

Høringssvar til Bufdirs «Råd om møter med kjønns mangfold for offentlige ansatte»

Til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Innledning og overordnet perspektiv

Vi viser til den pågående høringen om Bufdirs utkast til faglige råd om kjønns mangfold for offentlig ansatte (publisert 26. juni 2025).

Kristent Ressurssenter takker for muligheten til å komme med innspill. Som et tverrkirkelig ressurs senter gir vi med dette et forankret og faktabasert høringssvar som reflekterer vårt verdigrunnlag. Dette verdigrunnlaget vektlegger menneskets ukrenkelige verdi og bygger på Bibelen autoritet for sannheten om mennesket: At mennesket består av to biologiske kjønn. Vi er opptatt av likeverd, respekt og kjærlighet for alle mennesker, og vi forventer åpenhet og rom for faglig og etisk uenighet i spørsmål om ny forståelse kjønn og identitet, slik ny forståelse formidles og frontes av Bufdir i sitt høringsbrev.

Bufdirs initiativ for å veilede offentlige ansatte i møte med kjønns mangfold har et prisverdig mål: å sikre at alle mennesker møtes med respekt og forståelse i det offentlige rom. Vi deler intensjonen om å fremme nestekjærlighet og likeverd. Samtidig mener vi at de foreslåtte rådene har enkelte grunnleggende svakheter som må adresseres. Vi savner en mer helhetlig balanse som også tar hensyn til biologiske realiteter, faglige perspektiver fra større miljøer og mer bredde, samt ansattes grunnleggende rettigheter som samvittighetsfrihet, trosfrihet og ytringsfrihet.

Vårt høringssvar fremhever fire hovedområder hvor Bufdirs forslag etter vårt syn er kritikkverdige og vi legger inn dokumentasjon som underbygger våre synspunkter og anbefalinger. Avslutningsvis skisserer vi alternative råd som vi oppfordrer Bufdir til å vurdere. Språket i høringssvaret er holdt formelt og respektfullt, men tydelig, med et ønske og forventning om gjensidig saklighet og forståelse. Vi håper dette innspillet vil bidra til et bedre fundert og mer inkluderende veiledningsdokument.

Kritikkverdige aspekter ved Bufdirs forslag

Ideologisk terminologi uten vitenskapelig konsensus

Bufdirs utkast introduserer en rekke begreper fra et tankesett som kalles skeiv teori av queer theory, eller gender-ideology, kjønnsideologi. Begreper slik som «*kjønnsidentitet*», «*ikke-binær*» og «*kjønnsinkongruens*» og lignende, stammer fra ideologiske teorier. Disse begrepene presenteres som om de var etablerte fakta, men det er det ikke. For eksempel definerer Bufdir *kjønnsidentitet* som «en persons opplevelse av å være kvinne, mann, ikke-binær eller noe annet»^[1], og *ikke-binær* beskrives som «en samlebetegnelse for personer som verken er mann eller kvinne»^[2]. Videre forklares *kjønnsinkongruens* som en

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

vedvarende følelse av at tildelt kjønn ved fødsel ikke samsvarer med ens opplevde kjønn, og det omtales som en medisinsk diagnose som gir rett til behandling[3]. Bufdir innrømmer selv at «*begreper og definisjoner knyttet til kjønns mangfold er i stadig endring*» og at «*det finnes ingen omforente definisjoner*» – det er uenighet om språkbruk både internt i transmiljøer og i samfunnet ellers[4]. Likevel presenteres terminologien unyansert, uten å tydeliggjøre at dette begrepsapparatet bygger på omstridt teori og ikke på naturvitenskapelige realiteter. Dette er svært kritikkverdig, og det er urovekkende å bygge et rammeverk som skal regulere offentlige ansattes samtaler og tanker på dette grunnlaget.

Det mangler anerkjennelse av det grunnleggende biologiske faktum at det finnes to kjønn. Fra et rent biologisk perspektiv eksisterer det kun to primære kjønn – hannkjønn (mann) og hunnkjønn (kvinne) – som hver har distinkte reproduktive systemer og gameter[5][6]. All erfaring, kunnskap og fornuft tilsier at mennesket i utgangspunktet er tokjønnnet – *det finnes bare to biologiske kjønn!* [5]. Begreper som “ikke-binær” eller et spekter av subjektive kjønnsidentiteter er teorier om kjønn som ikke endrer antallet biologiske kjønn; de utgjør nye identiteter eller selvopplevde kjønn, ikke biologiske kjønn[8]. Slike konsepter er flytende og menneskeskapte – ofte omtalt som sosiale konstruksjoner[8] – og de mangler vitenskapelig konsensus. De bryter med et naturvitenskapelig syn på kjønn der anisogami (to ulike kjønnsceller) uunngåelig fører til to kjønn i de aller fleste komplekse arter[6]. Vi finner det kritikkverdig at Bufdir foreslår å implementere et nytt omstridt begrepsapparat i offentlige tjenester uten nødvendige forbehold eller nyanser. Det vitner om at denne nye ideologien og filosofien driver direktoratets ledelse, trolig ved de statlige handlingsplanene «Seksuell helse – vårt felles ansvar 2025-2029» og Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023–2026)

Statlig regulering av språkbruk – påbud om nye pronomen og begreper

Bufdirs råd legger opp til en normering av språket som offentlige ansatte skal bruke om og til personer med ulike kjønnsidentiteter. Det oppfordres uttrykkelig til å «*bruke navnet og pronomenet som personen bruker om seg selv*»[9]. I praksis innebærer dette at ansatte forventes å ta i bruk nye eller uvante pronomen (såsom «*hen*» på norsk) eller å omtale en person med et annet kjønn enn det biologiske, dersom personen selv ønsker det. Vi anerkjenner viktigheten av høflighet og respekt i møte med alle borgere. Samtidig er vi svært bekymret for at et slikt påbud om språkbruk griper inn i enkeltmenneskets samvittighets- og ytringsfrihet.

