



HADELAND

VEDLEGG
TIL SAKSLISTE

REGIONRÅDET FOR HADELAND -
Interkommunalt politisk råd

9.9.2022

Sak 9/22-11/22





HADELAND

Mottaker
Innlandet fylkeskommune
Postboks 4404 Bedriftssenteret

2325 HAMAR

Vår ref.
Sentralarkiv-22/00007-1

Deres ref.

Vår dato
29.08.2022

Fleksibel høyere utdanning i Innlandet - strategi 2023 - 2026 **Innspill fra Hadelandsregionen**

NOU 2020:12 «Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn» og NOU202:15 «Det handler om Norge – Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene» drøfter begge behovet for tilrettelegging for høyere utdanning i distrikta.

«Det bør innføres insentiver for at universiteter, høyskoler og fagskoler skal etablere flercampusmodeller for å møte arbeids- og næringslivets behov over hele landet, samtidig som det skapes relevante kunnskapsmiljøer i krysningspunktet mellom utdanning, forskning og næringsliv». (NOU 2020:12 – side 172)

I Hurdalsplattforma har regjeringa varslet at det skal lanseres en reform for desentralisert utdanning over hele landet, m.a. gjennom utdanningssentra som i hovedsak er eid av fylka eller har samarbeidsavtaler med eksisterende institusjoner. Utdanningssentra, som altså ikke blir regnet som campus i denne sammenheng, skal få et særlig ansvar for utdanning der folk bor, basert på lokale kompetansebehov.

Voksne innbyggere i Hadelandsregionen opplever for stor avstand til fag- og høyskoler, til at de søker seg til studier på Campus. Strategien omhandler lite dette distriktsperspektivet, og i en inkluderingsammenheng er dette et viktig perspektiv for at voksne skal se seg i stand til å kunne delta på fag- og høyskolestudier.

I Hurdalsplattforma har regjeringa varslet at det skal lanseres en reform for desentralisert utdanning over hele landet, m.a. gjennom utdanningssentra som i hovedsak er eid av fylka eller har samarbeidsavtaler med eksisterende institusjoner. Utdanningssentra, som altså ikke blir regnet som campus i denne sammenheng, skal få et særlig ansvar for utdanning der folk bor, basert på lokale kompetansebehov. Dette underbygger grunnlag og behov for desentrale og fleksible studier.

Fleksible studier:

Vi er opptatt av at begrepet desentrale og fleksible studier brukes i strategien og i videre arbeid, da det viser en retning med at studiene skal være desentrale og fleksible med lokale samlinger slik at studentene ikke må reise på Campus.



Desentraliserte deltidsstudier i Innlandet:

Vi ser behovet for et studietilbud som kan gis i alle fylkets regioner, der karrieresentrene har rollen som megler, motor og møteplass. Regionen vil understreke behovet for at tilbudene tilbys desentralt. Det gis mange fleksible studietilbud i dag, men våre erfaringer er at disse tilbudene ikke møter målgruppen på samme måte som et desentralt tilbud gjør. Vi ser den store betydningen av en regional **møteplass** med tilgang til oppfølging og tilrettelegging av arbeid i kollokviegrupper og adgang til lokale eksamener mm.

Savnes – Hvem er målgruppen for strategien?

Tilbudet er primært for voksne i og utenfor arbeid. Arbeid, bo- og livssituasjon og økonomi til voksne begrenser mulighetene til å kunne delta på et ordinært opplæringstilbud ved et Campus. For at målgruppa skal ha reelle muligheter til å delta på og gjennomføre studier må det legges til rette slik at de kan delta. En viktig faktor er forutsigbarhet slik at den enkelte kan planlegge ut fra fremtidige tilbud.

Hvilke utdanningstilbydere er aktuelle i et samarbeid?

I tilfeller der NTNU Gjøvik, HINN og Fagskolen Innlandet ikke kan legge til rette for studier tilknyttet kompetansebehov i regionene, kan det inngås avtaler med andre aktuelle utdanningstilbydere. Regionenes behov må være førende for valg av tilbydere.

Hvem skal legge til rette for utdanningstilbudene i Innlandet?

Vi mener at alle 9 karrieresentrene i Karriere Innlandet skal legge til rette for utdanningstilbudene i tråd med fylkestingsvedtaket i juni 2021

Innsatsområder – Innspill til konkrete tiltak:

1 Styrket samarbeid mellom aktørene i utdanning og arbeidsliv, og bedre kobling mellom tilbud og etterspørsel

- Det utarbeides forpliktende, gjensidige og langsiktige avtaler om kvoter for studieplasser for den enkelte region
- Avklaring av rammer, roller og forventninger mellom partene
- Ressurspersoner hos alle parter som har kunnskap om feltet og er dedikerte til utvikling og koordinering av studietilbudene
- Etablering av regionale nettverk som arbeider med studietilbudene

2 Økt tilgang til fleksible tilbud i Innlandet

- For Hadeland er det viktig ikke bare å ha fleksible tilbud, men desentrale tilbud særlig i forhold til profesjonsstudier
- Inngåelse av avtaler med fokus på forutsigbarhet av desentrale studietilbud
- Det inngås avtaler med de utdanningsinstitusjonene som kan tilby ønskede studietilbud
- Det må legges til rette for rammebetingelser som gjør det mulig for utdanningsinstitusjonene å etablere desentraliserte fleksible studietilbud

3 Bedre rammebetingelser som gir utdanningsinstitusjonene, arbeidslivet og studentene større muligheter

- Alle 9 karrieresentrene i Karriere Innlandet inklusive må tilby et likeverdig tilbud
- Utdanningsinstitusjonene og karriere-/studiesentrene må ha ressurspersoner som deltar i utvikling, tilrettelegging og gjennomføring av studietilbudene ute i regionene og har nødvendig kontakt med lokalt arbeids- og næringsliv
- Det utarbeides rutiner for samarbeid og rolleavklaring mellom kompetanseforum Innlandet og de lokale kompetanseforumene og fylkestinget som eiere av det politiske mandatet

4 Forslag til nytt innsatsområde - Partnerskapsavtale

- Det utarbeides forpliktende partnerskapsavtale mellom, fylkeskommunen v/karrieresentrene (studiesentrene), kommunene / praksis og utdanningsinstitusjonene
 - Det inngås forpliktende avtale om tilrettelegging av nødvendige praksisplasser
 - Det inngås forpliktende avtale om tilrettelegging for veilederopplæring
 - Det inngås forpliktende avtale om godtgjøring ved markedsføring
 - Det inngås forpliktende avtale om godtgjøring ved gjennomføring av lokale eksamener

5 Kompetansebehov i Hadelandsregionen / behov for studier:

Behov kan underbygges med rapport fra kommunene og private institusjoner. Sykepleie og vernepleiebehovet er kritisk for å kunne utføre tjenester til befolkningen.

- Bachelor sykepleie
- Bachelor vernepleie
- Bachelor barnehagelærer
- Fagskolestudier innen helsefag
- Grunnskolelærer 1-7 og 5-10
- Bachelor Ingeniør

Punkter som kan brukes innlednings-/avslutningsvis i høringsuttalelsen:

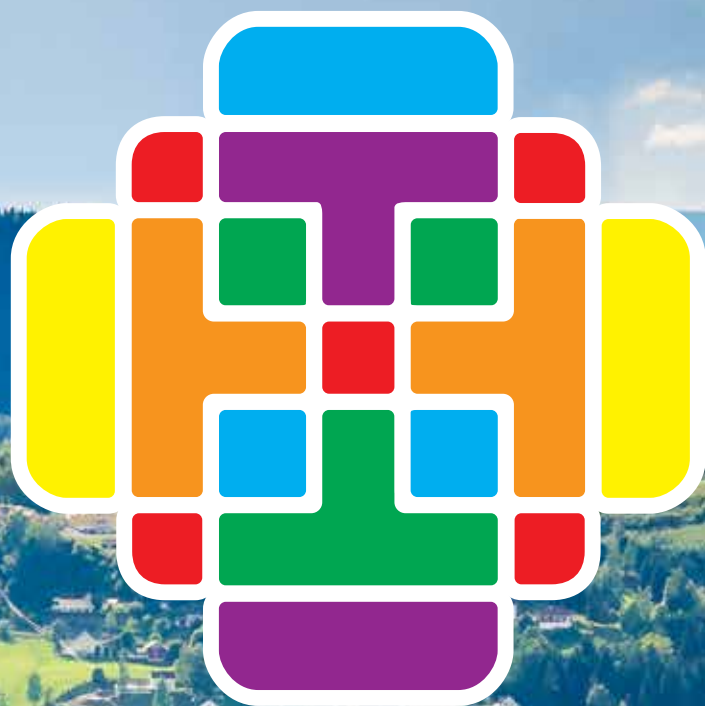
Strategi for 2023 – 2026 er Innlandets mulighet til å utfordre sentrale myndigheter på de politiske signalene som er gitt der det vises til betydning av desentrale fag- og høgskoletilbud.

Med vennlig hilsen
Regionrådet for Hadeland - Interkommunalt politisk råd

Vibeke Buraas Dyrnes
rådgiver
Saksbehandlers telefon:

Dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen håndskrevne signaturer.

Mottaker	Adresse	Post	Kontaktperson
Innlandet fylkeskommune	Postboks 4404 Bedriftssenteret	2325 HAMAR	
Kopi til: Karriere Oppland Hadeland	Skolelia 3	2750 GRAN	



Modige, mangfoldige Hadeland

Handlingsplan 2018-2022 for bedre inkludering av mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet

Innholdsfortegnelse

4 Forord

7 Kapittel 1 – Innledning

7 Bakgrunn og formål

9 Avgrensninger

9 Planens oppbygging

10 Kapittel 2 – Målgruppe

13 Kapittel 3 – Hadelandskommunene som arbeidsgiver

18 Kapittel 4 – Hadelandskommunene som tjenestetilbydere og tjenesteytere

20 Helsestasjon/jordmor

22 Barnehage

24 Grunnskole

26 Skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom

28 PPT og barnevern

30 Idrett, kultur og frivillige organisasjoner

32 Helse- og tjenestetilbud til voksne

34 Asyl og innvandring

36 Eldre på institusjoner og mottakere av hjemmebaserte tjenester

38 Kapittel 5 – Kommunikasjon og generelt holdningsskapende arbeid

40 Vedlegg 1 – Ordliste



Forord

Likestilling, inkludering og mangfold er en forutsetning for at bygda vår skal være god å bo i for alle. Alle innbyggere uansett kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, etnisitet, religiøs bakgrunn eller funksjonsnivå skal ha de samme mulighetene for å delta i samfunnet.

Denne handlingsplanen skal være et verktøy for å gjøre Hadelandskommunene til en foregangsregion når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold. Denne handlingsplanen skal også bidra til at mennesker med ulik bakgrunn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ressurser og behov får like muligheter og ikke blir diskriminert.

Diskriminering eller frykt for å oppleve diskriminering begrenser valg og handlingsrom. Dette er et tap for både enkeltmennesker og for Hadeland som samfunn. Mange mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet opplever utfrysing, mobbing og ensomhet. De har flere helseplager og det er også flere som tar selvmord. Kommunene på Hadeland ønsker at mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet skal oppleve å føle seg velkommen og som likestilte borgere. Det er ønskelig at de kan være åpne om sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i møte med kommunene og at de som jobber med tjenesteyting møter alle med åpenhet og forståelse.

Kommunene på Hadeland ønsker også at begreper knyttet til kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk ikke brukes i en negativ kontekst. Det legges derfor opp til å styrke kunnskapen om LHBT+-befolkningen på generelt grunnlag for å forebygge negative holdninger og fordommer. Et virkemiddel er eksempelvis kommunikasjon og synliggjøring gjennom bildebruk, og det er viktig at kommunene er bevisst sin bruk av illustrasjonsbilder i kommunikasjon internt og eksternt og ikke bare viser stereotypier og det normative i vårt samfunn.

Takk til alle som har deltatt i arbeidet med planen, arbeidsgrupper, folkevalgte politikere på Hadeland og Randsfjordmuseet. Takk til Anne Jorun Ballangrud fra Likestillings- og Diskrimineringsombudet, takk også til fotograf Tonje Lilleås for flotte bilder og til Henning Aschim Wien for design og utforming.

