TRONDHEIM KOMMUNE
Tråanten tjïelte

Byrådets høringsutkast

Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold 2027-2030

En inkluderende kommune for alle

Innhold

Innledning 3

Sammendrag 5

Utfordringsbilde: Fra nasjonale levekår til lokale barrierer 5

Strategi og innsatsområder 5

Sentrale tiltak 6

Gjennomføring og oppfølging 6

Del 1: Kunnskapsgrunnlag og strategisk retning 8

1. Om planen 8

1.1 Politisk grunnlag 8

1.2 Formålet 8

1.3 Prinsipper for arbeidet med planen 10

1.3.1 Planens omfang 10

1.3.2 Språk og benevnelser 11

2. Situasjonsbeskrivelse: Utfordringer og behov i møtet med kommunens tjenester 11

2.1 Levekår og folkehelse: Nasjonale realiteter med lokale konsekvenser 13

2.2 Heteronormativitet som strukturell barriere i kommunale tjenester 14

2.3 Minoritetsstress: Den usynlige belastningen i møtet med tjenesteapparatet 16

2.4 Interseksjonelle perspektiver: når barrierene forsterker hverandre 17

2.5 Særskilte barrierer og virkemiddelbruk i idretten 19

Del 2: Innsatsområder og tiltak 20

3. Innsatsområde A: Kompetente og inkluderende kommunale tjenester 20

Tiltak A1: Tilgjengeliggjøre en kompetansepakke om kjønns- og seksualitetsmangfold for alle ansatte i Trondheim kommune. 20

Tiltak A2: Gjennomføre en systematisk revisjon av kommunens skjemaer, digitale løsninger og nettsider for å sikre et inkluderende språk og representative alternativer. 21

Tiltak A3: Videreføre Kompetansesenter for kjønn og seksualitet (KKS) 21

Tiltak A4: Sikre at alle skoler og barnehager integrerer kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold i sitt systematiske arbeid for et trygt og godt psykososialt miljø. 21

Tiltak A5: Tilgjengeliggjøre en veileder for skoler og barnehager om praktisk håndtering av spørsmål knyttet til kjønnsidentitet 22

Tiltak A6: Følge opp Helsedirektoratets nasjonale råd om helsetjenestetilbud til personer med kjønnsinkongruens 22

Tiltak A7: Styrke mangfoldsarbeidet ved Trondheim Voksenopplæring (TROVO) 23

4. Innsatsområde B: Trondheim kommune som en inkluderende arbeidsgiver 23

Tiltak B1: Revidere kommunens sentrale arbeidsgiverpolitiske dokumenter for eksplisitt å inkludere retningslinjer for inkludering og støtte til LHBTI+-ansatte. 23

Tiltak B2: Arbeide for bedre kunnskapsgrunnlag om inkludering av kjønns- og

seksualitetsmangfold som del av det systematiske HMS-arbeidet 23
5. Innsatsområde C: Samhandling med frivillige og ideelle organisasjoner 24
Tiltak C1: Utvikle og gjennomføre tiltak i samarbeid med bruker- og interesseorganisasjoner for å spre informasjon om relevante tilbud. 24
Tiltak C2: Arbeide for sårbarhetstrening i kurset "Ansvarlig Vertskap" 24
Tiltak C3: Formalisere samarbeid om forebygging av hatkriminalitet 24
6. Innsatsområde D: Trondheim som en inkluderende idretts- og frivillighetsby 25
Tiltak D1: Tilgjengeliggjøre et veiledningstilbud for idretten 25
Tiltak D2: Tydeliggjøre kommunens verdigrunnlag ved bruk av felles idrettsarenaer 25
Tiltak D3: Understøtte og stimulere til inkluderingsarbeid i idretten 25
Tiltak D4: Vurdere å etablere kompetanseløft for frivilligheten 26
7. Innsatsområde E: En åpen og synlig kulturby 26
Tiltak E1: Videreutvikle kulturarenaer som inkluderende møteplasser for alle 26
Del 3: Gjennomføring, oppfølging og evaluering 27
8. Gjennomføring av handlingsplanen 27
8.1 Ressurser og finansiering 28
9. Vedlegg 29
9.1 Gjennomføringsplan 2027-2030 (administrativt vedlegg) 29
9.2 Kunnskapsgrunnlag og litteraturliste 32
9.2.1 Nasjonale veiledere og retningslinjer 32
9.2.2 Innbyggertjenester og ressurser 32
9.2.3 Nasjonale handlingsplaner og strategier 32
9.2.4 Lokale planer (Trondheim kommune) 33
9.2.5 Rapporter og utredninger 33
9.2.6 Forskningsartikler og fagstoff 34
9.2.7 Statistikk og styringsdata 34

Innledning

Trondheim skal være en by der du kan være trygg, føle deg likeverdig og leve fritt - akkurat som den du er.

Denne handlingsplanen er ikke bare et politisk dokument. Den er også vårt felles verktøy for å gjøre ordene i Leangen-erklæringen om til virkelighet.

Planen er utformet etter en tydelig bestilling fra bystyret om å styrke Trondheim kommunes kapasitet og kompetanse, både som tjenesteyter og som arbeidsgiver. Samtidig erkjenner vi at kommunen er en betydelig samfunnsaktør og premissleverandør på arenaer som strekker seg utover vår egen organisasjon. Planen tar derfor tak i de områdene der vi forvalter fellesskapets ressurser, som i idretten, frivilligheten og kulturlivet.

Ved å tydeliggjøre forventninger til inkluderende bruk av fellesgoder, underbygger vi prinsippet om at «alle skal med» gjelder på alle byens arenaer. Målet er å sikre at ethvert møte en innbygger har med kommunen – eller aktivitet som foregår i kommunale anlegg – er preget av kunnskap, respekt og verdighet.

En grunnleggende verdi i den norske velferdsmodellen er prinsippet om likeverdige, universelle tjenester. For at dette prinsippet skal bli en realitet, må våre tjenester ha kompetansen til å møte mangfoldet i befolkningen. Gjennom samarbeid med NTNU om inkludering vet vi at universelle tjenester ikke alltid treffer likt. Derfor bygger denne planen på prinsippet om målrettet innsats for reell likeverd. Vi må tørre å forsterke innsatsen der behovet er størst, for å sikre at ingen faller utenfor. En investering i kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold er derfor ikke et smalt tiltak for en liten gruppe; det er en fundamental investering i kvaliteten på tjenestene for alle innbyggere. Det er slik vi bygger en robust og inkluderende kommune som er rustet for fremtiden. Dette er også en viktig investering i folkehelsen, da vi vet at utenforskap og diskriminering har reelle, negative konsekvenser for menneskers livskvalitet og helse.

Utarbeidelsen av denne planen har vært en prosess preget av samarbeid og verdifulle bidrag. En spesiell takk rettes til brukerorganisasjoner, interesseorganisasjoner og andre deler av sivilsamfunnet som har delt av sin kunnskap og sine erfaringer. Deres perspektiver er avgjørende for at vi skal kunne utvikle treffsikre og relevante tjenester.

Med denne planen tar vi et stort og viktig skritt videre på veien mot et Trondheim der alle kan leve gode, trygge og frie liv.

Trondheim, juni 2026

Siv Mari Forsmark
Byråd for oppvekst og utdanning

Sammendrag

Handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold 2027–2030 er Trondheim kommunes strategiske verktøy for å sikre likeverdige tjenester og et trygt arbeidsmiljø for alle, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Planen er et internt styringsdokument som skal omsette politiske ambisjoner til konkret handling i den kommunale organisasjonen.

Utfordringsbilde: Fra nasjonale levekår til lokale barrierer

Planen tar utgangspunkt i nasjonal statistikk som viser at personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet, ofte har dårligere levekår og psykisk helse. Dette er en folkehelseutfordring som kommunen må ta på alvor. Planen identifiserer to kjerneårsaker til utfordringer som oppstår i møtet med kommunen:

- Heteronormativitet: En ofte ubevisst forventning om at alle er heterofile og identifiserer seg med kjønnet de fikk ved fødsel (ciskjønnede), noe som skaper strukturelle barrierer i kommunens egne systemer. Dette viser seg i alt fra skjemaer med kun alternativene "mor" og "far" til kjønnsdelte garderober som ekskluderer.
- Minoritetsstress: Den dokumenterte psykiske tilleggsbelastningen som oppstår som følge av stigma og frykten for negative reaksjoner. Kommunens systemer og praksis skal unngå å være en kilde til slikt stress.

Samtidig løfter planen frem betydningen av tilhørighet – opplevelsen av å være en viktig ressurs i fellesskapet. Planen balanserer derfor arbeidet med å fjerne barrierer med tiltak som aktivt bygger sterke fellesskap.

Planen adresserer også en tøffere digital elevkultur og den særskilte sårbarheten for de som bryter med kjønns- og seksualitetsnormer, herunder elever som identifiserer seg utenfor den kjønnsbinære modellen.

Strategi og innsatsområder

For å bygge ned disse barrierene og redusere minoritetsstress, er planen strukturert rundt fem strategiske innsatsområder rettet mot kommunens egen virksomhet:

1. Kompetente og inkluderende kommunale tjenester: Sikre at alle møter med kommunen, fra barnehage til sykehjem, er kunnskapsbaserte, trygge og likeverdige.
2. Trondheim kommune som en inkluderende arbeidsgiver: Skape en arbeidsplass der

alle ansatte, inkludert LHBTI+-personer, opplever trygghet, likeverd og støtte.
3. Samhandling med frivillige og ideelle organisasjoner for bedre tjenester: Systematisere samarbeidet med bruker- og interesseorganisasjoner for å bruke deres kompetanse til å forbedre kommunens egne tjenester.
4. Trondheim som en inkluderende idretts- og frivillighetsby: Arbeide for at idretten og den brede frivilligheten oppleves som trygge fellesskap, blant annet gjennom veiledning og tydelige kriterier i tilskuddsordninger.
5. En åpen og synlig kulturby: Bruke kommunens rolle som kulturaktør og tilrettelegger for å fremme mangfold på egne arenaer og stimulere til synlighet i det frie kulturfeltet.

Sentrale tiltak

Planen inneholder en rekke konkrete tiltak for å nå målene, blant annet:

- Sette sammen og tilgjengeliggjøre en kompetansepakke om kjønns- og seksualitetsmangfold for alle ansatte i Trondheim kommune.
- Systematisk gjennomgå og revidere kommunens skjemaer, nettsider og digitale løsninger for å sikre et inkluderende språk.
- Tilrettelegge for bedre systematikk i samarbeidet med relevante brukerorganisasjoner for å sikre systematisk medvirkning i tjenesteutviklingen.
- Styrke HR-data om kjønns- og seksualitetsmangfold i arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).
- Tilby veiledning og innrette tilskuddsordninger slik at de stimulerer til mangfold og inkludering i idretts- og kulturlivet.

