkene

FYLKE	Antall i populasjonen	Antall gjennomførte	Andel i populasjonen	Andel av gjennomførte	Differanse i prosentpoeng
Agder	25	9	7 %	7 %	0,4 %
Akershus	21	9	6 %	7 %	1,5 %
Buskerud	18	6	5 %	5 %	-0,1 %
Finnmark	18	8	5 %	6 %	1,5 %
Innlandet	47	18	13 %	14 %	1,7 %
Møre og Romsdal	27	6	7 %	5 %	-2,5 %
Nordland	41	16	11 %	13 %	1,7 %
Oslo ¹	1	1	0 %	1 %	0,5 %
Rogaland	23	7	6 %	6 %	-0,6 %
Telemark	17	5	5 %	4 %	-0,6 %
Troms	21	10	6 %	8 %	2,3 %
Trøndelag	38	11	10 %	9 %	-1,5 %
Vestfold	6	4	2 %	3 %	1,6 %
Vestland	43	12	12 %	10 %	-2,0 %
Østfold	12	4	3 %	3 %	0,0 %
STØRRELSE ETTER INNBYGGERE					
Under 2 000	77	23	22 %	18 %	-3,2 %
2 000-4 999	97	32	27 %	25 %	-1,7 %
5 000-9 999	70	20	20 %	16 %	-3,7 %
10 000-19 999	46	19	13 %	15 %	2,3 %
20 000-49 999	47	20	13 %	16 %	2,8 %
50 000 eller flere	21	12	6 %	10 %	3,6 %
I alt	358	126		35 %	

Note: ¹ I dialog med Oslo kommune, ble ikke bydelene inkludert som egne respondenter i undersøkelsen.

2.3 Databearbeiding og analyse

Analyse av kvantitative data

Resultatene fra spørreundersøkelsen er analysert deskriptivt med svarfordelinger og ved nedbrytninger på ulike kjennetegn ved kommunene ved hjelp av krysstabeller. Vi har undersøkt om det er forskjeller i svar fra kommuner ut fra geografisk tilhørighet, kommunestørrelse målt i antall innbyggere og økonomisk frihet. Utover at det er en tendens til at de største og mest sentrale kommunene (over 50 000 innbyggere) har kommet lengre i likestillingsarbeidet, viser analysene ingen betydelige forskjeller for øvrige kommuner. Derfor presenteres resultatene fra undersøkelsen deskriptiv, med formål om å belyse andeler av kommuner med ulike svar på spørsmålene i spørreundersøkelsen. Vi kommenterer i tekst der det er særlige forskjeller som er identifisert i analysene.

Videre har vi undersøkt om det er sammenhenger i hvordan kommunen har svart på undersøkelsen, blant annet ved å undersøke om det er forskjeller mellom kommuner hvor HR-leder har svart og hvor kommunaldirektør har svart. Heller ikke her finner vi noen systematisk forskjell i kommunens svar.

Analyse av kvalitative data

Etter gjennomføring av intervjuene ble intervjunotatene kodet tematisk inn i en analysematrise. Analysematrisen tydeliggjorde informantenes rolle og kommune, for å kunne identifisere forskjeller og likhetstrekk.

Formålet med de kvalitative analysene var todelt. De kvalitative analysene hadde et selvstendig analyseformål, samtidig som de skulle bidra til å utdype og forklare funnene fra spørreundersøkelsen. Hensikten var å undersøke hvordan kommunen jobber med likestilling av lhbt+-personer, samt deres opplevelse av utfordringer og barrierer, muligheter og endringsbehov.

I rapporten er kommunene som har deltatt i intervju anonymisert. For å sikre anonymiteten til kommunene vi har intervjuet, omtaler vi kommunene ut ifra deres kommunestørrelse. Store kommuner er kommuner som har 50 000 eller flere innbyggere, mellomstore kommuner har mellom 10 000 og 49 000 innbyggere og små kommuner har under 10 000 innbyggere. Alle direkte sitat fra intervjuer som har blitt brukt i denne rapporten har blitt sendt for sitatsjekk til intervjuinformantene i forkant av leveranse.

Når vi i rapporten skriver «likestilling av lhbt+-personer» betyr dette i alle tilfeller kommuners arbeid med likestilling av lhbt+-personer som offentlig myndighet og tjenesteutøver, noe som er formålet med undersøkelsen. Dersom vi skriver om likestilling generelt, vil dette bli presisert.

I noen tilfeller diskuterer vi kommunenes egne opplevelser med medlemmer av minoritetsgrupper, som personer som tilhører ulike livssyn, og deres holdninger til lhbt+-personer. Det er viktig å presisere at vi formidler *informantenes* opplevelser og erfaringer og at vårt formål ikke er å bidra til generalisering eller simplifisering av religioner og livssyn.

3. Kommunenes organisering for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer

Gjennom kartleggingen har vi undersøkt hvordan kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer har blitt organisert. Som del av dette har vi undersøkt om kommunene har en egen handlingsplan for lhbt+-personer, hvorvidt kommunene har innlemmet arbeidet med likestilling i styringsdokumenter, vedtak og andre planer, hvordan kommunene ser på arbeidet med likestilling i sammenheng med andre prosjekter eller tiltak og hvem kommunene samarbeider med i sitt likestillingsarbeid. I dette kapittelet ser vi også på hva kommunene selv beskriver er utfordringer og muligheter med planmessig arbeid med likestilling av lhbt+-personer.

Overordnet viser resultater og funn fra kartleggingen at mange kommuner organiserer sitt likestillingsarbeid rundt et prinsipp om generell likestilling for alle i befolkningen, der likestilling av lhbt+-personer inngår som en dimensjon i dette arbeidet. Spørreundersøkelsen viser at 56 prosent av kommunene har nevnt likestilling og ikke-diskriminering generelt blant målene i kommuneplanens samfunnsdel, men kun 5 prosent av respondentene omtaler at likestilling av lhbt+-personer inngår i samfunnsdelens målsettinger. Her er det hele 82 prosent av kommunene som har besvart undersøkelsen som ikke har nevnt likestilling av lhbt+-personer i sine målsettinger i kommuneplanens samfunnsdel.

Få kommuner har en egen handlingsplan for likestilling av lhbt+-personer. På spørsmål om hvorvidt kommunen har en egen (handlings)plan for arbeid med likestilling av lhbt+-personer er det 77 prosent av kommunene som svarer nei. 10 prosent svarer at de har en handlingsplan for likestilling/ikke-diskriminering hvor dette arbeidet inngår. Totalt svarer 7 prosent ja. I de kvalitative intervjuene forteller noen kommuner at det er veldig viktig å ha handlingsplaner, samtidig som noen kommuner forteller at de ønsker å redusere antall planer i kommunen, i tillegg til at det kan være en utfordring relatert til å utpeke konkrete ansatte som skal følge opp arbeidet med handlingsplanene.

Et flertall av respondentene i spørreundersøkelsen svarer at de ikke har innhentet kunnskap om lhbt+-personers erfaringer og levekår (59 prosent). Ungdata, innspillmøter med lhbt+-personer og samarbeid med organisasjoner er også kilder til kunnskap om lhbt+-personers erfaringer og levekår. En konkret barriere for å innhente lokal kunnskap om skeives levekår og utfordringer er at seksuell orientering og kjønnsidentitet er sensitive personopplysninger og det medfører strenge krav til innhenting av data.

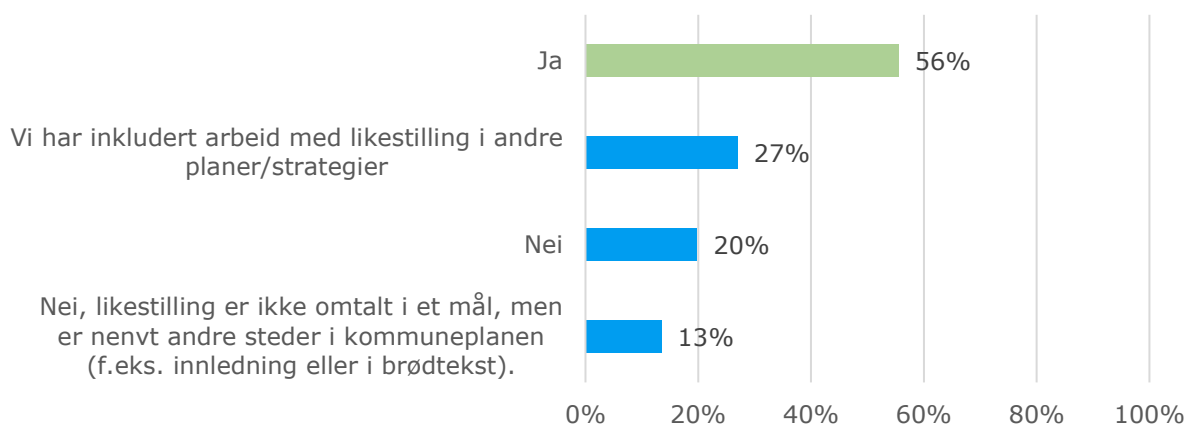
I spørreundersøkelsen er det 42 prosent som svarer at det er ingen hos dem som følger opp dette arbeidet, mens 58 prosent beskriver hvem i deres kommune som følger opp arbeidet. De nevner blant annet personalsjef, personalrådgiver, kommunalsjef for helse og oppvekst, assisterende kommunedirektør, kommunalsjef helse og mestring, folkehelserådgiver og virksomhetsledere.

3.1 Litt over halvparten av kommunene har likestilling og ikke-diskriminering som et tema i kommuneplanens samfunnsdel, men få kommuner nevner lhbt+-personer spesifikt i målsettingene

3.1.1 Resultater og funn fra spørreundersøkelsen

I spørreundersøkelsen fikk kommunene spørsmål om likestilling og eller ikke-diskriminering generelt er omtalt blant noen av målene i kommuneplanens samfunnsdel. Figur 4-1 viser kommunens svar.

Figur 3-1: Er likestilling og/eller ikke-diskriminering generelt omtalt blant noen av målene i kommuneplanens samfunnsdel? Flere svar mulig.



Note: n=126

Over halvparten av kommunene oppgir «Ja» (56 prosent), mens en femtedel (20 prosent) oppgir «Nei», jf. figur 4-1. 12 kommuner eller 13 prosent oppgir at det likestilling ikke er omtalt i et mål, men er nevnt andre steder i kommuneplanen, for eksempel i innledningen eller i brødteksten.

1 av 4 oppgir arbeid med generell likestilling i andre planer/strategier

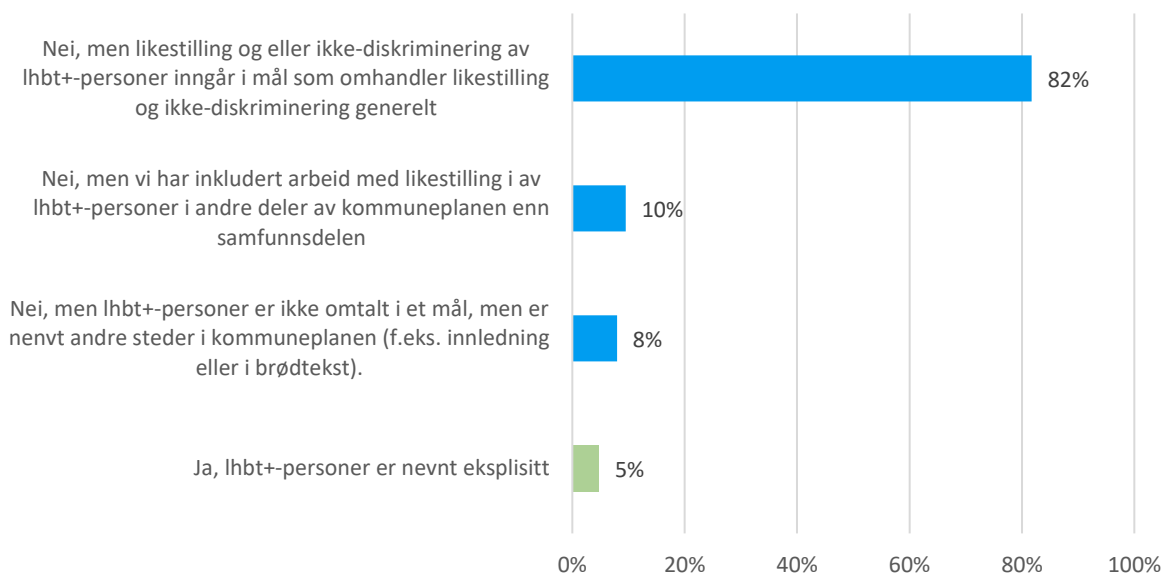
En fjerdedel oppgir at de har inkludert arbeid med likestilling i andre planer/strategier (27 prosent), og ble i den forbindelse bedt om å beskrive hvilke. Kommunene nevner her for eksempel: boligsosial plan, strategisk kompetanseplan, oppvekstplan, temaplaner, grunnlagsdokument for folkehelseoversikt og utviklingsplan. Mange nevner også HR, rekruttering og arbeidsgiverstrategien under dette spørsmålet, til tross for at dette prosjektet spesifikt kartlegger kommunenes rolle som offentlig myndighet/tjenesteutøver. Det kan være flere grunner til det: noen kommuner skiller kanskje ikke like tydelig mellom arbeidsgiversiden og offentlig myndighetssiden. Noen har kanskje bare tiltak på arbeidsgiversiden, mens andre planlegger å iverksette tiltak som offentlig myndighet. Noen kommuner har kanskje kun kapasitet til følge opp likestillingsperspektivet fra arbeidsgiversiden, og må nedprioritere tjenestesiden.

Kun 5 prosent nevner eksplisitt likestilling og/eller ikke-diskriminering av lhbt+-personer nevnt i målene i kommuneplanens samfunnsdel

I spørreundersøkelsen har vi også stilt kommunene spørsmål om hvorvidt likestilling og/eller ikke-diskriminering av lhbt+-personer er omtalt blant noen av målene i kommuneplanens samfunnsdel. Jf. figur 4-2 svarer 82 prosent av kommunene nei, men at likestilling og/eller ikke diskriminering av lhbt+-personer inngår i mål som omhandler likestilling og ikke-diskriminering generelt. 10 prosent svarer «Nei, lhbt+-personer er ikke omtalt i et mål, men er nevnt andre steder i kommuneplanen (eks. innledning eller brødtekst)». Kun 5 prosent av kommunene oppgir at de nevner lhbt+-personer eksplisitt. Til sist er det 8 prosent av kommunene som svarer at de ikke har nevnt likestilling og/eller ikke-diskriminering av lhbt+-personer i noen av målene i kommuneplanens samfunnsdel, men at de har inkludert arbeid med likestilling av lhbt+-personer andre steder enn i kommuneplanens samfunnsdel.

Respondentene ble bedt om å beskrive hvilke andre deler av kommuneplanens samfunnsdel lhbt+ er trukket fram. Ulike kommuner nevner blant annet at inkludering og inkluderende miljø er generelle formuleringer som er brukt, og at de har en egen kommunedelplan for mangfold, inkludering og likeverd der skeive er nevnt eksplisitt. De nevner også at det står beskrevet under livsmestring i alle faser og at de har en handlingsplan for kjønn- og seksualitetsmangfold.

