Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Postboks 2233
3103 TØNSBERG
Epost: postmottak@bufdir.no

Asker, 1. desember 2025

HØRINGSUTTALELSE TIL BUFDIRS VEILEDER MED RÅD OM MØTER MED KJØNNSMANGFOLD FOR OFFENTLIGE ANSATTE

Vedlagt følger kommentarer til den nasjonale veilederen «*Råd om møter med kjønnsmangfold for offentlige ansatte*», publisert 26. juni 2025 på nettsidene til Bufdir under «*Veiledere, retningslinjer, faglige anbefalinger og rutiner*». De faglige rådene er en nasjonal veileder, omtalt som «veilederen».

På siste side (side 11) i vår uttalelse, er det formulert en avsluttende oppsummering og anbefaling.

Våre kommentarer følger veilederens disposisjon:

TITTEL

FRA VEILEDEREN

> Veilederens tittel er «*Råd om møter med kjønnsmangfold for offentlige ansatte*»

KOMMENTAR

- Veilederen anvender «*kjønnsmangfold*» med varierende betydninger. I noen sammenhenger viser begrepet til at personer og grupper kan forstå seg selv og eget kjønn på et mangfold av måter. I andre sammenhenger anvendes begrepet feilaktig, og definerer «*kjønnsmangfold*» som et konstatert, objektivt faktum. Begrepet «*kjønnsmangfold*» burde vært definert.

- Norsk Standard har utarbeidet standarden NS 11201:2018 «*Ledelsessystemer for mangfold – Krav*», med veilederen NS 11201: 2018 «*Veiledning til NS 11201:2018*». Standarden har ingen slik avgrenset forståelse av begrepet «*mangfold*» som veilederen fra Bufdir formidler.

PUBLISERING

FRA VEILEDEREN

> Veilederen er allerede publisert av Bufdir 26. juni 2025 som nasjonal veileder.
>
> Regjeringen lanserte selv veiledningen i en pressmelding 26. juni 2025 med tittel «*Regjeringa lanserer ein nasjonal rettleiar om kjønnsmangfald*».

KOMMENTAR

> En veileder som utarbeides med intensjon om offentlig høring, bør ikke publiseres før det har vært avhold offentlig høring, og denne er innarbeidet i prosessen.

HØRINGSSKJEMAET

FRA VEILEDEREN

Til høringen har Bufdir utarbeidet et standard høringsskjema.

KOMMENTAR

Høringsskjemaet er utformet og stiller spørsmål på en måte som ikke åpner for kritiske refleksjoner til helheten i dokumentet. Da skjemaet ikke er tilpasset våre kommentarer, har vi vurdert at det er mer hensiktsmessig å sende våre innspill og kommentarer med dette brevet.

INNLEDNING OG BEGREPER

FRA VEILEDEREN

Veilederen er utarbeidet for offentlige ansatte uavhengig av sektor: «*De faglige rådene du nå leser, er til deg som møter mennesker direkte i din jobb som offentlig ansatt, for eksempel som lærer, i NAV, barnevernet eller i helsetjenestene*.»

Veilederen hevder å være en hjelp «*for deg til å utføre arbeidet ditt i tråd med likestillingsloven og aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)*.»

Veilederen viser til at «*å bli møtt med respekt og åpenhet, har stor verdi for de av oss som er transpersoner. Negative erfaringer eller frykt for å bli utsatt for diskriminering kan påvirke transpersoners møte med offentlige tjenester*.»

Veilederen refererer til barnekonvensjonen og prinsippet om «barnets beste».

Kapittelet inneholder en ordliste med begrepsforklaringer.

KOMMENTAR

- Flere av sektorene som nevnes har sin egen sektorlovgivning, egne faglige retningslinjer, veiledninger og fagetikk. Veilederen opplyser ikke noe mandat til Bufdir om å gripe inn i mangfoldet av offentlige tjenester, med veiledning til fagprofesjonenes yrkesutøvelse.

- «Lov om likestilling og forbud mot diskriminering» (likestillings- og diskrimineringsloven) navngis mangelfullt som *likestillingsloven*. Dette har betydning, fordi lovens fullstendige navn ivaretar henvisning til et likestilt diskrimineringsvern for alle lovens diskrimineringsgrunnlag.

- Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) (likestillings- og diskrimineringsloven kap. 4) har en likestilt forståelse av diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven og vernet mot diskriminering på grunnlag av politisk syn i arbeidsmiljøloven.

- Sammensatte minoritetstilhørigheter og diskrimineringsgrunnlag kan medføre at samme person representerer motsetningsfylte og sammensatte normer, verdier, identitet, forhold og politiske syn. Det er en forenkling å veilede og gi råd til offentlige ansatte basert på den forutsetning at flere minoritetstilhørigheter kan sammenfattes i et enhetlig behov for reformer, språk og offentlig forvaltning som fremmer og bekrefter idéen om kjønnsmangfold.

- Veilederen hevder feilaktig og udokumentert å være forankret i barnekonvensjonen. Ingen del av barnekonvensjonen forutsetter slike råd og slik veiledning som Bufdir har publisert.

- Veilederen gir støtte til en forvaltning av idéen om kjønnsmangfold som bringer flere offentlige tjenester i konflikt med barnekonvensjonen, f.eks. Art. 24 om retten til høyest oppnåelige helsestandard, jf. at kjønnsidentitet som medfører kjønnsinkongruens alltid skal bekreftes, evt. støttes med medisinske inngrep, og aldri korrigeres til trygghet i fødselskjønn.

- CISPERSON: Begrepet representerer en ideologisk og politisk forståelse av kjønn. Det er ikke i allmenn bruk, og er ikke resultat av språkutvikling. Bufdir har ikke mandat til å normere språk. Begrepet kan eventuelt forstås som en fagterm, men da til bruk i faglige sammenhenger og diskurs hvor begrepet og dets forståelse blir problematisert og diskutert.

- TRANS: Begrepets forklaring står i en paradoksal kontrast til veilederens øvrige forståelse av kjønn. Dersom kjønn ikke har noen definisjon basert på allment avklarte og objektive definisjoner og vilkår, kan vi ikke se at det gir mening til begrepet å være «*trans*».

  Begrepet «*trans*» i relasjon til kjønn, forutsetter at kjønnskategoriene er avklart med definerte og objektive kriterier som den enkelte eventuelt kan avvise eller ikke kjenne seg selv personlig hjemmehørende i.

  Dersom kjønnskategoriene kun er diffuse begreper, uten annet innhold og andre objektive vilkår for definisjon, enn den enkelte persons forståelse av «*mann*» og «*kvinne*», er det ikke mulig å gi noen meningsfull, allmenn og objektiv definisjon av hva det vil si å være «*trans*».

- TILDELT VED FØDSEL: Ingen får «*tildelt kjønn ved fødsel*». Ved fødsel blir det registrert hvilket kjønn barnet har, og dette registreres i fødselsattesten. Formuleringen er ikke korrekt.

- IKKE-BINÆR: Begrepet forklares feilaktig som en kategori for «*personer som verken er mann eller kvinne*». Selv om en person ikke opplever tilhørighet til kjønnskategoriene mann og kvinne, etablerer det ingen objektiv virkelighet der personer «*verken er mann eller kvinne*».

  Heller ikke om man legger til grunn lov om endring av juridisk kjønn, der en person selv er gitt anledning til å velge sitt eget juridiske kjønn, gis det hjemmel for å hevde at en person «*verken er mann eller kvinne*». Lov om endring av juridisk kjønn gir kun hjemmel for å være registrert, etter eget valg, som enten mann eller kvinne, i juridisk betydning.

  I 2019 behandlet Stortinget representantforslaget dokument 8:166 S (2018-2019) fra flere AP-representanter om «*styrking av LHBTI-politikken*». Et av forslagene var å «*be regjeringen igangsette et utredningsarbeid om innføring av en tredje kjønnskategori i Norge*.» Forslaget ble ikke vedtatt. Det er senere likevel iverksatt utredninger, men det foreligger ikke noe politisk vedtak om en tredje kjønnskategori i Norge for «*ikke-binære*».

  Bufdir definerer «*ikke-binær*» som en egen juridisk kjønnskategori, uten hjemmel for dette.

