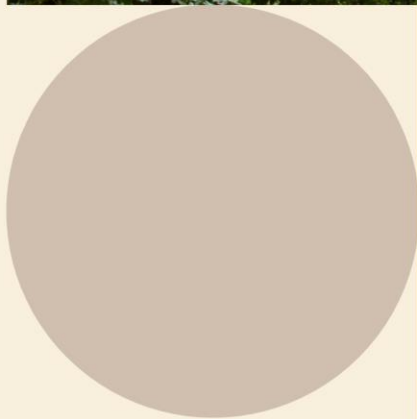




Oslo



Stolt og fri 2024-2028

Handlingsplan for kjønns- og
seksualitetsmangfold

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn for ny handlingsplan Stolt og fri 2024-2028	3
2	Prosess for ny handlingsplan Stolt og fri 2024-2028.....	3
3	Innledning	4
3.1	Begreper	4
3.2	Andre planer på området	5
3.3	Indikatorsett og virksomhetenes rapportering i årsberetning.....	6
3.4	Opplæring	7
4	Situasjonsbeskrivelse og kunnskapsgrunnlaget	7
4.1	Levekår.....	9
4.2	Kommunens standard for mangfold og inkludering	10
4.3	Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune.....	11
4.4	Strukturell diskriminering og hatkriminalitet	11
	Hatefulle ytringer.....	12
5	Stolt og fri 2024-2028	15
5.1	Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold	15
5.2	Innsatsområde 1 – Opplæring og økt kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold i kommunens tjenester og virksomheter.....	15
5.3	Innsatsområde 2 – Styrket vern mot diskriminering og økt inkludering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet	17
5.4	Innsatsområde 3 – Synliggjøring og feiring av kjønns- og seksualitetsmangfold i Oslo	18
6	Referanser og nyttige nettsider	21

1 Bakgrunn for ny handlingsplan Stolt og fri 2024-2028

Handlingsplanen «Stolt og fri 2024-2028 – Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold» erstatter «Stolt og fri - Handlingsplan for kjønn-, kjønnsuttrykk- og seksualitetsmangfold 2020-2023». De vedtatte innsatsområdene på feltet videreføres i den nye planen, med oppdaterte tiltak.

Den nye handlingsplanen vil bidra til virkeliggjøringen av visjonen i kommuneplanens samfunnsdel om at Oslo skal bli en grønnere, varmere, mer skapende by med plass til alle, fri for diskriminering og mobbing. Planen vil også bidra til å virkeliggjøre FNs bærekraftsmål nummer 10 - Mindre ulikhet, og delmål 10.2 om å fremme sosial, økonomisk og politisk inkludering av alle, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, rase, etnisitet, nasjonal opprinnelse, religion eller økonomisk eller annen status.

Målene for handlingsplanen er å øke anerkjennelsen av kjønns- og seksualitetsmangfoldet i Oslos befolkning, bekjempe diskriminering og negative holdninger, sikre likeverdige tjenester og fremme et inkluderende arbeidsmiljø for personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Den nye handlingsplanen inneholder oppdaterte tiltak rettet mot tre innsatsområder:

- Opplæring og økt kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold i kommunens tjenester og virksomheter.
- Styrket vern mot diskriminering og økt inkludering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet.
- Synliggjøring og feiring av kjønns- og seksualitetsmangfold i Oslo.

Byrådet ønsker at Oslo skal være en åpen, inkluderende og tolerant by med likeverd og likestilling som viktige verdier. Dette skal ligge til grunn for alle tjenester og kommunikasjon og handlingsplanen bygger på disse verdiene.

2 Prosess for ny handlingsplan Stolt og fri 2024-2028

Under terrorangrepet natt til lørdag 25. juni 2022 ble to personer drept og 25 personer fysisk skadet. Angrepet hadde som mål å ramme personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Det er derfor viktig med en handlingsplan som tar vare på kjønns- og seksualitetsmangfoldet i tiden som kommer, og at vi står sammen og viser handling mot ekstremisme av alle slag.

Tiltak for å sikre rettigheter, levekår og livskvalitet til personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet, er sektorovergripende. Det forutsetter innsats og god samhandling på tvers av sektorer.

Handlingsplanen Stolt og fri 2024-2028 bygger på innspill og verdifulle perspektiver fra relevante aktører. Kommunen har fått innspill fra de fem sentrale medvirkningsrådene, deriblant rådet for kjønns- og seksualitetsmangfold. Kommunen har også fått innspill fra organisasjoner som jobber for rettigheter og levekår til personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Rådene og organisasjonene vil være involvert i oppfølgingen og gjennomføringen av planen.

Handlingsplanen Stolt og fri 2020-2023 hadde 35 tiltak som etter planen vil bli utkvittert i løpet av året. Handlingsplanen Stolt og fri 2024-2028 skal gjelde i fem år, i motsetning til de foregående planene som har hatt fire års virkeperiode. For oppfølging av tiltakene, og vurdering av deres effekt, vil det i budsjettarbeidet for 2024 jobbes videre med å utvikle flere og bedre indikatorer som tiltakene i handlingsplanen kan ses opp mot.

3 Innledning

Byrådets visjon er at Oslo skal være en grønnere, varmere og mer skapende by med plass til alle. Oslo skal være en åpen, inkluderende og tolerant by med likeverd og likestilling som viktige verdier. Oslo kommunes mål er å sikre likestilling og hindre diskriminering for alle uavhengig av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering.

Dette er utgangspunktet for kommunens handlingsplan. Formålet er å øke anerkjennelse av mangfoldet, og øke aksept og toleranse for forskjeller. Mangfold og likeverd handler om retten til å være den man er, uten å møte diskriminering.

Byrådet vil at kjønns- og seksualitetsmangfoldet skal anerkjennes. Det er en forutsetning for å skape et varmere og mer rettferdig Oslo. Alle skal ha like muligheter uavhengig av seksuell orientering, kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Byrådet vil føre en aktiv inkluderingspolitikk og motvirke alle former for diskriminering.

I 2020 vedtok bystyret byrådets handlingsplan for kjønn-, kjønnsuttrykk- og seksualitetsmangfold, Stolt og fri for perioden 2020-2023. Planen skal nå fornyes og oppdateres for en ny femårsperiode 2024-2028.