Willy Westhagen, ordfører i Gran kommune

Lars Magnussen, ordfører i Jevnaker kommune

Harald Tyrdal, ordfører i Lunner kommune

Kapittel 1 – Innledning

Bakgrunn og formål

Retten til å ikke bli diskriminert er en grunnleggende rettighet som er nedfelt både i Grunnlovens § 98, flere internasjonale konvensjoner og i nasjonalt regelverk.

Kommunen er både myndighetsutøver, tjenesteyter og arbeidsgiver og har gjennom dette et særlig ansvar for å arbeide aktivt for likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Av likestillings- og diskrimineringslovens § 24 følger det at offentlige myndigheter skal arbeide «aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens mål». Det betyr at kommunen som myndighetsutøver og tjenesteyter i tillegg til å hindre diskriminering også har en plikt til å iverksette konkrete tiltak for å fremme likeverd, like muligheter og like rettigheter.

Likestillings- og diskrimineringshensyn skal integreres i all virksomhet, kommunen skal sette mål for arbeidet med å fremme likestilling og det må være klart hvor ansvaret ligger (Prop. 81 L (2016-2107) kapittel 30)¹. I tillegg til dette har kommunen som arbeidsgiver en tydelig aktivitetsplikt i § 26 i samme loven.

Rapporten *Skeiv på Bygda*² bekrefter oppfatningen om at

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-81-l-20162017/id2547420/>

² *Skeiv på Bygda* - KUN rapport 2015:2 - <http://www.kun.no/publikasjoner.html>

det kan være vanskelig å være LHBT+-person³ i rurale og mindre strøk. De negative opplevelsene fra hjemstedet er spesielt knyttet til ungdomsårene. Informantene som har opplevd mobbing, utestengning og psykiske helseplager forteller om en følelse av å være alene. Tidligere forskning viser at LHBT+-ungdom er mer utsatt for mobbing enn heterofil ungdom.

Det er utarbeidet enkelte handlingsplaner både nasjonalt og regionalt, blant annet Barne- og likestillingsdepartementets handlingsplan fra 2017⁴. Etter likelydende interpellasjoner vedtok de tre kommunestyrene i Jevnaker, Lunner og Gran i mars 2016 å lage en felles regional handlingsplan med konkrete tiltak for bedre inkludering av LHBT+-befolkningen. Hadelandskommunene er derfor blant de første mindre kommunene i Norge som har laget en plan for hvordan dette arbeidet bør foregå. Vi skal være en foregangsregion når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold.

Tiltakene i handlingsplanen skal innlemmes i kommunens egne planer og arbeid videre. Tidspunkt for rullering av planen med evaluering av tiltak og arbeid samt innarbeiding av eventuell ny kunnskap på feltet skal fastsettes av hver kommune, senest i løpet av 2022.

Arbeidet startet opp høsten 2016 og har vært formet som et prosjekt. Det ble nedsatt en administrativ arbeidsgruppe med Vibeke Buraas Dyrnes fra regionadministrasjonen som prosjektleder. De andre medlemmene i arbeidsgruppa har vært Malin Hansen Halvorsrud og Inge Alexander Gjestvang som administrative representanter for henholdsvis Jevnaker og Gran kommune. Etter noen forsøk med politisk styringsgruppe som viste seg å ikke fungere på grunn av manglende oppmøte er arbeidet i stedet forankret hos politikerne underveis med orienteringer i kommunestyrene sommer 2017.

Prosjektgruppa har samarbeidet med foreningen FRI – foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. I tillegg har det vært samarbeid med Hadeland Folkemuseum i forbindelse med arrangementet “Skeiv på bygda” 7. desember 2017 som markerte arbeidet med planen og tok opp viktige problemstillinger. Arrangementet var godt besøkt og godt dekket av avisen Hadeland. Siden dette arbeidet er et foregangsarbeid for små kommuner ble arbeidsgruppa

3 LHBT+-person: begrep som omfatter alle personer som er lesbiske, bifile, homofile, transpersoner eller som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Se også ordliste Vedlegg 1.

4 <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/trygghet-mangfold-apenhet/id2505393/>

også invitert av Likestillingscenteret til å holde et innlegg om planarbeidet for en stor gruppe fra Oppland og Hedmark på Gjøvik 2. november 2017.

Avgrensninger

Det er mange grupper som opplever diskriminering og utfrysing i samfunnet, på bakgrunn av eksempelvis kjønn, religion, etnisitet og/eller funksjonsevne. I denne handlingssplanen er det fokusert på og prioritert mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Man skal likevel være bevisst at mennesker ikke bare er "enten-eller", men også "både-og".

Begrepet interseksjonalitet brukes derfor ofte for å beskrive hvordan tilhørighet til ulike sosiale kategorier som kjønn, rase, etnisitet, religion, sosial klasse, seksuell orientering og/eller funksjonsevne samlet sett påvirker personers levekår. Når man leser og arbeider med denne planen er det viktig å være bevisst på hvordan menneskers interseksjonalitet påvirker levekår og muligheter.

Planens oppbygging

Kapitlene er bygget opp på samme måte, med mål, delmål, langsiktige og kortsiktige tiltak. De kan leses selvstendig, og tiltakene er fremhevet så det skal være lett å bruke planen som et verktøy. Noen av tiltakene er oppgaver kommunene er juridisk pålagt å gjøre. Det er lagt vekt på at tiltakene skal være enkle og økonomisk rimelige å innfri. Kommunene oppfordres likevel sterkt til å se på mulighetene for å øremerke midler til dette formålet innenfor de ulike tjenesteområdene og til konkrete tiltak som vil løfte inkluderingsarbeidet ytterligere.

Etter innledningen med bakgrunn og formål kommer et kapittel som beskriver både hvem man tenker skal bruke planen og hvem som er målgruppe. Dette kapitlet beskriver også noen ressurser/organisasjoner rundt målgruppen. Deretter er det et eget kapittel om kommunene som arbeidsgiver. Kapittel 4 er delt inn i underkapitler som beskriver ansvarsområdene kommunen har som tjenesteyter. Til slutt er det et kapittel som omhandler hvordan kommunene kan kommunisere på en måte som inkluderer bedre.

Kapittel 2 – Målgruppe





Det er kommunens ledere (for området kommunen som arbeidsgiver) og kommunens ansatte (for området kommunen som tjenesteyter) som er hovedmålgruppe med ansvar for å gjennomføre tiltakene i planen. Kommunens øvrige innbyggere og alle som jobber for bedre inkludering på Hadeland kan også ha god nytte av planen.

Handlingsplanen skal være et utgangspunkt for bedre inkludering av mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Ofte brukes forkortelsen LHBT, som står for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. LHBT-begrepet beskriver dermed både betegnelser knyttet til seksuell orientering (LHB), kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (T). I tillegg kan også + brukes som en markør etter LHBT og vise til andre kategorier som eksempelvis interkjønnpersoner, aromantisk, panfil, aseksuell eller polyamorøs og som ikke nødvendigvis er like kjente for de som ikke identifiserer seg med en eller flere av disse kategoriene. Til tross for at man i mange sammenhenger kan omtale LHBT+-personer som en gruppe må det understrekes at det innenfor bokstavene også befinner seg et stort mangfold.

Handlingsplanen bruker samlebegrepet LHBT+ for å vise at det i tillegg til LHBT også finnes mange ulike måter å beskrive seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på, i tillegg til begrepet *mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet*.

For mange vil noen eller flere av disse begrepene være fremmede, mens de for andre vil være en del av dagligtalen. Bakerst i handlingsplanen ligger en ordliste som samler ord og uttrykk om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

For mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet finnes flere nasjonale organisasjoner. FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (tidligere *Det norske forbund av -48* og *LLH*) er Norges største LHBT+-organisasjon. FRI arbeider for likestilling og mot alle former for diskriminering av personer på bakgrunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, både i Norge og resten av verden. Fylkes- og lokallagene jobber for at LHBT+-personer i hele landet skal ha trygge møteplasser og noen å snakke med hvis de har behov for det.

FRI Innlandet⁵ er Hedmark og Opplands fylkeslag under FRI. Fylkeslaget drives av et styre som er valgt av lagets medlemmer. Styret skal jobbe for medlemmenes beste ved å skape trygge og gode møteplasser for LHBT+-personer, å motarbeide diskriminering og trakassering i nærmiljøet, å jobbe for å endre holdninger og å gå foran som et stolt, åpent forbilde. Styret skal jobbe for å øke aktiviteten for skeive i Innlandet, og å øke synligheten av aktiviteter og tilbud som finnes for skeive i Innlandet.



Rosa kompetanse⁶ er et tiltak i regi av FRI som informerer og veileder om kjønns- og seksualitetsmangfold i offentlige virksomheter og private bedrifter. Rosa kompetanse har til nå bistått blant annet Helsedirektoratet, Bufdir, Utdanningsdirektoratet, Politidirektoratet, KLP og Accenture.



Skeiv Ungdom⁷ er FRI's ungdomsorganisasjon og retter seg mot ungdom under 30 år. Skeiv Ungdom jobber på den ene siden rettighetspolitisk for å sikre likeverdige, juridiske rettigheter for målgruppa, og på den andre siden for å skape sosiale tilbud for skeive ungdommer over hele landet. Sommerleiren Jafnaðr samler årlig rundt 200 ungdommer under 30 år til workshops, debatter og en rekke andre rusfrie aktiviteter. Skeiv Ungdom har også et normkritisk skoleprosjekt kalt Restart⁸ som henvender seg til elever i ungdomsskolen og videregående skole og består av et kurs om normer, kjønn og seksualitet.



Skeiv Verden⁹ er en selvstendig interesseorganisasjon for LHBT+-mennesker med minoritetsbakgrunn. Målet til Skeiv Verden er å være en organisasjon som yter bistand og tilbyr sosiale møteplasser hvor minoritetene utgjør en majoritet, samt å bedre levekårene til målgruppen. Skeiv Verden bistår asylsøkere som har spørsmål knyttet til muligheten for å søke beskyttelse grunnet seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk eller som trenger veiledning og hjelp i møte med norske utlendingsmyndigheter. Skeiv Verden jobber også med kompetansehevende tiltak rettet mot ansatte i mottak eller andre relevante institusjoner.




5 <https://foreningenfri.no/fri-innlandet/>

6 <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/om-rosa-kompetanse-rik/>

7 <https://skeivungdom.no/>

8 <https://skeivungdom.no/prosjekter/restart/>

9 <https://www.skeivverden.no/>

A man with a beard and short dark hair is sitting in a blue armchair, reading a book. He is wearing a blue zip-up jacket and a brown scarf. The book he is reading has a cover with a rainbow and the word 'SKEIVT' visible. In the background, there are white bookshelves filled with books. A small, lit candle is visible in the foreground, slightly out of focus.

Kapittel 3 – Hadelands- kommunene som arbeids- giver

I underkant av 80 prosent av lesbiske og homofile opplever arbeidslivet som stort sett inkluderende. Blant bifile menn og kvinner er tallene henholdsvis 49 og 66 prosent (Ander- sen og Malterud, 2013)¹⁰. Rapporten *Skeiv på bygda* (2015) viser at det er vanskeligere å være åpen på bygda enn i de store byene.

Det skal oppleves trygt å være ansatt i Hadelandskom- munene. Målet er at alle ansatte, uansett kjønn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, skal føle seg ivaretatt og inkludert på arbeidsplassen. Samtidig er det viktig at det føles trygt å være åpen for de som ønsker det. Ansatte som bryter med normer for kjønn og seksualitet skal møtes med respekt og tillit på lik linje med alle andre. Det er først og fremst et lederansvar å sørge for at hold- ninger og verdier rundt inkludering og mangfold kommu- niseres ut, at det settes på dagsorden i ulike personalgrup- per og at det finnes systemer for varsling.

Arbeidsgiver har plikt til å forebygge trakassering på arbe- idsplassen, jf. lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kapittel 5¹¹;

«Diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsiden- titet eller kjønnsuttrykk er forbudt. Forbudet gjelder diskriminer- ing på grunn av faktisk, antatt, tidligere eller fremtidig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Forbudet gjelder også diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønns- identitet eller kjønnsuttrykk til en person som den som diskrimi- neres har tilknytning til.»