- KJØNNSINKONGRUENS: Diagnosen er problematisk, fordi den samtidig både utløser rett til medisinsk behandling, men samtidig avviser å representere sykdom.

RÅD NR.: 1: STOL PÅ EGEN KOMPETANSE

FRA VEILEDEREN

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

KOMMENTAR

- Alle offentlige ansatte arbeider i sektorer som reguleres av spesifikk sektorlovgivning, faglige og fagetiske retningslinjer og antakelig også forvaltningsloven. Bufdir kan ikke gi veiledning og råd som kan oppfattes og forstås å være i konflikt med dette.

- Dette rådet i veilederen fremstår derfor uklart i forhold til den samlede veilederens budskap og fremstilling, som nettopp leses som en veiledning i hvordan idéen og et ideologisk budskap om «*kjønnsmangfold*» kan trumfe både de offentlige ansattes personlige kunnskap og kompetanse, og dessuten andre sektorbaserte regulatoriske rammebetingelser.

RÅD NR.: 2: ØK KUNNSKAPEN

FRA VEILEDEREN

> «*Disse faglige rådene vil gi deg grunnleggende kunnskap om hvordan du kan møte kjønnsidentiteter, kjønnsuttrykk og minoritetsstress på en god måte, …»*
>
> Veilederen viser dessuten til nasjonal faglig retningslinje for kjønnsinkongruens.

KOMMENTAR

- Nasjonal faglig retningslinje for kjønnsinkongruens er omdiskutert og burde vært trukket tilbake eller korrigert. Den er ikke utarbeidet i samsvar med hjemlene Helsedirektoratet er gitt for å utarbeide nasjonale faglige retningslinjer for helsetjenesten. Verdialliansen viser til vårt notat om denne faglige retningslinjen fra Helsedirektoratet, utarbeidet i april 2024.

- En veileder fra Bufdir bør likestille alle diskrimineringsgrunnlagene: Rådene må være forankret i - og samordnet med - sektorlovgivning og hele bredden av sektorbasert fagkompetanse og fagetiske retningslinjer.

RÅD NR.: 3: TRANSPERSONER OPPLEVER MER DISKRIMINERING

FRA VEILEDEREN

> Veilederen hevder at personer som på ulike måter bryter med normer for kjønn, er utsatt for trakassering, diskriminering, overgrep og vold i større grad enn andre.
>
> Veilederen råder offentlige ansatte til å møte en person som fremstår usikker eller skeptisk, med en «*forståelse for at skepsis kan skyldes tidligere negative opplevelser i møter med offentlige tjenester*.»

KOMMENTAR

- Som tidligere påpekt burde veilederen definere hva som er diskriminering. Det er ikke forsvarlig faglig begrunnet at en person uansett bør møte bekreftelse for egen opplevelse og forståelse av negative opplevelser i møter med offentlige tjenester.

  Korrektiv og andre perspektiver, f.eks. nøkterne tilbakemeldinger om hva som faktisk er diskriminering, hva som er saklig forskjellsbehandling, og informasjon om legitime forskjeller i normer, verdier, identitet og politisk syn, kan hjelpe en person til å se sin egen samfunnsrolle.

  Med denne veilederen og dette rådet, bidrar Bufdir til å skape usikkerhet hos offentlige ansatte om hva som kan bli vurdert som diskriminering og hva som ikke er diskriminering.

RÅD NR.: 4: NØYTRALT SPRÅK

FRA VEILEDEREN

> Veilederen anbefaler et kjønnsnøytralt språk, både muntlig og skriftlig. Den gir råd om å ikke anta at «*det bare er kvinner og menn i en gruppe*». Den hevder igjen at «*det er flere enn to alternativer for kjønn*», og anbefaler bruk av et «*inkluderende og kjønnsnøytralt språk*».
>
> Veilederen lister opp 11 punkter som støtter et «*anerkjennende og respektfullt språk*».

KOMMENTAR

- En offentlig ansatt bør etterstrebe verdier som aksept, respekt, empati og faglighet innenfor den sektoren vedkommende er ansatt og møter brukere, pasienter og personer. Dette krever ingen særlig prioritering og vektlegging av kjønnsmangfold som idé og grunnlag for tjenesten.