Figur 3-2: Er likestilling og/eller ikke-diskriminering av lhbt+-personer omtalt blant noen av målene i kommuneplanens samfunnsdel? Flere svar mulig.



Note: n=126

3.1.2 Resultater og funn fra intervjuer

I intervjuene har vi diskutert nærmere hvor mye plass likestilling av lhbt+-personer får i kommuneplanenes samfunnsdel, og eventuelt hvilke utfordringer kommuner har med å innlemme dette inn i samfunnsdelen og samfunnsdelens målsettinger. Her har kommunene ulike løsninger.

Enkelte kommuner forteller at likestilling nevnes generelt i kommuneplanens samfunnsdel, men at de i tillegg har egne mangfoldsplaner for lhbt+-personer.

I en mellomstor kommune har de for eksempel en egen strategi for mangfold og inkludering, der de beskriver at likestilling av lhbt+ inngår i andre mål som handler om likestilling generelt basert på diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven. Om det ikke står spesifikt om lhbt+-personer står det gjerne noe om inkludering generelt. Informanten i kommunen beskriver blant annet at de jobber tverrfaglig, og fordi de er en liten kommune med få ansatte, har de ansatte mange oppgaver og områder å håndtere samtidig. Dette er en kommune som har en HR-ansatt i kommunen som kjenner godt til likestillings- og diskrimineringsloven, men som fortsatt opplever at den er utfordrende å forholde seg til i det daglige arbeidet fordi likestillings- og diskrimineringsloven dekker mange målgrupper. Det er krevende å jobbe planmessig med så mange målgrupper i mente. Kommunen er liten, noe som også fører til at innsatsen oppleves å bli rettet mot *spesifikke* innbyggere i befolkningen:

«En utfordring er at mye av innsatsen og lovkravene er knytta til enkelte diskrimineringsgrunnlag. For oss som liten kommune er det utfordrende, sånn vi har vært innom, innsats mot spesifikke grunnlag blir innsats mot spesifikke personer. [Vi] hadde en god utvikling på lhbt+-personer, men [det er] fortsatt få. Det som ofte er riktig for oss er å ha en klar generell antidiskrimineringslinje for det er lettere å jobbe med.»

En stor kommune har en egen *kommunedelplan* for mangfold, inkludering og likeverd. Kommunen har både nevnt likestilling i kommuneplanens samfunnsdel og har en egen mangfoldsplan. De forklarer at mange kun nevner likestilling i kommuneplanens samfunnsdel, men de forteller at dette ikke er nok. For dem er kommunedelplanen en slags «vaktbikkje» som de bruker for å overvåke og følge opp sitt likestillingsarbeid.

En mellomstor kommune utdyper i intervju at de ikke nevner likestilling i kommunens samfunnsdel, men at de benytter seg av KS sitt verktøy *Kommunekompasset* (KS, 2020) for å måle status på hvordan de ligger an med sitt mangfoldsarbeid. De bruker Kommunekompasset som et veiledende verktøy for å finne ut av hvor godt de ligger an med likestillingsarbeidet i forhold til lovkrav og sammenlignet med andre kommuner som deltar i Kommunekompasset. Informanten forteller også at resultatene har trigget dem til å jobbe med å forbedre seg innenfor likestillingsarbeidet sitt i fremtiden.

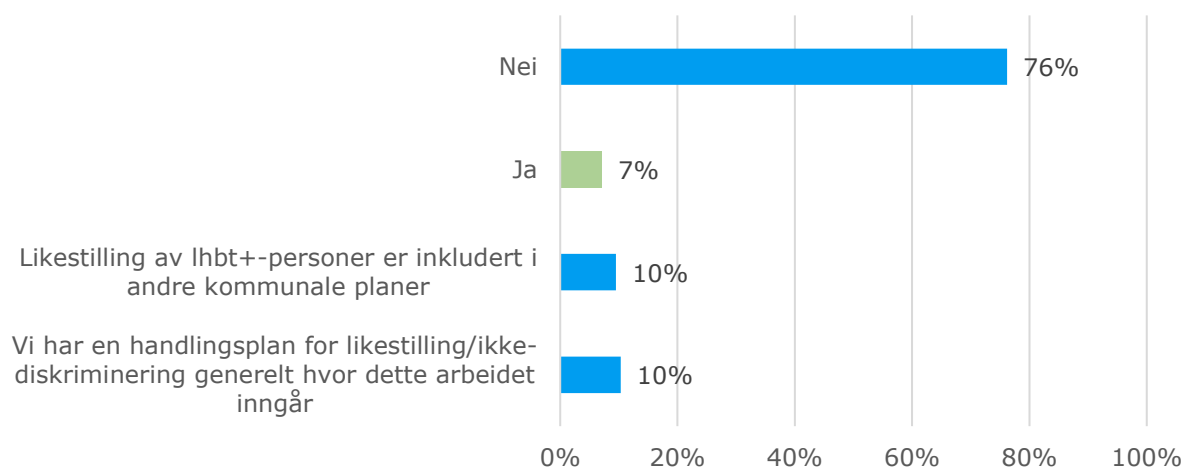
En liten kommune som ikke har nevnt likestilling av lhbt+-personer i kommuneplanens samfunnsdel eller i målene beskriver at de har en lang vei å gå når det kommer med sitt arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Informanten forklarer at selv om samfunnet og det lokale miljøet har utviklet seg fra å være mindre inkluderende der innbyggere måtte skjule sin legning, til at samfunnet har blitt mer inkluderende, så kan det fortsatt hende at enkelte innbyggere i kommunen opplever at de ikke er så inkluderende. Kommunen har fokus på å vise fram gode rollemodeller i kommunen som er lhbt+-personer for å fremme inkludering.

3.2 Nesten ingen har handlingsplaner for likestilling av lhbt+-personer

3.2.1 Resultater og funn fra spørreundersøkelsen

På spørsmål om hvorvidt kommunen har en egen (handlings)plan for arbeid med likestilling av lhbt+-personer er det 77 prosent av kommunene som svarer nei. 10 prosent svarer at de har en handlingsplan for likestilling/ikke-diskriminering hvor dette arbeidet inngår. Totalt svarer 7 prosent ja. Til sist er det 10 prosent som svarer at likestilling av lhbt+-personer er inkludert i andre kommunale planer og ble bedt om å spesifisere i åpent kommentarfelt. Der trekker kommunene blant annet frem MOT-arbeidet, at de har en egen strategi for mangfold og inkludering, at de har et oppdragsbrev fra kommunedirektøren, at de har en egen kommunedelplan for mangfold, inkludering og likestilling og at likestilling av lhbt+-personer er inkludert i plan om barns psykiske helse og handlingsplan mot vold i nære relasjoner. Dette viser en tydelig variasjon i hvilke planer og dokumenter likestilling av lhbt+-personer nevnes i.

Figur 3-3: Har kommunen en egen (handlings)plan for arbeid med likestilling av lhbt+-personer?



Note: n=126

I et åpent svarfelt i spørreundersøkelsen beskriver spesielt små kommuner med få ansatte at arbeidet med planer og strategier er svært begrenset. Det prioriteres å sette søkelys på daglig drift, og dessverre nedprioriteres derfor arbeidet med likestilling av lhbt+. Likevel er det flere kommuner som peker på at særlig ressurser er et stort problem og at de har måtte prioritere ned strategisk arbeid med likestilling.

3.2.2 Resultater og funn fra intervjuer

I de kvalitative intervjuene har vi dykket dypere ned i hvorfor det er så stor variasjon i hvordan kommunene forholder seg til konkretisering av likestilling av lhbt+-personer i planverk.

En stor kommune beskriver at de ikke har en egen handlingsplan for likestilling av lhbt+-personer fordi kommunen skal ha **færre planer** fremover. De ønsker samtidig å fortsette satse på arbeidet gjennom en generell tilnærming til likestillingsarbeidet. De har tidligere hatt en handlingsplan mot rasisme og diskriminering, der lhbt+-personer også var nevnt.

Dette støttes også av en annen stor kommune, som beskriver at deres tidligere handlingsplan skal avvikles nettopp fordi de skal redusere antall planer. Denne kommunen beskriver også at det er **utfordrende å peke ut personer som kan følge opp de ulike planene**. Fremover vil de isteden

innlemme likestillingsarbeidet i hele virksomheten, for å unngå at de har en egen likestillingsplan som ikke følges opp riktig:

«[Vi har] gått gjennom kommuneplanen igjen, [det blir] kanskje ikke en egen handlingsplan. Det er vanskelig å følge opp hvem som sjekker ut, holder i og rapporterer. Virksomhetene jobber forskjellig. Det må være rød tråd fra mål til tjeneste. [Vi] Sitter med det nå. Planen er ikke tenkt videreført, men tiltakene er tenkt videreført.»

En mindre kommune forteller at de har en overordnet plan om at alle skal ha det bra, uten at de har definert konkrete mål. De vurderer dette som en god plan. Alle ledere får oppdrag som baserer seg på samfunnsdelen til kommuneplan, budsjett og verbale forslag til politikerne. I administrasjonen har de bestemt seg for å kalle IA-utvalget for likestillingsutvalg, som et grep for å jobbe mer systematisk med mangfold i kommunen. Informanten forteller videre at lhbt+ skal bli et tydeligere satsningsområde fra 2025, men at de hittil har hatt fokus på kjønnsfordeling, kjønnslikestilling og det å hindre diskriminering. Samtidig forteller de at likestilling generelt, og derav likestilling av lhbt+-personer, er en integrert del av drift for de prinsipielt skal hindre diskriminering og følge lovkrav.

Til kontrast snakket vi med en annen stor kommune som beskriver **viktigheten av det å ha en egen handlingsplan**. De beskriver at mangfoldsfeltet er i kontinuerlig utvikling og at dette er et viktig planverk for de som følger den opp i de ulike delene av virksomheten. Denne kommunen har definert indikatorer for å måle sitt mangfoldsarbeid, herunder tiltak rettet mot lhbt+-personer i befolkningen. De har også flere rådgivere i kommuneadministrasjonen som har jobbet eller jobber med å følge opp planen. Videre har de også et brukerutvalg som vurderer om kommunen gjennomfører tiltakene de har definert og vurderer resultatene av disse tiltakene.

En annen stor kommune beskriver at de har en egen handlingsplan, og ser på det som en styrke. Utviklingen av handlingsplanen ble gjennomført av en plangruppe som besto av alle kommuneområdene. De knyttet identifiserte behov fra både kommunal sektor, frivillig sektor og privat sektor sammen da de utviklet planen. De involverte også en arbeidsgruppe med en eller flere personer fra kommuneområdene. Informanten, som er en mangfoldsrådgiver, beskriver i likhet med kommunen over, at sånne planer kan havne i en skuff om man ikke har en talsperson for det. Rådgiveren sitter i staben i samme gang som kommunedirektør og ordfører. Informanten ser at det er en fordel å ha en koordinerende rolle så tett på beslutningstakere, og vet at mange kommuner ikke har råd til den type oppfølging.

En fjerne store kommune har en handlingsplan om kjønns- og seksualitetsmangfold, men opplever en barriere i nettopp at kommunen ikke har en intern mangfoldsrådgiver som kan jobbe dedikert med denne planen. Kommunen har ikke råd til å ansette en person i denne rollen, til tross for at det er bred politisk enighet om å ha planen og mange politikere bruker planen i sitt arbeid:

«[Jeg] Skulle ønske at vi hadde en rådgiver for kjønns- og seksualitetsmangfold. [En] Felles for mange planer er at det kan være godt eierskap i en hel avdeling, men ingen har oppgave å følge opp. [Vår] Kommunedirektør ville ikke ha [en] rådgiver [...]. Men vi trenger likevel et menneske internt som følger opp, det ligger så vidt jeg forstår under kultur, men dette er ikke tiltak under kultur. [Det er en] Svakheter at vi har veldig mye gode handlingsplaner, generelt, men er vi gode nok på å følge de opp?»

Mindre kommuner beskriver, som nevnt tidligere, utfordringer med ressurser, tid og økonomi for å jobbe mer planmessig med likestilling av lhbt+-personer. Derfor blir likestilling nedprioritert. En liten kommune forteller oss for eksempel at ledergruppen deres er positive til lhbt+-tematikk, men at de opplever det som en tilleggsoppgave i en stab som har nådd sin fulle kapasitet med

arbeidsoppgaver. Når det da ikke er en konkret person i staben som følger opp arbeidet og får det definert inn i planverket, klarer ikke en liten kommune å følge alt opp, forteller de videre.

3.3 Få kommuner innhenter lokal kunnskap om lhbt+-personer i befolkningen

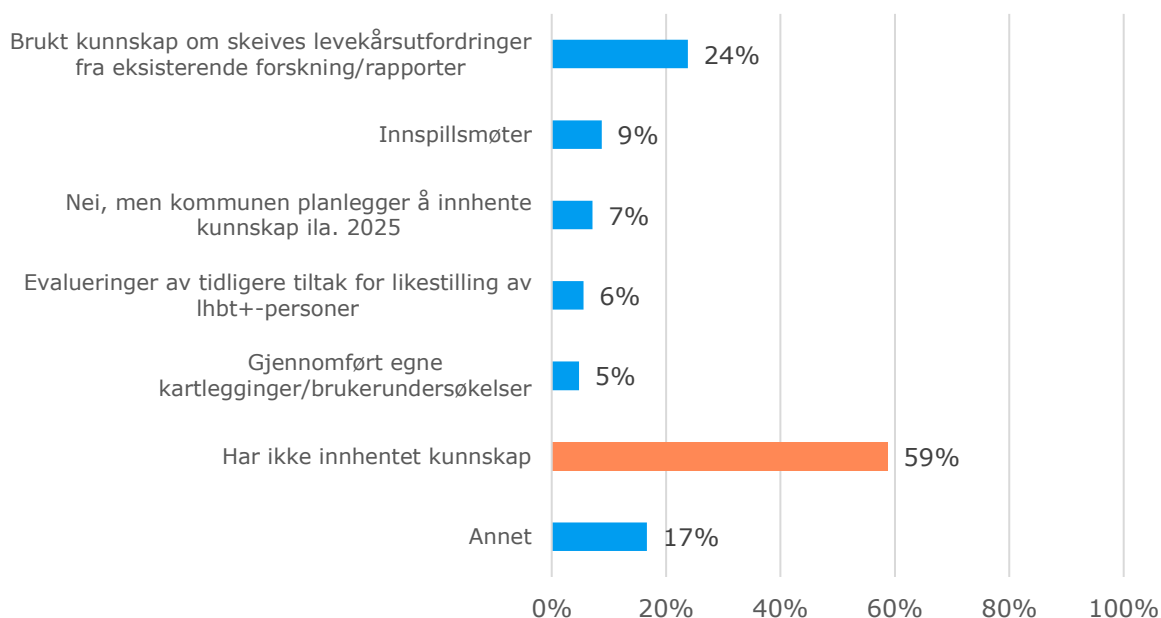
3.3.1 Resultater og funn fra spørreundersøkelsen

Figur 4-4 viser hvorvidt og hvordan kommunen har innhentet kunnskap om lhbt+-personers erfaringer og levekår i løpet av de siste fem årene. Respondentene har hatt mulighet til å svare flere alternativ, så samme kommune kan ha innhentet kunnskap på ulike måter.