3.1 Begreper

I tråd med byrådets vedtatte handlingsplan «Stolt og fri – Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold 2020-2023» skal følgende ordlyd benyttes for å omtale målgruppen: «personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet», eller «kjønns- og seksualitetsmangfold».

LHBT+ er en forkortelse for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, pluss personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling/interkjønnpersoner, queerpersoner/skeive og andre personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. LHBT+-begrepet favner både betegnelser knyttet til seksuell orientering (LHBQ), kjønnsidentitet (T) og kjønnskarakteristika (I). Det brukes ulike betegnelser i handlingsplanen avhengig av subgruppen det refereres til. <https://www.bufdir.no/likestilling/lhbtqi-ordlista/>

Begrepet ikke-binær handler om en person som ikke opplever å passe inn i kategoriene «mann» eller «kvinne». Å være ikke-binær handler om kjønnsidentitet og ikke om hvordan kroppen ser ut. Noen ikke-binære identifiserer seg som noe midt mellom kvinne og mann, andre identifiserer seg ikke ved kjønn. I samfunnet deles ofte kjønn inn i to kategorier, jente og gutt. Denne inndelingen passer ikke for alle. <https://www.bufdir.no/likestilling/lhbtqi-ordlista/>

Begrepet «kjønns- og seksualitetsmangfold» er et paraplybegrep som rommer alle som bryter med normer for kjønn og seksualitet, som for eksempel transpersoner, bifile, homofile, lesbiske, queerpersoner, aseksuelle, interkjønnpersoner, panfile, ikke-binære, personer med kjønnsinkongruens, skeive med flere.

Oslo kommune legger perspektivet om interseksjonalitet (samvirkende diskriminering) til grunn for sitt arbeid for mangfold og likeverd. Med interseksjonelt perspektiv menes hvordan kategorier som etnisitet, religion, seksuell orientering og funksjonsevne, kjønn og alder samvirker, og negativt kan påvirke personers leve- og livsvilkår.

3.2 Andre planer på området

Det er flere overlappende tiltak i handlingsplanen Stolt og fri 2020-2023 og Ord betyr noe - Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2023-2025. I ny handlingsplan Stolt og fri 2024-2028 videreføres hovedsakelig tiltak som ikke er tilstrekkelig omtalt i andre relevante planer.

Oversikt over relevante handlingsplaner og strategier:

- Byrådssak 188/19 «Stolt og fri- Handlingsplan for kjønn- kjønnsuttrykk- og seksualitetsmangfold 2020-2023»
- Byrådssak 150/21 «Ord betyr noe - Handlingsplan mot hatefulle ytringer og holdninger 2023-2025»
- Byrådssak 73/17 «Handlingsplan for mennesker med funksjonsnedsettelse 2017-2020»
- Byrådssak 152/12 «Mangfoldets muligheter. Om OXLO, Oslo Extra Large»
- Byrådssak 264/21 «Handlingsplan for seksuell og reproduktiv helse i Oslo 2022-2025»
- Byrådssak 198/19 «Barrierer for deltakelse i idretten for barn og unge i Oslo»
- Byrådssak 268/22 «Handlingsplan for forebygging av mobbing, vold og trusler i Osloskolen»
- Byrådssak 145/22 «Strategi for utvikling av Oslo som en traumeinformert by 2020-2030»
- Byrådssak 148/21 «Alkoholpolitisk handlingsplan 2021-2024»
- Byrådssak 157/23 Folkehelsestrategi for Oslo 2023 – 2030.

Andre relevante planer og strategier som skal legges fram for bystyret i 2023:

- Økt deltagelse i kulturlivet
- Strategi for utjevning av sosiale forskjeller i Oslo

Nasjonal handlingsplan:

Regjeringen la 16. februar 2023 fram Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023-2026). Denne handlingsplanen «skal bidra til å bedre livskvaliteten til skeive, sikre deres rettigheter og bidra til større aksept for kjønns- og seksualitetsmangfold», jf. s. 7.

3.3 Indikatorsett og virksomhetenes rapportering i årsberetning

Det er viktig at tiltakene blir evaluert og at effekten måles og følges opp. Dette arbeidet vil bli systematisert på en mer enhetlig måte hvor en legger følgende til grunn:

- Rapportering om resultater basert på rapportering i virksomhetenes årsberetninger, supplert med spørreundersøkelser rettet mot ledere og ansatte.
- Rapportering om effekt på samfunnsnivå basert på statistikk fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) og Statistisk sentralbyrå (SSB), Ung i Oslo undersøkelsen og Oslo kommunens innbyggerundersøkelser.
- Oppfølging av fellesføringer om mangfold og likeverd i tildelingsbrev for 2023.

I fellesføringene for 2023 er mangfold, likeverd og et inkluderende arbeidsliv med i tildelingsbrevet til alle kommunale virksomheter i Oslo. Der står det at bydeler, etater og foretak aktivt skal skape bevissthet om språkbruk og egen praksis, styrke mangfoldskompetansen og gjøre en innsats mot hatefulle ytringer og holdninger. Det vises i den forbindelse til strategiene og tiltakene i handlingsplanen mot hatefulle ytringer og holdninger «Ord betyr noe» og nåværende handlingsplan for kjønn-, kjønnsuttrykk og seksualitetsmangfold «Stolt og fri».

Virksomhetene skal rapportere i årsberetning for 2023. Rapporteringen i årsberetningen suppleres med to enkle årlige spørreundersøkelser, rettet mot henholdsvis ansatte i kommunen og befolkningen i Oslo. Indikatorene i spørreundersøkelsene er basert på Rambøll (2022) sitt forslag til indikatorsett for arbeid med mangfold og likeverd i Oslo kommune. <https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13476268->

Spørreundersøkelsen rettet mot ansatte i Oslo kommune vil bestå av følgende indikatorer:

- Andel ledere og ansatte som kjenner til og tar i bruk virksomhetens planer.
- Andel ansatte som opplever å ha et sted å henvende seg til når de opplever diskriminering.
- Andel ansatte med minoritetsbakgrunn som opplever at Oslo kommune er en attraktiv arbeidsplass.

Spørreundersøkelser rettet mot befolkningen i Oslo vil bestå av følgende indikatorer:

- Andel minoriteter som opplever anerkjennelse og verdsettelse av deres identitet i møte med Oslo kommune som tjenesteleverandør og arbeidsgiver.
- Andel minoriteter som opplever støtte og å ha et sted å henvende seg til i diskrimineringssaker.