Tvang til å uttrykke seg på en måte som strider mot en ansatts dype overbevisning – enten denne er basert på tro, biologisk forståelse eller generell samvittighet – er et alvorlig inngrep. **Norge er forpliktet av menneskerettighetene til å beskytte tanke-, samvittighets- og religionsfriheten**, jf. FNs verdenserklæring artikkel 18[10] og Den europeiske menneskerettskonvensjon artikkel 9. Et kjerneprinsipp her er fravær av autoritær tvang til å ha meninger eller handle i strid med ens grunnleggende verdier[11]. Ytringsfriheten (EMK art. 10 og Grunnloven §100) beskytter også retten til *ikke* å uttrykke noe man ikke kan stå inne for.

Vi vil derfor tydelig understreke: **Enhver form for statlig språkstyring som påtvinger bruk av ideologiske termer eller pronomen, må fordømmes og avvises som uforenlig med et liberalt demokrati og grunnleggende friheter.**

Et statlig direktorat bør utvise stor varsomhet med å innføre retningslinjer som i praksis kan medføre sanksjoner for ansatte som velger et annet språk enn det normerte. Vi spør: Vil en lærer, lege eller saksbehandler som av samvittighetsgrunner unnlater å bruke et foretrukket pronomen (og i stedet benytter personens registrerte navn, biologiske kjønn eller andre nøytrale betegnelser) kunne bli anklaget for diskriminering eller trakassering? Bufdir viser til at diskrimineringsvernet på grunn av kjønnsidentitet og -uttrykk er lovfestet^[12]. Men dette vernet må balanseres mot grunnleggende friheter. Dagens situasjon internasjonalt viser eksempler på at krav om “riktig” språk kan komme i konflikt med ytringsfriheten.

Et eksempel er Sverige, hvor den offentlige helsetjenestens nettportal *Vårdguiden 1177* innførte språklige retningslinjer som frarådet bruk av ordene “kvinne” og “mann” i sine tekster – selv der det gjaldt kjønnsspesifikke tema som graviditet og prostatakreft^[14]. Denne retningslinjen om å unngå å forholde seg til at det kun finnes to kjønn utløste kraftige reaksjoner. Sveriges tidligere utenriksminister Margot Wallström påpekte det selvinnsynende: «*det er jo kvinnekroppen som føder barn*»^[14]. Episoden illustrerer farene ved å la ideologi overstyre språklig presisjon og biologiske fakta. Vi frykter at Bufdirs forslag, slik de nå foreligger, kan åpne for tilsvarende problematiske situasjoner i Norge – der offentlige ansatte pålegges en terminologi som oppleves som uekte eller ideologisk betinget. Dette vil være uforenlig med prinsippene om tros- og samvittighetsfrihet som er grunnleggende i et demokrati.

Ensidig kunnskapsgrunnlag og utelukkelse av kritiske fagstemmer

Vi merker oss at kunnskapsgrunnlaget og ekspertgruppen bak de foreslåtte rådene fremstår skjevt sammensatt til fordel for én ideologisk vinkling. Bufdir oppnevnte en ekstern rådgivende ekspertgruppe som i stor grad består av representanter fra LHBTQ-aktivistmiljøer (blant annet rådgivere for kjønnsmangfold i Pasientorganisasjonen for kjønnsinkongruens og i Foreningen FRI, ifølge Bufdirs egen oversikt). **Bufdir skriver selv at prosjektet hadde stram tidsplan og at man derfor «prioriterte å rekruttere medlemmer som har kunnskap på skeiv tematikk».** Konsekvensen er at «**ekspertgruppa ikke representerer så mange ulike meninger og erfaringer som [...] hadde vært ønskelig**» dersom det hadde vært tid til bredere rekruttering^[16]. Dette er en oppsiktsvekkende erkjennelse. Mangfoldet av perspektiver ser ut til å ha lidd under tidspresset. Vi står igjen med et enfoldig og ideologisk ladet perspektiv som er direkte uansvarlig å bygge nasjonale forpliktende råd på.

Selv om Bufdir også hadde en referansegruppe, tyder dokumentet på at alternative fagmiljøer og kritiske røster ikke har fått plass ved bordet. Dette har resultert i et ensidig råd som unnlater å nevne den pågående faglige debatten om kjønnsdimensjonene. Det finnes anerkjente eksperter – både nasjonalt og internasjonalt – som inntar et mer kritisk og forsiktig standpunkt til dagens rådende “affirmative” tilnærming i behandling av

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

kjønnsdysfori. Slike stemmer er fraværende i Bufdirs tekst. Kunnskapsreferansene Bufdir oppgir (for eksempel Helsedirektoratets retningslinje fra 2020 om kjønnsinkongruens) følger utelukkende den affirmative modellen. Nyere forskning og myndighetsgjennomganger som problematiserer denne modellen nevnes ikke.

Et konkret eksempel på denne ensidigheten er at Bufdir overhodet ikke omtaler fenomenene *desistens* (at mange unge kan vokse fra kjønnsdysfori) eller *detransisjon* (at enkelte som har levd som trans senere vender tilbake til sin opprinnelige kjønnsidentitet). Disse fenomenene er velkjente i litteraturen, men utelates helt i rådene. For eksempel viser oppsummeringer av ti langtidsstudier at rundt 80% av barn med kjønnsdysfori ikke lenger oppfyller diagnosen etter puberteten[17]. Én nederlandsk studie fulgte opp 54 barn med diagnosen kjønnsidentitetsforstyrrelse; kun 21 av disse (39%) hadde fortsatt dysfori ved oppfølgingen, mens de øvrige ~61% hadde “*desistert*” (dysforien forsvant)[18]. En nyere canadisk studie på gutter fant hele 87,8% desistens-rate – kun 12,2% (omtrent 1 av 8) fortsatte å identifisere seg som trans[19]. Til tross for slik dokumentasjon unnlater Bufdir helt å nevne at et flertall av kjønnskreative barn kan finne tilbake til sitt fødselskjønn gjennom puberteten uten inngripende tiltak.