Det holdningsskapende arbeidet må drives kontinuerlig og på alle nivåer blant kommunens ansatte. Kommunens ledere er rollemodeller for sine ansatte, og må ha et bevisst forhold til egne holdninger og eget verdisyn. Arbeidsgivere

10 https://www.bufdir.no/lhbt/LHBT_og_levekar_Hva_sier_forskningen/Slik_opplever_lhbt_personer_arbeidslivet/

11 https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=lov_om_forbud_mot_diskriminering#KAPITTEL_5

må jobbe aktivt med åpenhet og inkludering på arbeidsplassen.

Hovedmål: Arbeidstakere i Hadelandskommunene skal behandles med respekt og like muligheter uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- Som ansatt i Hadelandskommunene skal det være trygt å være åpen om egen seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Ledere i kommunen har et spesielt ansvar for å sørge for at alle ansatte er godt kjent med at Hadelandskommunene har en politikk for inkludering som også gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Ledere skal jobbe aktivt for å fremme inkludering og åpenhet. Det er nulltoleranse for trakassering, hatefulle ytringer og nedsettende vitsing rundt ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Som arbeidstaker i Hadelandskommunene skal det oppleves trygt å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Tiltak:

- Denne handlingsplanen og annet relevant informasjonsmateriell om LHBT+-personer gjøres tilgjengelig og tas i bruk av ledere og tillitsvalgte i kommunen.
- Kommunens politikk for inkludering av LHBT+-personer gjøres kjent for nyansatte.

- Kommunen bruker et åpent språk og har en variert bildebruk som for å bidra til at arbeidsplassen oppleves som inkluderende og likeverdig.¹²
- Ledere i kommunen skal være kjent med hvilke forpliktelser de har etter likestillings- og diskrimineringsloven.
- Ledere skal ha rutine på å informere om kommunens arbeid med inkludering og mangfold både i ansettelsesprosessen (herunder intervjuer) og når nyansatte starter.
- Ledere arbeider holdningsskapende med sin personalgruppe.
- Mangfold og inkludering er tema på medarbeiderundersøkelser og -samtaler, kampanjer eller andre relevante arenaer.
- Bruke formuleringer i stillingsannonser som nevner eksempelvis følgende i tillegg til alder, kjønn, funksjonsnivå: "NN kommune er opptatt av mangfold, og vi oppfordrer derfor alle som er kvalifisert til å søke hos oss, uansett alder, kjønn, funksjonshemming, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, nasjonal eller etnisk bakgrunn."
- Ansatte i kommunene skal være kjent med de interne varslingsrutinene.
- Tiltak på de enkelte tjenesteområder igangsettes, se kapittel 4.

Arbeidstakere har rett til å ikke bli diskriminert og trakassert, jf. likestillings- og diskrimineringsloven §§ 6 og 13. Forbudet gjelder alle sider av et arbeidsforhold, også i rekrutteringsprosessen. Loven forbyr også innhenting av opplysninger om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i ansettelsesprosesser.

Internasjonal forskning viser at diskriminering i ansettelsesprosesser er et problem¹³. Det er derfor viktig at ledere og arbeidsgivere jobber for at alle ansatte har et LHBT+-perspektiv, som innebærer at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner og andre som bryter med normer for kjønn og seksualitet ikke diskrimineres i ansettelsesprosesser og karriereløp.

¹² https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/En_åpen_og_trygg_arbeidsplass/


¹³ https://www.bufdir.no/lhbt/LHBT_og_levekar_Hva_sier_forskningen/Vold_diskriminering_og_rettslig_stilling/

Det skal føles trygt å være åpen om egen seksuell orientering og/eller kjønnsuttrykk som ansatt i Hadelandskommunene. Ved å ha en bevisst og synlig personalpolitikk bidrar man til åpenhet. Arbeidsmiljøloven¹⁴ har regler om helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på arbeidsplassen (HMS). Det følger blant annet av lovens § 3-1 at arbeidsgiver skal sørge for systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten.

Arbeidsmiljøloven har også regler som gir arbeidstaker rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljølovens § 2A-1. Arbeidsgivere har plikt til å utarbeide rutiner for intern varslingsrutiner. Loven krever at rutinen er kjent for de ansatte. Diskriminering og trakassering er å anse som kritikkverdige forhold som arbeidstaker skal ha rett til å varsle om, og som skal omfattes av arbeidsgivers rutiner.



¹⁴ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

A close-up photograph of a woman with long brown hair, wearing a beige and blue knitted hat and a light-colored winter jacket with a fur-lined collar. She is smiling and looking upwards and to the right. The background is a blurred, snowy outdoor setting.

**Kapittel 4 –
Hadelands-
kommunene som
tjenestetilbydere og
tjenesteytere**

«Likeverdige tjenester handler ikke om å behandle alle likt, men om å ta hensyn til at folk er ulike (og) tilpasse tilbudet etter folks behov»

- Likestillings- og diskrimineringsombudet¹⁵

¹⁵ <http://www.ldo.no/forebygg/offentlige-tjenester/om-likeverdige-tjenester/Likeverdige-offentlige-tjenester/Hva-er-likeverdige-tjenester/>

Kommunen har ansvar for å tilby alle innbyggere likeverdige tjenester gjennom alle livets faser. Likebehandling er et grunnleggende prinsipp i forvaltningen og kommunenes plikt til å gi likeverdige tjenester er nedfelt i mange av lovene som regulerer kommunenes tjenesteyting. Eksempelvis er plikten til å gi likeverdige tjenester nedfelt i formålsbestemmelsen til både helse- og omsorgstjenesteloven¹⁶, sosialtjenesteloven¹⁷ og barnehageloven¹⁸. Plikten til likeverdige tjenester uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk følger også av likestillings- og diskrimineringslovens¹⁹ forbud mot diskriminering og trakassering og reglene om aktivt likestillingsarbeid.

LDO spesifiserer at prinsippet om likeverdige tjenester handler om anerkjennelse av individet og dets behov. Om tilbudet ikke er tilpasset enkeltmennesker kan dette føre til at noen får et dårligere tilbud. For mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet vil slik anerkjennelse og tilpasning være svært verdifullt i møte med kommunen som tjenestetilbyder.

LDO nevner seks konkrete områder for hvordan en virksomhet må jobbe for å kunne gi likeverdige tjenester; ansvarlig ledelse, reell brukerinnflytelse, kunnskap om diskriminering og hva det vil si å jobbe likeverdig, en reell tilgang til tjenesten, relevant og forståelig informasjon samt kommunikasjon som tar folk på alvor.²⁰

Under følger en oversikt over noen av tjenestene kommunene yter, og tips til hvordan man kan ivareta et mangfoldsperspektiv og sikre individuell tilpasning og likeverdig tilbud til brukeren uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Som profesjonsutøver kjenner man eget fag og egen hverdag best og dette er derfor ingen uttømmende liste over verken tjenestetilbud, mål eller tiltak - men kan tjene som et utgangspunkt for begynnende og videre arbeid.

¹⁶ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>

¹⁷ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131>

¹⁸ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64>

¹⁹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>

²⁰ <http://www.ldo.no/forebygg/offentlige-tjenester/om-likeverdige-tjenester/Likeverdige-offentlige-tjenester/Hva-er-likeverdige-tjenester/>

Helsestasjon/jordmor

Helsestasjonen er i hovedsak til for barn i alderen 0-5 år og deres foreldre, og ivaretar blant annet barnets motoriske og psykososiale utvikling i tillegg til vaksinasjon, ernæring og språkutvikling. Andre elementer helsestasjonen veileder på er foreldrerollen, samliv og samspillet innad i familien.

Ansatte ved helsestasjonen plikter i henhold til helse- og omsorgstjenesteloven²¹ å bidra til likeverd og likestilling og sikre et likeverdig tjenestetilbud hvor tilbudet er tilpasset den enkeltes behov.

Hovedmål: Alle brukere av helsestasjonen skal tilbys likestilte og likeverdige tjenester uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- På helsestasjonen blir man møtt på en likestilt og likeverdig måte uavhengig av om man er enslige, ulikekjønnede eller likekjønnede foresatte.
- På helsestasjonen blir barn møtt med aksept og forståelse uavhengig av om de har uttrykk og interesser utover tradisjonelle kjønnsroller.
- Helsestasjonens informasjonsmateriell og skjemaer har et nøytralt og inkluderende språk.

Tiltak:

- Kompetansehevingstiltaket Rosa kompetanse helse og sosial²² gjennomføres annethvert år for ansatte tilknyttet helsestasjonen.
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk²³ gjennomgås på personalmøter årlig.
- De ansatte på helsestasjonen gjennomgår informasjonsmateriell og skjemaer og tilpasser disse også til enslige og likekjønnede foresatte.

²¹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>

²² <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-helse-og-sosial/>

²³ https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

Videre lesning:

- To mammaer og to pappaer. Intervju med en regnbuefamilie. <https://www.dn.no/magasinet/2015/06/12/2131/Livet/to-mammaer-og-to-pappaer>
- Foreldre bør få veiledning om barns naturlige seksuelle utvikling: <https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/helsestasjons-og-skolehelsetjenesten/seksjon?Titel=helsestasjon-05-ar-3952#seksuell-utvikling:-foreldre-bør-få-veiledning-om-barns-naturlige-seksuelle-utviklingsterk-anbefaling>



Barnehage

For mange barn blir barnehagen det første møtet med et større fellesskap, og er derfor en viktig arena for utvikling og styrking av barnets selvbilde og identitet. Gjennom samhandling og samspill med barn og voksne i ulike situasjoner utvikles også selvoppfatning, selvfølelse og identitet. Lek gjør at barn blir kjent med seg selv, sine grenser, sin kropp og omgivelsene rundt dem. Utforskning av identitet og kjønnsroller kan da være en naturlig del av rollelek og dramatiseringer, og de voksne i barnehagen må være bevisste på hvordan egne forventninger og tilbakemeldinger enten styrker eller begrenser barnas utvikling.

Rammeplan for barnehager²⁴ legger føringer for barnehagens innhold og oppgaver, og barnehagens verdigrunnlag skal være tuftet på følgende mål:

- Barna skal få oppleve at det finnes mange måter å tenke, handle og leve på.
- Barnehagen skal vise hvordan alle kan lære av hverandre og fremme barnas nysgjerrighet og undring over likheter og forskjeller.
- Barnehagen skal synliggjøre et mangfold i familieformer og sørge for at alle barn får sin familie speilet i barnehagen.
- Barnehagen skal fremme likeverd og likestilling uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, etnisitet, kultur, sosial status, språk, religion og livssyn

Hovedmål: Alle barn skal ha et trygt og godt barnehagemiljø uavhengig av barnets og foresattes seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- Barn møter og blir kjent med ulike identiteter og familieformer.
- Barn blir støttet i deres utforskning av roller og identitet og kan være seg på sine egne premisser.
- Lek og/eller materiell deles ikke inn og kategoriseres

²⁴ <https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan>

ikke etter tradisjonelle og stereotypiske kjønnsrollemønstre.

- Barnehagens ansatte møter foresatte på en likeverdig måte uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Tiltak:

- Kompetansehevingstiltaket Rosa kompetanse barnehage²⁵ gjennomføres i personalet annethvert år.
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk²⁶ gjennomgås på personalmøter årlig.
- De ansatte i barnehagen reflekterer regelmessig over hvorvidt alle barn og familier blir møtt med åpenhet og respekt.
- De ansatte i barnehagen snakker ikke om/til barna på unødvendig kjønnsstereotypiske måter.
- De ansatte har bevissthet omkring gruppeinndeling i forbindelse med lek og hvordan leker plasseres i barnehagen.



- Barnehagen etterstreber å ha barnelitteratur og fortellinger som speiler ulike kjønnsroller og familieformer²⁷. Styrer gjennomgår utvalget årlig.

Videre lesning:

- Bufdir beskriver flere utfordringer og muligheter for arbeid med mangfold og likestilling i barnehagen her: https://www.bufdir.no/Kjonnsligestilling/Ligestilling_i_praksis/Mangfold_og_ligestilling_i_barnehagen/
- Tøffe guttejenter og myke jentegutter – om kjønnsroller i barnehagen: <https://www.plusstid.no/barn-og-oppvekst/foreldrerollen/kjonnroller-og-barn/>

²⁵ <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-barnehage/>

²⁶ https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

²⁷ Boktips finnes på <http://www.skeivbok.no/>

Grunnskole

I grunnskolen fortsetter oppdagelsen og utforskningen av egen identitet, og barn og unge som bryter med normer for kjønn og seksualitet kan være utsatt og ekstra sårbare for mobbing og trakassering.