Gjennomføring og oppfølging

Planen er et operativt verktøy med en tydelig ansvarsfordeling. Hvert tiltak har definerte, målbare indikatorer og tidsfrister.

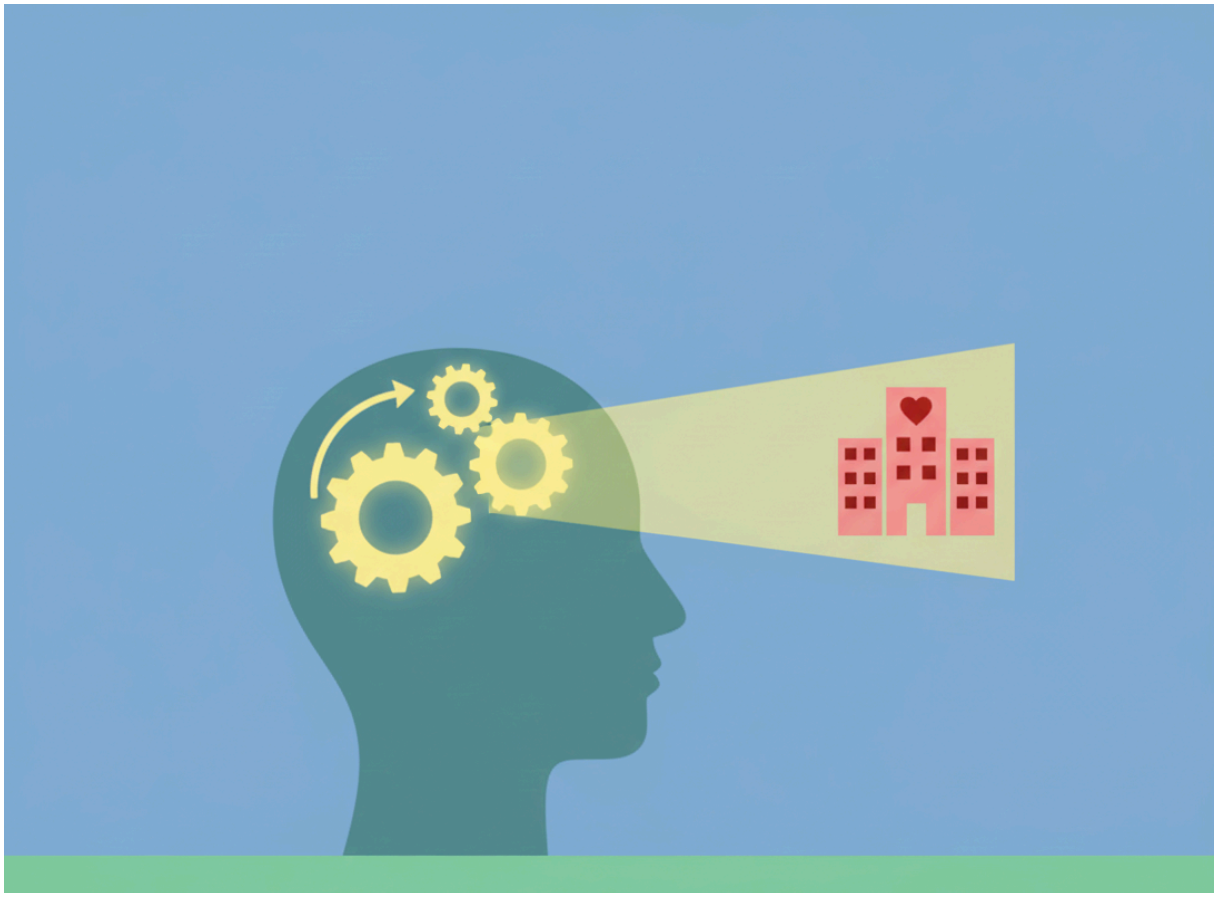
Byrådet har det overordnede ansvaret for gjennomføring av planen og skal årlig behandle en statusrapport som redegjør for fremdrift og måloppnåelse for tiltakene. Det skal også gjennomføres en midtveisevaluering i 2028 og en sluttevaluering i 2030 som legges frem for byrådet.

Planen følger prinsippene for parlamentarisk styring i Trondheim kommune. Bystyret vedtar de overordnede målene og innsatsområdene, mens byrådet har ansvaret for den operative gjennomføringen.

For å sikre handlekraft og fleksibilitet gjennom planperioden, benytter byrådet en dynamisk

gjennomføringsplan (administrativt vedlegg). Dette sikrer at tiltakene kan tilpasses endringer i kommunens organisering og økonomiske rammer, samtidig som byrådsleder står fritt til å tildele og flytte ansvaret for enkelttiltak mellom byrådsavdelingene. Fremdriften i arbeidet rapporteres årlig til byrådet.

Del 1: Kunnskapsgrunnlag og strategisk retning



1. Om planen

Med denne handlingsplanen følger byrådet opp tidligere vedtak i bystyret som er relevante for tiltak for kjønns- og seksualitetsmangfold.

1.1 Politisk grunnlag

Det politiske grunnlaget for saken er en oppfølging av representantforslag i bystyresak 180/22, Planstrategi for Trondheim kommune 2024-2027 (PS 239/2024), sak om oppstart av handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold 2026-2029 (2025/8401) og omtale av planen i Leangen-erklæringen.

1.2 Formålet

Denne planen er en viktig del av Trondheim kommunes arbeid for å skape en by der alle hører til. Vi vet at ekte inkludering handler om mer enn bare riktige vedtak; det handler om hvordan

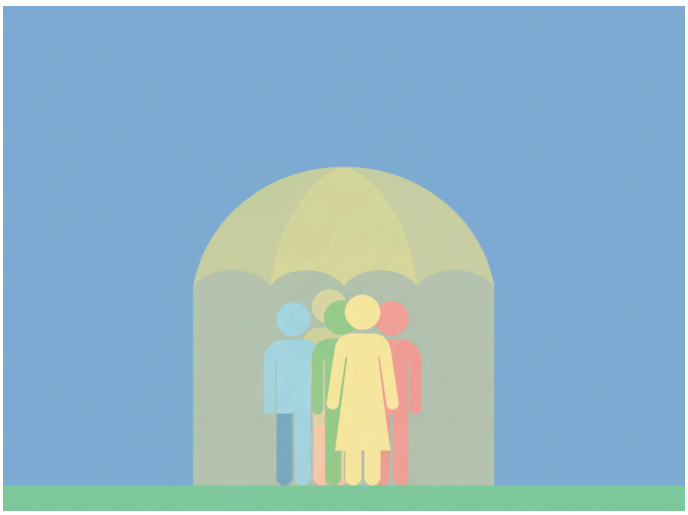
vi møter hverandre i hverdagen (Heimburg et al., 2024). Ved å styrke lagarbeidet rundt den enkelte og gjøre våre tjenester til trygge knutepunkter, sørger vi for at alle – uavhengig av kjønn og seksualitet – opplever at de er en betydningsfull del av fellesskapet vårt.

Formålet med planen er å bidra til at alle innbyggere opplever kommunen som en inkluderende tjenesteyter og arbeidsgiver. Tiltakene i planen skal bidra til at Trondheim kommune skal være en kompetent tjenesteutøver og en trygg og likeverdig arbeidsgiver for alle, uavhengig av kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller seksuell orientering.

Tiltakene skal redusere minoritetsstress og forbedre levekårene for innbyggere som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Tiltakene skal samlet bidra til å bygge ned barrierer og heve kompetansen om kjønn og seksualitetsmangfold.

Planen støtter opp under byrådets politiske ambisjon i Leangen-erklæringen om at Trondheim skal være en åpen, trygg og inkluderende by med reelt likeverd og valgfrihet for alle innbyggere. For å realisere målet i Trondheimsløftet om at alle skal ha like muligheter til gode liv, må kommunen sikre at tjenestene våre er rigget for å møte mangfoldet i befolkningen.

I tråd med prinsippene i Stein Saks Papir skal kommunen jobbe for å skape sterke og inkluderende barnefellesskap der alle opplever tilhørighet. Dette krever en tilnærming som NTNU-rapporten *Inkluderende samfunnsbygging og gode liv* (Heimburg et al., 2024) beskriver som proporsjonal universalisme. Det innebærer at vi leverer gode, universelle tjenester til alle, men at vi forsterker innsatsen der levekårsdata viser at barrierene for deltakelse er spesielt høye.



Når nasjonale og lokale data viser at LHBTI+-personer oftere opplever utenforskap og dårligere helse, er det en forutsetning for sosial bærekraft og oppfyllelse av Folkehelseloven at vi målretter tiltakene. Dette handler ikke om særbehandling, men om å sikre at alle innbyggere har det samme faktiske handlingsrommet til å leve frie og gode liv i Trondheim.

Tilhørighet i lokalsamfunnet og nabolaget er avgjørende for livskvaliteten. Nyere forskning (Senter for likestilling, 2025) viser

at opplevelsen av å bety noe for andre i sitt nærmiljø fungerer som en kraftfull beskyttende faktor mot ensomhet og psykisk uhelse. For Trondheim kommune innebærer dette å legge til rette for trygge, lokale møteplasser der kjønns- og seksualitetsmangfold er en naturlig og anerkjent del av nabolagsfellesskapet.

Planen legger konseptet om betydningsfullhet (mattering) til grunn for formålet. Dette defineres som opplevelsen av å både bli verdsatt av andre og å ha reelle muligheter til å tilføre verdi i sitt eget liv og lokalsamfunn. Ved å sikre inkluderende tjenester skal kommunen fremme trygghet, mestring og samfunnsdeltakelse for LHBTI+-personer.

1.3 Prinsipper for arbeidet med planen

Planens tiltak følger av noen overordnede prinsipper:

- Kunnskapsbasert tilnærming: Tjenestene og kompetanse skal bygge på et oppdatert kunnskapsgrunnlag som omfatter både forskning og erfaringer fra tjenestemottakere. Dette kunnskapsfeltet er som mange andre i stadig utvikling, og kommunen vil følge tett med på oppdateringer av faglige og nasjonale føringer på området.
- Likeverdige tjenester: Likeverdige tjenester betyr at vi anerkjenner ulikhet for å sikre rettferdighet. Vi skal møte den enkelte med utgangspunkt i deres livssituasjon og identitet. Dette innebærer også å ha fokus på selve møtet mellom ansatt og innbygger, slik at tjenesten oppleves som trygg og gir en følelse av tilhørighet. I velferdsmodellen er alle offentlige tjenester tilgjengelig for alle. For å oppnå reelt likeverd må de ha kompetanse til å møte den enkeltes ulike behov.
- Brukermedvirkning: Arbeidet med planen omfatter både innspill og dialog med målgruppene for planen. For at tiltakene skal bidra til måloppnåelse er det viktig at både ansatte og de som mottar tjenester gis mulighet til å medvirke til at tiltakene er relevante, treffsikre og møter reelle behov.
- Åpenhet og ytringsfrihet: I arbeidet med planen skal kommunen legge til rette for åpen og respektfull samtalekultur, der det er rom for refleksjon og ulike perspektiver på kjønn og identitet. Det skal være rom for å diskutere utfordringer og muligheter basert på faglig integritet og ytringsfrihet, fritt for hets og diskriminering.

