

## Status implementering av handlingsplan for kjønns og seksualitetsmangfold per desember 2020

Forklaring til tabellen:

Grønt= tiltaket er implementert eller avsluttet

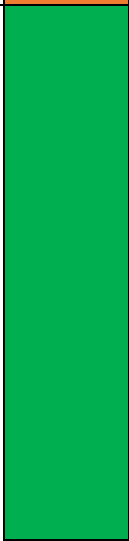
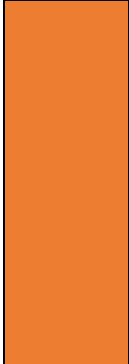
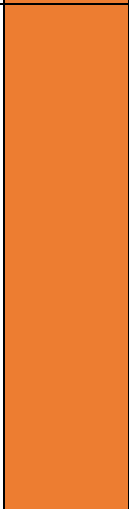
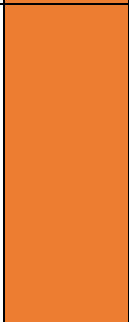
Orange= tiltaket påbegynt og/eller pågår

Rødt= tiltaket er ikke påbegynt

| Tiltak  | Status | Kommentar   |
|---|--------|---|
| <b>Delmål 1: Øke kommunens kunnskap om forhold som påvirker levekårene til lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og skeive i Bærum</b>  |        |   |
| <b>1.1 Innhente informasjon gjennom befolkningsundersøkelser:</b> Alle undersøkelser som skal innhente informasjon om grupper av befolkningen skal der det er naturlig inkludere spørsmål om diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne etc. |        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det planlegges å gjennomføre en befolkningsundersøkelse som omhandler diskriminering og hatefulle ytringer i 2021</li> <li>• Det planlegges også å gjennomføre en generell befolkningsundersøkelse som omhandler levekår i Bærum</li> </ul>  |
| <b>1.2 Gjennomføre dialogmøter</b> på tema som omhandler levekår for LHBTI personer i Bærum   |        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er innledet et samarbeid med FRI Oslo og Akershus samt Skeiv ungdom. Man vil for 2021 forsøke å gjennomføre flere møter i samarbeid med relevante organisasjoner</li> </ul>  |
| <b>1.3 Inngå samarbeidsavtaler</b> med relevante frivillige organisasjoner  |        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er avholdt en rekke samarbeidsmøter med FRI Oslo og Akershus, Skeiv ungdom og Skeiv verden i 2019 og 2020. Arbeidet videreføres med mål om å inngå en samarbeidsavtale.</li> </ul>   |
| <b>1.4 Statistikk som samles inn</b> av tjenester i Bærum, også tjenester i fylkeskommunal og statlig regi i Bærum, bør legge til rette for å samle inn relevant informasjon om kjønnsidentitet og seksuell orientering   |        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevundersøkelser som ble gjennomført høsten 2020 inneholdt spørsmål knyttet til denne tematikken. Resultatene foreligger i desember 2020 og vil gi data på omfang blant barn og unge i Bærum</li> <li>• Bærum kommune vil jobbe for at fremtidige undersøkelser blant barn</li> </ul> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | og unge som for eksempel. Ungdata, skal inneholde spørsmål som kan belyse dette  |
| <b>Delmål 2: Øke kompetansen blant ansatte og innbyggere i kommunen om kjønnsuttrykk og seksuell orientering</b>  |  |  |
| <b>1. Barn og unge</b>  |  |  |
| <b>1.1 Kompetanseheving av ansatte i tjenester som jobber med barn og unge:</b> Oppdatert kunnskap om kjønns- og seksuelt mangfold inkluderes i kompetansepakken rettet mot ansatte i barnehager, skoler, fritidssektoren, helsetjenester barn og unge og barnevernet som inngår i implementeringen av handlingsplanen mot vold og seksuelle overgrep som er til politisk behandling. Kompetanseheving av ansatte i skole vil også skje i kjølvannet av nye læreplaner.   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dette er tatt inn i kompetansepakken rettet mot ansatte i barne- og ungdomssektoren</li> <li>• Implementering av kompetansepakken vil videreføres til 2021</li> </ul>   |
| <b>1.2 Kompetanseheving av barn og unge:</b> Kjønns- og seksuelt mangfold er inkludert i kompetansepakken rettet mot barn og unge som inngår i implementeringen av handlingsplanen mot vold og seksuelle overgrep som er til politisk behandling. Tiltak i denne planen sikrer at barn og unge skal få kunnskap om sunn seksuell helse fra barnehagealder og ut grunnskolen. Informasjonen knyttes til seksualundervisningen og relevante kompetansemål i fagene samfunnsfag, naturfag, KRLE-faget, kroppsøving og norsk. |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dette er tatt inn i kompetansepakken rettet mot ansatte i barne- og ungdomssektoren</li> <li>• Implementering av kompetansepakken vil videreføres til 2021</li> </ul>   |