Det finnes også økende dokumentasjon om detransisjon. En nyere internasjonal spørreundersøkelse (publisert 2021) blant detransisjonerte inkluderte 237 personer (hvorav halvparten hadde gjennomgått transisjon som mindreårige). Mange av disse beskrev krevende erfaringer: tap av støtte fra LHBT-miljøet, utfordringer med å finne helsepersonell som forstår detransisjon, og en følelse av sosial isolasjon[20]. Noen må leve med varige fysiske konsekvenser – for eksempel personer som fikk fjernet eggstokker eller testikler og dermed mistet kroppens evne til naturlig hormonproduksjon, med behov for livslang medisinsk oppfølging[20]. Det er verdt å merke seg at selv WPATH (verdensledende organisasjon for transhelse), som tradisjonelt har nedtonet forekomsten av angst, nå erkjenner i sin nyeste standard (Standards of Care versjon 8, 2022) at «*noen ungdommer kan angre på stegene de har tatt*», og at det derfor er viktig å informere om hele spekteret av mulige utfall før behandling[21]. Dette er en bemerkelsesverdig innrømmelse som viser at detransisjon ikke kan avfeies som en myte. I flere land har det også oppstått støttegrupper og konferanser for detransisjonerte – f.eks. organisasjonen Detransition Advocacy Network i Storbritannia, og flere hjerteskjærende historier har kommet fram i Norge.

Etter vår mening burde Bufdirs ekspertgruppe og kunnskapsgrunnlag ideelt sett også inkludert klinikere, forskere og evt. pasientrepresentanter med andre erfaringer enn de aktivistiske miljøene. Ved å utelate slike perspektiver har rådene fått en slagside: de forholder seg ikke til usikkerhetene og advarslene som fremkommer i nyere forskning.

Vi finner dette svært kritikkverdig i et offentlig fagprodukt. Offentligheten – og ikke minst de ansatte som skal bruke rådene – fortjener et kunnskapsgrunnlag som er bredt fundert og tar høyde for kontroversene, i stedet for å presentere ett intersemiljø syn som om det var hele sannheten.

Mangel på vern for ansatte med samvittighets- eller trosrelaterte forbehold

Til slutt under denne bolken vil vi påpeke et alvorlig savn i Bufdirs forslag: Det gis ingen signaler om vern eller forståelse for offentlige ansatte som av samvittighetsgrunner ikke kan benytte seg av den foreslåtte terminologien eller aktivt bekrefte en brukers subjektive kjønnsidentitet. I et mangfoldig samfunn vil det finnes ansatte som personlig – ofte ut fra dyp etisk overbevisning eller religiøs tro – har et annet syn på kjønn enn det Bufdirs dokument legger til grunn. For eksempel kan en kristen sykepleier tro og mene at kjønn er gitt fra unnfangelsen av Gud og at det ikke kan eller bør endres, eller en skoleansatt kan ut fra sin samvittighet oppleve det som uærlig å tiltale en biologisk gutt som “jente”, og ikke ønske personen inn i jentegarderoben. I dag fremstår dette som regelrette lovbrudd, og i konflikt med Bufdirs dokument.

Bufdirs utkast nevner ikke med et ord hvordan slike situasjoner skal håndteres, annet enn å implisitt forvente full lydighet mot de nye språknormene. Dette fremstår som en blind flekk i dokumentet. Prinsippet om samvittighetsfrihet tilsier nettopp at man i et liberalt demokrati må finne løsninger som ivaretar mindretallets overbevisning, så lenge det er mulig uten at andre påføres skade eller urimelig ulempe. Et offentlig utvalg (Samvittighetsutvalget, NOU 2016:13) som utredet samvittighetsfrihet i arbeidslivet konkluderte med at samvittighetsfriheten «representerer en viktig menneskelig verdi, og at det bør legges til rette for at denne kan ivaretas også i arbeidslivet». Dersom den ansattes overbevisning er dyp og viktig, og en tilrettelegging kan gjøres uten at det går utover andre, «bør det etter utvalgets mening legges til rette for reservasjon»*[22]. Bufdirs forslag synes å ignorere denne balansen. Det tas for gitt at alle offentlig ansatte uten videre kan og vil omfavne den foreslåtte begrepsbruken. Vi vet imidlertid at dette ikke er tilfelle i praksis. Resultatet kan bli et arbeidsmiljøproblem og i verste fall personalsaker der samvittighetsfulle ansatte kommer i krysspress mellom lojalitet til egen overbevisning og lojalitet til arbeidsgivers (ideologisk baserte) retningslinjer. Dette gagnar verken den ansatte, arbeidsplassen eller brukeren av tjenesten.

Vi savner at Bufdir adresserer behovet for gjensidig respekt: respekt både for personer som definerer seg utenfor normene og for ansatte som av overbevisning primært forholder seg til biologisk kjønn. Mangelen på slike nyanser i dokumentet er etter vårt syn en alvorlig svakhet.

Oppsummert mener vi Bufdirs forslag i sin nåværende form lider under ovennevnte svakheter. I neste del av høringssvaret vil vi underbygge våre synspunkter med forskning, dokumentasjon og eksempler som belyser de omstridte sidene ved kjønns mangfold, særlig knyttet til biologi, barn og unge, desistens/detransisjon samt grunnleggende menneskerettigheter.

Forskning og dokumentasjon: Biologi, transisjon og alternative perspektiver

Kjønn er biologisk fundert – vitenskapelige realiteter

Det er et ufravikelig biologisk faktum at menneskets reproduksjonssystem er todelt. Som nevnt over finnes det to primære kjønn med klart definerte fysiologiske kjennetegn: **hunnkjønn** (kvinne) og **hannkjønn** (mann)[5]. Disse er bestemt av genetikk (XX vs XY-kromosomer i hovedsak) og utvikles til adskilte reproduktive funksjoner (eggstokker og livmor hos kvinnen, testikler hos mannen, osv.). Det er riktig at det forekommer sjeldne medfødte tilstander kalt DSD (variasjoner i kroppslig kjønnsutvikling), men disse utgjør en svært liten andel av befolkningen og representerer medisinske avvik innenfor de to kjønnene – og lager ikke et tredje kjønn. Hverken intersex eller noens personlige identitetsfølelse rokker ved utgangspunktet om to biologiske kjønn. Offentlige instanser bør fastholde dette utgangspunktet i bunn, selv når man ønsker å vise fleksibilitet og romslighet for dem som identifiserer seg annerledes. Vi minner om at selv norsk lov opererer med kun to juridiske kjønn, mann og kvinne[2] – noe Bufdirs egen begrepsliste påpeker.