Litt under en fjerdedel svarer at de har brukt kunnskap om skeives levekårsutfordringer fra eksisterende forskning/rapporter. 9 prosent svarer at de har hatt innspillsmøter. 7 prosent svarer at de planlegger å innhente kunnskap i løpet av 2025. 6 prosent av kommunene svarer at de har gjennomført egne kartlegginger/brakerundersøkelser og 5 prosent svarer at de har evalueringer av tidligere tiltak for likestilling av lhbt+-personer. Videre analyser viser at de største kommunene med over 50 000 innbyggere som i størst grad henter inn kunnskap om målgruppen, sammenlignet med øvrige kommuner. Det er svært få kommuner blant de minste i folketall som har hentet inn kunnskap om lhbt+-personer.

Et flertall svarer at de ikke har innhentet kunnskap om lhbt+-personers erfaringer og levekår (59 prosent). Det er flere små kommuner under 5000 innbyggere som ikke har hentet inn kunnskap, enn større kommuner.

Figur 3-4: Andel kommuner som innhenter kunnskap om Lhbt+-personer I løpet av de siste fem årene, har kommunen gjort følgende for å innhente kunnskap om LHBT+-personer sine erfaringer og levekår? Flere svar mulig.



Note: n=126

17 prosent av respondentene i undersøkelsen bruker det åpne svarfeltet til å beskrive andre måter de innhenter kunnskap på. Her beskriver en kommune at de har gjennomført en egen folkehelseundersøkelse/kartlegging og en annen beskriver at de har hatt dialog med alle

virksomhetsområder internt i kommunen, hatt dialog med organisasjonen FRI – foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold i prosessen, hatt dialog med representanter fra lokal Pride-gruppe samt mottatt innspill i en høringsrunde. En kommune beskriver at de har jobbet med å øke kompetanse i organisasjonen, der kommunen følger opp med å sertifisere flere virksomheter til merket Regnbuefyrårn, at de får videre mer info og bevissthet i Pride-måneden, og at HR-sjefen iverksetter mangfoldsarbeidet i lederutviklingsprogram. En annen kommune beskriver at flere ansatte innenfor helse, som helsesykepleierne, kommunepsykolog, leger og jordmødrene har god kunnskap og erfaring om lhbt+. Dette er yrker som ofte møter befolkningen i sitt tjenestearbeid.

3.3.2 Resultater og funn fra intervjuer

Funn fra intervjuene viser også at det varierer om og hvordan kommunene jobber med å etablere kunnskapsgrunnlag om lhbt+-personer. En liten kommune forteller at de ikke gjennomfører systematiske kunnskapsinnhentinger, men at de har ansatte og politikere som er lhbt+-personer og fungerer som ressurser i kommunen. De forteller at de er stolte av det og at de gjennom dem får «mye gratis» i form av kunnskap og synliggjøring om målgruppen. Informantene forteller videre at de har begrenset kunnskap om skeive ansatte og mindre kunnskap om befolkningen. Derfor benytter de seg blant annet av nasjonale undersøkelser som for eksempel Ungdata-undersøkelsen.

Noen få av kommunene har gjennomført lokale kartlegginger i sin egen befolkning for å måle temperaturen på befolkningens opplevelse av trivsel og inkludering. Dette er gjerne store kommuner som også har delegert ansvaret for gjennomføring og oppfølging til spesifikke rådgivere. En barriere som vi fanger opp i et åpent svarfelt i spørreundersøkelsen og i flere intervjuer for å kartlegge lhbt+-erfaringer i befolkningen er at seksuell orientering er en sensitiv personopplysning.¹

Flere kommuner er også godt kjent med kommunelovens bestemmelse om medvirkning, og trekker frem dette når de snakker om å innhente informasjon fra befolkningen. Dette handler om at alle kommuner og fylkeskommuner skal opprette eldreråd, råd for personer med funksjonsnedsettelse og ungdomsråd eller annet medvirkningsorgan for ungdom (Forskrift om medvirkningsordninger, 2019).

3.4 Ansvaret for oppfølging av likestilling av lhbt+-personer er ulikt plassert

3.4.1 Resultater og funn fra spørreundersøkelsen

I undersøkelsen er det 42 prosent som svarer at det er ingen hos dem som følger opp dette arbeidet, mens 58 prosent beskriver hvem i deres kommune som følger opp arbeidet. De nevner blant annet personalsjef, personalrådgiver, kommunalsjef for helse og oppvekst, assisterende kommunedirektør, kommunalsjef helse og mestring, folkehelseledere og virksomhetsledere. Noen utdyper også i åpne svarfelt at HR- og organisasjonsleder har overordnet ansvar og avdelingsleder har ansvar for likestilling og utvikling i avdelingene. Kommunedirektør følger opp avdelingsledere, at ingen spesifikke ansatte følger det opp, men alle har et ansvar i tråd med lovverket, at de har en egen mangfoldsrådgiver, at det er helsesykepleier, jordmor og psykolog som følger det opp i sine tjenester og at organisasjonens ledere jobber generelt for likestilling og mangfold, mens HR holder seg oppdatert og er den som belyser arbeidet fra ulike perspektiver.

¹ Seksuell legning er en sensitiv personopplysning. Sensitive personopplysninger medfører strenge krav i personvernforordningen og stiller høye krav til undersøkelser og forskning som samler inn denne type data.

3.4.2 Resultater og funn fra intervjuer

Resultatene fra undersøkelsen samsvarer godt med funn fra intervjuene, som på samme måte viser at det er svært **ulik ansvars- og rollefordeling** i henhold til hvem som følger opp arbeidet.

Alle informantene er enige i at det er kommunedirektør, i kraft av sin rolle, som har det formelle ansvaret for å følge opp likestillingsarbeidet rettet mot lhbt+-personer i kommunen. Det er derimot svært ulikt hvem som følger opp arbeidet i praksis. En viktig presisering som vi finner i spørreundersøkelsen og i intervjuene, er at ingen av kommunene vi har snakket med har en ressurs i kommuneadministrasjonen som jobber *eksklusivt* med oppfølging av arbeidet med likestilling av lhbt+-personer på fulltid. Som vi vil se, snakker de aller fleste kommunene om likestilling generelt. Enkelte kommuner har generelle mangfoldsrådgivere som også jobber med lhbt+-tematikk og/eller hvor de har planer eller handlingsplaner for å følge opp likestilling av lhbt+-personer spesifikt.

I noen av kommunene vi har snakket med er det kun **kommunedirektør** som følger opp arbeidet med likestilling av lhbt+-personer i praksis. Begrunnelsen for dette valget varierer. En liten kommune forteller at de hverken har tid eller ressurser til å delegere oppfølgingsansvaret til andre ansatte. De forklarer også at endringen i politisk ledelse etter valg kan ha en innvirkning på hvor stort fokus lhbt+-tematikk får i kommunen. En annen kommune beskriver også at de må jobbe med å overtale og forankre hos politisk ledelse hvor viktig det er å jobbe med likestilling og likestilling av lhbt+-personer. En mellomstor kommune forteller at de heller ikke har en ansatt som følger opp arbeidet med likestilling av lhbt+-personer utenom kommunedirektør, men gir ikke uttrykk for at dette er en utfordring fordi kommunen er pliktig til å følge likestillings- og diskrimineringsloven og forteller at de alle har et ansvar med oppfølgingen i tråd med lovverket. Videre forklarer hen at ansatte ser på likestilling av lhbt+-personer som en integrert del av sitt arbeid med likestilling.

I flere andre intervjuer, og i spørreundersøkelsen, fremkommer det at kommuner også har en praksis for å delegere ansvaret for oppfølging av likestillingsarbeid. Det er kommunedirektør som delegerer ansvaret nedover.

Noen kommunedirektører forteller at det er **HR** som har ansvaret for praktisk oppfølging av likestillingsarbeidet. Fra spørreundersøkelsen ser vi at 28 prosent svarer at oppfølgingsarbeidet er delegert til HR-ansvarlige eller personalsjefer. En kommunedirektør fra en mellomstor kommune beskriver at likestilling er personalpolitikk og at ansvaret ligger hos personalsjef; her jobber de systematisk med blant annet holdninger som kan påvirke ansettelser. Samtidig har de ikke en konkret ansatt som følger opp likestillingsansvaret for befolkningen og forteller at det arbeidet dekkes av skolene:

«Det samfunnsoppdraget for befolkningen, der har vi ingen aktiv rolle utenom det vi gjør gjennom skolen. Påvirkningen skjer gjennom skolehverdagen.»

I en annen kommune intervjuet vi en psykologisk rådgiver som ikke *formelt* har blitt delegert et ansvar for likestilling eller likestilling av lhbt+-personer, men som svært aktivt jobber med temaene seksualitet og helse rettet mot barneskoleelever. Informanten beskriver at det er **HR** som sitter på det formelle ansvaret for likestillingsarbeidet (rettet mot arbeidsgivere), men at de er usikre på hvor mye HR gjør i praksis. Denne spesifikke kommunen har, slik informanten beskriver det, ingen systematikk i oppfølging av arbeidet rundt lhbt+-befolkningen rettet mot befolkningen.

I to av kommunene vi har snakket med, er det **ansatte innenfor helsesektoren** som har fått delegert ansvaret for oppfølging av likestillingsarbeidet i kommunene. Rollene er respektivt en folkehelsekoordinator, og en helsesykepleier som også er fagkoordinator for helsestasjon og ungdomsskoler. Folkehelsekoordinatoren sitt arbeid er ikke spisset til å jobbe med lhbt+-personer spesifikt, men at hen har et ansvar for å fremme likestilling *generelt*.

Tre kommuner i intervjuutvalget har **rådgivere innenfor mangfold og likestilling** som jobber med å følge opp mangfoldsarbeidet i kommunen i bred forstand i praksis. Alle kommunene er store i henhold til antall innbyggere som er bosatt der.

I to av kommunene er mangfoldsrådgiverne ansatt i en avdeling som jobber med sosiale tjenester. Rådgiverne har god oversikt over kommunens handlingsplaner innenfor mangfoldsarbeid og jobber med å følge opp og måle kommunens arbeid på ulike måter.

I den første kommunen ligger selve ansvaret for oppfølging av arbeidet med likestilling av lhbt+-personer i kommunens ledelse, som har en egen koordineringsgruppe. Oppfølgingen skjer under alle politikkområdene. Kommunens tiltak ligger i kommunens ledelse. Dette er den eneste kommunen vi snakket med som måler og følger opp arbeidet sitt innenfor mangfold og likeverd. Informanten forteller også mangfoldsfeltet er stort og at de i lange perioder har hatt en spesifikk person som jobber med lhbt+, særlig i forbindelse med kommunens arbeid med fornyelse av handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfold. Per i dag har de en rådgiver som jobber generelt med å følge opp likestillingsarbeidet, inkludert handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfold. Rådgiveren har mye kunnskap om og motivasjon for å jobbe med mangfoldsfeltet.

I den andre kommunen er det også en rådgiver som i praksis følger opp kommunens arbeid med likestilling av lhbt+-personer. I praksis favner ansvaret til rådgiveren bredere, da hen også følger opp kommunens arbeid med likestilling av religiøse minoriteter og minoriteter med funksjonsvariasjoner. Rådgiveren har ansvar for kommunens plan for seksualitets- og kjønnsmangfold, som også innebærer å utvikle planen og samle tjenestene på tvers for å få en helhetlig forståelse av arbeidet.

I den siste kommunen er det også en rådgiver innenfor mangfold, inkludering og likeverd av innvandrere og flyktninger, og denne har svært mye kunnskap og motivasjon for å jobbe med mangfoldsarbeidet innenfor lhbt+-feltet også. Vedkommende har vært med på å utvikle kommunens plan for mangfold og inkludering av innvandrere, og anses å ha best oversikt over arbeidet med likestilling av lhbt+-personer i kommunen.

Noen kommuner beskriver også at det er mer utfordrende å jobbe med likestilling og likeverd av lhbt+-personer når de ikke har en konkret rolle som jobber med det, samtidig som de er bevisste på begrensninger som kommuneøkonomi, mindre ressurser og varierende prioriteringer fra politisk ledelse. Samtidig beskriver noen små kommuner mangfold som en verdi som gjennomsyrrer organisasjonen, noe som gjør at de ikke nødvendigvis tror at en rolle som følger opp dette arbeidet er nødvendig.

4. Kommunenes praksis i arbeid med likestilling av lhbt+-personer

I undersøkelsen har vi kartlagt hvilke aktiviteter og konkrete eksempler på tiltak som finnes fra norske kommuners arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Dette inkluderer både gjennomført arbeid og arbeid som er planlagt. Vi har også undersøkt hva som kjennetegner kommuner som jobber aktivt med likestilling av lhbt+-personer i motsetning til de som ikke gjør det.

Overordnet viser våre funn at majoriteten av respondentene i spørreundersøkelsen (72 prosent) gjennomfører synlighet og feiring som for eksempel Pride, mens noen driver med kompetanseheving internt. 31 prosent av kommunene har gjennomført «Opplæring og kompetanseheving i kommunens egne tjenester, som for eksempel i skole og sykehjem», 17 prosent svarer at de har gjennomført «opplæring og kompetanseheving blant ansatte i kommuneadministrasjonen». Manglende kunnskap om lhbt+-personer, og spesielt kunnskap om transpersoner, fremkommer også som en barriere i både spørreundersøkelsen og i de kvalitative intervjuene.

12 prosent gir finansiell støtte til skeive organisasjoner og 10 prosent gir praktisk støtte til skeive organisasjoner. Det er først og fremst de største kommunene som gir finansiell og praktisk støtte til skeive organisasjoner. Støtte til skeive organisasjoner og samarbeid med de om å arrangere Pride-arrangementer trekkes frem som en essensiell del av kommunens praksis omkring likestilling av lhbt+-personer.

I de kvalitative intervjuene dukker det også opp en interessant refleksjon om hvordan enkelte kommuner ser på sine skeive ansatte og ledere som kilder til kunnskap, og en måte å bli bedre kjent med lhbt+-tematikk og utfordringer på. To kommuner forteller at de har iverksatt tiltak som følge av behov som dukket opp i befolkningen. En kommune som snakker aktivt om dette hadde en elev på en skole som identifiserte seg selv som transperson. I dette tilfellet tok kommunen tak ved å ta vekk skilting på jente- og guttetoalett, i tillegg til å tilby egen dusj for eleven. Den andre kommunen har også iverksatt kjønnsnøytrale doer og dusjer på skoler som følge av elever som har behov for dette.

Noen kommuner beskriver også at de gjennomfører mer generelle likestillingstiltak, hvor lhbt+-personer naturlig inngår i planlegging og gjennomføring av tiltakene, som for eksempel i forebyggende arbeid for å senke hat, hatefulle ytringer og diskriminering.

Som en del av praksisen til kommunen har vi også undersøkt om hvordan interseksjonene mellom det å være en lhbt+-person og andre diskrimineringsgrunnlag kan komme til uttrykk og påvirke skeives opplevelse av trivsel og velvære i kommunen. I de kvalitative intervjuer forteller informantene om interseksjonen mellom det å være skeiv og det å være same, det å ha røtter fra flere kulturer, det å være religiøs og det å ulike type alder.