- En person som har en identitet og opplevelse av seg selv, som medfører at personen ikke kjenner seg hjemme i kjønnskategoriene mann og kvinne – definert med fysiologiske, objektive kriterier – kan respekteres og inkluderes uten å avvise kjønn som objektiv kategori.

- Det er ingen forutsetning for at et språk er «*inkluderende, anerkjennende og respektfullt*», at det samme språket og dets begreper også er kjønnsnøytralt.

- De 11 enkeltrådene avvises som irrelevante, uten faglig begrunnelse og uten lovlig hjemmel.

- Mange borgere vil oppleve offentlige tjenester og ansatte som fremmedgjørende, dersom de legger veilederen og dens råd til grunn for sin forvaltning og brukermøter.

RÅD NR.: 5: VIS HENSYN

FRA VEILEDEREN

> *Hvis det er nødvendig å spørre om kjønnsidentitet, bør det gjøres på en forsiktig måte, og du bør forklare hvorfor du gjør det*
>
> *Vær forberedt på at en person kan være usikker på sin egen kjønnsidentitet, og at kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kan endre seg over tid.*

KOMMENTAR

- Rådet står tilsynelatende i kontrast til veilederens samlede budskap, som avviser at registrert navn, pronomen og kjønn kan forutsetter og legges til grunn for møtet.

  Hvis kjønnsidentitet ikke skal avklares, gjenstår veilederens budskap kun å være at all referanse til kjønn skal utelukkes fra all offentlig virksomhet.

- Erkjennelsen av at «*kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kan endre seg over tid*», korrigerer den oppfatningen – særlig overfor barn og ungdom – at kjønnsidentitet i konflikt med kroppens kjønn uansett og alltid skal bekreftes, eventuelt med medisinsk behandling og inngrep.

RÅD NR.: 6: STILL ÅPNE SPØRSMÅL

FRA VEILEDEREN

> *Still åpne spørsmål og gi personen mulighet til å være åpen om sin kjønnsidentitet.* Veilederen lister opp 6 forslag til spørsmål.

KOMMENTAR

- Det er åpenbart store variasjoner mellom kategorier av offentlige ansatte og hvordan de bør veiledes. En innledende konsultasjon hos helsetjenesten for kjønnsinkongruens har et annet tema for møtet enn en ordinær og rutinemessig foreldresamtale i skoler og barnehager.

- Offentlige tjenester og ansatte vil for mange fremstå som irrelevante, dersom de som generell praksis følger veilederens råd om å avklare og å stille spørsmål om navn og pronomen.

RÅD NR.: 7: RELEVANTE TEMAER

FRA VEILEDEREN

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

KOMMENTAR

- Offentlige ansatte bør etter vår vurdering kunne legge til grunn at en person har det navnet og det kjønnet som vedkommende er registrert med i folkeregisteret.

- Dersom ikke kjønn og kjønnsidentitet allerede er avklart som tema for møtet, bør denne veilederen og dens tematisering av idéen om kjønnsmangfold legges til side som irrelevant, og ikke gis oppmerksomhet eller noen plass i møtet og dialogen i det hele tatt.

RÅD NR.: 8: RIKTIG NAVN OG PRONOMEN

FRA VEILEDEREN

> *Bruk navnet og pronomenet som personen bruker om seg selv*
>
> *Ikke alle transpersoner bruker navnet de er registrert med i Folkeregisteret. Hvis du ikke er sikker, spør hvilket navn personen bruker. Noen personer foretrekker å bruke andre navn enn sitt juridiske navn.*
>
> *Vær åpen for at det kan være riktig å bruke et navn og pronomen i én situasjon, og et annet navn og pronomen i en annen. Noen kan for eksempel ha behov for at du for eksempel bruker «Lise» og «hun» når dere er alene, men «Markus» og «han», når foreldrene er i nærheten.*

KOMMENTAR

- Registrering med hjemmel i lov om endring av juridisk kjønn kan medføre at en person har annet navn og pronomen enn det som opprinnelig har vært registrert.