I Opplæringslovens § 1-1 kan vi lese at *”Opplæringa skal byggje på grunnleggjande verdiar i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfridom, nestekjærleik, tilgjeving, likeverd og solidaritet, verdiar som òg kjem til uttrykk i ulike religionar og livssyn og som er forankra i menneskerettane.”*²⁸

Opplæringslovens § 9A²⁹ sier at alle elever har rett til et godt skolemiljø som fremmer helse, trivsel og læring, og skolen skal aktivt og systematisk arbeide for å fremme et godt læringsmiljø der den enkelte eleven kan oppleve trygghet og sosial tilhørighet. For å oppfylle retten til ikke å bli mobbet på skolen, har skolen fått tydelige og omfattende plikter til å følge med, gripe inn, varsle, undersøke og sette inn tiltak.



Hovedmål: Alle elever skal ha et trygt og godt skolemiljø uavhengig av elevens eller foresattes seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

²⁸ https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

²⁹ https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61/KAPITTEL_11#§9a-1

Delmål:

- Mangfoldsperspektivet skal prege planlegging og gjennomføring av det sosiale så vel som det faglige arbeidet ved skolen.
- Undervisningen skal på like vilkår skildre ulike seksualiteter, kjønnsidentiteter og kjønnsuttrykk.
- Alle skolens ansatte er sitt ansvar bevisst når det gjelder å fremme et godt læringsmiljø.

Tiltak:

- Kompetansehevingstiltaket Rosa kompetanse skole³⁰ gjennomføres i personalet annethvert år.
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk³¹ gjennomgås på personalmøter årlig.
- Undervisningsopplegget Restart³² gjennomføres for elever på 9. trinn hvert år.
- Undervisningsopplegget Uke 6³³ gjennomføres på småtrinnet, mellomtrinnet og ungdomstrinnet årlig på de klassetrinn skolen finner hensiktsmessig.
- Skolen har oppdatert og relevant fag- og skjønnlitteratur tilgjengelig for elevene, deriblant bøker som utfordrer kjønnsroller og speiler mangfold³⁴. Skolebibliotekar gjennomgår årlig.

Videre lesning:

- Bufdirs LHBT-senter har samlet informasjon om hvordan skolene kan arbeide med LHBT+-tematikk: https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/LHBT_skole_sant/

30 <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-skole/>

31 https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

32 <https://skeivungdom.no/prosjekter/restart/>

33 <https://sexogpolitikk.no/seksualundervisning/>

34 Boktips finnes på <http://www.skeivbok.no/>

Skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom

Helsesøstre i skolen er ofte i dialog med ungdom om temaer som puberteten, seksualitet, identitet og psykisk og fysisk helse. Helsesøstre deltar i klasseroms-/gruppeundervisning om disse temaene, men like ofte i enesamtaler med barn og ungdom som av ulike årsaker har utfordringer. Helsesøstre arbeider også gjerne på helsestasjon for ungdom, som er et gratis tilbud for ungdom mellom 13-23.

Helsesøstre har en svært viktig rolle som samtalepartner og veileder og må derfor også ha kompetanse om mulige utfordringer for barn og ungdom som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Eksempler på dette er grensesetting, utprøving av seksualitet og seksuell helse.

Hovedmål: Barn og unge som er i kontakt med helsesøstre og helsestasjon skal få relevant hjelp og veiledning uavhengig av seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- Helsesøstre har god kjennskap til seksuell identitet og seksuell helse også for ungdom som bryter med normer for kjønn og seksualitet.
- Skolehelsetjenesten er oppmerksom på mulige bakenforliggende årsaker ved alle henvendelser fra barn og ungdom.
- Skolehelsetjenesten bruker et kjønns- og legningsnøytralt språk i all formidling og kommunikasjon.
- Helsestasjon for ungdom skal kunne gi ungdommer

veiledning om seksuell helse.

- Helsesøstre har god kjennskap til aktuelle organisasjoner, nettressurser og andre aktuelle tjenester de kan opplyse om og henwise til.

Tiltak:

- Kompetansehevingstiltaket Rosa kompetanse helse og sosial³⁵ gjennomføres annethvert år for helsesøstre i skolen og eventuelt andre ansatte tilknyttet helsestasjon for ungdom.
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk³⁶ gjennomgås på personalmøter årlig.

Videre lesning:

- Snakk om å være skeiv! Intervju med Ingun Wik, helsesøster på Norges eneste helsestasjon for LHBT-ungdom: <https://sykepleien.no/2011/10/snakk-om-vaere-skeiv>
- Helsedirektoratets nasjonale og faglige retningslinjer for det helsefremmende og forebyggende arbeidet i skolehelsetjenesten og på helsestasjon for ungdom: <https://helsedirektoratet.no/retningslinjer/helsestasjons-og-skolehelsetjenesten/seksjon?Tittel=skolehelsetjenesten-520-ar-10171>

³⁵ <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-helse-og-sosial/>

³⁶ https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

PPT og barnevern

Barn som er i en situasjon hvor de mottar bistand fra PPT og/eller barnevernet og som bryter normer for kjønn og seksualitet kan ofte oppleve en dobbelt sårbarhet. Utfordringer knyttet til seksualitet, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk kan forsterke eller være en bakenforliggende og utløsende faktor for de mer åpenbare årsakene til at barn henvises til PPT og/eller trenger bistand fra barnevernet.

Hovedmål: Barn og familier som mottar bistand fra PPT og/eller barnevern skal møtes på en tilpasset, likestilt og likeverdig måte uansett seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- Ansatte i PPT og barnevernet har god kjennskap til normer, kjønn, identitet og seksualitet.
- Ved fosterhjemsplassering av barn som bryter med normer for kjønn og seksualitet må barneverntjenesten i samarbeid med fosterhjemstjenesten forsikre seg om at de finner fosterhjem som ivaretar barnets beste.

Tiltak:

- Kompetansehevingstiltaket Rosa kompetanse barnevern³⁷ gjennomføres annethvert år for ansatte i barneverntjenesten.
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk³⁸ gjennomgås på personalmøter årlig.
- Relevant informasjon og skjemaer gis et nøytralt og inkluderende språk. Ansvarlig leder for PPT/barnevern gjennomgår dette årlig.

³⁷ <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-barnevern/>

³⁸ https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

Videre lesning:

- Kartlegging av familievernets og barnevernets tjenestetilbud til lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, kvalitativ studie fra Uni Rokkansenteret for Bufdir: https://www.bufdir.no/global/nbbf/Barnevern/LHB-TRapport_Kartlegging_av_familievernets_og_barnevernets_tjenestetilbud_til_lesbiske_homofile_bifile_og_transpersoner.pdf
- Vold mot lesbiske og homofile tenåringer (om barnevern side 38) <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Sent-er-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NOVA/Publikasjonar/Rapporter/2007/Vold-mot-les-biske-og-homofile-tenaaringer>

Idrett, kultur og frivillige organisasjoner

Menneskers muligheter til å delta i organisasjons-, forenings- og lagslivet skal ikke påvirkes av deres seksualitet, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Idrettsorganisasjoner, foreninger og andre organisasjoner og lag bør ta aktiv avstand mot diskriminering, utestengelse og trakassering av mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet.

Personer med leder- og eller tillitsverv i organisasjoner og foreninger har et særskilt ansvar for å ivareta medlemmer og legge til rette for god deltagelse uavhengig av seksualitet, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Holdningskapende arbeid og tydelige standpunkt mot alle former for bruk av skjellsord eller negative karakteristikk er gode virkemidler.

Hovedmål: Alle skal kunne delta i organisasjons-, forenings- og lagslivet uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- Organisasjoner, foreninger og lag har et inkluderende miljø for alle uavhengig av seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Organisasjoner, foreninger og lag har nulltoleranse for uttrykk, vitser og ytringer som negativt omhandler noens seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Tiltak:

- Ledere og tillitsvalgte i idrettsorganisasjoner og -lag har årlig gjennomgang av Idrettsforbundets retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep.³⁹
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk⁴⁰ gjennomgås med ledere og tillitsvalgte årlig.

³⁹ <https://www.idrettsforbundet.no/tema/retningslinjer/sek-suell-trakassering-og-overgrep/>

⁴⁰ https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

- Organisasjoner, foreninger og lag utarbeider og kommuniserer ut tydelige retningslinjer som viser at de inkluderer alle uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Videre lesning:

- Skeiv fritid og homoidrett: https://www.bufdir.no/lhbt/LHBT_og_levekar_Hva_sier_forskningen/Skeiv_fritid_og_homoidrett/
- Fotballklubben Stabæk arrangerer pride og spiller i regnbuefargede drakter: <http://www.stabak.no/nyheter/her-er-stabaeks-nye-hjemmedrakt>
- Fotballens 7 skeive bud: <https://www.fotball.no/fotballens-verdier/inkludering/kjonn-og-seksualitet/2018/fotballens-7-skeive-bud/>
- Norsk fotballforbunds sider om kjønn og seksualitet: <https://www.fotball.no/fotballens-verdier/inkludering/kjonn-og-seksualitet/>



Helse- og tjenestetilbud til voksne

Opplevd diskriminering, marginalisering og negative holdninger kan påvirke helse og levevilkår hos mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Det er en større forekomst av helserelaterte utfordringer blant disse sammenlignet med befolkningen ellers.⁴¹

Helsetjenestetilbud til voksne gjelder både psykisk og fysisk helse, offentlig og privat. Et helsevesen som gir likeverdige tjenester må ha god kompetanse om spesielle utfordringer mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet kan møte i sine liv.

Folkehelseprogrammet til Helsedirektoratet⁴² nevner miljøer preget av toleranse for variasjon og opplevelse av tilhørighet som gode indikatorer. Helsepersonell kan skape trygghet ved å være bevisste på hvordan de kommuniserer. Å kunne være åpen i møte med helsevesenet er viktig både fordi alle har rett til å være seg selv, samtidig som det kan være relevant for helse-situasjonen.



Ofte samarbeider kommunale tjenesteytere med for eksempel statlige aktører for å yte et tilbud, eksempelvis fastleger og NAV. Dette er for eksempel i situasjoner som assistert befruktning og søknad om å bli medmor, ved arbeidsledighet og utfordringer knyttet til det å være åpen i arbeidslivet. God kompetanse hos kommunale tjenesteytere vil bidra til en bedre opplevelse av tjenesten og aktuelle samarbeid for mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet.

41 https://www.bufdir.no/lhbt/LHBT_og_levekar_Hva_sier_forskningen/A_levet_som_LHBT/

42 <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/folkehelsearbeid-i-kommunen/program-for-folkehelsearbeid-i-kommunene>

Hovedmål: Brukere av offentlige og private helse- og tjenestetilbud møtes med tilpassede, likestilte og likeverdige tjenester uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- Fastleger og andre ansatte i helsevesenet har tilstrekkelig kompetanse til å møte, veilede og behandle mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet.
- Kommunale tjenesteytere veileder NAV og andre relevante samarbeidsaktører i å tilpasse informasjonsmateriell og skjemaer til et nøytralt og inkluderende språk.

Tiltak:

- Kompetansehevingstiltaket Rosa kompetanse helse og sosial⁴³ gjennomføres annethvert år.
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk⁴⁴ gjennomgås årlig.

Videre lesning:

- Program for folkehelsearbeid i kommunene: <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/folkehelsearbeid-i-kommunen/program-for-folkehelsearbeid-i-kommunene>
- Seksuell helse – lokalt folkehelsearbeid: <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/folkehelsearbeid-i-kommunen/veivisere-i-lokale-folkehelseiltak/seksuell-helse-lokalt-folkehelsearbeid>
- Skeiv i helse-Norge, rapport utført av Likestillingscenteret på Hamar: <http://likestillingssenteret.no/skeiv-helse-norge/>

⁴³ <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-helse-og-sosial/>

⁴⁴ https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

Asyl og innvandring

I områder med krig og konflikter vil spesielt minoriteter og da ofte mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet være ekstra utsatt for straff, sanksjoner, forfølgelse og brudd på deres menneskerettigheter, og man må ta hensyn til et utvidet beskyttelsesbehov. De som søker beskyttelse i Norge på grunnlag av sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk må også ivaretas ved plassering i mottak eller andre institusjoner. Mange som bryter med normer for kjønn og seksualitet opplever å bli tvunget til å skjule sin identitet i frykt for ubehagelige hendelser og sanksjoner fra sine medbeboere, til tross for at de nå befinner seg i et land med større aksept for deres situasjon.