| <b>1.3 Kompetanseheving av foresatte:</b> Inkludere, der relevant, tema om ungdom og seksualitet, seksuell grensesetting og seksuelt mangfold på skolenes foreldremøter. Utforske muligheten til å arrangere åpne foreldremøter med kjønnsidentitet og seksuell orientering som tema.   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er opprettet dialog med oppvekst skole, men ikke gjennomført foreldremøter som planlagt. Målsetningen er å arrangere åpne foreldremøter for ulike aldersgrupper i samarbeid mellom ungdom og fritid, helsetjenester barn og unge og relevante organisasjoner</li> </ul> |
| <b>1.4 Godt opplysningsmaterieill tilgjengelig:</b> Sørge for at opplysningsmaterieill fra bl.a. organisasjonene FRI og Skeiv ungdom finnes på alle skoler, til foresatte og fritidsklubber. Sørge for at kommunens nettsider inneholder relevant informasjon om hvor innbyggere kan finne mer informasjon og få helsehjelp. Alle skoler og fritidsklubber skal få informasjon om tilgjengelige   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasjon om undervisningsopplegg for skole i regi av Restart er formidlet til Oppvekst skole samt ungdom og fritid i 2020</li> </ul>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>informasjonsopplegg som f.eks. «Restart» i regi av Skeiv ungdom.</p>   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunens nettsider oppdateres etter råd fra relevante organisasjoner</li> <li>• Helsestasjon for ungdom har hatt LBHTQI spørsmål som tema i sine sosiale medier kanaler</li> <li>• I samarbeid med blant annet FRI har Bærum kommune utviklet en <a href="#">brosjyre om hatkriminalitet</a></li> </ul> |
| <p><b>2. Tverrsektorielt</b></p>  |  |   |
| <p><b>2.1 Kompetanseheving for kommunalt ansatte:</b><br/>Relevant kunnskap om kjønns- og seksuelt mangfold tas inn i kompetanseprogrammene der det er naturlig for tjenestene innen plan, miljø, kultur, organisasjon og utvikling. Ansatte og frivillige i religiøse samfunn og andre aktuelle organisasjoner inviteres til å delta på kurs.</p>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• FRI og Oslo kommune har utviklet et <a href="#">nettkurs</a> i kjønn, seksualitet og normer for ledere og ansatte i Oslo kommune. Bærum kommune søker å få tilgang til dette gjennom KS læring for ansatte og samarbeidspartnere i Bærum i 2021.</li> </ul>  |
| <p><b>2.2 Samarbeid med Bærum Idrettsråd</b> om tema som raushet og åpenhet, anti-mobbing og opplæring av trenere/ledere innen temaet. Det bør samarbeides om praktiske tiltak som kan lette garderobesituasjonen for transpersoner i kommunale og idrettsanlegg. Det bør legges til rette for at informasjon fra relevante organisasjoner er tilgjengelig på idrettshaller.</p>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er enighet med idrettsrådet om samarbeid og fokus på om dette.</li> </ul>  |
| <p><b>2.3 Innvandre og religiøse samfunn:</b> Handlingsplanen for kjønns- og seksuelt mangfold skal være en plattform for å styrke kunnskapen og fremme dialogen i Bærumssamfunnet knyttet til ulike religiøse syn og bakgrunn fra ulike land og kulturer. Kommunen vil samarbeide med innvandrersamfunn og religiøse samfunn/menigheter om å fremme kunnskap om likestilling og kjønns- og seksualitetsmangfold. Informasjonsmateriell bør være tilgjengelig og bør være på flere språk. Anbefalinger fra seneste forskning vil bli lagt til grunn for utvikling av tiltak</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• SLT koordinator har etablerte fast dialog med religiøse samfunn og innvandrersamfunn hvor dette inngår som tema. "Trygg by" prosjektet tar også opp i seg dette tiltaket og videreføres i 2021.</li> </ul>   |