En betydelig andel kommuner svarer i spørreundersøkelsen at de ikke gjennomfører noen aktiviteter (i gjeldende planer eller strategier) mens noen har planlagt aktivitet i 2025. Videre svarer majoriteten at de redegjør for sitt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering som offentlig myndighet. En betydelig andel svarer at de ikke redegjør og noen kommuner redegjør ikke for sitt arbeid i det hele tatt som offentlig myndighet.

4.1 Lhbt+- aktiviteter og tiltak fra kommunen som offentlig myndighet

4.1.1 Resultater og funn fra spørreundersøkelsen

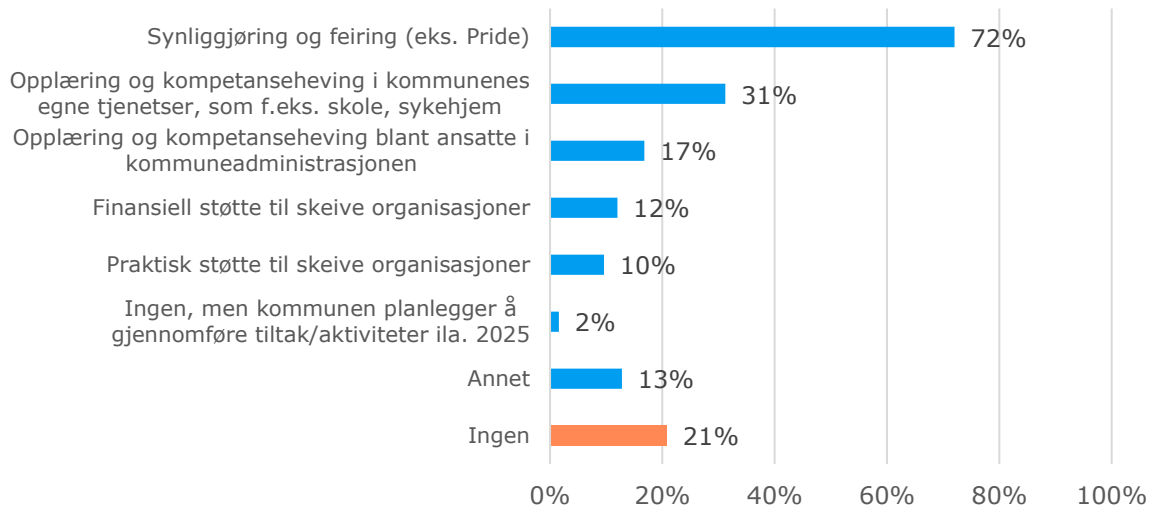
Figur 5-1 gir en oversikt over hvordan norske kommuner jobber med likestilling for lhbt+-personer. Den mest utbredte aktiviteten blant kommunene er «Synliggjøring og feiring (eks. Pride)», hvor 72

prosent av kommunene oppgir at de har iverksatt denne aktiviteten, som kan inkludere arrangementer som Pride. 31 prosent av kommunene har gjennomført «Opplæring og kompetanseheving i kommunens egne tjenester, som for eksempel i skole og sykehjem», 17 prosent svarer at de har gjennomført «opplæring og kompetanseheving blant ansatte i kommuneadministrasjonen». Videre analyser viser at HR-sjef i større grad oppgir kompetansehevingstiltak øvrige roller som har besvart undersøkelsen. 12 prosent gir finansiell støtte til skeive organisasjoner og 10 prosent gir praktisk støtte til skeive organisasjoner. Resultatene fra undersøkelsen viser at det er det hovedsakelig er de store kommunene med over 50 000 innbyggere som svarer at de gir finansiell og praktisk støtte.

Det er imidlertid 21 prosent som svarer at de ikke har noen aktiviteter iverksatt i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer. Blant disse finner vi flere små kommuner enn store kommuner. 2 prosent som svarer at de ikke har noen aktiviteter iverksatt, men planlegger å gjennomføre tiltak eller aktiviteter i løpet av 2025.

Til sist er det 13 prosent som oppgir annet. Flere i denne gruppen utdyper hvordan de har planlagt, arrangert og samarbeidet om Pride-feiringen i kommunene. I tillegg skriver respondenter i åpne svarfelt at de blant annet har flere ansatte og politikere som er lhbt+, at de har iverksatt kjønnsnøytrale toaletter og opplæring av helsesykepleiere. Andre beskriver HR-spesifikke tiltak som handler om at de bruker egne formuleringer knyttet til mangfold i stillingsutlysninger og pålagt ansettelsesmyndighet til å ivareta dette eller at de har vurdert å bruke bilder i kommunikasjon for å større grad speile mangfoldet.

Figur 4-1: I løpet av de fem siste årene, hvilke konkrete aktiviteter (i gjeldene planer/strategier) har din kommune iverksatt i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer? Flere svar mulig.



Note: n=126

4.1.2 Resultater og funn fra intervjuer

Pride-markering er det mest utbredte tiltaket

Også i intervjuene fremkommer Pride-markeringer, i likhet med funn fra spørreundersøkelsen, som det meste utbredte tiltaket kommunene har for å belyse lhbt+-tematikk. Vi bruker pride-markering som fellesbetegnelse for heising av pride-flagg, deltakelse i pride-parade, bruk av flagg på kontoret, m.m. Mange kommuner er stolte av sin synliggjøring av Pride og opplever det som en opplagt del av sitt likestillingsarbeid.

Samtidig ser vi gjennom både intervjuene og i spørreundersøkelsen at kommunene opplever utfordringer knyttet til synliggjøring og markering av Pride og flagging i forbindelse med Pride. Blant annet nevnes det i undersøkelsen at det finnes ulike politiske og religiøse holdninger i kommunen som kan skape konflikter, spesielt i forbindelse med synliggjøring og markering av skeive arrangementer som Pride. I noen kommuner er det politisk uenighet om dette er noe som bør markeres, mens andre steder kommer de negative holdningene fra religiøse miljøer. Noen nevner også at det finnes motstand i forbindelse med for eksempel opplæringen i skolen. I spørreundersøkelsens åpne svarfelt utdyper noen kommuner med følgende:

Mindre inkluderende holdninger til markering og synliggjøring av Pride og andre lhbt+-tiltak kan utløse varierende respons fra befolkningen. Dette kan være fordi de ikke vil høre for mye om lhbt+-tematikk eller fordi de opplever at det blir noe særskilt da det gjelder enkelte innbyggere i kommunen. I noen tilfeller har denne motstanden også manifestert seg ved at noen i befolkningen tar ned Pride-flagget. Flere kommuner nevner både i intervjuene og i spørreundersøkelsen at de observerer at befolkningen trenger mer kompetanse om lhbt+-personer. En kommune kartla gjennom en befolkningsundersøkelse at kompetanse om spesielt transpersoner er lav i befolkningen.

Kommunene som opplever motstand til flagging på grunn av delte meninger om dette tiltaket i befolkningen, har ulike strategier i møte med denne utfordringen. En liten kommune som har opplevd at flagget deres ble tatt ned, heiste flagget på nytt. En annen kommune som har opplevd motstand mot synliggjøring av Pride i kommunen, har valgt å flagge ved kommunens hovedkontor, men ikke ved den tilhørende skolen fordi det ikke var initiativ fra de ansatte ved denne skolen. Denne kommunen beskriver selv at de er fornøyde med at de flagger og at de går i riktig retning, men at de fortsatt har behov for økt kunnskap om lhbt+-personer.

Kompetansehevingstiltak

17 prosent av respondentene i undersøkelsen trekker frem at de gjennomfører kompetansehevingstiltak blant ansatte i kommuneadministrasjonen innenfor likestilling av lhbt+-personer. I intervjuene hører vi mer konkret om hva slags tiltak dette er. Noen kommuner bruker for eksempel fagavdelingen Rosa kompetanse i organisasjonen FRI – foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold² som en ressurs, og inviterer dem til å holde innlegg. En liten kommune beskriver at de gjennomfører egen opplæring og kompetanseheving i kommunens tjenester.

I undersøkelsen er det flere kommuner som beskriver at de har inngått samarbeid med både organisasjoner som FRI, Skeiv Verden og Rosa kompetanse om arrangementer og kompetanseheving:

Vi har hatt egen fagdag med 300 ansatte som jobber med gravide, barn, unge og familier. Dette inkluderer både ansatte i kommunen og samarbeidspartnere, som videregående skole, politi, tannhelse m.fl. To foredragsholdere fra Rosa kompetanse var hovedforelesere.

Kommunen har inngått en rammeavtale for opplæring knyttet til alle diskrimineringsgrunnlag, deriblant skeive, som kommunens virksomheter oppfordres til å gjøre bruk av.

Manglende kunnskap om lhbt+-personer fremkommer også som en barriere i undersøkelsen. Manglende kunnskap og negative holdninger er utbredt blant innbyggerne, og dessverre kan dette også gjelde enkelte ansatte, skriver en kommune i åpent svarfelt i undersøkelsen. Noen skriver også at seksuell orientering klassifiseres som sensitiv personlig informasjon, noe som gjør det

² Rosa kompetanse tilbyr faglig bistand og undervisning om kjønns- og seksualitetsmangfold til ansatte i skole- og barnehagesektoren, barnevernet, helse- og sosialsektoren, politi- og påtalemyndighet samt alle deler av arbeidslivet.

vanskeligere for kommunen å kartlegge kommunens innbyggere og deres behov. En annen kommune skriver i det åpne svarfeltet at det er utfordrende å drive kompetanseheving når det er uenighet om fakta, spesielt relatert til samtaler om transpersoner.

Samarbeid med og støtte til skeive organisasjoner

12 prosent av respondentene i undersøkelsen gir finansiell støtte til skeive organisasjoner. Som nevnt over, samarbeider kommuner med skeive organisasjoner for kompetanseheving av sine egne ansatte.

I de kvalitative intervjuene har vi også undersøkt om kommunene samarbeider med andre aktører om likestillingsarbeidet rettet mot lhbt+-personer i befolkningen, og hvilke aktører kommunen samarbeider med. Flere kommuner mener samarbeid er helt grunnleggende for at de skal kunne jobbe godt med sitt likestillingsarbeid.

Det er desidert flest kommuner i intervjuene som oppgir at de samarbeider med frivillige skeive organisasjoner og skeive kunnskapsorganisasjoner som FRI – foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, Skeiv Verden, Skeiv Ungdom, Rosa Kompetanse og lokale interesseorganisasjoner. Noen kommuner ønsker seg enda tettere samarbeid med disse interesseorganisasjonene, og etterlyser samtidig mer tilstedeværelse av disse organisasjonene i sine kommuner. Noen kommuner nevner blant annet at de ikke har samarbeidet med en interesseorganisasjon fordi organisasjonen ikke har kapasitet til å hjelpe dem. Kommunene nevner også samarbeid med kompetansesentre. En kommune opplever også at kompetansesentrene må prioritere besøk til større kommuner hvor større andeler av målgruppen bor, og de at de små kommunene dermed blir «nedprioritert».

Kommuner er også avhengige av samarbeid med livssynssamfunn og tilknyttede organisasjoner for å jobbe med denne tematikken ut mot befolkningen. Her trekkes spesielt kirken og moskeen frem som eksempler. De fleste kommunene som nevner dette, forteller at de har hatt gode og produktive samarbeid og god dialog med dem.

En kommune trekker også frem at de samarbeider med andre kommuner generelt, men at tematikken rundt mangfold og lhbt+-personer ikke har blitt løftet inn i det samarbeidet. Informanten ønsker selv å øke samarbeidet om tematikken mellom kommuner, men opplever at det må en ildsjel til for at det skal skje.

I intervjuene fremkommer det at noen kommuner ikke arrangerer Pride-parade eller andre lhbt+-arrangementer i egen regi, men gir økonomisk støtte til skeive organisasjoner for at de skal kunne arrangere dette. Kommunene forklarer videre at kommunen fortsatt stiller opp i paradene og er synlige under feiringene som støttespillere.

En stor kommune skriver i åpent svarfelt i undersøkelsen at det er krevende å samle lokale skeive ressurser til samarbeid med kommunen.

Som nevnt tidligere, anser kommunene samarbeid med både livssynsorganisasjoner og innvandrersorganisasjoner som helt grunnleggende for å nå ut til, og for å opprettholde dialog med, disse gruppene i sine lokalmiljø.

Skeive ansatte som «tiltak»

Når vi i intervjuene har spurt åpent om hva kommunene gjør innenfor likestillingsarbeidet av lhbt+-personer, dukker det også opp en interessant refleksjon om hvordan enkelte kommuner ser på sine skeive ansatte og ledere som kilder til kunnskap, og en måte å bli bedre kjent med lhbt+-tematikk og utfordringer på.

«Vi har en lang vei å gå, og om du spør de som har en annen legning, kan de svare at kommunen ikke er inkluderende. Det handler om rollemodeller. Rollemodeller har det skjedd mye på. De som er 30 år i dag har vokst opp og har skjult seg, til de i dag som har lærere, ordfører og ansatte. Hele samfunnet har endret seg.»

En kommune beskriver at de er «rollemodeller», mens en annen kommune forteller i intervju at selv om de ikke jobber så mye planmessig med likestilling av lhbt+-personer, så har de flere ansatte som er skeive.

Tiltak som følge av behov

To kommuner forteller at de har iverksatt tiltak som følge av behov som dukket opp i befolkningen. En kommune som snakker aktivt om dette hadde en elev på en skole som identifiserte seg selv som transperson. I dette tilfellet tok kommunen tak ved å ta vekk skilting på jente- og guttetoilet, i tillegg til å tilby egen dusj for eleven. Den andre kommunen har også iverksatt kjønnsnøytrale doer og dusjer på skoler som følge av elever som har behov for dette.

En kommune forteller at lhbt+-spørsmål også er relevant å ta opp i foreldretiltaket «**Foreldreveiledning**».³ En kommune beskriver at mange foreldre kan oppleve en «krise» dersom barnet identifiserer seg som et annet kjønn. Informanten beskriver også en villighet til å lære i befolkningen. Videre forteller hen at «alle» foreldre har lyst til å dra på foreldreveiledningskurs, for å få støtte og sikkerhet i at det de gjør er riktig.

Generelle likestillingstiltak

Noen kommuner beskriver også at de gjennomfører mer generelle likestillingstiltak, hvor lhbt+-personer naturlig inngår i planlegging og gjennomføring av tiltakene. En stor kommune beskriver at de jobber **forebyggende** for å senke hat, hatefulle ytringer og diskriminering. De jobber tiltaksrettet mot befolkningen for å øke deres kompetanse. Blant annet har de utviklet en **brosjyre** om det å møte hatefulle ytringer som kan brukes i skole, fritid og i dialogforum. Det skal bidra til refleksjon og god dialog på områder med fordommer bredt, men kommunene nevner at det vil være naturlig å inkludere fordommer knyttet til lhbt+-personer i dette arbeidet også. Kommunen deltar også i et europeisk samarbeidsprosjekt som har som formål om å skape trygge byer for innbyggere i Europa.