Gjennom introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger og deres familiegjeforente⁴⁵ møter mange nye tenkemåter, normer, regler og lover. Det kan være store avvik mellom mulighetene for å leve åpent som LHBT+-person i hjemlandet og i Norge. De med ansvar for gjennomføring av et slikt program må sørge for å inkludere LHBT+-perspektiver i undervisningen.



Hovedmål: Som ny i Norge uansett bakgrunn skal du gjøres kjent med levekår og situasjonen for mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet og gis relevant informasjon og bistand dersom du tilhører denne gruppen slik at du kan oppleve trygghet og tilhørighet.

Delmål:

- Minoritetsspråklige som bryter med normer for kjønn og seksualitet skal oppleve trygghet og gis mulighet

⁴⁵ <https://www.imdi.no/introduksjonsprogram/>

til tilhørighet og være en del av et fellesskap med likesinnede.

- Deltakere i introduksjonsprogram skal få kjennskap til relevante lover, rettigheter og annen kunnskap om det å leve som LHBT+-person i Norge i dag.

Tiltak:

- Skeiv Verden holder kompetansehevende kurs og eller foredrag for ansatte i mottak/introduksjonsprogram annethvert år.
- Asylsøkere som bryter med normer for kjønn og seksualitet og som mistenkes å ikke kunne leve åpent gis mulighet for å flytte til særskilt tilrettelagte mottak for å kunne leve ut egen identitet og ha et sosialt nettverk med likesinnede.
- Ved mistanke om fare for sanksjoner av typen tvangsekteskap, vold, æresdrap eller annet som forringer trygghet og tilhørighet basert på en persons seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk skal politiet straks varsles og ved behov kontaktes Skeiv Verden for veiledning og bistand.

Videre lesning:

- Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper: <http://www.fao.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/fao-rapporter/item/apne-rom-lukkede-rom-lhbt-i-etniske-minoritetsgrupper-2014>
- Flere homofile får oppholdstillatelse: <http://www.utrop.no/31039>
- I løpet av ett intervju med UDI må asylsøkere bevise at de er homofile: <http://www.nattogdag.no/2016/12/homsetesten-i-lopet-av-ett-intervju-med-udi-ma-asylsokere-bevise-at-de-er-homofile/>

Eldre på institusjoner og mottakere av hjemmebaserte tjenester

Mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet skal kunne leve ut også disse delene av livet i livets siste faser. Det er et viktig prinsipp å få kunne bevare egen identitet i hele livsløpet, selv om det for mange kan bety frykt og usikkerhet. For mange kan en overgang til å bli plei-etrengende bety en overgang fra åpenhet til å måtte legge skjul på deler av identiteten.

Blant dagens eldre finner vi mange som var blant de første til å leve ut sin identitet åpent og som dermed har opplevd både sykeliggjøring og kriminalisering. Omsorgsbehovet til eldre som bryter med normer for kjønn og seksualitet må ses i sammenheng med livene de har levd mer enn identiteten de har i dag. Mange opplever en fremmedgjøring og mangel på kunnskap hos helsepersonell, noe som igjen kan påvirke deres evne eller vilje til å ta imot nødvendig hjelp fra tjenesteapparatet.

Hovedmål: Eldre på institusjoner og som mottakere av hjemmebaserte tjenester skal møte et tilpasset og likeverdig tjenesteapparat uavhengig av seksualitet, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Delmål:

- Eldre skal ha mulighet til å kunne fortsette å leve det livet de har levd og det livet de ønsker å leve også i livets siste faser.

Tiltak:

- Kompetansehevingstiltaket Rosa kompetanse helse og sosial⁴⁶ gjennomføres annethvert år for ansatte på institusjoner og i hjemmebaserte tjenester.
- LHBT-senterets miniguide om inkluderende språk⁴⁷ gjennomgås på personalmøter årlig.
- Samarbeid med FRI og andre relevante aktører for å informere om og skape møteplasser for eldre mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet.

⁴⁶ <https://foreningenfri.no/rosa-kompetanse/rk-helse-og-sosial/>

⁴⁷ https://www.bufdir.no/lhbt/Inkluderende_praksis_Tips_og_rad/Miniguide_om_inkluderende_sprak/

Videre lesning:

- FRI Oslo og Akershus sin fagressurs om skeive seniorer - guide til inkluderende eldreomsorg: <https://www.frioa.no/ressurser/guide-til-inkluderende-eldreomsorg/>
- Pensjonistforbundet etablerer LHBT-nettverk: <https://www.gaysir.no/artikkel.cshhtml?cid=19213>
- Åpnet nytt regnbuefarget seniortilbud: <https://www.nrk.no/ostlandssendingen/apner-nytt-regnbuefarget-seniortilbud-1.13132622>
- Helse og omsorgsbehov blant eldre lesbiske og homofile - en litteraturgjennomgang (FAFO): <http://www.faf.no/index.php/nb/zoo-publikasjoner/faf-rapporter/item/helse-og-omsorgsbehov-blant-eldre-lesbiske-og-homofile>
- Lesbisk på sykehjem - grunn til bekymring? Kvalitativ studie om hva eldre lesbiske tenker om å komme på sykehjem: https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2373328/Holst_Larsen.pdf?sequence=1
- Går tilbake i skapet i møtet med helsevesenet: <https://www.nrk.no/norge/xl/eldre-skeive-tilbake-i-skapet-1.13804165>



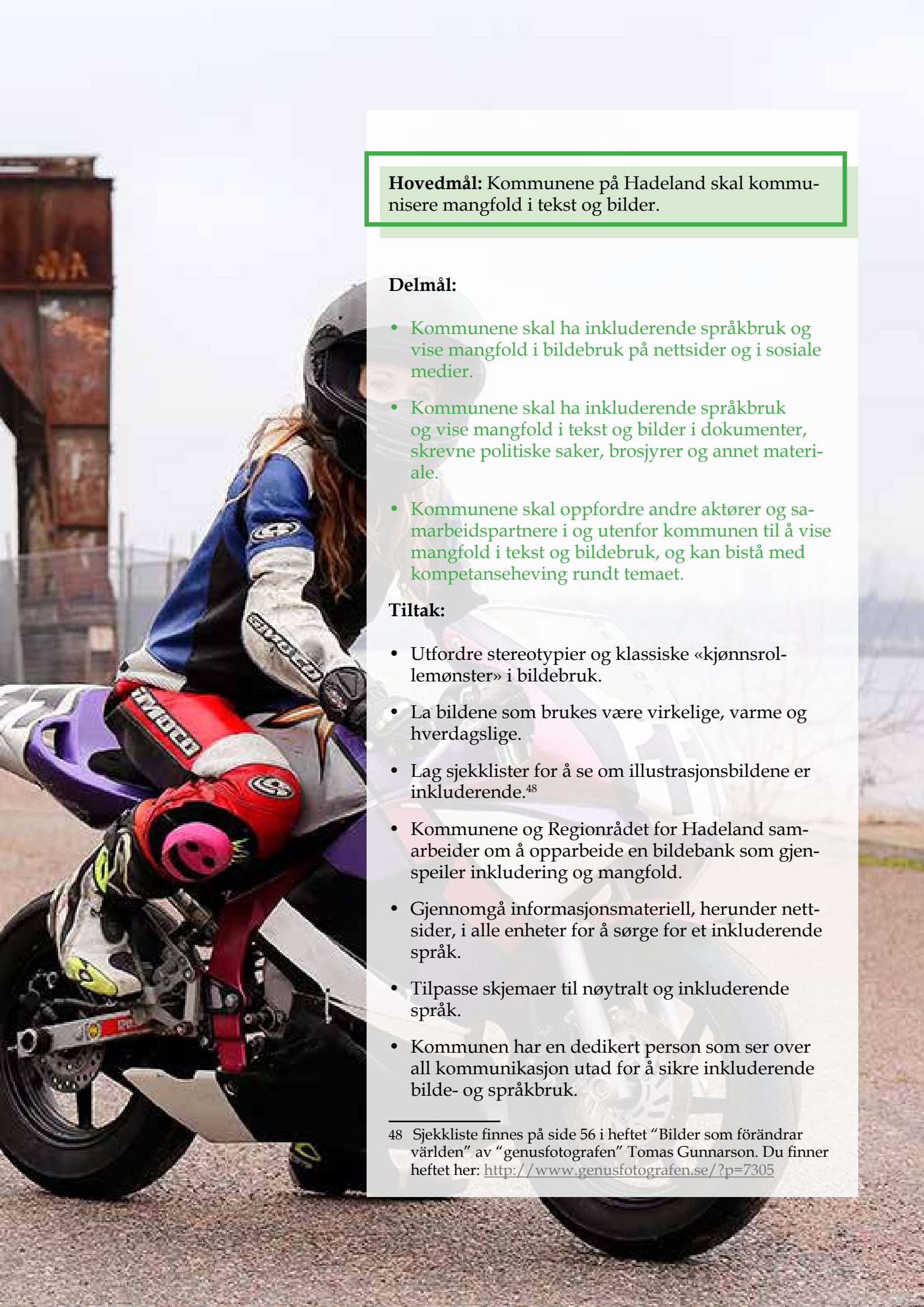
Kapittel 5 – Kommunikasjon og generelt holdnings- skapende arbeid

I vår hverdag møter vi tusentalls bilder – i avisen, i bøker, på nettsider, filmer, i sosiale medier og i brosjyrer. Mange av bildene har budskap som når oss ubevisst. Budskap om hvordan vi skal være «normale» og «riktige» barn, ungdom, kvinner og menn, hva som er passende livsstil, livsvalg, følelser og atferd basert på kjønnsstilling. I tillegg har bildene budskap om normer, hva som er en «normal» familie, hudfarge, kropp og seksuell legning i vårt samfunn – og ikke minst hvem som kan forventes å bli sjef og hvem som forventes å jobbe som vaskehjelp.

Vi i Hadelandskommunene har ansvar for å passe på at alle som bor og lever her kjenner at de har en mulighet til å utvikle seg som de selv ønsker. Bilder og kommunikasjon spiller en viktig rolle i dette arbeidet. Bilder, akkurat som forbilder, viser oss hva som er mulig. Om du aldri har sett noen som ligner deg gjøre en spesiell ting er det sannsynlig at du selv ikke kommer på tanken om å forsøke. Du kan ikke bli noen du ikke kan se.

Vi har som ansvar å vise mangfoldet på Hadeland. Alle mennesker uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, hudfarge, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell legning og alder er en del av Hadelandssamfunnet – og dette skal reflekteres i kommunenes bildebruk.

Om du går inn på kommunenes nettsider eller på regionens og kommunenes sosiale medier, leter etter ledig jobb, ser etter telefonnummer til en idrettsforening eller er nytilflyttet, kjenner du deg utenfor hvis ingen av bildene som vises ser ut som eller lever som deg. Kommunikasjon og bildebruk fra kommunene og andre i vårt samfunn fremover må gjenspeile mer av mangfoldet og vise at vi er mer enn stereotypene.



Hovedmål: Kommunene på Hadeland skal kommunisere mangfold i tekst og bilder.

Delmål:

- Kommunene skal ha inkluderende språkbruk og vise mangfold i bildebruk på nettsider og i sosiale medier.
- Kommunene skal ha inkluderende språkbruk og vise mangfold i tekst og bilder i dokumenter, skrevne politiske saker, brosjyrer og annet materiale.
- Kommunene skal oppfordre andre aktører og samarbeidspartnere i og utenfor kommunen til å vise mangfold i tekst og bildebruk, og kan bistå med kompetanseheving rundt temaet.

Tiltak:

- Utfordre stereotyper og klassiske «kjønnsrollemønstre» i bildebruk.
- La bildene som brukes være virkelige, varme og hverdagslige.
- Lag sjekklister for å se om illustrasjonsbildene er inkluderende.⁴⁸
- Kommunene og Regionrådet for Hadeland samarbeider om å opparbeide en bildebank som gjenspeiler inkludering og mangfold.
- Gjennomgå informasjonsmaterieill, herunder nettsider, i alle enheter for å sørge for et inkluderende språk.
- Tilpasse skjemaer til nøytralt og inkluderende språk.
- Kommunen har en dedikert person som ser over all kommunikasjon utad for å sikre inkluderende bilde- og språkbruk.