Når Bufdir skriver at “alle har en kjønnsidentitet” og at denne kan være “noe annet” enn mann eller kvinne[1], beveger direktoratet seg over i en metafysisk eller ideologisk påstand som vitenskapen ikke kan bekrefte. Trosfrihet og ytringsfrihet blir derfor viktig å løfte frem for dem som ikke tror det samme. Mennesker kan selvsagt oppleve mange forskjellige ting om seg selv; subjektiv identitet er mangfoldig. Men det biologiske kjønn er objektivt. Vi vil advare mot en relativisering av kjønn som undergraver betydningen av kroppen og biologien. En slik tilnærming kan få utilsiktede negative konsekvenser. Blant annet har kvinnebevegelsen internasjonalt uttrykt bekymring for at hvis juridisk og språklig kjønn fullstendig løsrevet fra biologi tas ut i sin ytterste konsekvens, kan det svekke kvinners rettigheter – for eksempel med hensyn til kjønnsspesifikk statistikk, soningsforhold i fengsler, idrettskategorier og lignende. Bufdirs eget dokument nevner ikke disse problemstillingene, men de er reelle og bør tas i betraktning når offentlige myndigheter utformer politikk på feltet.

Tidlig sosial og medisinsk transisjon av barn og unge – omstridt og risikabelt

Et punkt vi savner i Bufdirs kunnskapsgrunnlag er en nyansert drøfting av den pågående medisinske og etiske debatten omkring behandling av barn og unge med kjønnsdysfori. Bufdir påpeker riktignok at «også barn kan være transpersoner» og at barnets beste skal ivaretas, men det gis ingen indikasjon på kontroversene rundt tidlig overgang (sosial overgang i ung alder, eller tidlig hormonell behandling). Dette er høyst relevant kunnskap for alle som møter temaet i offentlig tjeneste (f.eks. skole eller helsevesen). Vi vil derfor fremholde følgende dokumenterte momenter:

Desistens hos barn: Mange barn med kjønnsidentitetsforvirring endrer seg gjennom puberteten. Som nevnt over viser flere longitudinelle studier at kjønnsdysfori hos barn

oftest ikke vedvarer. Opp mot 80% av førpubertale barn som viser sterk kjønnsinkongruens, opplever i løpet av tenårene at ubehaget forsvinner og de finner seg til rette i sitt fødselskjønn[17]. Med andre ord: et flertall av barn som i barndommen insisterte på å være av motsatt kjønn, identifiserer seg igjen med sitt biologiske kjønn når de kommer gjennom puberteten. Tallene varierer noe mellom studier, men trenden er tydelig i oppsummert forskning[17]. Som eksempel hadde en nederlandsk oppfølgingsstudie av 54 dysforiske barn kun 21 (39%) som fortsatt oppfylte kriteriene for kjønnsdysfori senere – de øvrige ~61% “desisterte”[18]. I en nyere kanadisk studie av gutter fant man en desistens-rate på hele 87,8%[19]. Disse dataene må tas på alvor. De antyder nemlig at en tidlig sosial overgang (dvs. at et lite barn lever som motsatt kjønn, bytter navn/pronomen osv.) kan låse fast en identitet som ellers ville vært forbigående. Nyere forskning tyder på at barn som sosialt transisjonerer før pubertet, oftest fortsetter å identifisere seg som trans i tenårene – antagelig fordi barnet har “forpliktet” seg til den nye rollen og omgivelsene har bekreftet den sterkt. **Dette reiser et etisk spørsmål: Bør offentlig ansatte ukritisk bekrefte en ny kjønnsidentitet hos barn, når vi vet at barnet med stor sannsynlighet ellers ville kommet til rette i sitt fødselskjønn? Bufdirs dokument gir per i dag et ensidig råd om å bekrefte, uten å problematisere dette.**

Medisinsk behandling av ungdom med kjønnsdysfori – eksperimentell og med potensielle bivirkninger: I flere ledende land har helsemyndighetene de siste årene foretatt helomvendinger i behandlingspraksis for kjønnsinkongruens hos unge, grunnet økende bekymring for mangelfull evidens og risiko for skade. Sverige var lenge et foregangsland for såkalt “pubertetsblokkerende” behandling, men i 2021 besluttet det anerkjente Karolinska-sykehuset å stanse all ny hormonell behandling (pubertetsblokkere og krysshormoner) for mindreårige utenfor strenge forskningsprotokoller[23]. Beslutningen ble begrunnet med at den eksisterende “Dutch protocol” for behandling av unge anses som eksperimentell og at risikoene veier tyngre enn de usikre fordelene. I 2022 fulgte Sveriges nasjonale helsemyndighet opp med nye retningslinjer som i praksis stanser hormonbehandling til transidentifiserte under 18 år, unntatt i svært sjeldne tilfeller. Finland endret sine retningslinjer allerede i 2020 for å prioritere psykoterapeutisk støtte fremfor tidlig medisinsk intervensjon[24]. Storbritannia har gjennomført en omfattende ekstern gjennomgang (Cass Review) av sin nasjonale kjønnsidentitetstjeneste for barn, som avdekket alvorlige svakheter ved det affirmativt orienterte tilbudet. Englands nasjonale helsevesen (NHS) har besluttet å erstatte den kontroversielle Tavistock-klinikken med nye regionale sentre som skal drive på en “*fundamentalt annen måte [...] i tråd med Cass-anbefalingene*” – med større vekt på helhetlige, psykososiale vurderinger og restriktivt bruk av hormonbehandling[25]. Felles for disse endringene er erkjennelsen av at dokumentasjonen for langtidseffektene av tidlig kjønnsbekreftende behandling er svært svak, og at kjente bivirkninger kan være betydelige. Blant mulige konsekvenser ved bruk av pubertetsblokkere og krysshormoner på unge nevnes redusert beintetthet, sterilitet/infertilitet, seksuell dysfunksjon, påvirkning på hjerneutvikling og psykisk helse. En fersk norsk utredning fra Ukom (Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten, 2023) påpeker at det fortsatt er “mange uavklarte spørsmål” vedrørende sikkerhet og langtidseffekter av slik behandling, og at man trenger mer

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

forskningsbasert kunnskap – «*det er mye vi ikke vet om konsekvensene*», understrekes det. Ukom-rapporten avdekket også at flere pasienter og pårørende i Norge opplever at behandling settes i gang for tidlig eller uten tilstrekkelig tverrfaglig utredning, og noen har følt seg presset til å starte behandling uten selv å være sikre. Alt dette bør mane til stor varsomhet.