En liten kommune forteller at selv om de ikke har mange konkrete tiltak for lhbt+-personer, jobber de mye med **forebygging** overordnet. De jobber med å gjøre kommunen trygg for alle, og forsøker å få dette inn i både skoler og barnehager. De beskriver at man uavhengig av kjønn og kjønnsroller skal være trygg og kunne verne om sin egen kropp. De forteller at likestilling får en naturlig plass i dette arbeidet, fordi det handler om å akseptere alle som de er, også lhbt+-personer. De har også en del utenforskap på skolen og forteller at de har ikke de beste holdningene. Derfor er forebyggende arbeid viktig for kommunen.

Områder og sektorer med særskilt innsats innenfor likestilling av lhbt+-personer

I spørreundersøkelsen ble det avslutningsvis stilt et spørsmål om kommunene arbeider **særlig godt** for likestilling av lhbt+-personer på noen spesifikke områder. Svarene er mangfoldige, men i hovedsak trekker kommunene fram fagdager og kompetanseheving i helse- og oppvekstsektoren, som vist under:

Oppvekstsektoren arbeider kontinuerlig med å inkludere alle, uavhengig av hvem du er eller hvilken legning du har. Temaer rundt kjønns- og seksualitetsmangfold er en del av kursene

³ Foreldreveiledning er et tilbud til foreldre som trenger støtte for å ivareta rollen som foreldre. Familievernkontoret gir veiledning individuelt og i gruppe.

for skolelederne. Gjennom flere års MOT-arbeid og opplæring for ansatte i barnehager og skoler styrkes dette fokuset.

Barnehagesektoren har jobbet systematisk med kompetanseheving.

I spørreundersøkelsen hadde vi også et spørsmål om kommunene mener det er særlig behov for å arbeide med likestilling av lhbt+-personer i spesifikke **sektorer**. Majoriteten av respondentene svarer at alle sektorer bør prioritere godt arbeid med likestilling av lhbt+-personer, og vil gjerne trekke fram hele kommuneorganisasjonen. Deretter er barnehage, skole, oppvekst og utdanning de sektorene som flest trekker fram. Også helse og velferd nevnes av flere. I den forbindelse spesifiser noen at psykisk helse og flyktningtjenesten kan ha et voksende behov for å arbeide med likestilling av lhbt+-personer. Flere nevner imidlertid også at kultur og fritid har mye godt pågående arbeid.

Også i intervjuene beskriver flere kommuner at oppvekst-, helse- og omsorgssektoren er områder hvor de i særskilt grad har et søkelys på lhbt+-tematikk. Det er fordi dette er sektorer som møter på den generelle befolkningen, og er sektorer hvor man i stor grad kan være med på å forme og utvikle holdningene til generasjoner framover i tid.

Interseksjonalitet i kommunenes arbeid med likestilling av lhbt+-personer

I de kvalitative intervjuene er det flere kommuner som har refleksjoner over hvordan interseksjonene mellom det å være en lhbt+-person og andre diskrimineringsgrunnlag kan komme til uttrykk og påvirke skeives opplevelse av trivsel og velvære i kommunen.

Vi har snakket med to kommuner som har en betydelig andel **samer** i sin befolkning. Kommunene er bevisste på sin rolle og ansvar for å sikre inkludering og likeverd for hele befolkningen, men også spesielt for urbefolkningen. En stor kommune beskriver for eksempel at den samiske befolkningen får en stor plass i deres temaplan mot rasisme og diskriminering og i handlingsplanen for kjønn- og seksualitetsmangfold:

«[Samer er en] Stor del av [navn på plan mot rasisme og diskriminering]. I handlingsplan for kjønn og seksualitet er det også inkludert at den planen skal oversettes til engelsk og nord-samisk. [Det er] Ikke definert mer direkte opp mot samisk befolkning i handlingsplanen annet enn at det skal oversettes. Det er et sterkt signal på at dette også skal være tilgjengelig for den samiske befolkningen.»

Den andre kommunen beskriver også at de har hørt om og har forståelse for at det er vanskelig å være en minoritet, men enda mer krevende å både være same og skeiv:

«[Det har] Blitt mer akseptert, men har hørt at det er vanskelig å være minoritet som same og være en minoritet som ikke følger det vanlige kjønnsrollesystemet. Men jeg mener det er bedre. Jeg vil vi skal være liketilt alle sammen. Har ingenting å si hudfarge, rase, hva man velger av kjønnsroller. Mennesker er mennesker. Positiv til at vi skal få det på dagsorden. Men det er politisk.»

Kommunen forteller også at skeive har gjennomført egne arrangementer for skeive samer i kommunen. De har også marker Pride med sameflagget og Pride-flagget sammen.

Det fremkommer også gjennom intervjuene at noen kommuner har opplevd interseksjonen mellom **religion** og lhbt+. En kommune beskriver for eksempel at de har møtt lhbt+-personer som også er muslimer og som har satt pris på at kommunen inkluderer og ivaretar dem. Flere kommuner beskriver også hvor viktig det er for dem å samarbeide med livssynssamfunn for å sørge for å både komme tettere på befolkningssegmentet som er skeive og religiøse, men også for å bygge broer og

sørge for å opprettholde god dialog. En informant beskriver også tradisjonell liturgi i kirken som en barriere:

«Vi har den eldgamle liturgien i kirken her. Det har vært prester som ønsker å ta fram nyere liturgi, men menigheten har ikke ønske om det. Det viser litt hva samfunnet verdsetter eller vektlegger. Men det skjer endringer på det området også, selv om liturgien fremdeles er den gamle.»

Et par kommuner diskuterer i intervjuer også interseksjonen mellom det å være **skeiv**, å være **religiøs** og å ha **røtter fra flere land**. En kommune har opplevd at flere flyktninger som har kommet fra land med sterk forankring i religion, har opplevd en lettelse av å komme til Norge, hvor de i større grad har mulighet til å være den de er og uttrykke dette mer fritt.

I prosjektet ser vi også en interseksjon mellom **alder** og det å være en lhbt+-person. Noen kommuner beskriver i intervjuer at det markeres med flagg på eldrehjem. En kommune forteller at en bruker viste takknemlighet for feiringen fordi de da kunne uttrykke seg fritt som den de var. Videre er det flere kommuner som beskriver oppvekstsektoren, skolen og ungdomsklubber som viktige områder hvor lhbt+ naturlig løftes, og bør løftes, som et tema. Dette henger sammen med at holdningsarbeid bør jobbes med i ung alder.

4.2 Rapportering/redegjørelse av likestilling som offentlig myndighet

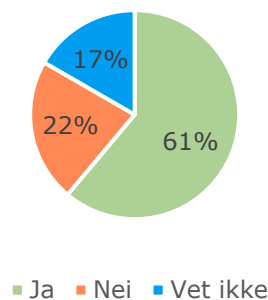
Som redegjort for under kapittel 2.1, plikter offentlige myndigheter å redegjøre for det arbeidet «[...] de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i sitt arbeid», jf. Likestillings- og diskrimineringsloven (Idl, 2024, §24). Et tema i undersøkelsen har derfor vært kommunens rapportering og redegjørelse av likestillingsarbeidet som offentlig myndighet. Dette var både tema i spørreundersøkelsen og i intervju. I det følgende fremkommer resultater og funn om dette temaet fra de ulike kildene.

4.2.1 Resultater og funn fra spørreundersøkelsen

I spørreundersøkelsen ble kommunene spurt om de rapporterer/redegjør årlig for likestillingsarbeidet og ikke-diskrimineringsarbeidet i kommunen. Figur 5-2 viser kommunens svar. 61 prosent svarer at de redegjør, rett under en fjerdedel svarer at de ikke redegjør (22 prosent), mens 17 prosent svarer at de ikke vet.

I undersøkelsens innledning ble det presisert at spørsmålene gjelder kommunes arbeid ovenfor innbyggere som myndighet og ikke som arbeidsgiver. Fordi det ikke er presisert til dette spørsmålet, og flere av de som har svart på undersøkelsen har rolle som HR-leder, kan vi ikke utelukke at respondenter også har tolket dette spørsmålet å gjelde kommunen som arbeidsgiver.

Figur 4-2: Rapporterer/redegjør dere årlig for likestillingsarbeidet og ikke-diskrimineringsarbeidet i kommunen?



Note: n=126

De kommunene som svarte at de redegjør for likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet i sin kommune ble spurt om hvor deres rapportering publiseres. Alle svarte at den publiseres i kommunens årsberetning eller årsrapport, mens 6 prosent svarte i et annet offentlig dokument, og ble bedt om å beskrive. Der ble det blant annet nevnt gjennom overordnet styringsdokument, i evaluering av plan, på intranettsiden eller gjennom egen redegjørelse.

Funn fra intervju

I dybdeintervjuene har vi snakket med kommuner som redegjør for sitt likestillingsarbeid og kommuner som ikke gjør det. Felles for kommunene som redegjør mer aktivt for sitt arbeid er at de har flere konkrete tiltak å rapportere på. Kommuner som rapporterer kort om sitt arbeid, eller ikke i det hele tatt, har ikke mye å rapportere om i forhold til aktiviteter. Videre ligger ofte rapporteringsansvaret hos HR og de rapporterer i stor grad kun om arbeidsgiversiden og ikke om tiltak på tjenestesiden.

5. Kommunenes forståelse av det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer og motivasjon

Som et eget tema har vi undersøkt kommuners forståelse av det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer i henhold til Likestillings- og diskrimineringsloven § 24. I den sammenheng har vi også spurt hva som motiverer kommunene til å jobbe med likestilling av lhbt+-personer.

De aller fleste kommunene vi snakker med i intervju forstår plikten i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §24 og beskriver den som tydelig. Samtidig har de forskjellige meninger om hvorvidt de er pålagte å iverksette særskilte tiltak relatert til likestilling av lhbt+-personer. En kommune forteller at de ikke opplever at loven nødvendigvis pålegger dem å sette i gang i særskilte tiltak med mindre vi identifiserer utfordringer knyttet til diskriminering eller manglende likestilling, eller dersom det foreligger særskilte forhold i kommunen som krever en mer aktiv innsats. En annen kommune forteller også at de kjenner til loven, men at de tolker den ved at de jobber med likestilling og hindring av diskriminering av alle grupper i samfunnet. En tredje liten kommune beskriver at de forstår plikten i § 24 knyttet til forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeidelse av stereotyper knyttet opp mot § 6, hvor det videre er knyttet til diskrimineringsgrunnlagene beskrevet i loven. En kommune beskriver også at de i hovedsak forstår det lovpålagte ansvaret gjennom HR-perspektivet, til tross for at loven også gjelder kommunene som offentlig myndighet.

Felles for alle kommuner vi snakket med er et ønske og en motivasjon for å skape og vedlikeholde en kommune som er inkluderende og ikke-diskriminerende for alle sammen. Det er en viktig grunntanke som understøtter likestillings- og diskrimineringsloven. Det er også overordnet politisk vilje til å sette søkelys på temaet i mange kommuner, selv om noen beskriver at politisk ledelse også kan velge å prioritere bort arbeidet til fordel for noe annet.

5.1 Flere kommuner forstår det lovpålagte ansvaret, men tolker handlingsrommet for iverksettelse av særskilte tiltak ulikt

Tidligere i rapporten har vi diskutert at det er nokså stor variasjon i hvorvidt kommuner har nevnt likestilling av lhbt+-personer i handlingsplaner, om de har nevnt likestilling av lhbt+-personer i kommuneplanens samfunnsdel, om de har egne handlingsplaner for likestilling av lhbt+-personer eller om de har særskilte tiltak for likestilling av lhbt+-personer. En mulig forklaring på denne variasjonen kan være at kommuner tolker hvorvidt de er pålagte til å iverksette ulike aktiviteter og tiltak ulikt.

En liten kommune vi snakker med forteller at de forstår loven som en plikt til ikke-diskriminering og til å fremme likestilling i kommunens arbeid. De vurderer videre at plikten først og fremst handler om å sikre at kommunens praksis, tjenester og beslutninger ikke er diskriminerende, herunder for lhbt+-personer. Samtidig forteller de at de ikke oppfatter at loven nødvendigvis pålegger dem å sette i gang i særskilte tiltak med mindre de identifiserer utfordringer knyttet til diskriminering eller manglende likestilling, eller dersom det foreligger særskilte forhold i kommunen som krever en mer aktiv innsats. Dette er en kommune som kun nevner likestilling generelt i kommuneplanens samfunnsdel og kommunen har ikke en egen handlingsplan for likestilling av lhbt+-personer. Samtidig synliggjør de lhbt+-tematikk ved å støtte feiring av Pride, de har vedtatt etablering av likestillings- og mangfoldsplan og beskriver at organisasjonen har en politisk vilje og en bevissthet om at det er viktig å fremme likestilling av lhbt+-personer.

En annen liten kommune beskriver at de også kjenner til den lovbestemte plikten, men at de ikke har noe spesielt søkelys på å jobbe gruppebasert med likestilling i sin kommune. De argumenterer for at de jobber med likestilling og hindring av diskriminering av alle grupper i samfunnet.

En tredje liten kommune beskriver at de forstår plikten i § 24 knyttet til forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og motarbeidelse av stereotypier knyttet opp mot § 6, hvor det videre er knyttet til diskrimineringsgrunnlagene beskrevet i loven, altså fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse. Videre beskriver de at kommunen fremover, sammen med HR-leder, skal undersøke hva de konkret legger i «seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk» sett opp mot kommunens egen praksis rundt likestilling av lhbt+-personer. Ser vi tilbake hva denne kommunen svarte tidligere i undersøkelsen, vet vi for eksempel at kommunene i liten grad hadde forankret likestilling av lhbt+-personer i politisk ledelse, der de beskrev at tematikken var behandlet som en «ikke-sak». Likestilling var heller ikke inkludert i kommuneplanens samfunnsdel og de hadde ikke en egen handlingsplan for likestilling av lhbt+-personer. Samtidig fortalte de at likestilling av lhbt+-personer inngår i andre mål om likestilling generelt. Kommunen beskrev også at negative holdninger knyttet til lhbt+-personer i befolkningen også er en barriere for å jobbe mer aktivt med tematikken.

En mellomstor kommune forteller at de forstår sitt lovpålagte ansvar i første omgang relatert til HR-perspektivet. De viser til sin årsmelding, der de redegjør for tilstand relatert til kjønnslikestilling i forhold til ansettelser, i tillegg til arbeid for likestilling og diskriminering, som i hovedsak handler om rutiner og praksis for å håndtere likelønn, forebygge og håndtere seksuell trakassering på arbeidsplassen, HMS og sykefravær. Kommunen forklarer at de jobber med likestilling generelt, men samtidig er det fremtredende i intervjuet at de i stor grad fokuserer på HR-perspektivet og ikke tjenesteperspektivet når de snakker om sitt strategiske likestillingsarbeid i kommunen.