1.3.1 Planens omfang

Tiltakene er rettet mot den kommunale organisasjonen, dens ansatte, dens systemer og dens direkte tjenesteleveranser til innbyggerne. Handlingsplanen omfatter i all hovedsak kommunen som tjenesteutøver. Planen skal sees i sammenheng med andre relevante styringsdokumenter, som årlige budsjetter og andre planer. Arbeidsgiverperspektivet ivaretas primært gjennom Handlingsplan for et mangfoldig arbeidsliv 2024-2026 som retter seg mot

relevante fokusområder for mangfoldsarbeid i et HR-perspektiv. Planen bygger på prinsippene i temaplanen Stein Saks Papir, som gjelder for alle kommunens tjenester og samarbeidspartnere som møter barn og unge i Trondheim. Målet om å flytte fokus fra individ til fellesskap er en gjennomgående føring for alle tiltak rettet mot barn og unge i denne planen. Andre planer som må sees i sammenheng med denne handlingsplanen er temaplanene “God helse for alle” og “Innbyggernes helsetjeneste”. De to sistnevnte er under utarbeidelse og vil bli lagt frem for behandling i bystyret. Overordnet er planen forankret i kommuneplanens samfunnsdel "Trondheimsløftet", spesielt samfunnsmålet "En by med sterke fellesskap".

1.3.2 Språk og benevnelser

Språk er en forutsetning for synliggjøring og likeverdige tjenester. I denne handlingsplanen benyttes samlebetegnelsen LHBTI+. Forkortelsen står for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og interkjønnpersoner.

Vi har valgt denne betegnelsen for å tydeliggjøre bredden i mangfoldet planen omfatter:

- Plusstegnet (+) er inkludert for å romme alle som bryter med normer for kjønn og seksualitet, men som ikke definerer seg innenfor bokstavene L, H, B, T eller I.
- Begrepene skeive og kjønns- og seksualitetsmangfold benyttes også i dokumentet, ofte som synonymer eller for å sikre god flyt i teksten.

Feltet er i stadig utvikling, og det finnes mange måter å definere egen identitet på. For en oppdatert og faglig kvalitetssikret oversikt over begreper og definisjoner, legger Trondheim kommune Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) sin ordliste til grunn for arbeidet.

Du finner ordlisten her: bufdir.no/likestilling/lhbtiq-ordlista/

I deler av kunnskapsgrunnlaget, særlig i omtalen av statistikk, benyttes begrepet 'ikke-heterofile'. Dette er kategorien Statistisk sentralbyrå (SSB) bruker i sine livskvalitetsundersøkelser for å gruppere respondenter som ikke definerer seg som heterofile. For å sikre en korrekt og etterprøvbar gjengivelse av statistikken, har vi valgt å beholde SSBs terminologi i de avsnittene som refererer direkte til deres tallmateriale.

2. Situasjonsbeskrivelse: Utfordringer og behov i møtet med kommunens tjenester

Tiltakene i planen bygger på en omforent beskrivelse av utfordringer og behov.

Faktaboks: Nasjonale levekårsutfordringer

Nasjonale undersøkelser viser systematiske forskjeller som er relevante for kommunens tjenester:

Psykisk helse: Skeiv ungdom rapporterer i snitt om dårligere psykisk helse, mer ensomhet og høyere forekomst av selvmordstanker enn heterofile jevnaldrende.

Trygghet i skolen: Skeive unge er overrepresentert i mobbestatistikk, og "homo" er fortsatt et utbredt skjellsord.

Arbeidsliv: Grupper av ikke-heterofile har en svakere tilknytning til arbeidslivet og opplever oftere trang økonomi.

Eldreomsorg: Eldre LHBTI+-personer kan frykte å måtte skjule sin identitet i møte med helse- og omsorgstjenestene, etter et langt liv preget av stigma.

Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold beskriver utfordringene. Oppsummert er hovedtrekkene disse: Norge rangeres høyt på likestilling, og mange skeive lever gode liv. Likevel gjenstår store utfordringer før det er full aksept for kjønns- og seksualitetsmangfold. Mange skeive utsettes for fordommer, forskjellsbehandling og hatkriminalitet, med transpersoner som særlig utsatt for hets.

Skeive skårer vesentlig dårligere enn resten av befolkningen på livskvalitet. SSBs undersøkelse fra 2022 viste at 48 prosent av ikke-heterofile, mot 25 prosent av heterofile, har lav tilfredshet med sin psykiske helse. Levekårsundersøkelser bekrefter betydelige utfordringer, særlig for bifile og transpersoner. Om lag 15 prosent av skeive oppga i 2020 å ha vært utsatt for hatkriminalitet.

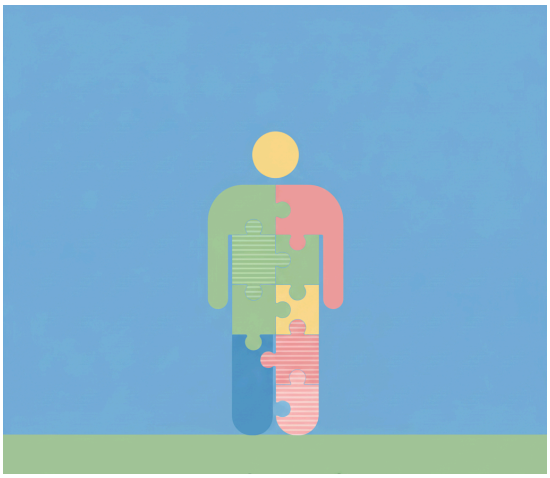
Politiet har generelt høy tillit, men i en undersøkelse fra 2022 svarte kun 37 prosent av skeive at de hadde svært eller ganske høy tillit til at politiet ivaretar deres behov. Hele 40 prosent oppga å ha vært utsatt for hatkriminalitet de siste to årene, men kun 8 prosent av disse anmeldte forholdet, trolig grunnet manglende tiltro til at det nytter.

Å tilhøre flere minoriteter kan innebære særskilt sårbarhet og dobbel diskriminering. Skeive med etnisk minoritetsbakgrunn erfarer rasisme, homofobi og fordommer. En studie viste at 22 prosent av skeive med innvandringsbakgrunn hadde forsøkt å ta sitt eget liv. Unge skeive i samiske miljøer i Sápmi opplever utfordringer med taushet, selv om Pride-arrangementer bidrar til økt synlighet. Skeive med funksjonsnedsettelser opplever oftere hatytringer, usynliggjøring og ensomhet. Å være skeiv i religiøse miljøer kan også være vanskelig; kartlegginger indikerer at konverteringsterapi forekommer i Norge, hovedsakelig i trossamfunn og familier.

Til tross for mer positive holdninger generelt, uttrykte 12 prosent av befolkningen i 2022 negative holdninger til transpersoner. Transpersoner er den gruppen av skeive som er mest utsatt for diskriminering, vold og psykisk uhelse. Én av fire transpersoner har opplevd direkte trusler om vold, og én av tre har forsøkt å ta sitt eget liv. Omfang og kvalitet på helsetilbudet

til personer der ens kjønnsidentitet ikke samsvarer med registrert kjønn ved fødsel (kjønnsinkongruens) har lenge vært mangelfullt.

2.1 Levekår og folkehelse: Nasjonale realiteter med lokale konsekvenser



Nasjonale data tegner et sammensatt bilde. På den ene siden har samfunnets aksept for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og interkjønnpersoner (LHBTI+) økt betydelig de siste 15 årene, og Norge har et lovverk som i stor grad sikrer formelle rettigheter. Samtidig avdekker levekårsundersøkelser systematiske forskjeller som har direkte konsekvenser for folkehelsen og for innbyggernes møte med kommunen.

Livskvalitetsundersøkelser fra SSB tyder på at ikke-heterofile oftere har dårligere levekår enn heterofile. Færre er i arbeid, økonomiske problemer er mer utbredt, og flere oppgir dårlige boforhold og dårlig helse. Andelen med levekårsproblemer varierer imidlertid mellom ulike grupper ikke-heterofile. Videre viser undersøkelser at skeive unge er overrepresentert i mobbestatistikk, og "homo" er fortsatt et utbredt skjellsord i skolen. Ungdata-undersøkelser viser at skeiv ungdom i snitt rapporterer om dårligere psykisk helse, mer ensomhet og høyere forekomst av selvmordstanker enn heterofile jevnaldrende. Dette stiller særskilte krav til kompetanse og bevissthet hos ansatte i kommunale tjenester.

For eldre LHBTI+-personer kan et langt liv med diskriminering og stigma føre til dårligere helse og en frykt for å måtte skjule sin identitet på nytt i møte med helse- og omsorgstjenestene. Holdningsundersøkelser viser også at holdningene generelt er mer negative til transpersoner og personer som bryter med tokjønnsnormen, enn til lesbiske og homofile. Dette understreker behovet for spesifikk kompetanse om kjønnsmangfold på tvers av alle kommunale tjenester. Disse levekårsutfordringene er folkehelseutfordringer som kommunen som tjenesteutøver må ta på alvor.

Folkehelse handler om mer enn fravær av sykdom; det handler om opplevelsen av å høre til. NTNU-rapporten “Inkluderende samfunnsbygging og gode liv for barn, unge og fremtidige generasjoner i Trondheim” (2024) trekker frem opplevelsen av å være viktig for fellesskapet som en kritisk faktor for god psykisk helse.

Psykologisk forskning på inkluderende tjenester operasjonaliserer denne faktoren gjennom begrepet betydningsfullhet (mattering) (Åkerblom, et al., 2026). For LHBTI+-personer i utsatte livssituasjoner kan mangel på slik anerkjennelse føre til "anti-betydningsfullhet" – en opplevelse av at man er usynlig eller ikke "teller" i systemets logikk. Når tjenester aktivt fremmer betydningsfullhet, fungerer det som en kraftfull beskyttende faktor som styrker individets tilhørighet, verdighet og psykososiale velvære.