  Verdialliansen leverte høringsuttalelse i 2015 med kritiske merknader til lovforslaget, og mener at lovens § 6 gir en rekkevidde for rettslige konsekvenser av juridisk kjønn som kan medføre brudd med andre personers og gruppers rettigheter.

- Med kommentaren i forrige punkt er det likevel vår hovedkommentar til veiledningen fra Bufdir at offentlige tjenester bør følge norsk lov. Bufdir har ingen hjemmel for å anmode offentlige ansatte om å benytte noe annet navn og pronomen enn det som følger av hvordan personen er registrert i det norske folkeregisteret, eventuelt annet offisielt nasjonalt register.

- Barn og ungdom har personvern, og vi avviser ikke at det kan forekomme situasjoner der offentlige tjenester og ansatte vurderer at personvernet og «*barnets beste*» går foran informasjonsplikt til barnets foreldre. Dette kan likevel ikke forsvare et generelt råd til offentlige ansatte (i helsetjenesten, barnevernet, skoler og barnehager - det er ikke tatt noen forbehold om sektorer i veilederen) om å benytte annet navn og pronomen på barnet når foreldrene er i nærheten, enn det det benytter når de er alene med barnet/ungdommen.

  Det er grunn til å stille spørsmål ved en slik situasjon i seg selv, der en offentlig ansatt og barn/ungdom etablerer temaer og samtaleform seg imellom, som fremstår som «hemmelig» for foreldrene. Uansett hva slags tema som er på dagsorden.

  Hovedregelen bør være at så lenge barnets foreldre har foreldre- og omsorgsansvar, og ikke er fratatt dette, så bør de også ha innsynsrett i forhold i alle forhold hvor det ikke eventuelt er lovregulert at barnets personvern går foran foreldres rett til innsyn.

  Fra andre land er det kjent at slik praksis som Bufdir anbefaler i veilederen, har medført rettssaker som fortsatt går for domstolene. Foreldre har saksøkt skoler og skolemyndigheter, for å ha bidratt til barns forvirring om eget kjønn. I konsekvens kan dette etter vår vurdering gi skolen, læreren eller annen offentlig ansatt, et medvirkeransvar til skader på barns kropp, dersom det har funnet sted medisinsk behandling og inngrep med irreversible konsekvenser.

  Veilederen er uten juridiske vurderinger av slike mulige ansvarsforhold. Vi vurderer at offentlige ansatte kan kommer i personlig ansvarsforhold, både strafferettslig og økonomisk.

RÅD NR.: 9: TILPASSE SPRÅKET

FRA VEILEDEREN

> *Bruk samme ord og uttrykk som personen du snakker med …*

KOMMENTAR

- Isolert sett fremstår dette rådet i veiledningen ukontroversielt. Offentlige ansatte bør anvende et språk som ivaretar gjensidig dialog og brukerens forståelse.

  Den samlede veilederen setter imidlertid idealet om å anvende samme språk som brukeren i sammenheng der formålet er å bekrefte og fremme idéen om «*kjønnsmangfold*». Slik blir også anbefalingen forklart i utfyllende tekst om hvordan anbefalingen kan følges i praksis.

  Vi gjentar derfor at Bufdir ikke har mandat til å veilede alle offentlige tjenester, enheter og ansatte, til å benytte et språk som bekrefter og fremmer ideen om «*kjønnsmangfold*».

RÅD NR.: 10: TRYGT MILJØ

FRA VEILEDEREN

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

Kapittelet lister opp 9 tiltak for å følge opp anbefalingen i praksis, bl.a. kjønnsnøytrale toaletter, kjønnsnøytrale omkledningsrom eller et egnet sted for omkledning, og å la transpersoner bruke kjønnsdelte rom i tråd med sine ønsker og identitet

KOMMENTAR

- Begrepet «*transperson*» har en annen betydning i dag enn tidligere. Det som tidligere var en diagnose for psykisk lidelse, er i dag en identitet som uten forbehold skal bekreftes.