Når ovennevnte er situasjonen i fagmiljøene internasjonalt, er det for oss uforståelig at Bufdirs rådgivningsdokument ikke nevner noe av dette. Offentlig ansatte som møter unge i skole, helsestasjon, barnevern eller primærhelsetjeneste bør informeres om at tidlig “bekreftende” transisjonering er omdiskutert og potensielt helseskadelig. I stedet fremstiller Bufdirs råd det som udelt positivt å “bekrefte” unges nye navn/pronomen og kjønnsidentitet. Vi frykter at dette ensidige fokuset kan medføre utilsiktet skade: For eksempel kan en sårbar tenåring oppfatte en ansatts entusiastiske bekreftelse som en oppfordring til å gå videre med sosial eller medisinsk overgang, selv om ungdommen kanskje kunne funnet en annen vei gjennom puberteten dersom vedkommende møtte en mer nøytral og utforskende holdning. **Med dette mener vi ikke at offentlig ansatte skal avvise eller fordømme en transidentitet – absolutt ikke – men vi etterlyser et råd om forsiktighet, utforskning og nøytral støtte fremfor umiddelbar affirmasjon. Man kan vise omsorg uten å måtte bekrefte ubetinget. Dette perspektivet er fraværende i Bufdirs utkast, og det bekymrer oss.**

Desistens, detransisjon og alternative fagmiljøer

Som nevnt over er desistens et svært sentralt fenomen: mange unge slutter å oppleve kjønnsdysfori etter hvert som de modnes. Et stort flertall i gode studier viser at mellom 75-95% vokser av seg kjønnsdysfori i løpet av puberteten, statlig ensidig bekreftelse av ny kjønnsidentitet er derfor å oppfatte som kontroversielt og uvitenskapelig. Et beslektet fenomen er detransisjon – tilfeller der personer som har gjennomført en sosial eller medisinsk kjønnsstransisjon angreir og går tilbake til å identifisere seg med sitt opprinnelige kjønn. Detransisjon har inntil nylig vært lite forsket på, men det finnes nå økende dokumentasjon. Vi har allerede nevnt en spørreundersøkelse som omfattet 237 detransisjonerte internasjonalt, hvor mange beskrev negative erfaringer som sosial isolasjon, mangel på støtte og varige fysiske konsekvenser[20]. Selv om omfanget av detransisjon fortsatt antas å være relativt lavt, er det et fenomen som får stadig større oppmerksomhet.

WPATHs nye retningslinjer (SOC8, 2022) erkjenner som nevnt at “*noen ungdommer kan angre på stegene de har tatt*”, og understreker at det er viktig å presentere hele spekteret av mulige utfall før behandling igangsettes[21]. I flere land ser vi nå at detransisjonerte organiserer seg og deler sine historier for å hjelpe både fagfolk og andre unge. For eksempel er Detransition Advocacy Network etablert i Storbritannia for å støtte detransisjonerte personer og øke bevisstheten. Alternative fagpersoner og nettverk – som den internasjonale gruppen Society for Evidence-Based Gender Medicine (SEGM) og det svenske GENID-nettverket – har pekt på detransitionærenes erfaringer som et viktig korrektiv til den rådende modellen. Disse miljøene argumenterer for en mer åpen og utforskende

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

tilnærming, der behandlingstilbudet inkluderer grundig psykoterapi og undersøkelse av underliggende årsaker til dysfori (som traumer, autisme, sosiale forhold, kjønnsstereotypier eller internalisert homofobi) før man eventuelt setter inn irreversible tiltak.

Kristent Ressurssenter mener Bufdir bør anerkjenne eksistensen av slike perspektiver i kunnskapsgrunnlaget. Å fortie at desistens og detransisjon forekommer – og at enkelte opplever å ha blitt feildiagnostisert eller forhastet gjennom et behandlingsløp – vil være uærlig overfor de offentlig ansatte som skal bruke rådene, og urett mot dem det gjelder. Kanskje enda viktigere: En reell forståelse av muligheten for desistens og detransisjon er avgjørende for barnets beste. Offentlig ansatte, for eksempel i

skolehelsetjenesten, må vite at barn og unge i en søkefase trenger rom til å endre mening. De skal slippe å føle at samfunnet rundt dem presser dem inn i en varig transidentitet. Her har offentlige tjenesteytere en krevende balansegang: de skal vise støtte, men ikke skape et miljø som driver frem en bestemt identitet hos den unge.

Kristent Ressurssenter mener Bufdirs råd i sin nåværende form ikke reflekterer denne balansen. Vi oppfordrer til at kunnskapsgrunnlaget oppdateres i tråd med den nyeste forskningen og de ulike erfaringsstemmene, slik at rådene blir faglig robuste og troverdige.

Tro- og samvittighetsfrihet som grunnleggende menneskerettigheter

Til slutt i denne kunnskapsdelen vil vi forankre argumentasjonen vår i et juridisk og menneskerettslig perspektiv. Norge er gjennom Grunnloven og internasjonale konvensjoner forpliktet til å beskytte trosfriheten, samvittighetsfriheten og ytringsfriheten.

Den Europeiske Menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 9 så vel som FNs verdenserklæring artikkel 18 slår fast at «enhver har rett til tanke-, samvittighets- og religionsfrihet»[10]. Dette innebærer også retten til å handle i tråd med sin samvittighet og fravær av autoritært press til å motstride sine grunnleggende verdier[11]. Grunnloven §16 verner fri religionsutøvelse, og §100 verner ytringsfriheten – inkludert den enkeltes rett til å gi uttrykk for, eller la være å gi uttrykk for, sine overbevisninger.

Hvorfor er dette relevant for Bufdirs faglige råd? Fordi rådene slik de nå er utformet i praksis legger føringer som kan komme på kollisjonskurs med ansattes samvittighet.