En stor kommune beskriver også at den lovbestemt plikten anses som tydelig. Kommunen forteller at i tjenesteperspektivet handler det om alle skal få likeverdige tjeneste uansett hvilken gruppe i samfunnet en tilhører. I kontekst av samfunnet handler det om at ingen skal være flau over hvem de er. Informanten beskriver at de skal jobbe overfor alle frivillige organisasjoner og familier/innbyggere slik at de forstår hvilken frihet alle har rett på i tråd med at vi lever i et demokrati med lover og regler nedfelt blant annet i grunnloven og FNs menneskerettigheter og barnekonvensjonen. Kommunen beskriver også HR-perspektivet som en del av svaret på spørsmålet, ved å fortelle at kommunen skal jobbe for å rekruttere og beholde medarbeidere slik at ingen grupper blir diskriminert. Informanten anser også mangfold som noe positivt.

Denne kommunen forståelse av lovpålagte ansvaret speiles også i hvordan de jobber med likestilling av lhbt+-personer i praksis. De har fokus på det og forsøker å ivareta det gjennom opplæring, dialog og veiledning overfor både ledere, medarbeidere og organisasjoner. De har også en egen mangfoldsplan for mangfold, inkludering og likeverd, der lhbt+-personer nevnes eksplisitt, har et eget Pride-arrangement i samarbeid med ulike organisasjoner, næringslivet og kommunen og samarbeider med en lokal organisasjon for å arrangere Pride i juni måned. Samtidig reflekterer også kommunen over at det er forbedringsområder i deres arbeid. De forteller at holdningene mot skeive/homofobi har økt gjennom en stor andel innvandrere/flyktninger, gjennom at verdensledere og politisk dreining i stadig flere land innskrenker mangfoldet, særlig mot skeive, og at det er fritt spillerom på sosiale medier til å ytre seg som man vil. Dette henger også sammen med utfordringer som tidligere har blitt skissert i intervjuene, men også i åpne svarfelt i spørreundersøkelsen.

To vi snakker med i dybdeintervjuene sier at selv om de er motiverte for å jobbe med likestilling og mangfold, så kan det være utfordrende for dem å prioritere dette arbeidet når de opplever at det **ikke er mer tydelighet i kommuneloven** om kravene som settes til kommuner innenfor

likestillingsarbeidet i tjenestene. Den ene av disse kommunene foreslår at likestilling tydeligere skal inngå som et lovpålagt krav i kommuneloven.

Vi har for eksempel allerede trukket fram konkrete utfordringer i organiseringen av arbeidet med likestilling av lhbt+-personer. De færreste kommunene har målrettede planer for lhbt+-personer eller nevnt dem som en konkret målgruppe de skal jobbe målrettet mot i kommuneplanens samfunnsdel eller i målsettingene for kommunens samfunnsdel.

5.2. Kommunene viser stor motivasjon for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer

Gjennom intervjuene har vi også undersøkt hva som motiverer kommuner til å jobbe med mangfold og inkludering. For de aller fleste kommunene vi har snakket med handler likestillingsarbeidet om at kommunen skal være et inkluderende sted for alle mennesker:

«Vi er jo opptatt av inkludering her. Vi mener vi skal ha en så inkluderende kommune som mulig. Handler om det samiske. Opptatt av å være et folk. Da er det om du er skeiv eller trans eller same eller fra Eritrea, er du en av oss. Opptatt av inkludering. Så vanskelig og så lett.»

«Vi er en tjeneste for alle. Det er motivasjonen. Alle skal føle seg trygge her som det mennesket de er. Uavhengig av religion, kjønnsuttrykk eller kultur. Alle ungdommer skal kunne komme til oss og oppleve at de blir møtt.»

En kommune legger også til at det er veldig viktig motivasjon for dem å ha kunnskap om befolkningen for å kunne lage best mulige tjenester av kvalitet for mennesker:

«Kunnskap om mangfold er viktig for kvalitet i tjenestene. Om noen ikke er velkommen er utbyttet av tjenesten dårlig. Er det grupper som ikke vil jobbe på noen steder for de tror det er et arbeidsmiljø som er dårlig, forringer det våre tjenester. Har samme budskap for [kommunenavn] som [for] samfunnet, målsetninger som kommune, men som samfunn er det samme mekanismer ødelegger for enkeltmennesker, men også samfunnets utvikling kan bli dårligere enn den kunne vært om ikke alle kan delta og vokse sammen med andre.»

Videre ser to kommuner på **mangfold som en styrke og en ressurs**. For en annen kommune er det også viktig å jobbe med mangfold fordi handler om å jobbe forbyggende for å forhindre utenforskap og en ivareta og ha en sunn psykisk helse.

I tillegg til i intervjuene, beskriver noen kommuner også i et åpent svarfelt i undersøkelsen at de opplever at arbeidet med likestilling av lhbt+-personer er av høy prioritet i kommunestyret, og derav godt **politisk forankret**.

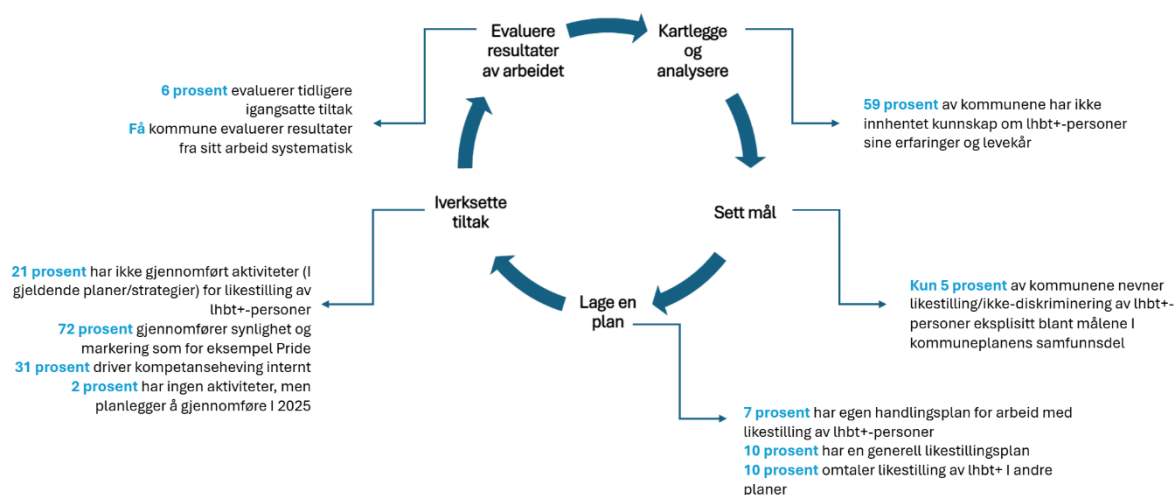
Til tross for en overordnet høy motivasjon for å jobbe med likestilling og likestilling av lhbt+-personer, bærer denne delen av undersøkelsen vår preg av at kommuner har ulike tolkninger av det lovpålagte ansvaret tilknyttet likestilling av lhbt+-personer. Tolkningen av lovverket, i tillegg til andre begrensninger som blant annet kommuneøkonomi, nedprioritering av likestillingsarbeid, holdninger til skeive internt og eksternt i befolkningen, er alle barrierer for at kommuner jobber mer målrettet med likestilling av lhbt+-personer.

6. Oppsummerende vurdering

Overordnet tyder dataene fra kartleggingen på at flere kommuner ikke har et aktivt forhold til aktivitets- og redegjørelsespliktene og den offisielle veiledningen for å sikre at offentlige myndigheter oppfyller lovens krav til aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Buudir anbefaler en arbeidsmetode i fem trinn for å oppfylle lovens krav til aktivt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering i kommunene. På veien gjennom denne arbeidsmetoden er det flere barrierer for kommunene, som vi har illustrert gjennom figur 7-1. Her ser vi at de fleste kommunene ikke innhentet kunnskap om lhbt+-personer sine erfaringer og levekår. Det er få kommuner som har satt mål om likestilling/ikke-diskriminering av lhbt+-personer i kommuneplanenes samfunnsdel og det er få kommuner som har laget egen handlingsplan for arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Blant kommunene som har iverksatt tiltak, er synlighet og markering, som Pride, det vanligste tiltaket etterfulgt av intern kompetanseheving. Videre viser resultater og funn fra spørreundersøkelse og intervju at få kommuner jobber systematisk med å evaluere resultater av sitt eget arbeid.

Figur 7-1 Kommuners arbeid sett opp mot arbeidsmetoden for offentlige myndigheters fem faser (Buudir, 2021).



6.1 Alle er like mye verdt i vår kommune, men vi jobber ikke planmessig nok

Et gjennomgående funn i vår kartlegging er at flere kommuner har en generell tilnærming til likestilling, der lhbt+-personer beskrives å være en dimensjon sammen med andre diskrimineringsgrunnlag. Vi har også snakket med noen kommuner som nesten utelukkende jobber med likestilling fra arbeidsgiverperspektivet på strategisk nivå, men ikke fra tjenestesiden. Alle vi har intervjuet beskriver imidlertid en motivasjon for å jobbe med mangfold og inkludering, og det er selvfølgelig at lhbt+-personer inkludert.

Likevel varierer det planmessige arbeidet med likestilling av lhbt+-personer. Det vi ser i dataen fra kartleggingen er at kommuner som ikke har nevnt likestilling av lhbt+-personer i kommuneplanens samfunnsdel, ikke har definert konkrete mål om likestilling av lhbt+-personer i kommuneplanens samfunnsdel eller ikke har en egen handlingsplan, temaplan eller et dokument som definerer deres konkrete arbeid rettet mot denne gruppen, vanligvis ikke har en konkret plan eller retning for sitt arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Dette er gjerne små og mellomstore kommuner. De kan for eksempel samarbeide med en organisasjon om å arrangere Pride eller ha lhbt+-tematikk som et tema i undervisning, uten at intervjuinformantene reflekterer over at de jobber *planmessig* med

dette. Samme tendens finner vi i datamaterialet igjen når vi har undersøkt iverksatte tiltak, hvor de aller fleste nevner Pride, generelle likestillingstiltak eller forbyggende tiltak, men svært få lhbt+-spesifikke tiltak utenom Pride. Funn fra spørreundersøkelsen viser at de største kommunene (over 50 000 innbyggere) har satt i gang flere ulike tiltak, sammenlignet med små og mellomstore kommuner.

Videre er det mange kommuner med denne generelle tilnærmingen til likestillingsarbeidet, som ikke har innhentet kunnskap om sin spesifikke lokalbefolkning. Flere kommuner bruker Ungdata-undersøkelsen, men denne undersøkelsen er for eksempel avgrenset til et svært ungt fragment av befolkningen, i tillegg til at den ikke sier noe om transpersoner.⁴ Fra denne kartleggingen ser vi at informanter etterspør mer kompetanse om transpersoner. Ungdata metter derfor ikke alene behovet for å innhente kunnskap om sin befolkning. Noen kommuner arrangerer innspillmøter med lhbt+-personer, men dette dekker for eksempel ikke anonymiteten til en svært sårbar gruppe i samfunnet, noe som kan føre til at man mister viktige synspunkter eller perspektiver fra gruppene. Noen kommuner samarbeider også med lokale organisasjoner for å innhente kunnskap om sin lokale befolkning, men ikke alle kommuner vi intervjuet eller som har svart på spørreundersøkelsen, svarer at de gjør dette.

En konsekvens av å ikke innhente kunnskap, kan være at kommunene ikke klarer å lage målgruppespesifikke tiltak. Vi ser fra råmaterialet, basert på våre intervjuer med kommuner som har gjennomført en form for befolkningsundersøkelse, at de har en bedre forståelse for deres lokale utfordringer og fokusområder. Noen informanter vi snakker med beskriver at de er inkluderende og at de aldri selv har opplevd at de har fått negative tilbakemeldinger eller hørt om diskriminering fra befolkningen. Dette kan imidlertid tolkes som en antakelse heller enn hele sannheten.

Når vi forsøker å løfte tematikken lhbt+ fra et generelt nivå i dybdeintervjuene, til å spørre om interseksjonelle hensyn i likestillingsarbeidet deres, er det flere kommuner som fortsatt velger å diskutere på et generelt nivå. Vår tolkning av dette er at dette enten handler om at de jobber med likestilling på et veldig generelt nivå, at de ikke har innhentet konkret kunnskap om sin befolkning eller at de ikke har lagt merke til et tilfelle av interseksjoner mellom flere diskrimineringsgrunnlag i sin egen befolkning enda.

Dataene fra kartleggingen viser også at det er variasjoner i hvor mye kommuner aktivt evaluerer og rapporterer av arbeid innenfor likestilling av lhbt+-personer. At kommuner ikke evaluerer eller rapporterer gjør det mer utfordrende å se utvikling i forbedring eller forverring i levekårene blant personer med lhbt+-bakgrunn i befolkningen. Det gjør det også mer krevende for å sikre kontinuitet (og utvikling) i arbeidet.

6.2 Motsetningsforhold mellom motivasjon og mangel på ressurser og kompetanse

Mangel på tid, ressurser og økonomi er typiske barrierer for at kommunene skal kunne jobbe mer aktivt med likestilling av lhbt+-personer. Videre er det noen kommuner som nevner mangel på kompetanse om lhbt+-personer, og spesielt transpersoner, og mangel på politisk vilje eller enighet, som barrierer for å jobbe mer aktivt og planmessig med likestilling av lhbt+-personer.

Basert på funnene fra intervjuene er det nærliggende å utlede at grunnen til at så mange kommuner som jobber med likestilling på et generelt nivå, er fordi de mangler ressursene til å jobbe med tematikken. Det er grunnen til at flere kommuner vi har snakket med ønsker seg en dedikert rådgiver som jobber med likestilling og mangfold i kommunen, enten på fulltid eller i en prosjektstilling over et par år. Erfaringene fra kommunene som har en dedikert person i denne rollen

⁴ I 2024 hadde Ungdata for første gang et eget kapittel om seksualitet. Kapittelet hadde imidlertid ikke en egen kategori for transpersoner og ikke-binære.

er svært positive. Vi erfarer også i samtale med mangfoldsrådgivere at det er en klar fordel og styrke at de får jobbet spesifikt med likestilling- og mangfoldsrelaterte oppgaver og får muligheten til å følge opp de tilknyttede planene og tiltakene. De er både motiverte, har kapasiteten og har god oversikt over kommunenes arbeid med likestilling generelt, men også likestilling av lhbt+-personer.

Fordi vi har snakket med ulike type kommuner, som har forskjellige forutsetninger for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer i dag, er det ikke sikkert at alle må ha en konkret mangfoldsrådgiver for å jobbe godt med likestillingsarbeidet sitt. Vi har også snakket med informanter som har profiler fra helse og sosiale tjenester, som ikke nødvendigvis har en konkret mangfoldsprofil, men som sitter på minst like mye motivasjon og kunnskap om lhbt+-tematikk i sin befolkning som en mangfoldsrådgiver. Samtidig mangler disse ressursene i flere tilfeller en konkret rollebeskrivelse som sier noe om ansvarsområdet. I tillegg kan det være nødvendig å ha et mer konkret forhold til for eksempel å kartlegge konkrete behov i sin kommune, følge opp kommuneplanens samfunnsdel eller handlingsplaner for likestilling/mangfold/inkludering, oppfølging av tiltak og evaluering av tiltak.