  Ifølge Store Medisinske Leksikon erstattet den amerikanske psykiaterforeningen i 1995 diagnosen «*transseksualisme*» med «*kjønnsdysfori*» i klassifikasjonssystemet for psykiske lidelser, DSM. Jf. SML var transseksualisme frem til 2019 psykisk lidelse i diagnosesystemet ICD, i Verdens helseorganisasjon, WHO. Ved lanseringen av ICD-11 i mai 2019 fikk diagnosen det nye navnet «*kjønnsinkongruens*», og ble flyttet ut av kapittelet for psykiske lidelser.

  Ifølge Helsedirektoratets redegjørelse skaper overgangen fra ICD-10 til ICD-11 utfordringer grunnet systemenes bruk av kodeverket for diagnostisk informasjon. Norge har innført de endrede diagnosekodene for transseksualisme og kjønnsidentitetsforstyrrelse i Norge før en samlet og helhetlig implementering av ICD-11.

  Nasjonal faglig retningslinje kjønnsinkongruens (side 42) viser til at kodene F64.0 (Transseksualisme), F64.2 (Kjønnsidentitetsforstyrrelse i barndommen), F64.3 (MERK: Det er ikke opplyst hva denne koden er) og F64.8 (Uspesifisert kjønnsidentitetsforstyrrelse) i ICD-10 er gjort ugyldige siden 1. januar 2020. Nasjonal faglig retningslinje kjønnsinkongruens har innført de nye kodene, inntil ICD-11 foreligger, som Z76.80: Kjønnsinkongruens i ungdom og voksen alder, og Z76.81: Kjønnsinkongruens i barndom.

Vi viser til ovennevnte, fordi det å benytte begrepet transperson i dag ikke handler om sykdomsdiagnose, men bekreftelse av en persons uttalte identitet og selvforståelse hva angår kjønn. Dette er en vesentlig endring, som også har konsekvenser for hvilken betydning og forståelse samfunnet legger i det å skape et miljø hvor det føles trygt å være transperson.

Tidligere ville dette bety å tilby forsvarlige helsetjenester hva angår utredning og behandling. I dag betyr det ideologisk og politisk styring av helsetjenesten og samfunnets tilrettelegging, med formål å bekrefte og støtte enhver subjektiv og individuell kjønnsidentitet.

Vi leser veilederen som en ringvirkning i offentlig forvaltning av dette. Det er vesentlig å påvise og dokumentere fraværet av lovlig hjemmel, og de konsekvensene dette medfører, ved at alle offentlige sektører søkes normert og definert av idéen om kjønnsmangfold.

- Med bakgrunn i at Bufdir presenterer en veileder med råd om språk og begreper som er uhjemlet, ideologisk og politisk kontroversiell, avviser vi også anbefalingen som Bufdir gir om at offentlige ansatte skal «*si ifra om andres negative språkbruk*».

  Vi støtter ikke uanstendig eller trakasserende språk fra offentlige ansatte, men det er ikke dette Bufdir oppfordrer ansatte til å reagere på hos hverandre. Med dette rådet i veilederen bidrar Bufdir til å skape utrygge arbeidsplasser for ansatte. Dette bidrar også til utrygt miljø for brukerne (pasienter, studenter, elever, barnehagebarn, foreldre, vergehavere etc. etc.).

- Flere av tiltakene som Bufdir lister opp for å følge opp anbefalingen om å skape et trygt miljø i praksis, vil skape utrygghet og fremmedgjøring for andre ansatte og brukere. Offentlige tjenester, enheter og lokaler, skal være trygge for alle, uavhengig av diskrimineringsgrunnlag, og uten forutsetning om profilering med «*skeive*» markører. Derimot kan slik profilering, etter råd fra Bufdir, bidra til fremmedgjøring og utrygghet for andre ansatte og brukere.

- Anbefalingen om kjønnsnøytrale toaletter, omkledningsrom og aksept for at «*transpersoner kan benytte kjønnsdelte rom i tråd med sine ønsker og identitet*», er ett av mange eksempler på at veiledningen griper inn i annen sektorlovgivning. Dette eksempelet hører til plan- og bygningsloven med teknisk forskrift, og ligger utenfor det Bufdir har ansvar for å regulere.