Når en ansatt av dyp religiøs eller etisk overbevisning ikke kan adressere en person som det motsatte kjønn av det vedkommende biologisk er, vil dette etter alt å dømme være beskyttet av samvittighetsfriheten. Tilsvarende: Dersom staten pålegger en ansatt å bruke bestemte ideologisk ladede ord (som mange opplever at «hen» er), kan det tolkes som en form for tvangsytring i strid med ytringsfriheten. Slike kollisjoner bør for enhver pris unngås i et demokratisk samfunn. Løsningen er ikke at staten lar være å fremme vern av kjønnsminoriteter – men at man utformer retningslinjer som søker *minst mulig* inngrep i individets frihet. EMK artikkel 9 om tanke- og samvittighetsfrihet kan bare begrenses av staten når det er *nødvendig for å beskytte andres rettigheter og friheter* – terskelen er altså høy for å legitimere tvang overfor samvittigheten. I vårt tilfelle mener vi det ikke er

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

nødvendig med noe tvang i det hele tatt: Man kan ivareta transpersoners verdighet uten å overkjøre andres samvittighet.

For eksempel kan en offentlig ansatt alltid velge nøytrale formuleringer, bruke personens navn i stedet for pronomen, eller på en høflig måte unngå språkbruk som strider mot egen overbevisning, uten at brukeren av tjenesten tar skade av den grunn. Respekt er en gjensidig vei. På samme måte som en ansatt selvsagt skal behandle transpersoner med høflighet og omtanke, bør systemet ha rom for at en ansatt selv behandles med forståelse for sine grenser. Vi minner igjen om Samvittighetsutvalgets konklusjon sitert over: arbeidslivet bør så langt mulig legge til rette for reservasjoner dersom (a) den ansattes ønske om reservasjon bygger på en *dyp og viktig* samvittighetsoverbevisning, (b) reservasjon kan finne sted uten at det er inngripende for tredjepart, og (c) det lar seg gjennomføre praktisk[22][29]. I sammenheng med Bufdirs råd vil vi hevde at disse kriteriene godt kan være oppfylt. Det å la en ansatt få slippe å si et bestemt ord (f.eks. “hen”) eller slippe å aktivt erklære støtte til det som kan oppfattes som en ideologi (f.eks. dogmet “*alle kjønnsidentiteter er like reelle*”) utgjør ingen materiell skade for brukeren – vedkommende kan fortsatt få hjelp, bli behandlet med respekt og motta alle tjenester vedkommende har rett på.

Vi oppfordrer Bufdir til å ta inn over seg dette perspektivet når de endelige faglige rådene skal utformes. Ved å eksplisitt anerkjenne at offentlige ansatte har ulik livssynsmessig bakgrunn, og at det finnes rom for personlig integritet så lenge tjenesten ellers er profesjonell, vil Bufdir bidra til et mer inkluderende arbeidsliv og redusere faren for unødige konflikter. Å beskytte ansattes samvittighetsfrihet er ikke bare et gode for den ansatte – det er også et vern av det reelle mangfoldet i samfunnet, hvor ulike overbevisninger lever side om side i fred og gjensidig toleranse.

Forslag til justeringer og alternative råd

Med bakgrunn i overnevnte kritikk og dokumentasjon ønsker Kristent Ressurssenter å foreslå justeringer og tillegg til Bufdirs råd. Målet er å ivareta alle parter legitime hensyn på en bedre måte. Våre forslag tar sikte på å sikre respekt og likeverd for personer som bryter med kjønnsnormer **samtidig som** biologiske realiteter og ansattes integritet respekteres. Nedenfor skisserer vi noen prinsipper og konkrete råd vi oppfordrer Bufdir til å inkludere:

1. **Likeverd og respekt – men rom for uenighet:** Presiser i innledningen at formålet med rådene ikke er å påtvinge noen en spesiell overbevisning, men å sikre en respektfull tjeneste for alle. Alle mennesker, uansett tro, identitet eller uttrykk, har samme iboende menneskeverd, og offentlige tjenester skal behandle hver bruker med respekt, høflighet og profesjonalitet. Samtidig må man anerkjenne at det *internt* blant både ansatte og befolkningen finnes ulike syn på kjønn, identitet og språk. Uenighet om slike spørsmål er ikke det samme som diskriminering eller fordomsfullhet. Det bør fremheves at man kan verdsette og respektere et annet menneske selv om man personlig har et annet syn på kjønn. Et slikt meta-perspektiv i dokumentet vil gi trygghet både til ansatte og brukere. Det offentlige ordskiftet er

stadig mer polarisert i disse spørsmålene; en klokt formulert veileder kan bidra til å dempe polariseringen ved å invitere til gjensidig forståelse.