Samtidig er det viktig å sørge for at arbeid med likestilling, mangfold og inkludering ikke blir personavhengig og preget av det kun er ildsjeler som jobber med det. Mangfoldsrådgiverne vi har snakket med er veldig handlingsdyktige, men er også interesserte i mangfoldsfeltet utenfor jobben sin. De har for eksempel gjerne tilegnet seg mye kunnskap om temaet på eget initiativ, ikke nødvendigvis utelukkende gjennom utdanning eller arbeid. Det er veldig viktig at arbeidet med likestilling og mangfold ikke blir avhengig av ildsjeler eller deres motivasjon til å drive likestillings- og mangfoldarbeid. Vi erfarer i intervjuene med kommunene at flere snakker om at det fort kan bli en oppgave for ildsjeler, da arbeidet fordrer en egeninteresse for likestilling og mangfold. I et tilfelle ser vi for eksempel at Pride ikke ble arrangert et konkret år fordi ildsjelen som stod bak initiativet trengte en pause fra arbeidet.

To informanter vi har intervjuet beskriver også at de har skeive ansatte i kommunen, og den ene kommunen beskriver dem som «rollemodeller». Prosjektet har ikke vært i samtale med de skeive ansatte som anses som viktige kilder til kunnskap om lhbt+-tematikken. Samtidig kan det være en fare for at kommuner lener seg på kompetanse fra grupper som kan være sårbare i samfunnet i form av diskriminering de kan møte uten å gjøre en innsats på den planmessige siden.⁵ Det kan gjøre arbeidet med mangfold og inkludering både personavhengig og sårbart for sårbare minoriteter i en viktig rolle hvor de anses som forbilder eller rollemodeller på vegne av en stor og mangfoldig gruppe.

6.3 Mangelfull forståelse og forankring for mangfold, inkludering og likeverd og lovpålagt ansvar likestilling av lhbt+-personer

Flere kommuner vi snakker med gir uttrykk for at arbeid med mangfold og inkludering nedprioriteres i møte med kommunenes andre lovpålagte oppgaver (NOU 2023: 9). Vi har forståelse for at kommune-Norge har mange krav å følge opp og innfri. Samtidig ser vi i undersøkelsen og i samtaler med kommuner at det er veldig forskjellig forståelse av nivået kommunen skal legge seg på for å jobbe aktivt mot likestilling av lhbt+-personer i befolkningen.

Noen kommuner beskriver for eksempel at de må bruke tid på å overtale politisk ledelse om at det er viktig å jobbe med likestilling av lhbt+-personer og at de må jobbe med forankringen av likestillingsarbeidet sitt. En kommune beskriver også at de er en veldig homogen og mindre åpen

⁵ Prosjektet vil understreke at lhbt+-personer ikke nødvendigvis implisitt er en sårbar gruppe, men at de i møte med diskriminering negativ atferd, kan bli mer sårbare og utsatt enn mennesker i samfunnet som i mindre grad møter på motstand grunnet deres identitet.

kommune. Det tyder på svak forankring og vilje til å jobbe med likestilling, der likestilling av lhbt+-personer behandles som en ikke-sak, noe som støttes av tidligere forskning (Proba, 2020a; 2020b). En annen liten kommune forteller at de hverken har tid eller ressurser til å delegere oppfølgingsansvaret til andre ansatte. De forklarer også at endringen i politisk ledelse kan ha en innvirkning på hvor stort fokus lhbt+-tematikk får i kommunen. En mulig tolkning er at kommuner har en manglende forståelse for deres lovpålagte plikt til å jobbe med likestilling jf. Likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Når vi har snakket med kommuner om en lovpålagt plikt, er det flere som mener loven er *tydelig*, altså at de forstår hva den innebærer for dem. Et spørsmål vi kan stille oss er hvorfor ansatte i administrasjonen må overtale politisk ledelse om å jobbe med likestilling av lhbt+-personer dersom lovverket er tydelig.

Selv om de aller fleste casekommunene har en politisk ledelse som er positiv til å fremme likestilling blant lhbt+-personer, ser vi derfor at det kan være behov for å jobbe mer strategisk for å overbevise om hvorfor det er viktig å jobbe med mangfold og inkludering og likestilling av lhbt+-personer i enkelte kommuner. Dette innebærer å ha gode argumenter for hvorfor kommunen skal jobbe med mangfold og likestilling. Forskning på mangfoldsledelse viser at topplerforankring er helt essensielt for å jobbe strategisk med mangfold. Det fordrer at kommuneadministrasjonen sitter på en dypere forståelse av hvorfor dette fokusområdet er viktig og er i stand til å oversette dette til sin politiske ledelse.

6.4 Oppsummerende vurderinger

Resultater og funn fra kartlegging tyder på at flere kommuner har gjort en innsats for å sette likestilling av lhbt+-personer på agendaen i sin kommune. Samtidig finner vi variasjoner i hvor langt kommunene har kommet i sitt arbeid, herunder variasjon hvordan arbeidet er organisert og praktisert. Det er få kommuner som jobber planmessig med likestilling av lhbt+-personer, i form av de jobber med likestilling av lhbt+-personer strategisk ved å nevne det som et fokusområde i kommuneplanens samfunnsdel eller ved å ha en egen handlingsplan, og det er også få kommuner som jobber med likestilling generelt. Det er gjerne store kommuner (over 50 000 innbyggere) som jobber mest helhetlig med likestilling av lhbt+-personer: de har handlingsplaner, konkrete tiltak, en konkret rådgiver i administrasjonen som følger opp arbeidet og evaluerer sitt arbeid.

Kommunene har ikke en *enhetlig* forståelse og tolkning av det lovpålagte kravet om likestilling av lhbt+-personer jfr. Likestillings- og diskrimineringsloven. De aller fleste kommunene vi snakker med i intervju beskriver plikten som tydelig. Samtidig har de forskjellige meninger om hvorvidt de er pålagt til å iverksette særskilte tiltak relatert til likestilling av lhbt+-personer. I intervjuene er det igjen gjerne de store kommunene med ressurser og kompetanse som i tillegg iverksetter særskilte tiltak. Funn fra spørreundersøkelsen viser også at det er de store kommunene som ligger foran i sitt planmessige arbeid. Små og mellomstore kommuner reflekterer i større grad over utfordringer som de møter i sitt planmessige arbeid, som negative holdninger blant ansatte og i befolkningen om lhbt+-personer, lite kompetanse, ressursmangel, trang økonomi, lite forankring og at seksuell orientering og kjønnsidentitet er en sensitiv personopplysning.

Per nå er det ikke enighet i vårt intervjuutvalg om hvilke særskilte tiltak for likestilling av lhbt+-personer kommunene er forpliktet til å iverksette, utover det generelle fokuset de har på likestilling, i tillegg til de rutinene de har på plass for å sikre rettferdighet og sikkerhet for sine ansatte som arbeidsgivere. Selv om informantene selv ikke trekker dette frem som en utfordring i det planmessige arbeidet med likestilling av lhbt+-personer som offentlig myndighet, vurderer vi at dette er en tydelig barriere for å iverksette målrettet og helhetlig arbeid for å sikre likeverdige tjenester for skeive på tvers kommuner. Selv kommuner som har høy motivasjon for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer mangler de ressurser til å jobbe med dette på en planmessig måte. I tillegg har de behov for mer støtte i tolkningen av Likestillings- og diskrimineringsloven og deres plikter som gjør dem rustet til å utvikle enda mer likeverdige tjenester.

Vår hypotese er at når kommuner får en enhetlig forståelse for sitt lovpålagte ansvar knyttet til likestilling av lhbt+-personer som offentlig myndighet, så vil vi se mindre variasjon og mer lik praksis knyttet til kommuners planmessige arbeid. Dette vil imidlertid kreve tydeligere kommunikasjon og føringer fra Bufdir om hva det lovpålagte arbeidet innebærer for kommunene i praksis. Kommunene etterspør i tillegg i større grad gode veiledere og aktører som kan øke deres kompetanse om lhbt+-tematikk, noen kommuner ønsker seg dedikerte ressurser som kan jobbe dedikert med mangfold og likestilling i kommunen, i tillegg til at de ønsker finansiell støtte for å videreføre iverksatte tiltak.

I Bufdir sitt videre arbeid anbefaler vi derfor at det lovpålagte ansvaret for likestilling av lhbt+-personer som offentlig myndighet tydeliggjøres og eksemplifiseres i større grad, slik at kommuner med ulike type ressurser og utgangspunkt i større grad forstår hvordan de kan jobbe med dette i praksis.

Litteraturliste

- Buudir (2021) *Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for offentlige myndigheter*. https://www.buudir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_offentlige_myndigheter/
- Buudir (u.å.) *Lhbt+-ordlista*. <https://www.buudir.no/likestilling/lhbtiq-ordlista/>
- Eneroth, C. (2024) *Slik lager du et godt business case*. <https://www.prosjektbloggen.no/slik-lager-du-et-godt-business-case>
- Forskrift om medvirkningsordninger. (2019). *Forskrift om kommunale og fylkeskommunale råd for eldre, personer med funksjonsnedsettelse og ungdom* (FOR-2019-06-17-727). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-06-17-727>
- Kommuneloven. (2018). *Lov om kommuner og fylkeskommuner* (LOV-2018-06-22-83). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2018-06-22-83>
- KS. (2020). KS Konsulent. *Kommunekompasset*. <https://www.kskonsulent.no/kommunekompasset>
- Ldl. (2024). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=ldl>
- Likestillingssenteret KUN. (2015). *Skeiv på bygda*. <https://kun.no/publikasjoner/skeiv-pa-bygda>
- Likestillingssenteret KUN. (2018). *Den eneste skeive på bygda?: Unge lhbt-personers bruk av kommunale helsetjenester*. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2587251>
- Likestillingssenteret på Hamar. (2022). *Gjennomgang av likestillingsredegjørelser for 2021 for alle kommuner og fylkeskommunen i Vestfold og Telemark*. <https://likestillingssenteret.no/publikasjoner/gjennomgang-av-redegjorelse-for-likestilling-fra-kommuner-og-fylkeskommuner-i-vestfold-og-telemark/>
- Likestillingssenteret på Hamar. (2022). *Likestillingsanalyse Viken fylkeskommune*. <https://likestillingssenteret.no/publikasjoner/likestillingsanalyse-viken-fylkeskommune/>
- Magnesen, K. og Jessen, R.S. (2024) *Pride*. <https://lille.snl.no/pride#:~:text=Pride%20er%20et%20engelsk%20ord,symbolet%20for%20pride%20er%20regnbueflagget.>
- Netlife. (2023). *Innsiktsarbeid som grunnlag for e-læringskurs om likestilling, mangfold og rettigheter i kommunenes forvaltning og tjenester*.
- NOU 2023: 9. (2023). *Generalistkommunesystemet: Likt ansvar – ulike forutsetninger*. Kommunal- og distriktsdepartementet.
- Orupabo, J. (2014). *Interseksjonalitet i praksis: Utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning*. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 329–351.
- Proba. (2020a). *Evaluering av lhbt+-handlingsplanen Trygghet, mangfold og åpenhet: Sluttrapport del 1*. <https://proba.no/rapporter/evaluering-av-handlingsplanen-trygghet-mangfold-åpenhet-sluttrapport-del-1/>

Proba. (2020b). *Evaluering av lhbt+-handlingsplanen Trygghet, mangfold og åpenhet: Sluttrapport del 2.* <https://proba.no/rapporter/evaluering-av-handlingsplanen-trygghet-mangfold-åpenhet-sluttrapport-del-2/>

Sætermo, T. F., Svendsen, S. Øverland, M. B., Iqbal, A., Lenz, C. og Ikhsani, K. (2024) *Hva er mangfoldsledelse og hvordan virker det?* https://www.imdi.no/contentassets/3d829ebbba3043b8acbb9ade2fe21a67/ntnu_mangfoldsledelse_rapport.pdf

Vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Intervjuguide casekommuner

Kort om oppdraget:

Takk for at du tar deg tid til å gjennomføre dette intervjuet.

Rambøll gjennomfører på oppdrag fra Barne- ungdoms- og familiedirektoratet en kartlegging av kommunens arbeid med likestilling av LHBT+-personer som offentlig myndighet, det vil si hvordan de jobber med likestilling av LHBT+-personer i sine oppgaver og tjenester.

Høsten 2024 gjennomførte vi en spørreundersøkelse som gikk til alle kommuner med hensikt om å samle inn status på kommunenes arbeid med likestilling av LHBT+-personer. Dere var en av disse kommunene. Dere takket også ja til å stille til et dybdeintervju om tematikken. Tusen takk for at dere vil delta.

Intervjuet i dag vil i hovedsak handle om arbeidet dere gjør i kommunen i dag, arbeidet dere ønsker å gjøre i fremtiden, i tillegg til suksessfaktorer og hindre for arbeidet med likestilling av LHBT+-personer i deres kommune. Prosjektet skal innhente informasjon om arbeid som er rettet mot befolkningen, ikke kommunen som arbeidsgiver. Vi ønsker å bli kjent med dere der dere står i dag, men ønsker også å diskutere om dere har flere ambisjoner for likestillingsarbeidet og hvordan det eventuelt kan utløses i praksis.

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake så lenge prosjektet pågår. Rambøll behandler dine personopplysninger konfidensielt og all data behandles fortrolig. Det vil si at det kun er prosjektmedarbeidere som arbeider på prosjektet i Rambøll som har tilgang til dine opplysninger. Kartleggingen vil resultere i en sluttrapport. I rapporten vil vi bruke informasjon, innspill og eventuelle sitater fra intervjuet, samt kunnskap innhentet fra spørreundersøkelsen.

I rapporten vil vi bruke informasjon, innspill og eventuelle sitater fra intervjuet. Vi vil skrive at vi har snakket med ulike kommunedirektører/kommuneansatte i ulike kommuner, men informasjonen vil ikke kunne spores tilbake til deg eller din kommune. Persondata slettes når prosjektet er avsluttet.

Vi tar notater fra samtalen.

Har du noen spørsmål før vi setter i gang?

Dato:	
Konsulent:	
Informant:	
Rolle:	
Innledning	
Kan du/dere fortelle kort om jobben din/deres i kommunen?	
Har du/dere en spesifikk rolle innenfor arbeidet med likestilling (av LHBT+-personer) i kommunen?	
• Hvis ja, hva slags rolle er dette? • Hvordan ser denne rollen ut? Hva består arbeidsoppgavene av? • Hvis nei, er det noen andre som har en slik rolle? • Har dere ambisjoner om å ha en slik rolle i fremtiden?	