⁴⁸ Sjekkliste finnes på side 56 i heftet "Bilder som förändrar världen" av "genusfotografen" Tomas Gunnarson. Du finner heftet her: <http://www.genusfotografen.se/?p=7305>



Vedlegg 1 – Ordliste

Oversikt over utvalgte begreper, ord og uttrykk som blir brukt i handlingsplanen. Fullstendig liste finnes her: https://www.bufdir.no/lhbt/LHBT_ordlista/

Bifil - Å være bifil handler både om praksis, tiltrekning og identitet. En bifil person tiltrekkes av eller forelsker seg i mennesker uavhengig av hvilket kjønn den andre har. Bifil som begrep, levemåte eller identitet, bryter med en forståelse om at befolkningen kan deles inn to grupper, heterofile og homofile. Bifile kan dermed oppleve usynliggjøring, ikke å bli tatt på alvor og annen diskriminering blant både heterofile og homofile.

En fordom er at det å være bifil er en forbigående fase. Det er også en utbredt misforståelse at en bifil person må ha forhold til både menn og kvinner for å være tilfreds. Siden kjønn ikke er avgjørende for de fleste bifile gir det muligheten til å føle forelskelse og tiltrekning til alle mennesker, ikke bare til mennesker med ett bestemt kjønn. Det er derfor vanlig å inkludere i begrepet bifil også det å tiltrekkes av transpersoner, og bifil kan brukes synonymt med «panfil». Både cispersoner og transpersoner kan være bifile.

Biseksuell - Biseksuell kan bety det samme som bifil. Biseksualitet brukes som begrep når det er seksualitet som er tema. Som synonym til bifil er ordet ikke lenger mye brukt fordi det å være bifil dreier seg også om identitet, følelser og samliv, ikke kun om seksualitet. Personer som er homofile, lesbiske, og heterofile kan ha biseksuell praksis uten at det får innvirkning på deres seksuelle identitet.

Cisperson - Å være cisperson/ciskjønn/cis betyr at du identifiserer deg med det biologiske kjønn du ble tildelt ved fødsel. En ciskvinne ble tildelt kjønn som kvinne ved fødsel og identifiserer seg som kvinne, og en cismann ble tildelt kjønn som mann ved fødsel og identifiserer seg som mann. Begrepet er tatt i bruk som en motsats til transperson/transkjønnet/trans, og tydeliggjør at alle har en kjønnsidentitet. Både heterofile, bifile, homofile, lesbiske og interkjønnpersoner kan være cispersoner.

Heterofil - Å være heterofil handler både om praksis, tiltrekning og identitet. En heterofil person tiltrekkes av og forelsker seg i mennesker med et annet kjønn. Det vil si at en heterofil kvinne tiltrekkes av menn og en heterofil mann tiltrekkes av kvinner.

Heterofil eller heteroseksuell orientering er den mest utbredte seksuelle orienteringen. Både cispersoner og tran-

spersoner kan være heterofile.

Heteronormativitet - Heteronormativitet betyr at heteroseksualitet og ciskjønn stort sett alltid blir tatt for gitt når mennesker møtes. Heteronormen omfatter de kulturelle og sosiale institusjoner, normer, praksiser og språk som reflekterer at samfunnet og kulturen forutsetter at alle mennesker er heterofile.

Den heteronormative seksualiteten har fokus på reproduksjon, og den heterofile kjernefamilien blir naturgitt og universell. Det gjør at lhbt-personer blir sosialt usynlig og annenrangs. I et heteronormativt samfunn er alle ikke-heterofile i minoritet og antas å være heterofile med mindre det motsatte er bevist.

Heteroseksuell - Heteroseksuell kan bety det samme som heterofil. Heteroseksualitet brukes som begrep når det er seksualitet som er tema. Som synonym til heterofil er ordet ikke lenger mye brukt, fordi det å være heterofil også dreier seg om identitet, følelser og samliv, ikke kun om seksualitet. Personer som er homofile og lesbiske kan ha heteroseksuell praksis uten at det får innvirkning på deres seksuelle identitet.

Homo - Homo er en kortform av homofil. Homo er mye brukt i dagligtale, og i sammensatte ord ("homodagene", "homoforskningen"), og oppleves av mange som mer nøytralt og ikke-støtende enn "homse".

På den annen side er "homo" et vanlig skjellsord, særlig blant unge. Bevissthet rundt bruken av ordet er derfor viktig.

Homofil - Å være homofil handler både om praksis, tiltrekning og identitet. En homofil mann eller kvinne tiltrekkes av eller forelsker seg i personer av samme kjønn. En homofil mann tiltrekkes av andre menn, mens en homofil (lesbisk) kvinne tiltrekkes av andre kvinner. Både cispersoner og transpersoner kan være homofile.

Homofobi - Homofobi er frykt for homofile og homoseksualitet, som kan gi seg uttrykk i fordommer og aggressivitet. Homofobi brukes for å beskrive negative holdninger, holdninger og ytringer rettet mot homofile og bifile i et samfunn eller i en subkultur. Homofobi kan også være et personlig trekk. Personer som selv er homofile eller bifile kan ha internalisert samfunnets homofobe holdninger, som har blitt til en frykt eller avsky for sin egen og andres seksuelle orientering.

Også innad i lhbt-miljøer kan noen ha negative holdninger til andre grupper, for eksempel kan en homofil person være negativ til bifile, eller en transperson kan være homofob.

Homoseksuell - Homoseksuell kan bety det samme som homofil. Homoseksualitet brukes som begrep når det er seksualitet som er tema. Som synonym til homofil er ordet ikke lenger mye brukt, fordi det å være homofil også dreier seg om identitet, følelser og samliv, ikke kun om seksualitet. Personer som er heterofile kan ha homoseksuell praksis uten at det får innvirkning på deres seksuelle identitet.

Homse - Homse er en slangpreget betegnelse på en homofil mann. Betegnelsen brukes i dagligtale både av homofile selv og av andre, men oppfattes av noen som negativt ladet. Vi anbefaler derfor at mer nøytrale ord som homofil eller homo brukes i stedet.

Interkjønn - Interkjønn (på engelsk: intersex) er et paraplybegrep som viser til kroppslig mangfold blant personer født med atypiske kjønnskarakteristika. Kjønnskarakteristikaene blant interkjønnpersoner utgjør en sammensetning av kromosomer, hormoner, kjønnskjerter og/eller genitalier som bryter med en binær forståelse av kvinnelige og mannlige kropp. I norsk helsepraksis er betegnelsen «usikker kroppslig/somatisk kjønnsutvikling» rådende.

Noen interkjønntilstander er synlige ved fødsel, mens andre ikke oppdages før ved pubertet eller i voksen alder. Det er grunn til å tro at en del interkjønntilstander aldri blir oppdaget.

Interkjønnpersoner i Norge har vern mot diskriminering i loven om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Kjønnsidentitet - En persons indre opplevelse av å være kvinne, mann, både kvinne og mann eller ingen av delene. De fleste identifiserer seg med det kjønn de ble tilskrevet ved fødsel, men ikke alle.

Kjønnsinkongruens - Kjønnsinkongruens viser til en tilstand hvor en person opplever at det ikke er samsvar mellom egen kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk og det kjønn vedkommende ble tillagt ved fødselen.

Kjønns mangfold - Kjønns mangfold er et perspektiv som står i kontrast til tokjønnsmodellen, og handler om at

det finnes mange måter å være kvinne/ mann, gutt/ jente på, både for homofile, heterofile, lesbiske, bifile og transpersoner. Begrepet åpner også opp for at det finnes flere kjønnsidentiteter enn kvinne og mann.

Begrepet kan bidra til å skape rom for ulike kjønnsuttrykk-, preferanser og identiteter uten å kategorisere.

Kjønnsuttrykk - Et kjønnsuttrykk er den måten en person gir seg til kjenne på som enten kvinne, mann eller utenfor samfunnets tokjønnsnorm. Selv om de fleste mennesker presenterer seg i et kjønnsuttrykk som blir oppfattet som klart mannlig eller klart kvinnelig, har noen et kjønnsuttrykk som bryter med todelingen mellom mann og kvinne.

Komme ut - "Å komme ut (av skapet)" er et bilde på prosessen med fortelle omverden om sin seksuelle orientering og/eller kjønnsidentitet. Motsatt, "å leve i skapet", betyr at man skjuler sin identitet. Man kan leve i og utenfor skapet samtidig. Noen har for eksempel kommet ut overfor venner, men skjuler sin identitet overfor familie eller kolleger.

I motsetning til hva uttrykket antyder, er ikke det å komme ut noe man gjør kun en gang. Som lhbt-person administrerer man sin åpenhet, og må velge hvor åpen man skal være på ulike arenaer til enhver tid.

Late bloomers - Late bloomers – noen som kommer ut («blomstrer») som homofil, lesbisk eller bifil sent i livet. Begrepet brukes ofte om kvinner eller menn som har levd i et heterofilt forhold i mange år, kanskje fått barn, og så skiller seg for å leve ut sin kjærlighet til en av samme kjønn.

Lesbe - Lesbe er slang for lesbisk kvinne. Betegnelsen brukes i dagligtale både av lesbiske selv og av andre, men oppfattes av noen som et negativt ladet ord. Vi anbefaler derfor ikke bruk av lesbe, men heller "lesbisk".

Lesbisk - Å være lesbisk handler både om praksis, tiltrekning og identitet. En lesbisk kvinne tiltrekkes av eller forelsker seg i personer av samme kjønn, altså andre kvinner. Både cispersoner og transpersoner kan være lesbiske.

LHBT - LHBT er en forkortelse for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Det brukes av myndigheter, rettighetsorganisasjoner og forskere som et samlebegrep for seksuelle minoriteter og kjønnsminoriteter. LHBT-begrepet favner både betegnelser knyttet til seksuell orientering (LHB) og kjønnsidentitet (T).

LHBT-personer - LHBT-personer/LHBT-person er et begrep som omfatter alle personer som er lesbiske, bifile, homofile, transpersoner eller skeive. Begrepet LHBT-personer kan virke mer inkluderende enn å kun bruke forkortelsen LHBT for å beskrive mennesker.

Likekjønnspar - Par som består av to kvinner eller to menn.

Regnbuefamilie - Regnbuefamilie er en fellesbetegnelse for mange ulike familiekonstellasjoner med lesbiske, bifile og homofile foreldre. Det kan bety en familie der foreldrene er av samme kjønn, men også mer alternative familieformer, for eksempel der to lesbiske og to homofile menn har bestemt seg for å være foreldre sammen, to kvinner som deler omsorgen med barnets far, eller der to menn får barn med en kvinne og alle tre skal være omsorgspersoner for barnet.

Regnbueflagg - Regnbueflagget er det internasjonale symbolet for lhbt-bevegelsen. Regnbuen står for mangfold og for synlighet. Et regnbueflagg kan signalisere at man selv er homofil, lesbisk, bifil eller transperson, og kan også brukes for å vise støtte og at man kan snakke trygt om temaer knyttet til seksuell identitet.

Seksuell identitet - Seksuell identitet handler om hvorvidt en person oppfatter og opplever seg som homofil, lesbisk, heterofil, bifil, skeiv eller noe annet.

Seksuell orientering - Seksuell orientering handler om hvem vi blir forelsket i, seksuelt tiltrukket av, og ønsker å være sammen med. De vanligste seksuelle orienteringene er heterofil, homofil, bifil og lesbisk. Noen bruker også skeiv.

Skeiv - Skeiv er en norsk oversettelse av det engelske begrepet queer. Mange bruker "skeiv" som et synonym til LHBT. For andre er «skeiv» en identitet som utfordrer og overskrider kategoriene heterofil, lesbisk, homofil og bifil, og som innebærer en kritikk av samfunnet heteronormativitet. Skeiv brukes også av personer som opplever at de ikke passer inn i samfunnets inndeling av mennesker i to kjønn.

Folk som kaller seg skeive kan ønske å utfordre forestillinger om hva som er vanlig, naturlig eller normalt (streit/straight) i samfunnet.