2. **Anerkjenn biologisk kjønn som grunnleggende informasjon:** Bufdir bør tydeliggjøre at biologisk kjønn fortsatt er en relevant kategori og et legitimt kunnskapsgrunnlag i offentlig tjenesteyting, med mindre noe annet er nødvendig i en konkret situasjon. For eksempel må det i helsevesenet være legitimt å forholde seg til pasientens biologiske kjønn når det er medisinsk relevant (f.eks. i screeningprogrammer eller kjønnsspesifikke diagnoser). I statistikker, rapportering og planlegging er data om kjønn (mann/kvinne) ofte nødvendige for å avdekke ulikheter og behov – dette må ikke undergraves. Vi foreslår at Bufdir legger inn et punkt om at tilpasning til kjønnsidentitet *ikke* skal gå på bekostning av kjerneoppgaver eller sikkerhet. For eksempel: En som identifiserer seg som transperson skal selvsagt behandles med respekt, men i en akuttsituasjon vil helsepersonell måtte forholde seg til biologiske parametre (som at en «transmann» fortsatt kan ha livmor og bli gravid, og en «transkvinne» ha penis.). Slike realiteter må det være takhøyde for å omtale. Å anerkjenne biologisk kjønn som en grunnleggende ramme reduserer også faren for situasjoner slik vi så i Sverige, der man unødig strøk ordet “kvinne” fra informasjon om graviditet – noe som endte med forvirring og berettiget kritikk[15]. Inkludering bør skje ved utvidelse (gi rom for minoriteter) heller enn ved å utslette det tradisjonelle. Kategoriene mann og kvinne skal ikke gjøres “ulovlige” eller tabubelagte i offentlig språk – i stedet kan man lære seg å også omtale de få unntakene på en respektfull måte.
3. **Frem respektfullt og saklig språk – uten tvang, unnskyldning eller sanksjoner:** Vi anbefaler at Bufdir omformulerer rådet om språkbruk slik at det fullt ut respekterer ansattes rett til å kommunisere i tråd med sin overbevisning. Språket i offentlige tjenester skal selvsagt være høflig og saklig – men det må ikke baseres på ideologisk betingede forventninger eller sosialt press. Å omtale en person i samsvar med biologisk kjønn, eller å benytte nøytrale uttrykk som “vedkommende” eller personens navn, kan for mange ansatte være et uttrykk for faglig integritet og samvittighetsbasert overbevisning – ikke en “feil” som utløser en beklagelse. Bufdirs råd bør derfor ikke inneholde formuleringer som oppfordrer ansatte til å unnskylde seg dersom de velger biologisk korrekt språk. Det er ikke noe objektivt klanderverdig i å omtale en biologisk kvinne som kvinne, eller en mann som mann – tvert imot er dette i samsvar med både lovverk, vitenskap og alminnelig språkforståelse.
Vi støtter at Bufdir gjerne kan løfte frem pragmatiske løsninger for situasjoner der språklige spenninger kan oppstå. Å bruke kjønnsnøytrale uttrykk (f.eks. “den ansatte/eleven/brukeren”, “vedkommende” eller konsekvent bruke personens navn) er i mange sammenhenger både naturlig og respektfullt. Det må være full aksept for at ansatte velger slike løsninger uten krav om å bruke ideologisk ladede betegnelser eller pronomen som strider mot egen overbevisning. **Vi foreslår at retningslinjene eksplisitt slår fast at ingen offentlig ansatt har plikt til å aktivt gi**

uttrykk for andres subjektive identitetsforståelse, og at ytrings- og samvittighetsfriheten gjelder også i tjenesteutøvelsen.

Videre bør det presiseres at hvis en ansatt *velger* å benytte det navnet/pronomenet en bruker foretrekker, så er det nettopp et uttrykk for høflighet og imøtekommenhet – *ikke* et juridisk eller faglig krav. Da unngår man en praksis der ansatte føler seg tvunget til å forsake sin integritet for å unngå sanksjoner.

4. **Tilrettelegg for samvittighetsforbehold i praksis:** Vi anbefaler at Bufdir tilføyer et råd eller avsnitt om ansattes arbeidsmiljø og rettigheter i møte med disse problemstillingene. Offentlige virksomheter bør ha retningslinjer for håndtering av eventuelle samvittighetskonflikter knyttet til språk/tiltale, slik at både ansatte og brukere ivaretas. For eksempel kan en arbeidsgiver oppfordre ansatte til å være åpne med sin nærmeste leder dersom de har vansker med å bruke visse pronomen, slik at man i fellesskap finner praktiske løsninger (uten å involvere den aktuelle brukeren). Ledere kan – innenfor forsvarlige rammer – omfordele oppgaver, justere språklige forventninger eller legge til rette for nøytrale tiltaleformer i de tilfeller der det lar seg gjøre. Slik tilrettelegging vil verne både den ansattes integritet og brukerens verdighet, og bygge et *reelt* inkluderende arbeidsmiljø for alle. Samtidig bør dokumentet tydelig slå fast at trakassering eller latterliggjøring av de som identifiserer seg som trans selvsagt er uakseptabelt – men at det samme gjelder trakassering eller hån av ansatte for deres tro eller livssyn. Begge deler er forbudt i henhold til diskrimineringslovet. En slik gjensidighet i vernet vil skape balanse og trygghet for alle parter.
5. **Styrk kompetanseheving med kritisk tenkning:** Bufdirs råd oppmuntrer til å “*tilegne seg kunnskap om kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og minoritetsstress*” og viser til at mange aktører (f.eks. organisasjoner på det skeive feltet) tilbyr kursing. **Vi støtter økt kunnskap om tematikken, men foreslår at Bufdir også anbefaler kritisk kildebruk og bredde i kompetansehevingen. Det vil si: offentlige virksomheter som arrangerer kurs om kjønnsmangfold, bør inkludere ulike stemmer – ikke bare én type foredragsholder. Innen akademien er det vanlig med kontradiksjon og drøfting; det samme bør gjelde for et tema med så stor ideologisk og faglig uenighet som «kjønnsmangfold».** Vi foreslår at Bufdir i sine referanser og veiledninger peker til *alle* relevante kilder, også offisielle rapporter som belyser utfordringer – for eksempel Ukom-rapporten (2023) vi refererte til, eller de internasjonale helsemyndighetenes reviderte retningslinjer (fra Sverige, Finland, Storbritannia). Dette vil signalisere at myndighetene erkjenner kompleksiteten og ikke ønsker å “skule” kritiske data. For de ansatte som skal lære seg dette feltet, vil det dessuten øke tilliten til opplegget dersom det er åpenhet om at ikke alt ved dagens praksis er uproblematisk. Kort sagt: **Kunnskapstilegnelse må ikke bli ensretting.**

Ovennevnte forslag er ment å styrke Bufdirs råd slik at de kan oppnå større oppslutning og faktisk fungere i praksis. Vi tror oppriktig at en mer balansert tilnærming vil føre til bedre

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

møter i det offentlige rom for alle involverte parter. Kjønnsmminoriteter vil fortsatt møtes med verdighet og forståelse – samtidig unngår man å støte fra seg mange dyktige ansatte som ellers kunne ha følt at deres livssyn ikke har plass i det offentlige.

Avsluttende bemerkninger

Kristent Ressurssenter ønsker et samfunn som verdsetter *alle* mennesker som unike og verdifulle, i tråd med vårt syn på menneskets ukrenkelige verdi. Vi ønsker også et samfunn som er bygget på sannhet, frihet og nestekjærlighet. For «Med lov skal landet bygges, med ulov ødes». Det betyr at vi tror det går an å holde fast på biologiske realiteter, og samtidig vise ekte kjærlighet og respekt for dem som lever annerledes. Offentlig sektor må navigere klokt i disse spørsmålene, slik at ingen gruppe blir overkjørt og ekskludert.