Frivilligheten og idretten er byens viktigste arenaer for å skape prososial betydningsfullhet – opplevelsen av å høre til og kunne bidra positivt til et fellesskap (Åkerblom et al., 2026). Når idrettslag og kulturaktører lykkes med inkludering, fungerer de som en kraftfull beskyttende faktor for den psykiske helsen til LHBTI+-personer. Kommunens rolle er derfor å støtte og heie frem det gode arbeidet som allerede gjøres, og tilby verktøy som gjør det enklere for lag og foreninger å være åpne for alle.

For barn og unge som bryter med normer for kjønn og seksualitet, kan denne opplevelsen være truet. Dersom de møter tjenester som mangler språk eller trygghet til å møte dem, kan de oppleve å bli usynliggjort. Målet med det helsefremmende arbeidet er derfor todelt: Vi skal redusere belastningen (minoritetsstress) og samtidig styrke opplevelsen av at den enkelte er en ønsket ressurs i fellesskapet.

Statistikk fra Elevundersøkelsen 2016–2024 viser en urovekkende trend der trivselen faller, særlig på skoler med høyt mobbenivå. Dette bildet forsterkes av analysene i rapporten *Mobbing i en hardere elevkultur* (2026), som dokumenterer at utfordringsbildet er flyttet til digitale arenaer som er usynlige for voksne. Bruk av funksjoner som 'Snap-kart' og lukkede gruppechatter gjør at skeive elever i sanntid kan se når de blir valgt bort fra sosiale fellesskap. Dette bidrar til at belastningen for LHBTI+-elever ikke opphører når skoledagen er slutt, men vedvarer som et konstant sosialt press.

Levekårsutfordringene forsterkes av en urovekkende høy forekomst av vold og overgrep. Nasjonale funn (NKVTS, 2024) dokumenterer at LHBTI+-personer, og særlig transpersoner, er betydelig mer utsatt for alvorlig fysisk vold, seksuelle overgrep og kontroll i nære relasjoner enn den øvrige befolkningen. Dette utgjør en kritisk helsebelastning og understreker behovet for at kommunens krise- og støttetilbud har spesialisert kompetanse for å fange opp og hjelpe utsatte med minoritetsidentitet.

2.2 Heteronormativitet som strukturell barriere i kommunale tjenester

En felles, underliggende årsak til mange av utfordringene er heteronormativitet. Dette er ikke bare en individuell holdning, men en strukturell og ofte usynlig væremåte som er vevd inn i

hele samfunnet og kommunen som organisasjon. Heteronormativitet er den utbredte antakelsen om at alle er heterofile og ciskjønnede, og at dette er den vanlige standarden. Alle andre identiteter og samlivsformer blir dermed definert som annerledes eller som avvik.

Denne strukturelle barrieren er ikke abstrakt; den kommer tydelig til uttrykk i kommunens arbeid og faller direkte inn under tiltakene som skal forbedre kommunens egne systemer:

- Administrative systemer: Digitale og papirbaserte skjemaer som kun har alternativene "mor" og "far" sender et signal om at andre familieformer er usynlige eller mindreverdige. IT-systemer som ikke enkelt lar seg oppdatere med korrekt navn og pronomen for transpersoner, skaper praktiske hindringer og en opplevelse av ikke å bli anerkjent.
- Fysisk infrastruktur: Kommunale bygg som skoler, idrettsanlegg og administrasjonsbygg som utelukkende tilbyr kjønnsdelte garderober og toaletter, skaper utrygge og ekskluderende situasjoner for personer som identifiserer seg som et annet kjønn enn kategoriene mann og kvinne (ikke-binære) og mange transpersoner.
- Språk og kommunikasjon: Ansatte som i møte med en innbygger ubevisst antar at vedkommende har en partner av motsatt kjønn, eller som mangler et profesjonelt språk for å snakke om kjønns- og seksualitetsmangfold, kan utilsiktet skape avstand og utrygghet.

Faktaboks: Heteronormativitet

Heteronormativitet er forventningen i samfunnet om at alle mennesker er heterofile, og at det kun finnes to kjønn (mann og kvinne) som tiltrekkes av hverandre. Denne forventningen blir ofte tatt for gitt og fremstilt som det eneste "normale".

Dette kommer til uttrykk gjennom sosiale normer, ideer og uskrevne regler som former hvordan vi tenker om kjønn, seksualitet og relasjoner. Heteronormativitet kan for eksempel vise seg ved at man automatisk antar at en kvinne har en mannlig partner, eller i hvordan kjønnsroller og familieidealer presenteres i media og undervisning.

Konsekvensen er at andre seksuelle orienteringer og kjønnsidentiteter kan bli usynliggjort, marginalisert eller sett på som avvik.

En sentral strukturell barriere er systemisk fragmentering og "silotenkning". Mens kommunale tjenester ofte er organisert for å løse sektorspesifikke enkeltoppgaver, er innbyggernes liv helhetlige. For personer med komplekse behov kan denne fragmenteringen oppleves som "fragmentert anerkjennelse", der man må passe inn i en bestemt "silo" for å bli sett. Å være en inkluderende tjenesteyter krever derfor en bevegelse fra kun å "forvalte tilgang" til å utvikle "praksiser for tilgjengelighet" i tid, rom, språk og relasjoner. (Åkerblom et al., 2026).

Selv om holdninger til seksuell orientering generelt er positive, viser nyere data (Bufdir, 2024) en økende polarisering og skepsis knyttet til kjønnsmangfold og tredjekjønnskategorier. Denne tendensen er særlig synlig blant yngre menn. For kommunens ansatte betyr dette at de må være rustet til å stå i og håndtere motstand mot inkluderingsarbeidet på en profesjonell

måte, spesielt på arenaer der barn og unge formes.

2.3 Minoritetsstress: Den usynlige belastningen i møtet med tjenesteapparatet

De strukturelle barrierene beskrevet over er ikke bare upraktiske; de er en direkte kilde til det som faglig kalles minoritetsstress. Minoritetsstress er den dokumenterte tilleggsbelastningen individer fra stigmatiserte grupper utsettes for som følge av sin minoritetsposisjon. Det er summen av erfaringer med diskriminering, fordommer, og den konstante årvåkenheten og frykten for å bli møtt med negative reaksjoner.

Nyere forskning fra NTNU Samfunnsforskning (Wendelborg et al., 2026) utfordrer forestillingen om at dagens unge er 'mindre robuste'. Analysene viser heller at elever som bryter med kjønns- og seksualitetsnormer er 'mer belastede'. Minoritetsstresset i hverdagen fungerer som et beger som gradvis fylles opp av små, men vedvarende krenkelser og usynliggjøring. For en elev som navigerer i et miljø der 'homo' fortsatt brukes som et av de mest ladede skjellsordene, kan en tilsynelatende bagatellmessig hendelse bli den 'siste dråpen' som fører til psykisk uhelse eller skolefravær. Dette understreker behovet for at kommunens tjenester har høy relasjonell kompetanse for å fange opp disse kumulative belastningene.

Denne belastningen er ikke bare en følelse, men en dokumentert helserisiko som er direkte knyttet til de negative helse- og levekårsutfallene beskrevet tidligere, som økt forekomst av psykiske plager og rusmisbruk. For en innbygger kan minoritetsstress oppstå i ethvert møte med en kommunal tjeneste. Det kan være stresset en transperson føler før et møte med NAV, i usikkerhet om hvilket navn som vil bli brukt, eller bekymringen et likekjønnet par har for hvordan de vil bli møtt på foreldremøte i barnehagen.

Faktaboks: Minoritetsstress

Minoritetsstress er den ekstra belastningen enkeltpersoner fra minoritetsgrupper kan oppleve som følge av stigma, fordommer og diskriminering fra storsamfunnet. Dette er ikke vanlig stress, men en kronisk påkjenning knyttet til det å tilhøre en minoritet.

Denne vedvarende belastningen kan over tid føre til dårligere psykisk og fysisk helse, som for eksempel angst, depresjon og hjerte- og karsykdommer.

Denne innsikten etablerer en tydelig årsakssammenheng: Innebygd heteronormativitet i kommunens systemer (strukturell årsak) skaper minoritetsstress hos innbyggerne (mekanisme), som igjen bidrar til dårligere levekår og folkehelse (konsekvens). Et hovedmål for kommunen som tjenesteutøver må derfor være å designe tjenester, systemer og møter som aktivt *reduserer* kildene til minoritetsstress.

Kunnskapsgrunnlaget og medvirkningsprosesser med målgruppene peker på at det er nødvendig å se forbi de rent tekniske løsningene for å

motvirke minoritetsstress. Erfaringer fra innbyggere og ansatte dokumentert i NTNU-rapporten *Inkluderende samfunnsbygging…* (2024) fremhever at den relasjonelle kvaliteten i møtet mellom ansatt og innbygger er avgjørende for om tjenesten oppleves som trygg. Vi skal ha fokus på å skape gode møter der innbyggeren opplever å bli sett og verdsatt. Ved å bygge relasjoner preget av trygghet og anerkjennelse i alle våre tjenester, reduserer vi den usynlige belastningen mange skeive bærer på i møte med det offentlige.

Den relasjonelle kvaliteten i møtet mellom ansatt og innbygger er selve nøkkelmekanismen for å skape trygghet og sosial endring. For minoritetsgrupper som opplever minoritetsstress, er ansattes representativitet og mangfoldskompetanse avgjørende for tjenestenes legitimitet og troverdighet. Ansatte som speiler mangfoldet i befolkningen bidrar til at møtet med kommunen oppleves som autentisk og genuint. Dette senker terskelen for kontakt og styrker den tillitsbaserte relasjonen som er nødvendig for at universelle tjenester skal treffe alle likeverdig (Åkerblom et al., 2026).

2.4 Interseksjonelle perspektiver: når barrierene forsterker hverandre

LHBTI+-befolkningen er ikke en homogen gruppe. Et interseksjonelt perspektiv er nødvendig for å forstå hvordan ulike former for diskriminering og utenforskap kan virke sammen og skape sammensatte utfordringer for enkeltindivider. Når barrierer knyttet til kjønnsidentitet eller seksuell orientering krysser barrierer knyttet til for eksempel etnisitet, funksjonsevne, alder eller sosioøkonomisk status, kan den samlede belastningen bli betydelig større.

Interseksjonalitet betyr at barrierer kan hope seg opp. En person kan møte utfordringer knyttet til både kjønnsidentitet, etnisitet og funksjonsevne – samtidig. For kommunen betyr det at vi må tenke helhetlig.

Utenforskap rammer sjelden likt. Når vi jobber interseksjonelt, anerkjenner vi at faktorer som økonomi, helse og minoritetsbakgrunn kan forsterke hverandre. For å sikre en rettferdig utvikling må vi prioritere de som opplever de største barrierene for å delta i samfunnet. Dette betyr at vi må tilpasse innsatsen slik at vi når de som har størst behov for trygghet og støtte.