Trans/trans* - Trans brukes noen ganger som en samlebetegnelse for transpersoner og personer med kjønnsiden-

titetstematikk. Noen ganger brukes det en stjerne, trans*, for å vise til hele trans-spekteret og for å vise til mangfoldigheten blant mennesker som definerer seg som transpersoner.

Transe - I dagligtale er det ikke uvanlig å bruke verbet «å transe» som det å kle seg om til et annet kjønnsuttrykk. Et annet uttrykk som brukes på norsk er «å crossdresse», fra engelsk.

Transe brukes også av noen mer i dagligtale om personer med kjønnsoverskridende kjønnsuttrykk, men oppfattes som regel som et negativt ladet ord. Vi anbefaler derfor ikke bruk av ordet transe men heller trans, transkvinne, transmann, transperson, transseksuell eller transvestitt.

Transfobi - Transfobi er frykt for transpersoner og transseksualitet, som kan gi seg uttrykk i fordommer og aggressivitet. Transfobi brukes for å beskrive negative handlinger og holdninger rettet mot transpersoner og transseksuelle. Fobien kan være et trekk ved et samfunn eller i en subkultur, men kan også være et personlig trekk. Også personer som selv er trans kan ha internalisert samfunnets transfobiske holdninger, som har blitt til en frykt eller avsky for sin egen kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

Transvestitt - En person som av og til ønsker å opptre som det «motsatte» kjønn, gjennom helt eller delvis å kle seg slik. Transvestitter kan være heterofile, lesbiske, homofile eller bifile. Noen kler seg slik fordi det er en del av deres kjønnsidentitet som de vil uttrykke. Andre vil rett og slett bare ha friheten til å kle seg som de vil. For noen er det å kle seg som det «motsatte» kjønn en viktig del av deres seksualitet. Ordet transvestitt forbindes ofte med menn som kler seg som kvinner, men kan også være kvinner som kler seg som menn. Kvinner bruker oftere betegnelsen dragking eller transperson om seg selv.

Transvestitter er inkludert i paraplybegrepene transpersoner, trans, skeiv, og lhbt. Å kle seg i det annet kjønns klær kan også kalles «crossdressing» eller «å transe» (slang).

Foto:

Tonje Lilleås: side 4, 10-11, 13, 17, 18, 21, 24, 31, 32, 40

Tomas Gunnarson: side 23, 24, 37, 38-39

Bjørn Haslerud: Forside og bakside

Hadeland – nært og naturlig







HADELAND

Arkivsak-dok. 18/00999-7
Saksbehandler Vibeke Buraas Dyrnes

Saksgang
Regionrådet

Møtedato

Modige, mangfoldige Hadeland

Daglig leders innstilling:

Regionrådet støtter opp om mål og tiltak i handlingsplanen «Modige, mangfoldige Hadeland» og anbefaler de tre Hadelandskommunene å implementere tiltakene i eksisterende og framtidig arbeid og planverk.

Saksdokumenter

Vedlagt

- Modige, mangfoldige Hadeland - Handlingsplan 2018-2022 for bedre inkludering av mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet Ja

Saksopplysninger:

Retten til å ikke bli diskriminert er en grunnleggende rettighet som er nedfelt både i Grunnlovens § 98, flere internasjonale konvensjoner og i nasjonalt regelverk.

Kommunen er både myndighetsutøver, tjenesteyter og arbeidsgiver og har gjennom dette et særlig ansvar for å arbeide aktivt for likestilling og hindre diskriminering på grunn av blant annet seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Av likestillings- og diskrimineringslovens § 24 følger det at offentlige myndigheter skal arbeide «aktivt, målrettet og planmessig for å oppfylle lovens mål». Det betyr at kommunen som myndighetsutøver og tjenesteyter i tillegg til å hindre diskriminering også har en plikt til å iverksette konkrete tiltak for å fremme likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestillings- og diskrimineringshensyn skal integreres i all virksomhet, kommunen skal sette mål for arbeidet med å fremme likestilling og det må være klart hvor ansvaret ligger (Prop. 81 L (2016-2107))

kapittel 30)1. I tillegg til dette har kommunen som arbeidsgiver en tydelig aktivitetsplikt i § 26 i samme loven.

Rapporten *Skeiv på Bygda* bekrefter oppfatningen om at det kan være vanskelig å være en person som bryter med normer for kjønn og seksualitet i rurale og mindre strøk.

Etter likelydende interpellasjoner vedtok de tre kommunestyrene i Jevnaker, Lunner og Gran i mars 2016 å lage en felles regional handlingsplan med konkrete tiltak for bedre inkludering av LHBT¹-befolkningen.

Arbeidet startet opp høsten 2016 og har vært formet som et prosjekt. Det ble nedsatt en administrativ arbeidsgruppe med Vibeke Buraas Dyrnes fra regionadministrasjonen som prosjektleder. De andre medlemmene i arbeidsgruppa har vært Malin Hansen Halvorsrud og Inge Alexander Gjestvang som administrative representanter for henholdsvis Jevnaker og Gran kommune. Etter noen forsøk med politisk styringsgruppe som viste seg å ikke fungere er arbeidet i stedet forankret hos politikerne underveis med orienteringer i kommunestyrene/ formannskap sommer 2017.

Prosjektgruppa har samarbeidet med foreningen FRI – foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. I tillegg har det vært samarbeid med Hadeland Folkemuseum i forbindelse med arrangementet “Skeiv på bygda” 7. desember 2017 som markerte arbeidet med planen og tok opp viktige problemstillinger. Arrangementet var godt besøkt og godt dekket av avisen Hadeland. Siden dette arbeidet er et foregangsarbeid for små kommuner ble arbeidsgruppa også invitert av Likestillingscenteret til å holde et innlegg om planarbeidet for en stor gruppe fra Oppland og Hedmark på Gjøvik 2. november 2017.

Hadelandskommunene er blant de første mindre kommunene i Norge som har laget en plan for hvordan dette arbeidet bør foregå. Det er ønske om å være en foregangsregion når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold.

Planen skal vedtas av kommunestyrene høsten 2018 og tiltakene i handlingsplanen skal innlemmes i kommunens egne planer og arbeid videre. Tidspunkt for rullering av planen med evaluering av tiltak og arbeid samt innarbeiding av eventuell ny kunnskap på feltet skal fastsettes av hver kommune, anbefalt senest i løpet av 2022.

Innhold i handlingsplanen:

Alle kapitlene i planen er bygget opp på samme måte, med mål, delmål, langsiktige og kortsiktige tiltak. De kan leses selvstendig, og tiltakene er fremhevet så det skal være lett å bruke planen som et verktøy. Noen av tiltakene er oppgaver kommunene er juridisk pålagt å gjøre. Det er lagt vekt på at tiltakene skal være enkle og økonomisk rimelige å innfri.

Planen er delt inn i tre hovedkapitler, kommunen som arbeidsgiver, kommunen som tjenesteyter og kommunikasjon. Kommunene på Hadeland kan gjennom tiltak beskrevet i planen vise at mennesker som bryter med normer for kjønn og seksualitet skal oppleve å føle seg velkommen og som likestilte borgere. Det er ønskelig at de kan være åpne om sin seksuelle orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i møte med kommunene og at de som jobber med tjenesteyting møter alle med åpenhet og forståelse.

¹ LHBT-personer/LHBT-person er et begrep som omfatter alle personer som er lesbiske, bifile, homofile, transpersoner, skeive eller som bryter med normer for kjønn og seksualitet.

Vurdering:

Likestilling, inkludering og mangfold er en forutsetning for at bygda vår skal være god å bo i for alle. Alle innbyggere uansett kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, etnisitet, religiøs bakgrunn eller funksjonsnivå skal ha de samme mulighetene for å delta i samfunnet.

Denne handlingsplanen skal være et verktøy for å gjøre Hadelandskommunene til en foregangsregion når det gjelder likestilling, inkludering og mangfold. Denne handlingsplanen skal også bidra til at mennesker med ulik bakgrunn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ressurser og behov får like muligheter og ikke blir diskriminert.

Daglig leder vurderer denne regionale handlingsplanen som viktig og i henhold til andre planer og arbeid som foregår på Hadeland for å gjøre regionen til et godt sted å bo, arbeide i og besøke. Det vurderes som riktig å oppfordre kommunestyrene til å vedta planen som retningsgivende og implementere tiltakene i eksisterende planverk og i arbeidet på tjenestesteder rundt i kommunen. Regionrådets administrasjon kan være en viktig pådriver i det videre arbeidet og bistå kommunen i informasjon og kommunikasjon rundt planens tiltak.



Arkivsak-dok. Sentralarkiv-22/00016-2
Saksbehandler Vibeke Buraas Dyrnes

Saksgang
Regionrådet for Hadeland - Interkommunalt politisk råd

Møtedato

Avklaring av framtidig IPR-samarbeid og organisering av Hadeland Utvikling

Rådmannens innstilling:

- 1) Det anbefales at Gran og Lunner kommunestyre fatter vedtak om at Regionrådet for Hadeland IPR avvikles i nåværende form 31/12-23
- 2) Det skal utredes alternativer for framtidige IPR for Gran og Lunner kommune etter 2023. Regionadministrasjonen og kommunene avtaler prosess og ansvar i forhold til kontakt med andre IPR.
- 3) Regionadministrasjonen er vedtatt flyttet til Hadelandshagen og jobber uformelt sammen som «Hadeland Utvikling». Oppgaver som skal prioriteres i perioden frem til 31/12-23 er tiltak for tilflytting og næringsetablering gjennom «Hadeland – nært og naturlig», næringsstrategi/næringsplan, Hadelandsstrategi og utredninger.
- 4) Framtidig juridisk organisasjonsform av Hadeland Utvikling skal utredes. Hvilke oppgaver som skal ivaretas mellom Hadelandskommunene gjennom Hadeland Utvikling etter 2023 skal også beskrives i en utredning. De ansatte i regionrådsadministrasjonen må sikres i en slik prosess.

Saksdokumenter

- | | |
|---|----|
| • Vedtak fra Gran og Lunner kommunestyre 17.2.22 om Hadeland Utvikling | Ja |
| • Presentasjon fra advokat Lars Reinsnos i regionrådsmøtet 4.2.22 om mulig organisering av Hadeland Utvikling | Ja |
| • Samarbeidsavtale med Hadeland Utvikling | Ja |
| • Handlingsplan med budsjett vedtatt 25.3.22 | Ja |
| • Overordnet budsjettutkast 2022-24 | Ja |
| • Protokoll fra Regionrådet for Hadeland IPR 13.5.22 | Ja |

Vedlagt



Saksopplysninger:

I regionrådsmøtet 13.mai ble det snakket om situasjonen for Regionrådet for Hadeland IPR. Det ble diskutert om man ønsker å se på framtidig formelt samarbeid på nytt. Det ble det vedtatt at man skulle skrive en sak om dette til Regionrådet for Hadeland IPR sitt møte 3.juni. Bakgrunnen for dette er følgende:

Gran og Lunner kommunestyre vedtok 17.februar følgende likelydende vedtak:

1. *Kommunestyret vedtar å videreføre regionsamarbeidet mellom Gran og Lunner kommuner gjennom Regionrådet for Hadeland IPR.*
2. *Kommunestyret vedtar at Hadeland Utvikling opprettes som et samarbeid for regional samfunns- og næringsutvikling mellom Regionrådet for Hadeland IPR og Hadelandshagen AS. Regionrådsadministrasjonen samlokaliseres med Hadelandshagen i deres lokaler. Det utarbeides en samarbeidsavtale om dette mellom kommunene og Hadelandshagen.*
3. *Jevnaker kommune inviteres til prosjektrelatert samarbeid.*
4. *Det etableres en evalueringsordning for samarbeidet mellom Regionrådet for Hadeland IPR og Hadelandshagen. Det rapporteres på måloppnåelse to ganger i året til formannskapet og årlig til kommunestyrene.*
5. *Det forutsettes at begge kommunestyrene gjør likelydende vedtak*

Viken fylke skal oppløses etter kommune- og fylkestingsvalget høsten 2023. Det kan bety at det tre kommunene på Hadeland vil bli liggende i tre ulike fylker. I den forbindelse har det vært sett på mulighetene for at Jevnaker, Lunner og Gran kan gå sammen inn i Akershus, for å samle Hadelandskommunene i et fylke. Jevnaker vedtok i april at de ønsker å høre til Akershus etter neste valg, og ikke Buskerud. Men man vet ikke noe før statlig vedtak i juni om Jevnaker faktisk får lov å bli med i Akershus.