Gjennomføringen av spørreundersøkelsene vil være et oppdrag for Velferdsetaten. OXLO-kontaktene i virksomhetene skal kunne redegjøre for status i egen virksomhet når det gjelder: opplæring av ansatte om mangfold, og hva som gjøres for å ha likeverdige tjenester og inkluderende arbeidsmiljø. Velferdsetaten skal fortsette å gjennomføre eksisterende spørreundersøkelser for å få en indikator på andel virksomheter som feirer og flagger for minoriteter og bruker OXLO-symbolet og regnbueflagg under OXLO-uka og Oslo Pride.

Det vil bli jobbet videre med anbefalingene fra Rambøll. Det vil bli vurdert å ha regelmessige kartleggingsundersøkelser av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune, jf. rapport fra Institutt for kirke-, religions- og livssynsforskning (KIFO) 2022:2 Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune.

https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2022/05/Kartl_ras_Oslo_k_rapport_m_omsl.pdf

Det er utarbeidet en statusrapport på alle tiltak i «Stolt og fri – 2020-2023». Denne rapporten danner også grunnlag for videreføringen av tiltakene i handlingsplanen «Stolt og fri – 2024-2028».

3.4 Opplæring

For å styrke kommunens kunnskap om mangfold og likeverd vil det bli gjennomført en anbudskonkurranse, der potensielle leverandører av tilbud om opplæring inviteres til å være del av en samkjøpsavtale om opplæring for å styrke kommunens kunnskap på dette feltet. Anbudskonkurransen skal være basert på en innsiktsprosess organisert av UKE, der bydeler og etater beskriver sine opplæringsbehov, leverandørene presenterer sine opplæringstilbud, og kommunens sentrale medvirkningsråd informerer om erfaringer med aktuelle leverandører. Opplæringen skal være tilpasset ulike behov, diskrimineringsgrunnlag og målgrupper. Følgende skal legges til grunn:

- Opplæringen skal basere seg på anbefalinger på oslo.kommune/oxlo og ldo.no
- Opplæringen skal formidle kunnskap om mangfold og inkludering, rette seg mot ulike diskrimineringsgrunnlag (samvirkende diskriminering/diskriminering pga. etnisitet, tros- og livssyn, funksjonsnedsettelse, alder og kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk), og handle om mangfoldsnormer og hvordan diskriminering kan forebygges.

Tilbudene kan være av ulik lengde og med ulik ressursbruk, bestå av foredrag, presentasjoner, kurs og opplegg for seminarer med beskrivelse av metoder som inviterer deltakerne til refleksjon og samhandling.

Velferdsetaten har som oppgave å være sekretariat for OXLO-kontakt nettverket og har fått egne oppdrag om å utvikle e-læringskurs. De sentrale medvirkningsrådene inviteres til å kommentere resultatet av innsiktsarbeidet, forslag til kravspesifikasjon og oversikt over potensielle leverandører.

4 Situasjonsbeskrivelse og kunnskapsgrunnlaget

Verdiplakaten om (OXLO) «Oslo – en by for alle», setter standarden for kommunens innsats for mangfold og likeverd. Målet er å øke anerkjennelse av mangfold som et bidrag til et bedre og rikere samfunn for alle.

Denne handlingsplanen tar utgangspunkt i eksisterende forskning og tilgjengelig kunnskap. Den bygger på kunnskap produsert under Stolt og fri 2020-2023, kunnskap fra levekårsundersøkelsen blant LHBT-personer i 2021, SSBs befolkningsundersøkelse om livskvalitet i 2021 og 2022, SSBs artikkel om dårligere levekår blant ikke heterofile fra 2022 og Bufdir sine holdningsundersøkelser fra 2008-2022. Holdningene i befolkningen og

levestandardene blant LHBT-personer endres over tid i positiv retning, men oppdatert forskning viser at det fremdeles er et behov for en målrettet og systematisk innsats.

Buudir sin statistikk for 2022 viser at antall lesbiske, homofile, bifile (lhb)-personer i Norge varierer fra under 100 000 til over 500 000 avhengig av hvordan man stiller spørsmål om seksuell orientering i undersøkelser. Det er mer utfordrende å si noe om antall transpersoner, ikke-binære og interkjønnpersoner.

Buudir har gjennomført fire undersøkelser i befolkningen om holdninger til LHBT- og LHBTI-personer i Norge. I 2008 og 2013 ble holdninger til LHBT-personer målt. I 2017 og 2022 inkluderte Buudir spørsmål om holdninger til interkjønnpersoner/personer med variasjon i kroppslig kjønnsutvikling. Sammen viser undersøkelsene en utvikling i holdninger over tid for LHBTI-personer.

Andel som oppgir å ha negative holdninger til seksuelle orienteringer, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk etter kjønn og landsdel i 2022 <https://www.buudir.no/statistikk-og-analyse/LHBT/holdninger>

	Lesbiske kvinner	Homofile menn	Bifile kvinner	Bifile menn	Transpersoner	Personer som har skiftet kjønn	Personer som ikke ser på seg selv som hverken kvinne eller mann	Personer som ser på seg selv som både kvinne og mann	Personer som noen ganger kler og oppfører seg som en av det andre kjønn
Menn	4,3	10,2	5,9	9,4	18	14,5	24,5	25,6	22,2
Kvinner	1,9	2	3,6	3,8	5,7	5	11,4	11,1	8,1
Nord-Norge	3,8	6,2	3,8	6	9,9	11	17,8	21,6	13,6
Midt-Norge	2	6,1	4,2	7,4	11,1	9,1	18,2	17,8	14,1
Vestlandet	3	6,4	4,2	5,7	11	10,6	15,5	16,8	14,4
Østlandet	2,9	5,9	3,4	6,6	13,2	9,7	17,3	18,3	17,2
Sørlandet inkludert Telemark og Vestfold	5,1	9,5	8,5	9,7	16,6	13,4	27,3	25,4	19,5
Oslo	2,4	3,1	4,2	4,7	7,8	5,5	14,1	13	9,9

I Buudir sin statistikk for 2022, skiller Oslo seg positivt ut sammenlignet med resten av landet:

- 2,4 % av de spurte har negative holdninger til lesbiske
- 3,1 % av de spurte har negative holdninger til homofile
- 4,2 % av de spurte har negative holdninger til bifile kvinner
- 4,7 % av de spurte har negative holdninger til bifile menn
- 7,8 % av de spurte har negative holdninger til transpersoner
- 5,5 % av de spurte har negative holdninger til personer som har skiftet kjønn
- 14,1 % av de spurte har negative holdninger til personer som ikke ser på seg selv som hverken kvinne eller mann
- 13 % av de spurte har negative holdninger til personer som ser på seg selv som både kvinne og mann

- 9,9 % av de spurte har negative holdninger til personer som noen ganger kler og oppfører seg som en av det andre kjønn

Holdningene varierer en del etter hva slags kjønnsidentiteter og -uttrykk det er snakk om. Færrest (5,5 %) har negative holdninger til personer som har gjennomgått kjønnsbekreftende behandling «skiftet kjønn», og flest (14,1 %) er negative til «personer som ikke ser på seg selv som hverken kvinne eller mann».

Bufdir statistikk for 2022 viser at flertallet i Norge (64 %) svarer at det er viktig at Pride markeres. Det er særlig i Oslo (70 %) at størst andel av befolkningen mener at Pride er viktig å markere. Det er størst enighet om at Pride er viktig i aldergruppen 30-39 år.

<https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/LHBT/holdninger#section-275>



Foto: Nikolai Kobets Freund /

4.1 Levekår

En OECD-rapport fra 2020 kartlegger LHBTI-inkluderende lovgivning og politikk i OECD-land i perioden 1999–2019. Rapporten konkluderer med at det er en sammenheng mellom LHBTI-inkluderende politikk og likestilling og økonomisk utvikling. Funnene viser at diskriminering av LHBTI-personer påvirker den økonomiske utviklingen i et land i negativ retning. Rapporten viser også at det er en sammenheng mellom LHBTI-inkluderende politikk i et land og holdninger i befolkningen til LHBTI-personer. Befolkningen i land med høy grad av LHBTI-inkluderende politikk har mer positive holdninger til skeive enn befolkningen i land med liten grad av LHBTI-inkluderende politikk. <https://doi.org/10.1787/8d2fd1a8-en>

Ny nasjonal statistikk om livskvalitet (SSB, livskvalitet i Norge 2022) gjør det mulig å sammenligne ulike gruppers subjektive livskvalitet og følge utviklingen over tid. Personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet er blant gruppene som melder om lavest subjektiv livskvalitet, og de er også gruppen som er minst fornøyd med livet, slår rapporten fast.

Det kommer også frem at færre personer som bryter med normer for kjønn- og seksualitet er i arbeid, det er mer utbredt med økonomiske problemer og flere oppgir dårlige boforhold og helse.

Andel personer med lav tilfredshet i 2022

	Andel personer med lav tilfredshet (prosent)		
	2022		
	Heterofile	Ikke-heterofile	Vet ikke/vil ikke svare
Livet alt i alt	27,3	41,2	34,3
Fysisk helse	34,0	45,3	39,0
Psykisk helse	25,2	48,4	34,2
Stedet man bor	13,1	20,8	20,4
Fritid til rådighet	28,5	40,3	34,3
Økonomisk situasjon	31,8	48,3	44,0

Kilde: Livskvalitetsundersøkelsen 2022, Statistisk sentralbyrå

Mange unge, ikke-heterofile oppgir at de er arbeidsuføre. Hele 12 % av de mellom 25 og 29 oppga dette, det er fire ganger så mye som blant heterofile. Hele 26 % oppgir å ha dårlig eller svært dårlig helse blant ikke-heterofile 18-24-åringer, her er det forskjeller mellom ulike skeive grupper. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekar/artikler/darligere-levekar-blant-ikke-heterofile>

Transpersoner er en særlig utsatt gruppe i arbeidsmarkedet. En vesentlig større andel opplever diskriminering i jobbsøking. Ikke-binære transpersoner opplever også mer diskriminering på jobb enn andre personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/LHBT/Arbeidsliv>

I Ung i Oslo-undersøkelsen 2023, ble elever på videregående skole spurt om deres seksuelle orientering. Undersøkelsen viser at de som ikke er heterofile kommer systematisk dårligere ut. Rapporten viser at unge skeive er mer ensomme, har dårligere forhold til skole og foreldre, har dårligere helse og oftere er utsatt for mobbing og seksuelle overgrep enn andre unge. <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/ikke-heterofile-mindre-tilfreds-med-livet>

4.2 Kommunens standard for mangfold og inkludering

Verdiplakaten om (OXLO) «Oslo – en by for alle», vedtatt av bystyret i 2001, setter standarden for kommunes arbeid med mangfold og likeverd. Verdiplakaten omfatter funksjonsmangfold, kjønns- og seksualitetsmangfold og flerkulturelt mangfold. Det legges opp til at verdiplakaten fornyes i 2023.

I Oslo skal alle få være den de er og møtes med toleranse, respekt og inkludering, med frihet til å ytre seg fritt og til å tro eller ikke tro. I Oslo skal alle møte tjenester som tar utgangspunkt i deres behov, og kommunen skal utvikles sammen med innbyggere, medarbeidere, frivilligheten, ideelle og næringslivet. Mangfold, likestilling og likebehandling blant ansatte gir bedre tjenester til brukerne og bidrar til å gjøre kommunen til en attraktiv arbeidsgiver. Kommunens innsats for likeverd og mot diskriminering har stor betydning for kvaliteten til og tilliten til kommunens tjenester. Likeverdige tjenester skal bidra til å gi alle Oslos innbyggere like muligheter til utdanning, arbeid, eie av bolig og et godt liv.

Kommunens tjenester skal nå ut til, og være relevant for alle som bor i Oslo, uavhengig av etnisk tilhørighet og kjønns- og seksualitetsmangfold. Likeverdige tjenester er ikke like tjenester, de må være tilpasset den enkelte bruker. Ulike minoritetsgrupper kan ha behov for ulike former for tilrettelegging.