Konkrete eksempler på dette kan være:

- En ung, skeiv person med innvandrerbakgrunn kan møte sammensatte utfordringer som krever at skolehelsetjenesten har både kulturkompetanse og kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold.
- En eldre lesbisk kvinne med funksjonsnedsettelse kan ha behov for en hjemmetjeneste som forstår både hennes fysiske behov og hennes frykt for å møte homofobi i en sårbar

livssituasjon.

- En transperson med minoritetsspråklig bakgrunn er avhengig av at kommunens tolketjeneste har kompetanse på feltet for å kunne motta likeverdig helsehjelp og veiledning.

NTNU-rapporten fra 2024 fremhever at ungdom som navigerer mellom ulike kulturelle forventninger og identiteter, er særlig sårbare for utenforskap. Usynlige minoriteter, som skeive i religiøse miljøer eller i innvandrermiljøer, kan oppleve at deres behov for beskyttelse mot diskriminering ikke blir møtt fordi hjelpeapparatet mangler kompetanse på sammensatte identiteter. I en tid med økende polarisering i den offentlige debatten, særlig rundt transpersoner, er det avgjørende at kommunens tjenester fungerer som trygge, inkluderende arenaer der hele mennesket blir sett, uavhengig av bakgrunn.

Elevundersøkelsen viser at elever som oppgir kjønnskategorien 'annet', utgjør en særskilt sårbar gruppe i Trondheimsskolen. Utenforskapet forsterkes ytterligere når kjønns- og seksualitetsmangfold opptrer i kombinasjon med nevrodiversitet. Rapporten 'Mobbing i en hardere elevkultur' (Wendelborg et al., 2026) peker på at elever med minoritetsidentitet som samtidig har diagnoser som ADHD eller autisme, er spesielt utsatte for krenkelser. I disse tilfellene ser vi at diagnoser ofte brukes aktivt som skjellsord for å markere 'annerledeshet' og forsterke sosiale hierarkier. For kommunens hjelpeapparat betyr dette at man må ha kompetanse på hvordan identitet og funksjonsvariasjon virker sammen for å kunne gi treffsikker støtte.

Interseksjonalitet innebærer også å se barrierene for skeive med fysiske funksjonsnedsettelser. En rapport fra 2024 (Proba, 2024) peker på en 'trippel barriere' der individet møter utestenging både i storsamfunnet, i det skeive miljøet og i miljøer for funksjonshemmede.

Manglende universell utforming av sosiale arenaer og skeive møteplasser er ikke bare et spørsmål om fysisk tilgang, men en barriere for demokratisk deltakelse og sosial tilhørighet. Arbeidet med å øke tryggheten for LHBTI+-personer i Trondheim sees i sammenheng med nasjonale føringer for kriminalitetsforebygging. I tråd med *Veileder for kommune-politisamarbeid (2023)* legger byrådet vekt på at trygge lokalsamfunn krever en helhetlig og samordnet innsats basert på en felles situasjonsforståelse mellom politiet og kommunens ulike sektorer.

Arbeidet må spesielt ivareta personer som tilhører flere minoritetsgrupper samtidig. Navigering mellom ulike kulturelle eller religiøse forventninger kan skape særskilte utfordringer og føre til dobbel minoritetsbelastning, noe som krever særskilt oppmerksomhet fra kommunens tjenesteapparat.

2.5 Særskilte barrierer og virkemiddelbruk i idretten

Idrettslivet er en av de siste kjønnsdelte arenaene, hvor det kan være vanskelig å bryte med kjønns- og seksualitetsnormer. Forskning viser at det tradisjonelt strenge synet på maskulinitet har skapt barrierer. Kun 4 prosent av homofile menn deltar i et idrettslag ukentlig eller oftere, og en betydelig andel bifile menn unngår å være åpne om sin seksualitet i idretten (Heian, M. T. et al., 2024).

Selv om det kan argumenteres for at idretten i egeninteresse bør arbeide systematisk med inkludering for å øke medlemsinntekter og tilskudd, viser forskning at markedslogikken alene ikke er tilstrekkelig for å sikre reelt likeverdige tilbud. Idretten er i kunnskapsgrunnlaget identifisert som en arena med særskilte barrierer, der systematiske skjevheter i deltakelse krever aktiv politisk styring. Rapporten *Trygge arenaer? Skeives erfaringer i idretten* (Heian et al., 2024) bekrefter at det er et betydelig gap mellom idrettens overordnede visjoner om «idrett for alle» og den faktiske praksisen på grasrotnivå. Rapporten dokumenterer at hele 90 prosent av skeive utøvere opplever økt livskvalitet gjennom idretten, men at denne deltakelsen ofte har en høy pris i form av et omfattende «usynlig arbeid» og minoritetsstress for å passe inn i etablerte normer.

Annen forskning (Strandbu & Andersen, 2017; Fasting et al., 2010; Denison & Kitchen, 2015) underbygger at sektoren preges av en vedvarende lav deltakelse av åpne homofile og utrygghet knyttet til diskriminering og negative kommentarer. Dette forsterkes av at idretten er en av de siste gjennomgående kjønnsdelte samfunnsarenaene, noe som skaper kritiske barrierer for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens – særlig knyttet til garderobekultur og dusjsituasjoner. Eksistensen av disse barrierene betyr at mange skeive velger bort idretten før de i det hele tatt blir en del av medlemsmassen, noe som gjør at markedslogikken feiler da de aldri blir en synlig del av etterspørselen.

For å bryte denne sirkelen må kommunen ta en aktiv rolle som tilrettelegger og tilskuddsyter.I denne planen legges det derfor opp til en helhetlig tiltaksstruktur der kommunen kombinerer praktisk veiledning med tydelige forventninger om likeverd ved bruk av fellesskapets anlegg og en aktiv dialog for å stimulere til den nødvendige kulturendringen i idretten. Målet er å flytte ansvaret for inkludering fra den enkelte utøver til organisasjonsnivået, slik at idretten kan bli den trygge arenaen for livskvalitet den har potensial til å være.

Del 2: Innsatsområder og tiltak

Planens innsatsområder er rettet mot kommunen både som organisasjon, tjenesteyter og samfunnsutvikler. Tiltakene skal bygge ned strukturelle barrierer og redusere minoritetsstress gjennom kompetanseheving i egne tjenester, men også ved å opptre som en tydelig premissleverandør overfor eksterne aktører. Ved å kombinere veiledning med tydeliggjøring av verdigrunnlag og strategisk samhandling, skal kommunen bidra til at alle byens arenaer– fra helsestasjonen til idrettsbanen og kulturscenen – er trygge og inkluderende fellesskap.

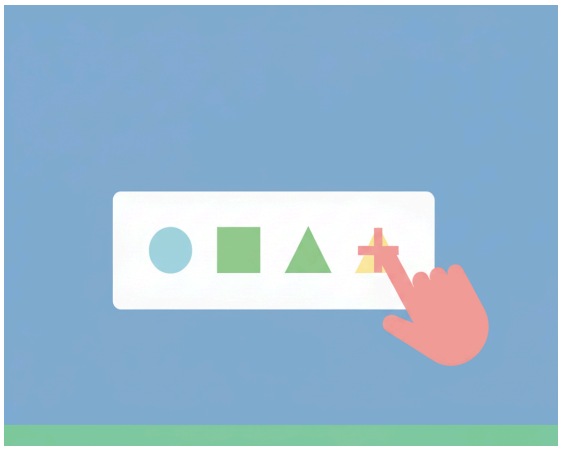
3. Innsatsområde A: Kompetente og inkluderende kommunale tjenester

Dette innsatsområdet skal sikre at Trondheim kommune yter likeverdige tjenester gjennom å fjerne systemiske barrierer og øke den faglige tryggheten hos ansatte. Gjennom revisjon av digitale løsninger, styrking av spisskompetanse og tydelige faglige retningslinjer for skole, barnehage og helse, skal kommunen aktivt redusere minoritetsstress i møte med tjenesteapparatet.

For å skape inkluderende tjenester må kommunen adressere den ytre påvirkningen barn og unge utsettes for i digitale kanaler. Rapporten fra NTNU Samfunnsforskning (Wendelborg et al., 2026) dokumenterer at enkelte elevgrupper påvirkes av digitale rollemodeller som normaliserer et nedsettende og seksualisert språk om kjønnsmangfold. Dette krever at ansatte i skole, helse og fritid ikke bare er nøytrale observatører, men aktivt jobber med digital dannelse og verdibasert dialog for å motvirke polariserende holdninger i barnefellesskapene.

Tiltak A1: Tilgjengeliggjøre en kompetansepakke om kjønns- og seksualitetsmangfold for alle ansatte i Trondheim kommune.

Kompetansepakken bør inkludere tilgjengelig materiell som "*Råd om møter med kjønnsmangfold for offentlige ansatte*" (Bufdir 2025), "*Nasjonal faglig retningslinje om kjønnsinkongruens"* (Helsedirektoratet), og en oversikt over tilgjengelige ressurser både innad i kommunen, spesialisthelsetjenesten og hos relevante interesseorganisasjoner.



Materiellet, sammen med ordlister og lenker til aktuelle nettsider om kjønns- og seksualitetsmangfold, kan bidra til økt kompetanse hos både ansatte, brukere av de kommunale tjenestene og deres pårørende/foresatte. Kompetansepakken skal gi en felles grunnforståelse av sentrale begreper, relevant lovverk og prinsippene for inkluderende kommunikasjon. Tiltaket skal møte behovet for økt kompetanse og en felles forståelse for å redusere utilsiktet diskriminering og minoritetsstress i tjenestemøter.

En del av kompetansepakken kan rettes inn mot ledere og ansatte i hjemmetjeneste og på sykehjem. Tjenester til eldre skal ta hensyn til LHBTI+ -personers livsløp, helseutfordringer, sosiale behov og interseksjonelle utfordringer i en sårbar livsfase.

Tiltak A2: Gjennomføre en systematisk revisjon av kommunens skjemaer, digitale løsninger og nettsider for å sikre et inkluderende språk og representative alternativer.

Arbeidet skal prioritere de mest brukte kommunale publikumsrettede tjenestene og skal, der det er juridisk og teknisk mulig, gå utover en binær forståelse av kjønn.

Hensikten med tiltaket er å bygge ned de konkrete, systemiske barrierene skapt av heteronormativitet i kommunens administrative praksis.