| <p><b>2.4 Samarbeid med ungdomsrådet, elderrådet og rådet for mennesker med funksjonsnedsettelse:</b><br/>Rådene er viktige aktører i arbeidet med å dele informasjon og kunnskap og bedre forholdene for</p>   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planen har blitt presentert og diskutert i ungdomsrådet</li> <li>• De øvrige rådene kontaktes i løpet av 2021.</li> </ul>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>kjønns- og seksuelt mangfold innen alle befolkningsgrupper.</p>   |  |  |
| <p><b>2.5 Samarbeid med andre aktører:</b> Viken Fylkeskommune er som skoleeier for de videregående en viktig samarbeidspartner i forhold til hvordan kjønns- og seksuelt mangfold kan tematiseres bedre i videregående skole. Politiet er en viktig samarbeidspartner når det gjelder hatkriminalitet.</p>  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bærum kommune samarbeider tett med Politiet, spesielt rundt hatkriminalitet og hatefulle ytringer samt statistikk om dette</li> <li>• Bærum kommune og politiet implementerer <a href="#">«Trygghetsprogrammet»</a> som skal sikre at alle personer som blir utsatt for hatkriminalitet skal få oppfølging ved behov.</li> <li>• Det er innledet en dialog med Viken fylkeskommune om samarbeid rundt dette temaet. På grunn av omorganisering til Viken har ikke dette arbeidet blitt prioritert i Viken i 2020 men vil bli tatt opp igjen i 2021</li> </ul> |
| <p><b>2.6 Planavdelingen og eiendom</b> er viktige aktører innen universell utforming av nye og eksisterende bygg. Universell utforming i alle bygg innebærer tilgjengelighet for alle kjønn. Bærum kommune skal arbeide for at alle nye bygg utformes med minst ett kjønnsnøytralt toalett og kjønnsnøytrale garderobealternativ der dette er relevant. Alle skoler skal ha kjønnsnøytrale toalettalternativ.</p> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er inngått samarbeid med eiendomsavdelingen og ansvarlige for idrettshaller, skoler og kommunegårdsprosjektet</li> <li>• Kommunegårdsprosjektet vil legge til rette for at det finnes kjønnsnøytrale toalett i den nye kommunegården</li> <li>• Arbeidet med kjønnsnøytrale toalett på skoler vil bli videreført i 2021</li> </ul>  |
| <p><b>2.7 Inkludere temaet om kjønns- og seksuelt mangfold i</b> aktuelle planer og kommunale dokumenter, kommunale skjema, samt kommunens kommunikasjonsplattform. Det er naturlig å se på dette som en del av arbeidet med å etterleve Bærum kommunes verdier.</p>   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangfold generelt er en del av kommunens arbeid med overordnede planer som Kommuneplanens samfunnsdel. Kjønns- og seksuelt mangfold er en del av dette arbeidet. Arbeidet videreføres i 2021-2022</li> </ul>  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>2.8 Trygge møteplasser for alle aldersgrupper</b>, både egne og lukkede møteplasser uten frykt for sanksjoner fra andre, men også generelle møteplasser bør etableres. Dette bør gjøres i samarbeid med relevante organisasjoner.</p>   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfaring innhentet fra medlemmer i relevante organisasjoner indikerer muligheten for at innbyggere heller ønsker å benytte seg av eksisterende møteplasser i Oslo enn å etablere nye i Bærum, da det her er for lite miljø. Behovet for slike møteplasser er derfor pt noe uavklart. Det vil fremover søkes en avklaring på tiltaket i samarbeid med organisasjonene.</li> </ul>   |
| <p><b>3. Helse og omsorg, hjelpetjenester</b></p>   |  |   |