Bufdirs initiativ om råd til offentlig ansatte har gode intensjoner. Men i sin foreliggende form risikerer rådene å virke polariserende og å krenke enkelte gruppers rettigheter i det godes hensikt. **Vi har i dette høringssvaret pekt på konkrete svakheter: et ideologisk tungt språk uten naturfaglig dekning; en normering av ordbruk som truer ytrings- og trosfrihet; et ensidig kunnskapsgrunnlag som utelater kritiske perspektiver; og fravær av omtanke for ansattes samvittighetsvern.** Vi har underbygget våre synspunkter med henvisninger til forskning, menneskerettigheter og eksempler fra inn- og utland.

Vårt håp er at Bufdir vil ta disse innspillene til etterretning og revidere de faglige rådene før de ferdigstilles. I denne prosessen oppfordrer vi Bufdir til å samarbeide bredt – også med trosbaserte aktører og seriøse fagmiljøer – for å sikre at resultatet blir kunnskapsbasert, balansert og samlende. Målet må være retningslinjer som *alle* – både «kjønnskreative» personer, kollegaer, arbeidsgivere og samvittighetsfulle ansatte – kan oppleve som rimelige og rettferdige.

Til syvende og sist handler dette om å finne praktiske løsninger i møte med enkeltmennesker. Som offentlig ansatte er vi kalt til å vise respekt, empati og profesjonalitet i møtet med borgerne. Samtidig fortjener de ansatte å bli vist den samme respekten fra systemets side. Med de justeringene vi har foreslått, mener vi Bufdirs veileder kan bli et redskap som ivaretar begge disse hensynene.

Kristent Ressurssenter takker for oppmerksomheten. Vi står gjerne til disposisjon for videre dialog eller spørsmål. Vi ber om at Bufdir særlig vurderer de menneskerettslige sidene nøye før rådene vedtas endelig, slik at Norge kan være et foregangsland som lykkes med den krevende balansegangen mellom vern av minoriteter og vern av grunnleggende friheter.

På vegne av Kristent Ressurssenter

Truls Olufsen-Mehus

Talsmann kultur og samfunn, Kristent Ressurssenter

Tone Lise Gustavsen

Daglig leder, Kristent Ressurssenter

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

Kilder:

[4][1] [2] [3][12] [13][16][9] Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (2025). *Råd om møter med kjønns mangfold for offentlige ansatte* – Offentlig høringsutkast 26.06.2025 (Bufdir)

[5] [8] Hva kan vi si om antall kjønn? Kjønn er en biologisk mekanisme for reproduksjon.
<https://skeivteori.no/fakta-om-kjonn>

[6] What are Sexes? — Paradox Institute
<https://theparadoxinstitute.org/read/what-are-sexes>

[10] FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. FNs verdenserklæring om menneskerettighetene art. 18 og 19
<https://fn.no/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>

[11] [22] [29] Samvittighetsfrihet – Wikipedia. EMK art. 9
<https://no.wikipedia.org/wiki/Samvittighetsfrihet>

[14] [15] Margot Wallström om att vårdguiden undviker ordet ”kvinna”. Sneve, S. (2021). “Å hevde at det finnes mer enn to biologiske kjønn er et ekstremt konservativt syn”. *Avisa Nordland*, 27.05.2021

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/39v9W9/margot-wallstrom-om-genusdebatten-kvinnokroppen-som-foder>

[17] [18] [19] Gender-related distress will alleviate for around 80% of pre-teen children once they become teenagers - Stats for Gender (2025). *Most pre-teen children with gender dysphoria will not remain gender dysphoric once they become teenagers* (statsforgender.org)

<https://statsforgender.org/most-pre-teen-children-with-gender-dysphoria-will-not-remain-gender-dysphoric-once-they-become-teenagers/>

[21] Why detransitioners are crucial to the science of gender care, Reuters (2022). *Special Report: Why detransitioners are crucial to the science of gender care* (Respaut, R., Terhune, C., Conlin, M.), 22.12.2022

<https://www.reuters.com/investigates/special-report/usa-transyouth-outcomes/>

[22] NOU 2016:13. *Samvittighetsfrihet i arbeidslivet* (Samvittighetsutvalgets utredning)
«Utvalget står likevel samlet om å mene at samvittighetsfriheten representerer en viktig menneskelig verdi, og at det bør legges til rette for at denne kan ivaretas også i arbeidslivet. Dersom det virkelig dreier seg om en dyp og viktig samvittighetsoverbevisning for arbeidstakeren og det er mulig å legge til rette for reservasjon i praksis, uten at det går utover andre, bør det etter utvalgets mening legges til rette for reservasjon.»

Kristent Ressurssenter, ideelt aksjeselskap

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-13/id2510437/?ch=6>

[23] What's Current: Sweden ends use of puberty blockers for children under 16. Society for Evidence-Based Gender Medicine (2021). *Sweden's Karolinska Ends All Use of Puberty Blockers and Cross-Sex Hormones for Minors Outside of Clinical Studies*, 05.05.2021

<https://www.feministcurrent.com/2021/05/05/whats-current-sweden-ends-use-of-puberty-blockers-for-children-under-16/>

[24] One Year Since Finland Broke with WPATH «Standards of Care» | SEGM

https://segm.org/Finland_deviates_from_WPATH_prioritizing_psychotherapy_no_surgery_for_minors

[25] Children to stop getting puberty blockers at gender identity clinics, says NHS England | Gender | The Guardian

<https://www.theguardian.com/society/2024/mar/12/children-to-stop-getting-puberty-blockers-at-gender-identity-clinics-says-nhs-england>

[26][28] Ukom – Statens undersøkelseskommisjon for helse- og omsorgstjenesten (2023). *For unge: Helsehjelp og kjønnsinkongruens* (Ukom-rapport)

<https://ukom.no/rapporter/pasientsikkerhet-for-barn-og-unge-med-kjonnsinkongruens/sammendrag>