Tiltak A3: Videreføre Kompetansesenter for kjønn og seksualitet (KKS)

Trondheim kommune skal videreføre dagens tilbud ved Kompetansesenter for kjønn og seksualitet (KKS) innenfor eksisterende rammer. Tilbudet skal bestå av samtaletilbud og sexologisk rådgivning til barn, unge og deres nettverk, samt veiledning i enkeltsaker og kompetanseheving for ansatte som jobber med målgruppen

Tiltak A4: Sikre at alle skoler og barnehager integrerer kunnskap om kjønns- og seksualitetsmangfold i sitt systematiske arbeid for et trygt og godt psykososialt miljø.

Dette arbeidet skal eksplisitt kobles til prinsippene i "Stein, Saks, Papir" om å bygge sterke barnefellesskap der det er rom for mangfold, og hvor fokus flyttes fra individ til fellesskap.

Tiltaket adresserer de dokumenterte utfordringene med mobbing og dårligere psykisk helse

blant skeive unge.

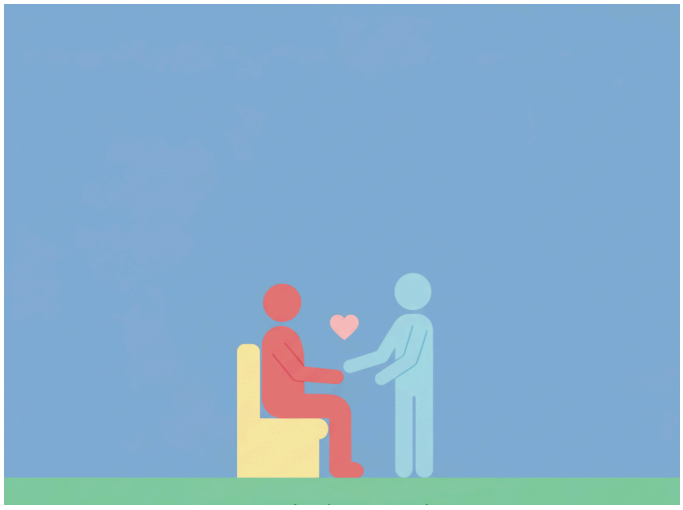
Forskning på inkluderende samfunnsbygging viser at tiltak som styrker tryggheten for minoriteter, har en positiv effekt på hele elevgruppen. Når vi arbeider systematisk med normkritikk og mangfoldskompetanse for å inkludere skeive elever, skaper vi samtidig et rausere klassemiljø med mindre mobbing og strengt konformitetspress for alle elever. Kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold er dermed en sentral del av arbeidet med å bygge sterke barnefellesskap.

Tiltak A5: Tilgjengeliggjøre en veileder for skoler og barnehager om praktisk håndtering av spørsmål knyttet til kjønnsidentitet

Veilederen gir konkrete, felles rutiner for temaer som bruk av navn og pronomen, og sikrer en praksis som er i tråd med lovverket. Den balanserer hensynet til barnets rett til å bli hørt (Barneloven §§ 31-33), foreldreansvaret (Barneloven § 30) og skolens omsorgsplikt (Opplæringsloven). Målet er å skape forutsigbarhet og trygghet for elever, foresatte og ansatte.

Dette tiltaket svarer på behovet for felles, juridisk forankrede retningslinjer for å skape forutsigbarhet og trygghet for ansatte, barn og foresatte i komplekse situasjoner.

Tiltak A6: Følge opp Helsedirektoratets nasjonale råd om helsetjenestetilbud til personer med kjønnsinkongruens



Trondheim kommune skal ta initiativ til et samarbeid om å utarbeide lett tilgjengelig oversikt over tjenester på ulike nivåer basert på Nasjonal faglig retningslinje for helsetjenestetilbudet til personer med kjønnsinkongruens utgitt av Helsedirektoratet. Hensikten er å gi tydeligere informasjon om ansvarsdeling og samarbeidsflate mellom kommunale tjenester inkludert fastlegene, spesialisthelsetjenesten og bruker- og interesseorganisasjoner, slik at personer med kjønnsinkongruens kan få god helsehjelp og støtte på riktig sted. Dette innebærer psykososial støtte, oppfølging i lokalsamfunnet og koordinering av tjenester for å sikre trygge og forutsigbare pasientforløp.

Tiltaket skal bidra til å klargjøre de ulike aktørenes ansvar og sikre brukerne trygge, forutsigbare pasientforløp gjennom å vise vei til ønsket praksis

Tiltak A7: Styrke mangfoldsarbeidet ved Trondheim Voksenopplæring (TROVO)

Kommunen skal arbeide for økt åpenhet og kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold ved TROVO. Dette skal sikre at voksne deltakere møter et trygt og inkluderende læringsmiljø som tar hensyn til deres livssituasjon og bakgrunn.

4. Innsatsområde B: Trondheim kommune som en inkluderende arbeidsgiver

Trondheim kommune skal bruke sin rolle som byens største arbeidsgiver til å gå foran som et inkluderende forbilde. Ved å integrere kjønns- og seksualitetsmangfold i sentrale styringsdokumenter og bruke HR-data systematisk for å måle inkludering, skal kommunen sikre trygghet og likeverd for alle sine ansatte.

I arbeidslivet utøver mange LHBTI+-personer fortsatt en 'selektiv åpenhet' av frykt for sosiale eller karrieremessige konsekvenser (Fafo/Proba, 2024). Et inkluderende arbeidsmiljø i Trondheim kommune krever derfor mer enn fravær av diskriminering; det krever en aktiv ledelseskultur som bygger psykologisk trygghet. Dette innebærer at ansatte kan være hele seg uten frykt for sanksjoner eller usynliggjøring, noe som er en forutsetning for både rekruttering og et bærekraftig arbeidsmiljø.

Tiltak B1: Revidere kommunens sentrale arbeidsgiverpolitiske dokumenter for eksplisitt å inkludere retningslinjer for inkludering og støtte til LHBTI+-ansatte.

Dette skal omfatte effektive og respektfulle rutiner for tilrettelegging ved behov, samt sikre rask og korrekt endring av navn og personopplysninger i alle personalsystemer.

Dette tiltaket formaliserer og synliggjør kommunens forpliktelser som arbeidsgiver, og sikrer at systemer (f.eks. personalsystemer) ikke fungerer som en strukturell barriere for trans-ansatte.

Tiltak B2: Arbeide for bedre kunnskapsgrunnlag om inkludering av kjønns- og seksualitetsmangfold som del av det systematiske HMS-arbeidet

Dette kan f.eks. gjøres ved å inkludere spørsmål om opplevd trygghet og kultur i anonyme medarbeiderundersøkelser, for å identifisere forbedringsbehov uten å registrere sensitive personopplysninger om den enkelte.

5. Innsatsområde C: Samhandling med frivillige og ideelle organisasjoner

Dette innsatsområdet omhandler kommunens samarbeid med eksterne aktører. Hensikten er å koble sivilsamfunnets kompetanse på tjenesteutviklingen, samt sikre trygge offentlige rom. Siden kommunen ikke alene rår over virkemidlene i utelivet, forutsetter tiltakene et forpliktende samspill med bransjen. Kommunen skal ta initiativ til samarbeid og stille sin kompetanse til rådighet for å oppnå felles mål om trygghet og inkludering.

Tiltak C1: Utvikle og gjennomføre tiltak i samarbeid med bruker- og interesseorganisasjoner for å spre informasjon om relevante tilbud.

Kommunen skal samarbeide med interesseorganisasjonene for å nå ut med informasjon til innbyggere som kan ha lav tillit til det offentlige. Målet er å øke kunnskapen om og senke terskelen for å benytte seg av ulike kommunale støttetilbud.

Tiltak C2: Arbeide for sårbarhetstrening i kurset "Ansvarlig Vertskap"

Kommunen skal, i dialog med politiet og bransjen, integrere sårbarhetstrening som en pilotmodul i opplæringen 'Ansvarlig Vertskap'. Målet er at erfaringene fra denne utprøvingen skal danne grunnlag for en permanent inkludering av LHBTI+-personers sårbarhet i kurstilbudet

Tiltak C3: Formalisere samarbeid om forebygging av hatkriminalitet

Kommunen skal styrke samarbeidet med politiet, utelivsbransjen og frivillige organisasjoner for å sikre bedre oversikt over og oppfølging av hatkriminalitet i det offentlige rom.

Det skal etableres rutiner for erfaringsutveksling om hendelser knyttet til hatkriminalitet og diskriminering i fora der kommunen møter politiet (f.eks. SLT-samarbeidet).

6. Innsatsområde D: Trondheim som en inkluderende idretts- og frivillighetsby

Dette innsatsområdet skal realisere kommunens mål i Trondheimsløftet om «En by med sterke fellesskap» og «Kultur- og frivillighetsbyen». Planens kunnskapsgrunnlag identifiserer idrettslivet som en arena med særskilte barrierer for LHBTI+-personer. Kommunen skal, i tett samspill med Idrettsrådet i Trondheim og frivilligheten, opptre som en tydelig samfunnsutvikler og støttespiller. Gjennom verdibasert dialog, tydelige forventninger og ved å stimulere til lokale initiativer, skal kommunen bidra til at den organiserte idretten og den brede frivilligheten oppleves som trygge og inkluderende fellesskap der alle – uavhengig av kjønn og seksualitet – har like muligheter til deltakelse og aktivitetsglede.

Tiltak D1: Tilgjengeliggjøre et veiledningstilbud for idretten

Kommunen skal bidra til å spre kunnskap og verktøy for inkludering ved å gjøre relevante nasjonale kompetansepakker og veiledningsressurser kjent for idrettslagene i Trondheim.

Målet er å gi idrettslag og organisasjoner konkrete verktøy for å bygge trygge og inkluderende fellesskap, og slik aktivt bygge ned barrierene som er identifisert i kunnskapsgrunnlaget.

Tiltak D2: Tydeliggjøre kommunens verdigrunnlag ved bruk av felles idrettsarenaer

Trondheim kommune har en klar forventning om at alle organisasjoner som benytter kommunale idrettsanlegg, arbeider aktivt for et trygt og inkluderende miljø for alle innbyggere. Ved revisjon av reglementet for lån og leie av idrettsanlegg skal kommunen tydeliggjøre en intensjon om at fellesarenaer skal være inkluderende og preget av respekt for mangfold. Det presiseres at dette skal fungere som en tydeliggjøring av kommunens verdigrunnlag snarere enn en barriere som hindrer organisasjoner med ulike livssyn i å benytte anleggene. Kommunen vil gjennom den ordinære dialogen med idretten oppfordre lagene til å følge opp idrettens egne etiske retningslinjer og nasjonale visjoner om 'idrettsglede for alle', slik at barrierer knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold bygges ned på de arenaene kommunen stiller til disposisjon.