- I 2019 behandlet Stortinget representantforslaget dokument 8:174 S (2018-2019) fra MDG v/ representant Une Bastholm om en «*aktiv regnbuepolitikk for å styrke kjønns- og seksualitetsmangfold*». Et av forslagene var å «*be regjeringen fremme forslag om nødvendige lovendringer for at alle nye skolebygg og offentlige institusjoner skal ha kjønnsnøytrale toaletter og garderober.*» Forslaget ble ikke vedtatt.

  Bufdir veileder om kjønnsnøytrale toaletter, omkledningsrom og at «*transpersoner kan benytte kjønnsdelte rom i tråd med sine ønsker og identitet*», er uten hjemmel.

- Skoler og barnehager har egen lovgivning og forskriftsverk som ivaretar retten til et trygt skolemiljø for alle. (opplæringsloven, opplæringsforskriften, barnehageloven, forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver, læreplanverket, forskrift om helse og miljø i barnehager, skoler og skolefritidsordninger). Ikke noe av dette regulatoriske rammeverket forutsetter implementering av den veiledningen og de rådene som Bufdir har gitt.

RELEVANT LOVGIVNING

FRA VEILEDEREN

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

KOMMENTAR

- Verdialliansen hevder at Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) utfører sine oppgaver på en måte som medfører at LDO er inhabil og ute av stand til å gi objektive råd og veiledning om diskriminering. LDO selv avviser dette, men det hefter vesentlige innsigelser mot LDO.

  Se brev fra Verdialliansen til LDO om dette.

  I og med at LDO, også av Bufdir i denne veilederen, opplyses å gi veiledning til personer, før eventuell klage til Diskrimineringsnemnda, har LDO bidratt til at det nå også hefter grunnlag for innsigelser mot Diskrimineringsnemndas uavhengighet.

  Bufdir plasserer seg med denne veilederen inn i et nettverk av offentlig forvaltning, som svekker borgernes rettssikkerhet og trygghet for at de møter en objektiv og uavhengig veiledning og forvaltning av likestillings- og diskrimineringsloven, menneskerettsloven, arbeidsmiljøloven, forvaltningsloven, og annen sektorlovgivning der lovens tekst og implisitte formål og innhold er å sikre objektiv likebehandling mellom alle diskrimineringsgrunnlag.

METODE OG ARBEIDSPROSESS

FRA VEILEDEREN

> Veilederen opplyser at Bufdir fikk i oppdrag av Kultur- og likestillingsdepartementet å utarbeide en nasjonal veileder for å anerkjenne kjønnsmangfold i juni 2024.

KOMMENTAR

- Regjeringens pressemelding 26. juni 2025 gir ikke opplysning om bekgrunnen for oppdraget og heller ikke hvordan vedtaket og oppdragets mandat er formulert.

- Verdialliansen har anmodet om innsyn i vedtak og mandat for oppdraget som er gitt til Bufdir om å utarbeide denne nasjonale veiledningen, men har ikke mottatt dette før fristen til å levere høringsuttalelse.

- Våre kommentarer i denne høringsuttalelse vurderes å være like relevante, uavhengig av oppdragsbeskrivelsen fra Kultur- og likestillingsdepartementet, og hvilke mandater og hjemler regjeringen hevder at foreligger for oppdraget.

AVSLUTTENDE OPPSUMMERING OG ANBEFALING

1. ***Med henvisning til de kommentarene som Verdialliansen her har gitt, er det vår vurdering at denne nasjonale veilederen ikke kan gjelde som råd til offentlige ansatte og deres møter med «kjønnsmangfold». Veilederen må derfor trekkes tilbake og avpubliseres.***

2. ***Dersom regjeringen vil utarbeide en veileder til offentlige ansatte med råd til deres møter med personer og grupper, og deres mangfold av diskrimineringsgrunnlag og minoritetsrepresentasjon, bør en slik veileder kvalitetssikres med sektorovergripende deltagelse, samordning med menneskerettighetene, sektorlovgivning og sektorspesifikk fagkompetanse, fagetikk og reell brukermedvirkning.***

Verdialliansen møter gjerne Bufdir i dialog om det vi har kommentert i denne høringsuttalelsen.

Med vennlig hilsen
VERDIALLIANSEN

Jan Harsem, daglig leder