4.3 Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune

KIFO gjennomførte i 2022, på oppdrag fra byrådet, en kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med kommunale tjenester og i møte med kommunen som arbeidsgiver. Rapporten er basert på en kvantitativ spørreundersøkelse blant etniske minoriteter bosatt i Oslo og deres selvopplevde erfaringer med rasisme og diskriminering i møte med kommunen. Respondentene ble spurt om de hadde opplevd å bli behandlet dårligere enn andre på grunn av sin etniske og/eller nasjonale opprinnelse og/eller hudfarge, sin religiøse tilhørighet og/eller tilknytning, sin fysiske og/eller psykiske funksjonsevne og sin kjønnsidentitet og/eller seksuelle orientering.

Rapportens funn forsterker hva vi allerede vet om rasisme og diskriminering. Den viser at mange i Oslo opplever rasisme og diskriminering i møte med kommunale tjenester og i møte med kommunen som arbeidsgiver. Den viser at vi har en jobb å gjøre for å fremme aksept, respekt og anerkjennelse for mangfold og minoriteter.

FAFOs rapport (2022) om hverdagsintegrering, så vel som Oslobarometeret fra ISF (2020) og Levekårsundersøkelsen til SSB (2021) sier det samme. Selv om kartleggingen omfatter få respondenter fra LHBTIQ-personer, er det likevel grunn til å anta at opplevd diskriminering i møte med kommunale tjenester kan føre til at også disse menneskene velger bort tjenester eller avstår fra å søke jobb i kommunen.

4.4 Strukturell diskriminering og hatkriminalitet

Strukturell diskriminering viser til overordnede strukturer som fører til at visse diskriminerende effekter ligger innebygget i systemet. De diskriminerende strukturene er ikke nødvendigvis resultat av bevisste handlinger eller holdninger, men eksisterer like fullt.

En måte å definere strukturell diskriminering på er systematisk eller strukturell negativ forskjellsbehandling av individer på grunnlag av deres kjønn, religion, etnisitet, nasjonalitet, alder eller nedsatt funksjonsevne.

Når diskrimineringen er metodisk og gjentakende, og forankret i rutiner og handlingsmønstre i en organisasjon eller på en samfunnsarena, sies den å være systemisk og institusjonell.

Systemisk diskriminering virker inn på individers muligheter og adgang til ressurser. Når systemisk diskriminering er samfunnsomfattende, er resultatet strukturell diskriminering.

Det å oppleve diskriminering er ofte en stor belastning. Generelt sett fører opplevelser med diskriminering til ekskludering og utenforskap. For mange minoriteter er ikke diskriminering en enkelthendelse, men noe de opplever gjentatte ganger og på et strukturelt nivå. Reaksjoner trigges gjerne når personer blir utsatt for nye diskriminerende handlinger. Konsekvensene av strukturell diskriminering er store og fører til dårligere fysisk og psykisk helse, frykt for å bruke ytringsfriheten sin, mindre bevegelsesfrihet og muligheter for deltagelse i sosiale situasjoner og samfunnet som helhet.

Strukturell diskriminering vil også påvirke muligheter for jobb og bolig, og dermed påvirke økonomi, eiendom og muligheter i arbeidslivet. Generelt fører diskriminering til færre muligheter og mindre frihet. Vi vet at gode samfunn er preget av innbyggere med høy tillit til hverandre, god fellesskapsfølelse og lite økonomisk og sosial ulikhet. Mangfold er verdifullt, for samfunnet som helhet, og for enkeltmenneskene som lever i samfunnet. Diskriminering undergraver og gjør den verdien mindre. Det rammer dem som opplever diskriminering, men det er også negativt for samfunnet som helhet.

Det finnes lite forskning som avdekker det faktiske omfanget av hatkriminalitet og diskriminering som LHBT+-personer blir utsatt for, og vi antar at det er store mørketall. Ifølge Politiets innbyggerundersøkelse fra 2022 svarer 30 % av de skeive respondentene at de har svært lav eller ganske lav tillit til at politiet ivaretar behovene til LHBTI-personer i Norge. Til sammen 40 % sier at de har vært utsatt for hatkrim en gang (13 %) eller flere ganger (27 %) på grunn av sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Kun 8 % av de som oppgir å ha blitt utsatt for hatkriminalitet svarer de har anmeldt dette til politiet. Kun 30 % svarer «ja» på spørsmålet om de vil anmelde hatkriminalitet i framtiden. Mange er usikre på om de vil anmelde. Gjennomgående i svarene er at respondentene ikke tror det nytter å anmelde.

<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2023/03/23/innbyggerundersokelsen-2022/>

Hatefulle ytringer

Analyse & Tall har på vegne av Amnesty International og Fri sett på norske ytringer på Facebook og Twitter fra perioden 1. januar 2018 til 31. desember 2022. Undersøkelsen baserer seg på hundretusenvise av ytringer og viser et klart tøffere ytringsklima for skeive på nett i Norge.

Undersøkelsen avdekker en betydelig økning i omtale av skeive og skeiv tematikk på plattformene, og viser at det har vært en betydelig økning i negativ omtale av skeive. Dette gjelder spesielt transpersoner.

En sentral samtale i den økende kritikken er fremstillingen av Pride som en farlig og radikal ideologi, spesielt rettet mot barn og unge. Denne samtalen er tydelig til stede både på Twitter og Facebook. Heising av Pride-flagg på offentlige flaggstenger er spesielt kontroversielt og skapte debatt og reaksjoner i medienes kommentarfelt både i 2021 og 2022.

Hovedfunn fra rapporten viser at:

- I perioden 2018 til 2022 økte antallet tweets om skeive fra 6 457 til 44 620. Antallet tweets om transpersoner økte fra 1 485 til 23 465 - en økning på nesten 16 ganger så mange tweets.
- 47 % av Twitter-meldingene om transpersoner har en kritisk tilnærming, mens 40 % har en støttende tilnærming.
- Både transpersoner og Pride omtales stadig mer kritisk på både Twitter og Facebook i perioden, mens andelen meldinger som inneholder støtte og positive ytringer om Pride synker.

Hets og hat mot skeive på sosiale medier utgjør en trussel mot demokratisk deltagelse og tryggheten til skeive. <https://amnesty.no/netthets-mot-skeive>

I en nylig publisert rapport «Omfang og konsekvenser av hets og hatytringer i kritiske perioder, erfaringer fra koronapandemien (2020-2022) og skytingen ved London pub og apekopputbruddet (sommeren 2022)», har Institutt for samfunnsforskning undersøkt hva slags konsekvenser koronapandemien (2020-2022), skytingen ved London pub og utbruddet av apekopper sommeren 2022, har hatt for ulike gruppers erfaringer med hatytringer.