Tiltak D3: Understøtte og stimulere til inkluderingsarbeid i idretten

Trondheim kommune skal, i tett dialog med Idrettsrådet i Trondheim, legge til rette for at idrettslagene kan styrke sin kompetanse på mangfold og inkludering. Kommunen vil vurdere hvordan man kan stimulere til økt deltakelse gjennom å synliggjøre gode eksempler på inkluderingsarbeid i idretten og bistå lag som ønsker å gjennomføre egne utviklingsprosjekter. Hensikten er å fungere som en støttespiller for idretten i deres arbeid

med å skape trygge sosiale fellesskap, og bidra til at terskelen for å starte med systematiske inkluderingsrettede tiltak blir lavere for det enkelte lag.

Tiltak D4: Vurdere å etablere kompetanseløft for frivilligheten
Kommunen skal vurdere å etablere en kursrekke i samarbeid med relevante fagmiljøer, med mål om at frivillige organisasjoner settes i stand til å bygge trygge arenaer for alle.

Tiltaket bruker positiv forsterkning for å endre kultur. Ved å gjøre kompetanse til et kvalitetsstempel, skaper kommunen en motivasjon for inkludering, fremfor kun å bruke pekefingeren.

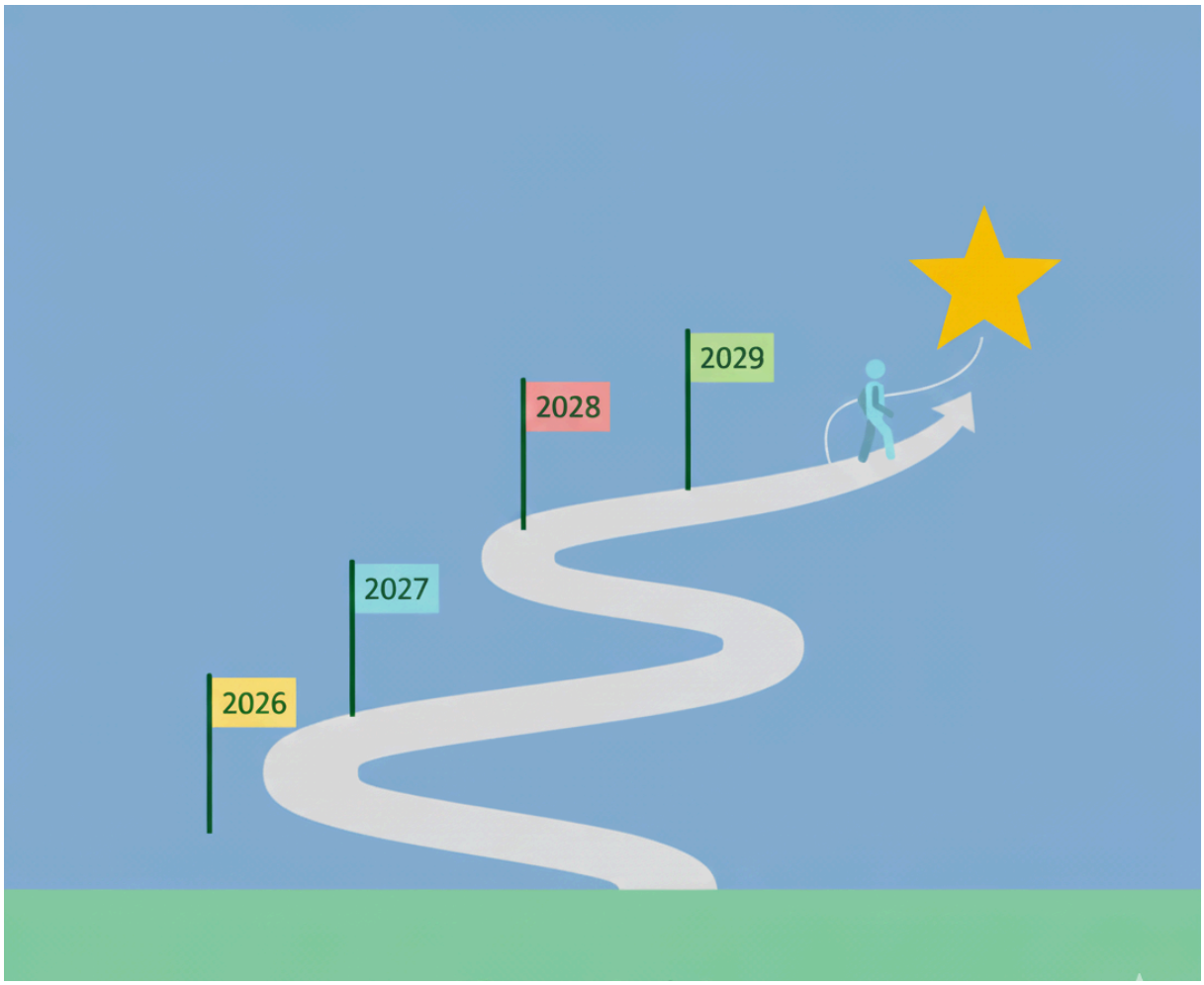
7. Innsatsområde E: En åpen og synlig kulturby

Dette innsatsområdet skal realisere ambisjonen om et åpent Trondheim der mangfold er synlig, representativt og trygt. Kommunen skal bruke sine kulturarenaer og tilskuddsordninger til å fremme skeiv kunst og kultur, samtidig som bibliotek og kulturhus videreutvikles som demokratiske fellesarenaer som er trygge og åpne for alle.

Tiltak E1: Videreutvikle kulturarenaer som inkluderende møteplasser for alle

Trondheim folkebibliotek og fritidsklubbene skal videreutvikles som inkluderende møteplasser der mangfoldet i byen reflekteres i tilbudet. Dette skal bidra til å sikre at samlingene og aktivitetene rommer et bredt spekter av perspektiver, slik at alle innbyggere kan finne litteratur og uttrykk de kan speile seg i. Ansatte skal støttes med kompetanse til å være trygge voksne som kan møte alle ungdommer med respekt og kunnskap.

Del 3: Gjennomføring, oppfølging og evaluering



8. Gjennomføring av handlingsplanen

For å gjennomføre handlingsplanen fordeles ansvaret for de enkelte tiltakene på ulike byrådsområder. Dette skal sikre både tverrfaglig samarbeid og forankring i et samlet byråd.

Byrådet har det overordnede ansvaret for gjennomføringen av handlingsplanen. Ansvaret for de enkelte tiltakene følger den til enhver tid gjeldende oppgavefordeling og organisering av byrådsavdelingene, slik den fastsettes av byrådsleder.

For å sikre nødvendig politisk og administrativ handlefrihet i planperioden 2027–2030, er den operative gjennomføringsplanen (kapittel 9.1) å anse som et dynamisk, internt

styringsverktøy for byrådet. Dette innebærer at byrådet kan justere ansvarsforhold, tidsfrister og ressursbruk internt for å sikre best mulig måloppnåelse i tråd med kommunens økonomiske rammer og organisering.

8.1 Ressurser og finansiering

Gjennomføringen av tiltakene i planen må løftes inn i styringsdialogen mellom byrådet og enhetene, og tiltak med budsjettmessige konsekvenser må vurderes tatt inn i de årlige budsjettprosessene. Økonomiske og administrative konsekvenser skal utredes før tiltakene gjennomføres. For å sikre en god gjennomføring av handlingsplanen, skal tiltakene evalueres jevnlig og justeres ved behov. For hvert tiltak skal det defineres en konkret, målbar og tidsavgrenset indikator (KPI) for måloppnåelse.

Byrådet skal årlig behandle en statusrapport for handlingsplanen. Rapporten skal redegjøre for fremdrift på hvert enkelt tiltak målt mot de definerte indikatorene, og sikre politisk styring av innsatsen. Dette sikrer en systematisk oppfølging, effektiv ressursbruk og god oversikt over kommunens samlede arbeid med planperiodens innsatsområder.

Rapporten til byrådet skal i tillegg redegjøre for fremdrift på hvert enkelt tiltak målt mot de definerte indikatorene. Det skal gjennomføres en midtveisevaluering i 2028 og en sluttevaluering i 2030 som vurderer planens måloppnåelse knyttet til kommunens roller som tjenesteutøver og arbeidsgiver. Resultatene fra sluttevalueringen vil danne kunnskapsgrunnlaget for en eventuell rullering av planen for neste periode.

9. Vedlegg

9.1 Gjennomføringsplan 2027-2030 (administrativt vedlegg)

Denne tiltaksmatrisen fungerer som byrådets interne styringsverktøy for operativ oppfølging av handlingsplanen i planperioden 2027–2030. Matrisen konkretiserer ansvarsfordeling mellom byrådsområdene, anslår ressursbehov og setter logiske tidsfrister for gjennomføring i linjen.

Da bystyret i byrådsmodellen primært forholder seg til overordnede mål og prioriteringer, er dette vedlegget å anse som et administrativt støttedokument for byrådets interne styringsdialog med kommunaldirektørområdene og enhetene. Vedlegget vil derfor vurderes tatt ut av saksfremlegget før endelig behandling i bystyret, for å sikre byrådets nødvendige handlingsrom i den praktiske gjennomføringen av tiltakene.

Tiltak	**Ansvarlig byråd**[1]	**Indikator for måloppnåelse**	**Tidsfrist**	**Ressursbehov**
Innsatsområde A: Kompetente og inkluderende kommunale tjenester				
A1: Tilgjengeliggjøre kompetansepakke for alle ansatte	Finans	Kompetansepakken er ferdigstilt, lansert og gjort tilgjengelig for alle ansatte	Q4 2027	Administrativ ressurs utført som linjeoppgave i ordinær drift.
A2. Revidere digitale skjemaer og løsninger for inkluderende språk og fjerning av systemiske barrierer	Finans	Prioriterte skjemaer og nettsider er gjennomgått og språklig revidert	Q2 2027	Systemforvaltning i ordinær drift.
A3. Videreføre Kompetansesenter for kjønn og seksualitet (KKS)	Sosiale tjenester	Dagens tilbud ved KKS er opprettholdt	Løpende	Tjenesteutvikling i linjen.
A4. Integrere mangfoldskompetanse i skolenes arbeid med psykososialt miljø	Oppvekst og utdanning	Temaet er integrert i det systematiske arbeidet, og status etterspørres i årlig resultatsamtale mellom kommunalsjef og enhetsleder	2027 - 2030	Integreres i eksisterende veiledningsrutiner .

[1] Ansvaret følger den politiske porteføljefordelingen slik den er definert av byrådsleder til enhver tid.