Hvordan vil du beskrive kommunen du jobber i., når det gjelder arbeidet med likestilling av LHBT+-personer? • Innenfor hvilke sektorer jobber dere med likestilling av LHBT+-personer? • Hvilke andre målgrupper jobber dere med? <i>Eks. LHBT+-personer som er eldre, har funksjonsvariasjoner, er flerkulturelle, er trans, mm.</i>	
Er det noen kommunalområder dere ser at dere jobber særlig godt? • Er det noen kommunalområder dere ser at dere har utfordringer?	
Hvilke utfordringer står dere i når det gjelder arbeidet med likestilling av LHBT+-personer (både internt og eksternt)? • <i>Eks. eksternt ut mot innbyggere</i>	
Hva er det som motiverer dere til å jobbe med likestilling av LHBT+-personer? • <i>Eks.</i>	
Del 1: Organisering	
Hvor er kommunens arbeid for likestilling av LHBT+-personer beskrevet/inkludert? • <i>Eks. strategi, handlingsplan og rollebeskrivelser.</i>	
<i>Veiledning til intervjuer: Sjekk om kommunen har en handlingsplan for arbeidet med likestilling/likestilling av LHBT+-personer i forkant av intervjuet.</i> • Hvis de har en handlingsplan: Hvordan bruker dere denne handlingsplanen? • Hvis de ikke har en handlingsplan: Har dere planer om å lage en handlingsplan? Er det noe som hindrer dette arbeidet? • Er arbeidet innlemmet også i andre styringsdokumenter/vedtak/rutiner eller planer tilknyttet ARP enn handlingsplanen?	
Hva fremmer kommunens muligheter for et godt planmessig arbeid med likestilling av lhbt+-personer? • Hva bidrar til gode forutsetninger for å planlegge arbeid med likestilling av lhbt+-personer i kommunen? • Hvem/hva er dere avhengig av for å arbeide godt med dette?	
Hva er utfordrende for kommunens for å få til et godt planmessig arbeid med likestilling av lhbt+-personer? • Hva opplever kommunen som barrierer for å kunne drive et godt planmessig arbeid med likestilling av lhbt+-personer?	
Hvordan legger dere opp arbeidet med å utarbeide dokumenter/planer knyttet til likestilling av LHBT+-personer? • Har dere snakket med andre som har jobbet med tverrgående arbeid? • Hvordan forankres dette arbeidet?	

- Hvordan opplever dere at eierskapet er knyttet til disse dokumentene? - Hva forstår dere begrepet «LHBT+»? Hvordan reflekteres denne forståelsen i deres arbeid? Legg inn definisjoner	
Del 2: Samarbeid	
Samarbeider dere med noen i forbindelse med arbeidet for likestilling av lhbt+-personer? Eks. statsforvaltere, råd, likestillingssentre, organisasjoner og andre relevante aktører.	
Hvordan fungerer samarbeidet på området? - Hva har vært bra med samarbeidet? - Hva har vært utfordrende med samarbeidet? - Hva kan eventuelt gjøre det lettere å samarbeide om likestilling av lhbt+-personer?	
Del 3: Praksis	
Veiledning til intervjuer: Sjekk på forhånd hvilke aktiviteter eller tiltak casekommunen har gjennomført, eller har planer om å iverksette.	
Hvordan arbeider kommunen med likestilling av LHBT+-personer? - Hvilke aktiviteter eller tiltak gjennomføres i kommunene som en del av arbeidet for likestilling av LHBT+-personer? - Hvilke aktiviteter eller tiltak skal igangsettes i kommunene som en del av arbeidet for likestilling av LHBT+-personer?	
Hvis dere har tiltak eller aktiviteter, hvordan har disse fungert i praksis? - Hva har vært bra med å gjennomføre tiltakene/aktivitetene? - Hva har vært utfordrende med å gjennomføre tiltakene/aktivitetene? - Er det noe dere kunne ha gjort annerledes i gjennomføringen av tiltakene/aktivitetene? Hvorfor/hvorfor ikke? - Har dere gjennomført en form for evaluering av tiltakene/aktivitetene?	
Hvor henter dere kunnskap om LHBT+-personer i deres kommune fra? - Har dere gjennomført egne undersøkelser/arbeid for innhente informasjon? - Har dere ressurser og kompetanse til å gjennomføre en slik datainnsamling? - Eks. rapporter (nasjonale/lokale), brukergrupper, dialogmøter, innspillmøter, mm.	
Del 4: Utfordringer og behov	
Hva opplever dere som muligheter knyttet til kommuneadministrasjonens arbeid med likestilling av LHBT+-personer, jf.	

aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlig sektor?	
Hva opplever dere som utfordringer knyttet til kommuneadministrasjonens arbeid med likestilling av LHBT+-personer, jf. aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlig sektor?	
Del 5: Avslutning	
I en utopisk hverdag, hvilke verktøy kunne dere ha trengt for å gjøre en god jobb som offentlig myndighet med å skape mer likestilling for LHBT+-personer?	
Er det noe arbeid dere gjør i kommunen som du synes er særlig viktig at vi får med?	
Er det noe mer du har lyst til å legge til om kommunens arbeid med likestilling av LHBT+-personer som vi ikke har fått snakket om til nå?	

Supplerende spørsmål om ARP dersom informant ikke går inn på tematikken selv:

Hvordan jobber dere konkret med aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter når det kommer til deres arbeid med likestilling av LHBT+-personer?

- *ARP-metodens 5 steg: kartlegge og analysere behov, sette mål, lage en plan, iverksette tiltak, evaluere resultater av arbeidet.*
- Hva fungerer godt med dette arbeidet?
- Hva fungerer ikke godt med dette arbeidet?
- Hva kan eventuelt gjøre det lettere å jobbe med aktivitets- og redegjørelsesplikten?

Alle kommuner fikk i tillegg følgende oppfølgingsspørsmål om forståelse av lovpålagt ansvar:

Det offentlige har en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering i alle sine oppgaver og tjenester (Likestillings- og diskrimineringsloven, §24).

- Hvordan forstår dere denne lovbestemte plikten?
 - Er plikten tydelig, eller er det eventuelt noe som er uklart ved den?
- Er dette en plikt dere tar hensyn til i deres arbeid med likestilling av lhbt+-personer i deres kommune?
 - Hvis ja, hvordan?
 - Hvis nei, hvorfor ikke?

Vedlegg 2 – Spørreskjema

Velkommen til undersøkelse om kommunens arbeid med likestilling av lhbt+-personer

Formålet med undersøkelsen

Formålet med denne undersøkelsen er å innhente kunnskap om kommuners arbeid med likestilling av lhbt+-personer. Rambøll gjennomfører undersøkelsen på oppdrag for Barne- ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

Med undersøkelsen ønsker Bufdir kunnskap om hvordan og hvorvidt kommuner som offentlig myndighet (i arbeidet med tjenester, forvaltning og samfunnsutvikling), arbeider med likestilling og ikke-diskriminering av lhbt+-personer. Undersøkelsen skal også innhente kunnskap om hvilke forhold som fremmer og hemmer dette arbeidet.

Med "lhbt+" mener vi lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og andre som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Ordet 'skeive' blir også ofte brukt om denne gruppen.

Hva skal kunnskapen fra undersøkelsen brukes til?

Kommuner skal sikre likeverdige offentlige tjenester for befolkningen, uavhengig av blant annet kjønn, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet. Kunnskapen fra denne undersøkelsen vil gi Bufdir viktig informasjon om hvordan direktoratet kan støtte kommunene i å ivareta og styrke sine ansvarsoppgaver på dette området på best mulig måte.

Undersøkelsen tar cirka 10-15 minutter å besvare.

Praktisk informasjon:

Du flytter deg frem og tilbake i spørreskjemaet ved å klikke på knappene markert "neste"/"forrige" nederst på siden. Dine svar vil lagres underveis, så du kan avslutte og fortsette der du slapp til du har fullført undersøkelsen. Til sist i spørreskjemaet er det noen åpne og frivillige spørsmål dere kan besvare skriftlig, her det er mulig å utdype øvrige svar i undersøkelsen.

Personvern og databehandling:

Det er kun Rambøll som har tilgang til enkeltbesvarelser, og all kontaktinformasjon slettes ved prosjektets slutt. Deltakelse i undersøkelsen er frivillig. Alle personopplysninger behandles i tråd med gjeldende personvernlovgivning. Du finner mer informasjon om dine rettigheter på: Dine rettigheter

Om du ønsker å se, skrive ut eller lagre spørreskjemaet på forhånd, kan du klikke på print-symbolet nedenfor.

Tusen takk for din besvarelse!

Hvilken rolle har du i kommunen?

- (1) m Assisterende kommunedirektør
- (2) m Bydelsdirektør
- (3) m Byrådsleder
- (10) m Helsesjef
- (7) m Kommunalsjef
- (13) m Kommunalsjef oppvekst

- (4) m Kommunedirektør
- (8) m Kommuneplanlegger
- (12) m Kultursjef
- (11) m Ledende helsesykepleier
- (5) m Organisasjonssjef
- (6) m Personalsjef/HR-ansvarlig
- (9) m Plan-og utviklingssjef
- (15) m Rådgiver i kommuneadministrasjonen
- (14) m Annet, vennligst beskriv _____

Innledning: Kommunens arbeid og ansvar

Kommunene skal, både som arbeidsgiver og offentlig myndighet (i arbeidet med tjenester, forvaltning og samfunnsutvikling), sikre likestilling og ikke-diskriminering av personer som bor i kommunene.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering skal omfatte:

- Kjønn
- Kjønnbasert vold, seksuell trakassering og trakassering
- Graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet
- Religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (lhbt+-personer)

Denne undersøkelsen omhandler kommuners arbeid med likestilling generelt, og arbeid med likestilling av lhbt+-personer spesielt. Vi presiserer at undersøkelsen skal innhente informasjon om arbeid som er rettet mot befolkningen, ikke kommunen som arbeidsgiver.

Med "lhbt+" mener vi lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og andre som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Ordet 'skeive' blir også ofte brukt om denne gruppen.

Del 1: Kommunens planer og strategier

Er likestilling og/eller ikke-diskriminering generelt omtalt blant noen av målene i kommuneplanens samfunnsdel?

Flere svar mulig.

- (1) q Ja
- (2) q Nei
- (4) q Nei, likestilling er ikke omtalt i et mål, men er nevnt andre steder i kommuneplanen (f.eks. innledning eller i brødtekst).
- (3) q Vi har inkludert arbeid med likestilling i andre planer/strategier. Vennligst skriv inn hvilke planer/strategier: _____

Del 1: Kommunens planer og strategier

Er likestilling og/eller ikke-diskriminering av lhbt+-personer omtalt blant noen av målene i kommuneplanens samfunnsdel?

Flere svar mulig.

- (4) q Ja, lhbt+-personer er nevnt eksplisitt
- (2) q Nei, men lhbt+-personer er ikke omtalt i et mål, men er nevnt andre steder i kommuneplanen (f.eks. innledning eller i brødtekst).
- (3) q Nei, men vi har inkludert arbeid med likestilling i av lhbt+-personer i andre deler av kommuneplanen enn samfunnsdelen. Vennligst beskriv hvilke: _____
- (5) q Nei, men likestilling og eller ikke-diskriminering av lhbt+-personer inngår i mål som omhandler likestilling og ikke-diskriminering generelt

Del 1: Kommunens planer og strategier

Har kommunen en egen (handlings)plan for arbeid med likestilling av lhbt+-personer?

- (1) q Ja
- (2) q Nei
- (3) q Vi har en handlingsplan for likestilling/ikke-diskriminering generelt hvor dette arbeidet inngår
- (4) q Likestilling av lhbt+-personer er inkludert i andre kommunale planer. Vennligst spesifiser: _____

Del 2: Kunnskapsinnhenting

I løpet av de siste fem årene, har kommunen gjort følgende for å innhente kunnskap om LHBT+-personer sine erfaringer og levekår?

Flere svar mulig.

- (1) q Innspillsmøter
- (2) q Brukt kunnskap om skeives levekårsutfordringer fra eksisterende forskning/rapporter
- (3) q Gjennomført egne kartlegginger/brukerundersøkelser
- (4) q Evalueringer av tidligere tiltak for likestilling av lhbt+-personer
- (5) q Annet, vennligst beskriv: _____
- (6) q Har ikke innhentet kunnskap
- (7) q Nei, men kommunen planlegger å innhente kunnskap ila. 2025

Del 3: Ansvar

Hvem i kommuneadministrasjonen følger opp arbeidet med likestilling av lhbt+-personer?

- (1) ☐ m Vennligst spesifiser rolle: _____
- (2) ☐ m Ingen

Del 4: Kommunens aktiviteter for likestilling av lhbt+-personer

I løpet av de fem siste årene, hvilke konkrete aktiviteter (i gjeldene planer/strategier) har din kommune iverksatt i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer?

Flere svar mulig.

- (1) ☐ q Opplæring og kompetanseheving blant ansatte i kommuneadministrasjonen
- (2) ☐ q Synliggjøring og feiring (eks. Pride)
- (3) ☐ q Opplæring og kompetanseheving i kommunenes egne tjenester, som f.eks. skole, sykehjem
- (4) ☐ q Finansiell støtte til skeive organisasjoner
- (5) ☐ q Praktisk støtte til skeive organisasjoner
- (6) ☐ q Annet, vennligst spesifiser: _____
- (7) ☐ q Ingen, men kommunen planlegger å gjennomføre tiltak/aktiviteter ila. 2025
- (8) ☐ q Ingen

Del 5: Kommunens rapportering/redegjørelse

Rapporterer/redegjør dere årlig for likestillingsarbeidet og ikke-diskrimineringsarbeidet i kommunen?

- (1) ☐ m Ja
- (2) ☐ m Nei
- (3) ☐ m Vet ikke

Del 5: Kommunens rapportering

Hvor publiseres kommunens rapportering på likestillingsarbeidet (inkludert arbeidet med likestilling av lhbt+-personer)?

Flere svar mulig.

- (1) ☐ q Årsrapport / årsberetning
- (3) ☐ q Annet offentlig dokument (på nett e.l.), vennligst beskriv: _____

Del 6: Utfordringer og muligheter i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer

Denne delen er frivillig å besvare, men vil gi nyttig informasjon til hvordan direktoratet kan støtte kommunene i å ivareta og styrke sine ansvarsoppgaver på dette området på best mulig måte.

Del 6: Utfordringer og muligheter i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer

Er det noen områder hvor du mener din kommune har gjort en særlig god innsats for likestilling av lhbt+-personer?

Hvilke utfordringer møter kommunen på i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer?

Del 6: Utfordringer og muligheter i arbeidet med likestilling av lhbt+-personer

I din kommune, er det noen sektorer/fagområder som har et særlig behov for å jobbe med likestilling av lhbt+-personer?

Avslutning: Ønsker din kommune å stille til intervju?

I forbindelse med dette oppdraget ønsker Rambøll å komme i kontakt med ulike kommuner for å få en bedre forståelse av kommunenes arbeid med Lhbt+-personer og hvilke utfordringer og ev. behov for støtte kommunene har i dette arbeidet.

Vi ønsker å gjennomføre intervjuer med ulike representanter fra kommunen.

Kunne du tenke deg å delta på et intervju med Rambøll om denne tematikken?

- (1) m Ja
(2) m Nei

Takk for at du vil stille til intervju. Skriv inn epost eller telefon som vi kan kontakte deg på:

Dine personopplysninger vil ikke knyttes opp mot besvarelsene som er gitt i denne undersøkelsen. Vi behandler dine opplysninger konfidensielt, og dataen slettes når prosjektperioden er over.

E-post

Telefonnummer

Tusen takk for din deltakelse!

Svarene dine er lagret hos oss.

Du kan avslutte undersøkelsen ved å klikke på "Avslutt" eller ved å lukke dette vinduet.