Denne delrapporten undersøker erfaringer med hets og hatytringer blant ulike sosiodemografiske grupper i befolkningen, og blant personer med ulike minoritets-tilhørigheter, som LHBTI-personer, personer med innvandrerbakgrunn og personer med fysisk funksjonsnedsettelse. Delrapporten ser nærmere på betydningen av to potensielt kritiske perioder:

- koronapandemien i 2020-2022
- hendelsene sommeren 2022 med skytingen ved London pub i Oslo, og utbruddet av apekopper.

Hovedtrekkene i studien er at personer med tilhørighet til en minoritetsgruppe er klart mer utsatt for hatytringer enn personer som ikke har noen minoritetstilhørighet, og de rapporterer også i større grad enn andre om emosjonelle reaksjoner på erfaringer med å motta hatytringer.

Antallet personer som totalt sett hadde vært utsatt for hatytringer – og antallet observerte hatytringer – falt under pandemien. Nedgangen gjaldt imidlertid i mindre grad for de gruppene i befolkningen som vanligvis er mest utsatt for å motta hatytringer. For eksempel var det ingen eller liten nedgang i gruppen som mottok mange hatytringer.

Hendelsene sommeren 2022, med skytingen utenfor London pub og utbruddet av apekopper, førte ikke til et oppsving i den totale andelen som ble utsatt for hatytringer, selv om nivåene av erfaringer med hatytringer generelt gikk litt opp igjen etter nedgangen under koronapandemien.

Selv om det ikke var flere LHBTI-personer som totalt sett ble utsatt for hatytringer sommeren 2022, opplevde de LHBTI-personene som allerede var utsatt for hatytringer, at ytringene ofte var koblet til hendelsene sommeren 2022. En tidel av dem som hadde vært utsatt for hatytringer sommeren 2022, oppga at ytringene var knyttet til skytingen utenfor London pub. Like mange rapporterte om hatytringer rettet mot utbruddet av apekopper.

Flere av respondentene svarte at de oftere holdt meningene sine for seg selv og at de hadde blitt mer forsiktige med å si meningene sine offentlig.

Foto: Tjook/Flickr



5 Stolt og fri 2024-2028

5.1 Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold

Denne handlingsplanen presenterer byrådets innsats for å bekjempe diskriminering på grunnlag av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og seksuell orientering. Oslo er en sammensatt by med en mangfoldig befolkning. Handlingsplanen redegjør for kommunens prioriteringer og innsatser.

Tiltakene i handlingsplanen er samlet under tre innsatsområder:

- Opplæring og økt kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold i kommunens tjenester og virksomheter.
- Styrket vern mot diskriminering og økt inkludering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet.
- Synliggjøring og feiring av kjønns- og seksualitetsmangfold i Oslo.

Handlingsplanens hovedsatsinger på kompetanse, diskrimineringsvern og synliggjøring gjennom forebyggende og holdningsskapende arbeid, følges også opp gjennom tiltak i handlingsplanen mot hatefulle ytringer og holdninger (Ord betyr noe, bystyrevedtak 331/21).

5.2 Innsatsområde 1 – Opplæring og økt kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold i kommunens tjenester og virksomheter

Oslo kommune skal jobbe bedre med mangfold og møte innbyggerne på en inkluderende måte. Innsatsområde 1 omfatter opplæring av kommunens ansatte, der kunnskap om samvirkende diskriminering og kjønns- og seksualitetsmangfold integreres i det systematiske kvalitetsarbeidet og i kommunale styringsdokumenter.

Opplæringen skal sikre likeverdighet i kommunens tjenester, som skal være tilpasset personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Opplæringen omfatter sektorspesifikke skolingstiltak samt utvikling av ulike pedagogiske ressurser for å øke kompetansen på alle nivåer i kommunens tjenester og virksomheter.

Innsatsområdet retter seg mot ansatte, ledere, HR-ansatte, verneombud og tillitsvalgte. Samarbeid med statlige myndigheter, organisasjoner og deltakelse i internasjonale nettverk er også en del av dette innsatsområdet. Internasjonalt samarbeid, gjennom deltakelse i relevante internasjonale organisasjoner og nettverk, og gjennom deltakelse i EU-prosjekter, er i tråd med Oslo kommunes internasjonale strategi.

Opplæringen skal sikre at kommunens innbyggertilbud er tilpasset og inkluderende for personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Kompetanseheving i kommunens tjenester og virksomheter kan bidra til å skape den tryggheten personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet trenger.

Oslo kommune skal som arbeidsgiver bidra til økt inkludering ved å drifte et nettverk for skeive ansatte i kommunen.

Tiltak for verdig behandling av personer med hiv er ivarettatt av tjenester og planer som følges

opp av Senter for fagutvikling og forskning i Helseetaten. Det tverrsektorielle samarbeidet om hiv videreføres gjennom revidert Smittevernhandbok og arbeidet Fast-Track City. Oslo kommune signerte Paris-erklæringen og ble en del av Fast-Track Cities 20. juni 2022 med mål om å få slutt på hiv/aidsepidemien innen 2030. Helseetaten har fått i oppdrag å følge opp arbeidet, og gjør dette i tett samarbeid med organisasjoner som blant annet HivNorge, Aksept og Helseutvalget, i tillegg til sentrale virksomheter i Oslo kommune og Fast-Track cities.

Det er en relativt stor gruppe eldre, først og fremst menn som har sex med menn, som ble smittet med hiv på nittitallet og som har både somatiske og psykiske helseplager knyttet til hiv-diagnosen. De har enten senvirkninger av hiv/aids før de gode medisinene kom rundt år 2000, eller bivirkninger av tidligere hiv-legemidler. Disse kommer nå stadig hyppigere i kontakt med kommunehelsetjenesten og mottar tjenester, hjemmebasert eller på institusjon. Denne gruppen er utsatt for trippelt stigma, både som homofile, som hiv-positive og som eldre med psykiske og somatiske helseproblemer. Oslo kommune skal sørge for at denne gruppen skal få en likeverdig pleie når de kommer i kontakt med kommunale tjenester.

Tiltak innsatsområde 1 – Opplæring og økt kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold i kommunens tjenester og virksomheter.