Gran kommunestyre hadde sak oppe 21.4.22 om fylkestilhørighet, og fattet følgende vedtak:

Avklaringer for vesentlige fylkeskommunale tjenester og finansieringsordninger må foretas før Gran kommune og innbyggerne kan ta stilling til et eventuelt fylkesskifte ved folkeavstemming

Dette vedtaket betyr ifølge uttalelser fra stat/regjeringen at Gran ikke vil ha mulighet til å gå inn i Akershus fylke før etter valget i 2027.

Det at Hadelandskommunene vil være i 2 (3) ulike fylker etter valget i 2023 kan påvirke formelle og uformelle samarbeid framover. Statsforvaltningen er delt inn på samme måte geografisk, og vil dermed også bety samarbeid i mange retninger for Hadelandskommunene.

Det er derfor et ønske nå om at Regionrådet for Hadeland IPR diskuterer på nytt hvordan det regionale formelle samarbeidet på Hadeland blir fremover. Det er en del områder man ønsker fortsatt samlet Hadelandsfokus, og man kan se på en organisering av dette samarbeidet i Hadeland Utvikling. Organisasjonsmodell av Hadeland Utvikling bør utredes.

På grunn av kort saksbehandlingstid og liten kapasitet i regionadministrasjonen har det ikke vært mulig å utrede alle sider av problemstillingene som ble løftet i diskusjonene 13.mai. Denne saken er derfor stikkordspreget og prøver å skissere hvilke problemstillinger som skal utredes videre.

Regionrådet for Hadeland IPR – avvikle etter 2023?

Det formelle samarbeide på Hadeland gjennom Regionrådet for Hadeland IPR og tilhørende prosjekter har gjennom tiden vært sett opp til av andre regioner. Men nå er situasjonen rundt Hadeland endret, og det er en diskusjon om hvordan man skal jobbe videre.

Allerede i 2019/20 begynte man å diskutere framtiden for det formelle regionale samarbeidet gjennom Regionrådet for Hadeland IPR. Jevnaker kommune hadde i mange år vært en del av både Ringeriksregionen IPR og Hadeland IPR og ønsket å se på en mulighet for et sammenslått IPR for disse regionene eller at Jevnaker måtte velge å være i kun et av disse regionrådene.

Det ble satt i gang en prosess med Ringeriksregionen for å se på sammenslåing. Ringerike kommune sa de ikke ønsket dette, og arbeidet for dette ble avsluttet. Høsten 2020 vedtok kommunestyret i Jevnaker at de ønsket å kun være en del av Ringeriksregionen IPR, og de gikk formelt ut at Regionrådet for Hadeland IPR 31/12-21.

Gran og Lunner viste gjennom vedtaket i sine kommunestyrer i februar 2022 at de ønsket et fortsatt Regionråd for Hadeland IPR for de to kommunene og at de også ønsket et tettere samarbeid med regionadministrasjonen og Hadelandshagen under paraplyen «Hadeland Utvikling».

Det er ingen formell hindring for å ha et IPR med kun to kommuner på tvers av fylkesgrenser. Men det kan være utfordrende å være i regionråd uten andre kommuner fra det fylket man tilhører.

Det er derfor uttrykt ønske om å utrede om Regionrådet for Hadeland IPR skal avvikles i nåværende form etter 2023. Det kan i den utredningen blant annet drøftes rundt følgende stikkord:

- Fortsette Regionrådet for Hadeland IPR som nå
- Lage en større region med felles IPR – f.eks se på nytt mulighet for Ringerike/Hadelandsregion, Nittedal/Gran/Lunner-region el andre muligheter.
- Overgangsløsning i noen år der Gran og Lunner har et formelt felles IPR i tillegg til å være i andre regionråd (f.eks Gran i Gjøvikregionen og Lunner i enten Øvre eller Nedre Romerike)
- Ikke noe felles formelt politisk samarbeid gjennom IPR for Gran og Lunner. Begge kommuner med i et IPR i det fylket de tilhører.
- Definere relevante felles møteplasser med temaer som er viktig for Hadelandsregionen
- Hva mister man ved å ikke ha IPR med Gran og Lunner sammen?
 - Arena for politiske diskusjoner om viktige felles temaer, også med fylkeskommunene
 - Politiske føringer på felles prosjekter man bruker penger på

- Mindre direkte politisk styring sette vekk prosjekter f.eks i et utviklingsforetak som Hadeland Utvikling?
- Mister partnerskapsmidler fra Innlandet Fylkeskommune
- Fondsmidler – kan disse brukes etter 2023, hvilke føringer i partnerskapsavtalen sier noe om forhold til bruk av disse

Hadeland Utvikling – hvordan organisere framover?

17.februar 2022 vedtok Gran og Lunner kommunestyre følgende om Hadeland Utvikling:

Kommunestyret vedtar at Hadeland Utvikling opprettes som et samarbeid for regional samfunns- og næringsutvikling mellom Regionrådet for Hadeland IPR og Hadelandshagen AS. Regionrådsadministrasjonen samlokaliseres med Hadelandshagen i deres lokaler. Det utarbeides en samarbeidsavtale om dette mellom kommunene og Hadelandshagen.

Det er nå utarbeidet en avtale med Hadelandshagen. Den ligger vedlagt. I tillegg skal de ansatte flytte inn i Hadelandshagen over sommerferien, og har allerede begynt å samarbeide tettere med Hadelandshagen om ulike prosjekter.

Det er sagt at viktige arbeidsoppgaver man skal prioritere nå frem til valget i 2023 er tiltak for tilflytting og næringsetablering gjennom «Hadeland – nært og naturlig», næringsstrategi/næringsplan og utredninger av videre samarbeid.

De ansatte i regionadministrasjonen per dd er ansatt i Gran kommune. Hvis regionrådet for Hadeland IPR avvikles må det avklares hva som skal skje med de ansattes ansettelsesforhold.

Hvis Regionrådet for Hadeland IPR avvikles, hvilke rolle skal Hadeland Utvikling ha?

- Viktige felles satsinger som arbeidet for tilflytting og næringsutvikling kan man se for seg at kan gjøres gjennom Hadeland Utvikling.
- Hadeland Utvikling organiseres juridisk som et foretak eller annet.
- Utrede hvordan de ansatte skal sikres:
 - De som nå er ansatt i regionadministrasjonen/Gran kommune kan leies ut til arbeid med prosjekter i Hadeland Utvikling. Eller man kan foreta en virksomhetsoverdragelse så de ansatte vil få sitt arbeidsforhold i Hadeland Utvikling. Men det er en del forhold som man da må se på for å sikre de ansattes rettigheter i en slik prosess.

Andre problemstillinger som må utredes i forhold til et framtidig «Hadeland Utvikling»:

- Finansiering
 - Kommunal andel
 - Søknader til fylkeskommuner, stat, stiftelser ol
 - Rest av fondsmidler fra Regionrådet for Hadeland IPR?
- Jevnakers deltakelse
- Prosjekter
- Hvordan ivareta andre oppgaver som har blitt gjort gjennom regionadministrasjonen?
 - Samfunnsutvikling, lobbying, kontakter med fylke og stat, andre samarbeid f.eks Osloregionen, Stor Oslo Nord.

Vurdering:

Hadelandsregionen og Regionrådet for Hadeland IPR har i mange år diskutert videre samarbeid og hvordan dette skal organiseres på best mulig måte. Det er nå en situasjon hvor man ser det vanskelig å fortsette med et IPR kun med Gran og Lunner etter neste valg.

Situasjonen er også uavklart. Hvilke fylke havner Jevnaker i? Akershus eller Buskerud? Dette kan påvirke riggingen av det regionale samarbeidet videre.

Ved å være i 2 ulike fylker og ulike inndelinger av regional stat ser kommunene allerede nå etter et par år at man blir dratt i ulike retninger. Selv om det jobbes sammen med fylkeskommune og statsforvalterne for å unngå uønsket oppsplitting, f.eks i forhold til VGS og kollektivtrafikk, så sier kommunene at er det utfordrende å være delt på Hadeland på denne måten.

Derfor ønsker man en god vurdering nå som kan legge gode føringer på arbeidet videre. Man ønsker også at det vises tydelig hvilke områder man skal jobbe målrettet for i perioden frem til valget høsten 2023, og man må ha kapasitet hos de ansatte til å gjøre disse jobbene. Tiltak for tilflytting og næringsutvikling gjennom «Hadeland – nært og naturlig» og arbeid for besøk og opplevelser samt å ferdigstille næringsstrategi er signalisert at bør ha hovedfokus nå.

En ny ansatt daglig leder/ prosjektleder bør ha ansvar for å utrede de ulike problemstillingene sammen med de andre i regionadministrasjonen. Sammen med kommunenes egne vurderinger kan dette være et godt utgangspunkt for valgene som skal gjøres.

På bakgrunn av dette foreslås det følgende innstilling til vedtak i regionrådsmøtet 3.juni:

- 1) Det anbefales at Gran og Lunner kommunestyre fatter vedtak om at Regionrådet for Hadeland IPR avvikles i nåværende form 31/12-23
- 2) Det skal utredes alternativer for framtidige IPR for Gran og Lunner kommune etter 2023. Regionadministrasjonen og kommunene avtaler prosess og ansvar i forhold til kontakt med andre IPR.
- 3) Regionadministrasjonen er vedtatt flyttet til Hadelandshagen og jobber uformelt sammen som «Hadeland Utvikling». Oppgaver som skal prioriteres i perioden frem til 31/12-23 er tiltak for tilflytting og næringsetablering gjennom «Hadeland – nært og naturlig», næringsstrategi/næringsplan, Hadelandsstrategi og utredninger.
- 4) Framtidig juridisk organisasjonsform av Hadeland Utvikling skal utredes. Hvilke oppgaver som skal ivaretas mellom Hadelandskommunene gjennom Hadeland Utvikling etter 2023 skal også beskrives i en utredning. De ansatte i regionrådsadministrasjonen må sikres i en slik prosess.

Arkivsak-dok. Sentralarkiv-22/00016
Arkivkode
Saksbehandler Vibeke Buraas Dyrnes

Behandlet av	Møtedato	Saknr
Regionrådet for Hadeland - Interkommunalt politisk råd	03.06.2022	7/22

SAKSPROTOKOLL

Avklaring av framtidig IPR-samarbeid og organisering av Hadeland Utvikling

Regionrådet for Hadeland - Interkommunalt politisk råd har behandlet saken i møte 03.06.2022 sak 7/22

Regionrådet for Hadeland - Interkommunalt politisk råds behandling 03.06.2022:

Diskusjon rundt ordyd i innstillingen. Og ønske om å ha med Jevnakers rolle videre som eget punkt. Regionrådet kom fram til et omforent vedtak.

Regionrådet for Hadeland - Interkommunalt politisk råds vedtak 03.06.2022:

1. Det skal utredes alternativer for framtidige Interkommunale politiske råd (IPR) for Gran og Lunner kommuner. Det anbefales at Gran og Lunner kommunestyrer behandler framtidig IPR senest desember 2022. Regionadministrasjonen og kommunene avtaler prosess og ansvar i forhold til utredning og kontakt med andre kommuner og IPR.
2. I det videre arbeidet legges det til grunn at Regionrådet for Hadeland IPR ikke videreføres i sin nåværende form etter 31/12-23.
3. Regionadministrasjonen er vedtatt flyttet til Hadelandshagen og jobber uformelt sammen som «Hadeland Utvikling». Oppgaver som skal prioriteres i perioden frem til 31/12-23 er tiltak for tilflytting og næringsetablering gjennom «Hadeland – nært og naturlig», næringsstrategi/næringsplan, Hadelandsstrategi og utredninger.
4. Framtidig juridisk organisasjonsform av Hadeland Utvikling skal utredes. Hvilke oppgaver som skal ivaretas mellom Hadelandskommunene gjennom Hadeland Utvikling etter 2023 skal også beskrives i en utredning. De ansatte i regionrådsadministrasjonen må sikres i en slik prosess.



5. Jevnaker kommune inviteres og involveres i arbeidet.