| <p><b>3.1 Kompetanseheving for kommunalt ansatte i helse- og omsorgstjenester:</b> Relevant kunnskap om kjønns- og seksuelt mangfold tas inn i kompetanseprogrammene for ansatte i kommunen. Dette gjelder særskilt ansatte i helsetjenester, pleie- og omsorgstjenester, Flyktningetjenesten inkludert bofelleskapene og psykiske helsetjenester. Ansatte i hjelpetjenester til mennesker med nedsatte funksjonsevner skal også inkluderes. Det bør vurderes om det skal gis tilbud om kompetanseheving til fastleger. Kompetansehevingen kan skje gjennom samarbeid med relevante organisasjoner, utvikling av nettbasert opplæringsprogram eller fagdager/temadager.</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er etablert dialog med FRI vedrørende kompetanseheving av ansatte i helse- og omsorgstjenester.</li> <li>• Bærum kommune søkte statlige midler til et prosjekt, men fikk avslag.</li> <li>• E læring i regi av FRI og KS er under utvikling. Dette planlegges tatt i bruk ved ferdigstillelse.</li> <li>• Både FRI og Skeiv verden har søkt om midler til kompetanseheving under den kommunale tilskuddsordningen for helse- og velferdsformål, (midlene kan for eksempel rettes mot eldre i seniorsentre eller flyktningtjenesten)</li> </ul> |
| <p><b>3.2 Kartlegge tilbudet og tilrettelegge for helsetjenester tilpasset målgruppen.</b> Dette bør sees i sammenheng med tilbud som er tilgjengelig i nærliggende kommuner som f.eks. Oslo</p>  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• I dialog med medlemmer i relevante organisasjoner indikeres det at de fortrinnsvis benytter helsetjenester som finnes i Oslo og at det pt ikke er behov for egne helsetjenester i Bærum</li> <li>• Kommunen og organisasjonene vil søke å</li> </ul>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | verifisere / avkrefte videre fremover   |
| <b>3.3 Introduksjonsprogrammet for flyktinger og voksenopplæringen:</b> Kjønn- og seksualitetsmangfold bør bli en del av temaet samfunn, likestilling og likeverd. Flyktningkontoret og voksenopplæringen skal få god informasjon om hvilke kompetansehevingsopplegg som finnes. Dette bør også være en del av kompetansen innenfor migrasjonshelse. Der det er relevant bør det inngås samarbeid med frivillige organisasjoner som f.eks. Skeiv verden   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dette er et definert satsingsområde for Flyktningkontoret i 2020 og 2021</li> <li>• Voksenopplæringen tar også inn tematikken i 2021/2022</li> </ul>   |
| <b>3.4 Sørg for godt opplysningsmaterie</b> ll brosjyrer fra bl.a. organisasjonene FRI og Skeiv ungdom fins på helsestasjoner, legekontor, sykehjem og omsorgssentre osv.   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det fremkommer behov for andre informasjonskanaler enn brosjyrer. Helsestasjonene gir for eksempel ikke lenger ut brosjyre, men bruker en app.</li> <li>• Tiltaket ses i sammenheng med tiltak 1.4 under «barn og unge»</li> </ul>   |
| <b>3.5 Samarbeid med organisasjoner</b> om informasjon og seniortreff for homofile, lesbiske og transpersoner for eldre.  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Det er interesse blant seniorsentrene for å bli et «regnbue»senter. Dette vil videre søkes forankret i brukerråd.</li> </ul>   |
| <b>4. Bærum kommune som arbeidsgiver</b>  |  |   |
| <b>4.1 Det skal videreføres</b> i kommunens personalpolitiske dokumenter at en skal arbeide for mangfold og motarbeide diskriminering på arbeidsplassen. I kommunens arbeidsgiverstrategi er det formulert slik:<br>«Kommunen skal ha en arbeidsgiverpolitikk som er preget av inkludering og mangfold. Søkere og medarbeideres kompetanse skal legges til grunn uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv. Mangfoldet gir grunnlag for kreativitet, konstruktive brytninger, utvikling og fornyelse.» |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• I kommunens arbeidsgiverstrategi er det formulert slik:<br/>«Kommunen skal ha en arbeidsgiverpolitikk som er preget av inkludering og mangfold. Søkere og medarbeideres kompetanse skal legges til grunn uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisk bakgrunn, seksuell orientering mv. Mangfoldet gir grunnlag for kreativitet, konstruktive brytninger, utvikling og fornyelse.»</li> </ul> |
| <b>4. 2 Samarbeid med fagforeningene</b> og verneombudene er en viktig del av strategien for å fremme mangfold og toleranse på arbeidsplassen   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Igangsettes i 2021</li> </ul>  |