1. Oslo kommune skal gi opplæring om kjønns- og seksualitetsmangfold og samvirkende diskriminering til ledere og ansatte i bydeler og virksomheter. I bydeler og etater skal følgende grupper prioriteres:

- ansatte som jobber med oppvekst (skole, barnehage, bibliotek, fritidsklubber, barnevern og fosterhjem)
- ansatte som jobber med flyktninger
- ansatte i helse og omsorg (omsorgsboliger, eldreomsorg og helsestasjoner)

2. Oslo kommune vil tilgjengeliggjøre opplæringstilbud om alle diskrimineringsgrunnlag gjennom en sentral samkjøpsavtale og et oppdrag til VEL om e-læringskurs.

3. Alle ledere, HR-ansatte og verneombud i Oslo kommune skal gjennomgå e-læringskurs i mangfold og inkludering og hvordan motvirke diskriminering på arbeidsplassen. Mangfold og inkludering skal inngå som en modul i allerede eksisterende lederutviklingskurs som tilbys av Oslo kommune. Det skal utarbeides rutiner for hvordan håndtere situasjoner hvor ansatte blir diskriminert. E-læringskurs skal også tilbys tillitsvalgte.

4. Oslo kommune vil sørge for at det kommunale skeive ansattenettverket skal opprettholdes og videreføres.

5. Oslo kommune vil styrke helsetilbudet for personer med kjønnsinkongruens:

- Oslo kommune vil utrede hvordan kommunen vil kunne tilby nødvendig helsehjelp til målgruppen uavhengig av øvre aldersgrense.
- Oslo kommune vil fremme deling av Helsestasjon for kjønn og seksualitet (HKS) sin

kompetanse til andre helse- og omsorgstjenester.
- Oslo kommune vil vurdere organiseringen av helsetilbudet for personer med kjønnsinkongruens, for å sikre at målgruppen får forsvarlig helsehjelp.
6. Oslo kommune går i dialog med staten om en regelverksendring som forenkler tilgangen til den hiv-forebyggende medisinen PrEP for menn som har sex med menn. Oslo kommune skal jobbe for å spre informasjon om gratis Hepatitt B- vaksine.
7. Oslo kommune vil aktivt dele og innhente kunnskap og erfaringer i nasjonale og internasjonale nettverk som jobber med kjønns- og seksualitetsmangfold.

5.3 Innsatsområde 2 – Styrket vern mot diskriminering og økt inkludering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet

Inkludering og vern mot diskriminering skal skape større trygghet for minoriteter som bryter med normer for kjønn og seksualitet med risiko for å bli marginalisert. Dette omfatter rådgivende helsetilbud, tiltak mot diskriminering, negativ sosial kontroll og hatkriminalitet. Innsatsområdet retter seg mot innsats i kommunale virksomheter og i samfunnet ellers, for inkludering av minoriteter som bryter med normer for kjønn og seksualitet i skoler, fritidsklubber og eldresentre, i arbeidsmiljø, uteliv, idrett og foreningsliv.

Det vil bli utarbeidet en veileder for styrket vern mot diskriminering for å følge opp to tiltak i handlingsplan Stolt og fri 2020-2023 (tiltak 10 og 18):

Oslo kommune vil styrke samarbeidet med sivile aktører for å styrke vern mot diskriminering, hatefulle ytringer, rasisme, muslimfiendtlighet og homofobi – basert på konfliktmegling og likemannsarbeid.

Oslo kommune vil delta på og legge til rette for erfaringsutveksling og samarbeid, for organisasjoner som arbeider for kjønns- og seksualitetsmangfold, og mot hverdagsdiskriminering og hatefulle ytringer.

Styrket diskrimineringsvern betyr at muligheten til å klage på diskriminering skal være kjent og tilgjengelig for Oslos befolkning, og at klager følges opp på måter som begrenser skaden diskriminering påfører den enkelte, så vel som samfunnet.

Aktivitets- og redegjørelsesplikten, i likestillings- og diskrimineringsloven, er inkludert i handlingsplanen Ord betyr noe, og det blir derfor ikke et eget tiltak i denne handlingsplanen.

Tiltak innsatsområde 2 – Styrket vern mot diskriminering og økt inkludering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet.

8. Oslo kommune skal, i samarbeid med skeive organisasjoner med kompetanse på feltet, utarbeide en veileder for å styrke den systematiske oppfølgingen av klager på diskriminering. Muligheten til å klage på diskriminering skal gjøres kjent og være tilgjengelig for Oslos befolkning.

9. Oslo kommune som arbeidsgiver skal være en foregangskommune for inkludering av transpersoner på arbeidsplassen.

10. Oslo kommune skal ivareta behov for oppfølging og beskyttelse av skeive migranter og flyktninger. Oslo kommune skal fortsette å åpne for rask og prioritert bosetting av skeive migranter og flyktninger.

11. Oslo kommune skal legge til rette for sosiale treff og tiltak for skeive eldre i bydelene, gjennom å etterstrebe tilgang på egnede lokaler til frivillige organisasjoner.

12. Oslo kommune skal sikre at sosiale arenaer og fritidsarenaer er trygge for barn og unge som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Kommunen skal også legge til rette for at organisasjoner som jobber med skeive barn og unge har tilgang til trygge og egnede lokaler til arrangementer.

13. Oslo kommune vil støtte forebyggende tiltak mot diskriminering i utelivsbransjen gjennom kontroller, kurs, veiledning og dialog. Oslo kommune skal i samarbeid med utesteder, politi og vektertjenester jobbe for et tryggere uteliv fritt for diskriminering.

5.4 Innsatsområde 3 – Synliggjøring og feiring av kjønns- og seksualitetsmangfold i Oslo

Synliggjøring og feiring av det skeive Oslo skal gi økt anerkjennelse av kjønns- og seksualitetsmangfold i Oslos befolkning. Innsatsen omfatter holdningsskapende arbeid og støtte til den sivile innsatsen i arbeidet.

Oslo har flere innbyggere som ikke definerer seg selv innenfor tokjønnsmodellen. Oslo kommune vil innarbeide et mer inkluderende språk i kommunens språkprofil og kjønnsnøytrale toalettskilt i kommunens skiltprogram. Det betyr at Oslo kommune så langt som mulig skal unngå begrensningene i tokjønnsmodellen. Muligheten for kjønnsnøytrale toaletter og garderober skal vurderes i planlegging av nybygg eller ved rehabilitering av kommunens formålsbygg.