Tiltak	Ansvarlig byråd[1]	Indikator for måloppnåelse	Tidsfrist	Ressursbehov
A5. Tilgjengeliggjøre veileder for kjønnsmangfold i oppvekstsektoren.	Oppvekst og utdanning	Veileder er juridisk kvalitetssikret og politisk vedtatt. 100% av enhetsledere bekrefter implementering i lokale planer via årsrapport	Q1 2028	Administrativ saksbehandling i linjen.
A6. Følge opp Helsedirektoratets nasjonale råd om helsetjenestetilbud til personer med kjønnsinkongruens	Helse og omsorg og Sosiale tjenester	Lett tilgjengelig oversikt over tjenester er utarbeidet	Q2 2028	Faglig koordinering i ordinær drift.
A7. Styrke mangfoldsarbeidet ved TROVO	Oppvekst og utdanning	Sikre trygge læringsmiljøer for voksne deltakere med fokus på minoritetsstress og sammensatte identiteter.	Q3 2028	
Innsatsområde B: Trondheim kommune som en inkluderende arbeidsgiver				
B1. Revidere arbeidsgiverpolitiske dokumenter med eksplisitte retningslinjer for inkludering	Finans	Sentrale dokumenter er revidert og inkluderer tydelige retningslinjer for inkludering av LHBTI+	Q3 2027	Ordinær HR-oppgave i linjen.
B2. Bruke HR-data systematisk for å måle inkludering og identifisere behov for målrettet innsats	Finans	Spørsmål om opplevd inkludering er inkludert i medarbeiderundersøkel sen fra 2027. Status for inkluderingskultur inngår i den årlige rapporteringen på arbeidsmiljø	Q1 2027	Inngår i rammene for ordinær undersøkelse.
Innsatsområde C: Samhandling med frivillige og ideelle organisasjoner				
C1. Samarbeid med bruker- og interesseorganisasjoner	Oppvekst og utdanning	Informasjonstiltak er utviklet og gjennomført i samarbeid med	Q3 2027	Arbeidsgruppe med fagpersonell. Dekkes innenfor

Tiltak	Ansvarlig byråd[1]	Indikator for måloppnåelse	Tidsfrist	Ressursbehov
for å spre informasjon om relevante tilbud		brukerorganisasjonene		ramme
C2. Arbeide for sårbarhetstrening i kurset "Ansvarlig Vertskap"	Sosiale tjenester og kultur, idrett og friluftsliv	Sårbarhetstrening inngår som en fast modul i obligatorisk vertskapsopplæring.	Q4 2028	Integreres i eksisterende kursvirksomhet.Dagens finansieringsmodell (søknadsbasert tilskudd) gir usikkerhet om langsiktig drift
C3. Formalisere samarbeid om forebygging av hatkriminalitet i offentlige rom	Byrådsleders avdeling	Rutiner for erfaringsutveksling og oppfølging er etablert i samarbeid med politiet	Q2 2027	Administrativ koordinering i eksisterende organ.
Innsatsområde D: Trondheim som en inkluderende idretts- og frivillighetsby				
D1: Tilgjengeliggjøre et veiledningstilbud for idretten	Kultur, idrett og friluftsliv	Digital kompetansepakke er tilgjengeliggjort for Idrettsrådet og relevante frivillige organisasjoner	Q4 2027	Koordinering og informasjonsarbeid i linjen.
D2: Tydeliggjøre kommunens verdigrunnlag ved bruk av felles idrettsarenaer	Kultur, idrett og friluftsliv	Intensjon om inkludering implementert i avtaler.	Q3 2027	Avtaleforvaltning i ordinær drift.
D3. Understøtte og stimulere til inkluderingsarbeid i idretten	Kultur, idrett og friluftsliv	Kursrekke er etablert og tilbudt frivilligheten.	2027 - 2030	Sektoroppgave utført innenfor gjeldende rammer.
D4. Vurdere etablering av kompetanseløft for frivilligheten	Kultur, idrett og friluftsliv	Kompetanseløft er vurdert for tilskuddsmottakere.	Q4 2028	Integreres i eksisterende tilskuddsforvaltning.
Innsatsområde E: En åpen og synlig kulturby				
E1. Videreutvikle	Kultur, idrett	Krav om	Q1 Årlig	Innarbeides i

Tiltak	Ansvarlig byråd[1]	Indikator for måloppnåelse	Tidsfrist	Ressursbehov
kulturarenaer som inkluderende møteplasser for alle	og friluftsliv	mangfoldssynliggjøring integrert i styringsdialog.		ordinær styringsdialog.

9.2 Kunnskapsgrunnlag og litteraturliste

9.2.1 Nasjonale veiledere og retningslinjer

- Aldring og helse. (2023). Seksualitet og demens – et veiledningshefte for helse- og omsorgspersonell.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). (u.å.). Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for arbeidsgivere.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). (u.å.). Kjønns- og seksualitetsmangfold – en veileder for ansatte på omsorgssentre og mottak.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). (2025). Råd om møter med kjønnsmangfold for offentlig ansatte.
- Helsedirektoratet. (2020). Nasjonal faglig retningslinje for helsetjenestetilbudet til personer med kjønnsinkongruens.
- Helsedirektoratet. (u.å.). Veileder for helsestasjons- og skolehelsetjenesten (Seksuell helse).
- Politidirektoratet og KS. (2023). *Veileder: Kommune – politisamarbeid.* Oslo: Politiet/KS.

9.2.2 Innbyggertjenester og ressurser

- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). (2022). Lhbt+-ordlista.
- Equaldex. (u.å.). LGBT Rights in Norway.
- Kjønnsforskning.no. (2017). Barn har rett til egen kjønnsidentitet.
- Nasjonal behandlingstjeneste for kjønnsinkongruens (NBTK) (Oslo Universitetssykehus).
- Pasientorganisasjonen for kjønnsinkongruens (PKI Norge). (u.å.). Familie og nære.
- Rasismeveileder.no. (u.å.). Minoritetsstress.
- Regionalt senter for kjønnsinkongruens (RSK) Midt (St. Olavs hospital).

9.2.3 Nasjonale handlingsplaner og strategier

- Helse- og omsorgsdepartementet 2025, God seksuell helse – vårt felles ansvar: Strategi

for seksuell helse Kultur- og likestillingsdepartementet 2023, Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold
- Kulturdepartementet 2021, Trygghet, mangfold og åpenhet – Regjeringens handlingsplan mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kjønnskarakteristika 2021–2024.

9.2.4 Lokale planer (Trondheim kommune)

- Handlingsplan for et mangfoldig arbeidsliv 2024–2026.
- Kommuneplanens samfunnsdel 2020–2032 (Trondheimsløftet).
- Leangen-erklæringen (Politisk plattform 2023–2027).
- Planstrategi for Trondheim kommune 2024–2027.
- Stein, Saks, Papir – Strategi for å bygge sterke barnefellesskap.

9.2.5 Rapporter og utredninger

- Anderssen, N. et al. (2021). Levekårsundersøkelse om LHBT+-personer (Bufdir).
- Anderssen, N., Eggebø, H., Stubberud, E., & Holmelid, Ø. (2024). *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår 2020*.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). (u.å.). Holdninger til lhbt+-personer.
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). (u.å.). Skole og utdanning – situasjonen for lhbt+-elever.
- Cass, H. (2024). The Cass Review: Independent Review of Gender Identity Services for Children and Young People (Storbritannia).
- Clinical Advisory Network on Sex and Gender. (2024). Summary of Cass Review.
- Fafo/Proba. (2024). *LHBTI-personers situasjon i arbeidslivet*.
- Foreningen FRI. (u.å.). Beskytt skeive barn og unge.
- KUDOS. (2022). Sluttevaluering av regjeringens handlingsplan "Trygghet, mangfold og åpenhet".
- Heimburg, D.v., Caspersen, J., Arntsen, T. J., Maas, R., Krokstad, M., Hara, K. W., Jamtøy, A. I. (2024). *Inkluderende samfunnsbygging og gode liv for barn, unge og framtidige generasjoner i Trondheim. Anbefalinger til etablering av et tiårig innovasjonsprogram.* NTNU WellFare, IPLs rapportserie nr: 11/2024.
- Nasjonal kompetansetjeneste for aldring og helse. (2023). Eldre skeive opplever dårligere helse gjennom livet.
- NKVTS. (2024). *Omfang av vold og overgrep i den norske befolkningen*.
- Pasientorganisasjonen for kjønnsinkongruens (PKI Norge). (2023). Kommentar og klage på Ukom-rapporten.

- Proba samfunnsanalyse. (2024). *Levekår blant skeive med funksjonsnedsettelse*.
- Redd Barna. (u.å.). Barn, kjønnsidentitet og seksuell orientering.
- Regjeringen. (2025). Prop. 117 L (2024–2025) – Endringer i barneloven.
- Senter for likestilling. (2025). *Trygghet og tilhørighet: Skeive liv i by og bygd*.
- Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (Ukom). (2023). Pasientsikkerhet for barn og unge med kjønnsinkongruens.
- Ukom. (2023). *Pasientsikkerhet for barn og unge med kjønnsinkongruens*.
- Wendelborg, C., Mordal, S. & Tangen, S. (2026). *Mobbing i en hardere elevkultur: Elevenes og de ansattes erfaringer med skolemiljø, utenforskap og rapportering*. NTNU Samfunnsforskning AS.
- Åkerblom, K. B., Ness, O., Solhaug, S., Bertheussen, L. E., Jensen, M. R. & Heimburg, D. v. (2026). *Oppsøkende tjenester for barn og unge: en kunnskapsoppsummering*. NTNU IPLs rapportserie 16/26. NTNU WellFare: Nordisk forskningssenter for livskvalitet og sosial bærekraft. ISSN 2535-714X.

9.2.6 Forskningsartikler og fagstoff

- Bufdir. (2021). Skeive livsløp – en kvalitativ studie av levekår og sammensatte identiteter.
- Bufdir. (2023). Erfaringer med minoritetsstress (Rapport).
- Bufdir. (2024). *Holdningsundersøkelse om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk*.
- Denison, E. & Kitchen, A. (2015). Out on the Fields.
- Fasting, K. et al. (2010). Idrett, kjønn og seksualitet.
- Heian, M.T. et al. (2024). Trygge arenaer? Skeives erfaringer i idretten.
- NDLA. (u.å.). Interseksjonalitet.
- OsloMet / ODA. (2021). Barnevernsansattes språk og holdninger i møte med skeiv ungdom.
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2022). Dårligere levekår blant ikke-heterofile.
- Strandbu, Å. & Andersen, P.L. (2017). Skeiv ungdom og idrett.
- UngForskning.no. (2021). Skeive unge har ofte dårligere psykisk helse.

9.2.7 Statistikk og styringsdata

- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). (u.å.). Statistikk og forskning om likestilling og levekår: Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Statistisk sentralbyrå (SSB). Statistikkbanken.