Oslo kommune vil fremme dialogen om kjønns- og seksualitetsmangfold i miljøer der det kan være vanskelig å være skeiv, som i trossamfunn. Innsatsen er også rettet mot det skeive Oslos plass i bybildet, i kultur- og næringsliv og i den offentlige debatten om kjønns- og seksualitetsmangfold. Skeiv kunst og kultur har en sentral rolle i å bevare og opprettholde

skeiv historie og identitet.

Sikkerhet under Pride vil være et tema i årene fremover etter terrorangrepet 25. juni 2022. Oslo kommune har jevnlig møter med Politirådet i Oslo som er et samarbeidsorgan mellom kommunen og politiet. Sikkerhet under Pride og andre skeive markeringer skal være et tema i Oslo kommunes kontakt med politiet.

Tiltak innsatsområde 3 – Synliggjøring og feiring av kjønns- og seksualitetsmangfold i Oslo.

14. Oslo kommune skal sikre Oslo Pride AS forutsigbar bruk av offentlige byrom ved å tilby femårig kontrakt for bruk av Kontraskjæret som en av deres festivalområder.

15. Oslo kommune skal ha markeringer under Oslo Pride, delta i seminarprogrammet Pride House og bruke OXLO og Regnbue-symbolet i kommunale virksomheter. Oslo kommune skal sikre deltakelse i Prideparaden. Virksomheter, bydeler og bydelsinstitusjoner oppfordres til å ha egne markeringer under Oslo Pride. Alle ansatte i kommunen og bydelens tjenester må sikres retten til fritt og trygt å bære symboler som feirer kjønns- og seksualitetsmangfold på jobb også utenom Pride måneden.

16. Oslo kommune skal intensivere arbeidet med et inkluderende språk, bildebruk og illustrasjoner i sin språkprofil og designverktøy, og bruke dette aktivt i kommunikasjon i og fra kommunen.

17. Oslo kommune forplikter seg til å samle, bevare og formidle Oslos særegne historie på feltet. Dette kan gjelde oppføring av blå skilt, innsamling av historie til Skeivt Arkiv, historiske utstillinger, oppføring av minnesmerker, eller oppkalling av gater og byrom etter viktige personer på feltet.

18. Gjennom støtte til Skeivt kunst og kultursenter har Oslo kommune bidratt til å opprette et senter, som med lav terskel, gir alle mulighet til å kunne uttrykke seg og vise bredde i skeiv kunst og kultur. Oslo kommune skal ha dialog med aktører innen skeiv kunst og kultur, med mål om å styrke skeiv kunst og kultur i Oslo.

19. Oslo kommune skal fremme dialogen om kjønns- og seksualitetsmangfold i miljøer der det kan være vanskelig å være skeiv, ved å ha en god dialog med ledere og andre nøkkelpersoner.

20. Oslo kommune skal aktivt jobbe for å øke omfanget av kjønnsnøytrale toaletter og universell utforming av garderober, ved å stille krav om det i kommunale nybygg.

21. Oslo kommune skal vedlikeholde regnbuegata i Rosenkrantz gate som ble etablert etter terrorangrepet 25. juni 2022. Oslo kommune skal ha en inkluderende prosess om et mulig permanent minnested etter terroren.

22. I det helhetlige arbeidet med beredskap og krisehåndtering, skal den enkelte virksomhet inkludere vurderinger av konsekvenser ulike tiltak har i et mangfoldsperspektiv.

23. Oslo kommune vil gå i dialog med nasjonale myndigheter og relevante organisasjoner for å opprette et minnesmerke for aids-ofre.

En oversikt over ansvarsfordeling i forbindelse med oppfølging av de ulike tiltakene i handlingsplanen skal utarbeides. I tillegg vil det bli etablert en referansegruppe med rådet for kjønns- og seksualitetsmangfold, og aktuelle organisasjoner. Disse holdes orientert og medvirker i oppfølgingsarbeidet.



6 Referanser og nyttige nettsider

[Seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika - Tall og statistikk - Bufdir](#)

[Skeive har dårligere levevilkår enn heterofile – Artikkel - NRK](#)

[1 av 3 skeive lite tilfreds med egen psykisk helse – Artikkel - Statistisk sentralbyrå](#)

[Dårligere levekår blant ikke-heterofile – Artikkel - Statistisk sentralbyrå](#)

[Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge – Rapport - Nordlandsforskning](#)

[Hatefulle ytringer. Delrapport 2: Forskning på hat og diskriminering – Institutt for samfunnsforskning](#)

[Skeive flyktninger i Norge er spesielt utsatt for vold – Artikkel - Forskning.no](#)

[Styrking av seksualitetsundervisning i skolen - En evalueringsrapport om bruken av seksualitetsundervisningsopplegget "Uke 6" – NTNU](#)

[Seminarrapport – Fagdag for kjønnsinkongruens – Rådet for kjønns- og seksualitetsmangfold](#)

[Byrådssak om mobbing, vold og trusler i Osloskolen – Høringssvar - Rådet for kjønns- og seksualitetsmangfold](#)

[Regjeringens handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika 2021–2024](#)

[På leting etter trygghet: Integrering av LHBTIQ+-flyktninger i Norge – Rapport - Høgskolen i Innlandet](#)

[Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold \(2023–2026\)](#)

[OECD \(2020\), Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, Paris, OECD Publishing.](#)

[Omfang og konsekvenser av hets og hatytringer i kritiske perioder - Erfaringer fra koronapandemien \(2020–2022\) og skytingen ved London pub og apekopputbruddet \(sommeren 2022\) – Rapport - Institutt for samfunnsforskning](#)

[Helsepersonell må legge til rette for eldre skeive – Artikkel - Sykepleien.no](#)

<https://www.politiet.no/aktuelt-tall-og-fakta/aktuelt/nyheter/2023/03/23/innbyggerundersokelsen-2022/>

<https://amnesty.no/netthets-mot-skeive>

<https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13476268->

https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2022/05/Kartl_ras_Oslo_k_rapport_m_omsl.pdf

<https://www.oslomet.no/forskning/forskningsnyheter/ikke-heterofile-mindre-tilfreds-med-livet>