



Regnbuefyrårn

Handlingsplan for Romerike Krisesenter IKS

Bakgrunn

Regnbuefyrårn er et kvalitetsmerke for arbeidsplasser som har gjennomført grundig kompetanseheving i kjønns- og seksualitetsmangfold, og satt i gang prosesser for å fremme likeverdige tjenester og et trygt arbeidsmiljø. Handlingsplanen godkjennes av Skeiv Kunnskap, som er kunnskapsavdelingen til FRI Oslo og Viken.

Romerike Krisesenter tok initiativ til å sette i gang dette arbeidet med bakgrunn i at vi erfarer at skeive voldsutsatte i liten grad oppsøker hjelpeapparatet, på tross av at de kan være særlig sårbare for vold i nære relasjoner fra både partner og øvrig familie. Krisesenterloven pålegger oss å sikre at tilbudet er individuelt tilrettelagt¹. I tillegg har vi en lovfestet plikt som arbeidsgiver til å fremme likestilling og motvirke diskriminering på arbeidsplassen².

Arbeidet med Regnbuefyrårn startet i 2024, etter at det ble innvilget prosjektfinansiering fra Helsedirektoratet. I 2024 ble det gjennomført nettkurs i ansattgruppen, i tillegg til to kursdager i mai og juni 2024. Denne handlingsplanen er siste ledd for å bli sertifisert regnbuefyrårn, og starten på krisesenterets videre arbeid med kjønns- og seksualitetsmangfold.

Definisjoner

I denne handlingsplanen bruker vi begrepet «skeive» som et samlebegrep som omfatter personer som på ulike måter bryter med normer for kjønn og seksualitet, herunder blant annet homofile, lesbiske, bifile, transpersoner og andre kjønnsidentiteter. Dette er i tråd med begrepsbruken i Regjeringens handlingsplan om kjønns- og seksualitetsmangfold 2023-2026³. I møte med voldsutsatte må vi imidlertid være oppmerksom på at ikke alle vil føle seg hjemme i den begrepsbruken.

Handlingsplanen

I handlingsplanen er det oppgitt mål, tiltak, og tidspunkt. Målene er gjeldene for hele krisesenteret. Den som står som ansvarlig skal utføre eller se til at tiltaket gjennomføres, og kan delegerer eller samarbeide med andre for å gjennomføre tiltakene. Enkelte av tiltakene kan bidra til å nå flere mål samtidig.

¹ [Krisesenterlova, §3](#)

² [Likestillings- og diskrimineringsloven, §26](#)

³ [Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold \(2023–2026\)](#)



Romerike
Krisesenter IKS

REGNBUEFYRTÅRN: HANDLINGSPLAN FOR ROMERIKE KRISESENTER IKS 2025-2027

Overordnet mål: Romerike Krisesenter skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass og hjelpetilbud for skeive voldsutsatte. Romerike Krisesenter skal også bidra til mer oppmerksomhet og kunnskap om skeive voldsutsatte i fagmiljøet og blant andre tjenester og krisesentre.

Ønsket resultat: Flere skeive voldsutsatte tar kontakt med Romerike Krisesenter og hjelpeapparatet for øvrig.

Ansvar og roller: Ledergruppen har overordnet ansvar for at handlingsplanen implementeres. Regnbuefyrtårn-gruppen med representanter fra fagledelse, HR og ansatte har ansvar for den praktiske gjennomføringen av flere av tiltakene. I tillegg er det tiltak som faller inn under andre arbeidsgrupper, for eksempel prosjektgruppen for integrert krisesenter og treparts-samarbeidet med verneombud, HR og tillitsvalgte.

Delmål 1: Romerike Krisesenter blir kjent som et krisesenter der skeive kan føle seg trygge

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Inkludere informasjon om skeive voldsutsatte og vårt tilbud presentasjoner vi holder om krisesentertilbudet.	Fagleder utformer, ansatte og leder tar i bruk	Mai 2025
Synliggjøre skeive voldsutsatte og hjelpetilbudet til dem på egne nettsider, i sosiale medier og i kontakt med media	Fagleder med ansvar for sosiale medier og nettsider	Kontinuerlig, min. 2 ganger årlig
Gi innspill til Skeiv Kunnskap i arbeidet med informasjonsmateriell om skeive voldsutsatte, og spre dette hos samarbeidspartnere og tjenester.	Regnbuefyrtårn-gruppa (materiell) Alle ansatte (spredning)	Materiell: Vår 2025 Spredning: kontinuerlig
Utvikle / oversette materiell på ulike språk om det å være skeiv og voldutsatt, særlig rettet mot personer med minoritetsbakgrunn og deres nettverk/familie	Regnbuefyrtårn-gruppa	2026 – søke finansiering i 2025?
Delta i faglige fora om dette temaet , f eks på Pride House	Fagleder, ansatte	



Romerike
Krisesenter IKS

Delmål 2: Romerike Krisesenter har ansatte som møter og ivaretar skeive brukere på en trygg og inkluderende måte.

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Ekstravakter og nyansatte gjennomfører Skeiv Kunnskap sitt nettkurs om kjønns- og seksualitetsmangfold, og blir gjort kjent med denne handlingsplanen	Opplæringsgruppa og HR-leder	Juni 2025: alle skal ha gjennomført. Videre: kontinuerlig ved ansettelse
Jevnlig kompetanseheving om kjønns- og seksualitetsmangfold på tirsdagstid og personalmøter	Regnbuefyrtårn-gruppa	Min. 1 personalmøte eller 1 intern fagdag årlig.
Invitere relevante samarbeidspartnere som Skeiv Verden, Skeiv ungdom, Salaam, Garmeres, Skeive Funkiser, PKI, og andre som har kunnskap og tilbud relevant for våre brukere.	Regnbuefyrtårn-gruppa	
Refleksjon og bevisstgjøring rundt egne antakelser og fordommer, samt ferdighetstrening for å håndtere evt. utfordrende situasjoner i beboergruppa som fordommer, frykt eller hatefulle ytringer.	TKH-gruppa, HR-leder og verneombud	Kontinuerlig
Undersøke/teste ut om dette perspektivet kan innlemmes i digitalt skjema for brukerevalueringer Identifisere andre måter å innhente tilbakemeldinger fra skeive brukere for å forbedre tjenesten.	Integrert krisesenter-gruppa	Vår 2025

Delmål 3: Ansatte på Romerike Krisesenter skal føle seg trygge og inkludert, uavhengig av kjønnsidentitet og seksuell orientering.

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Markere Pride på krisesenteret i form av symboler (flagg) og faglig innhold.	Regnbuefyrtårn-gruppa	Juni 2025 og 2026
Kjøpe inn og ta i bruk diskret symboler ansatte kan bruke for å vise at skeive er velkommen (f eks regnbue-nøkkelbånd, pins, armbånd)	Regnbuefyrtårn-gruppa, administrasjonskon sulent	Vår 2025
Anskaffe inkluderende kunstuttrykk og illustrasjoner for å dekorere lokalene og	Regnbuefyrtårn-gruppa	Høst 2025



Romerike
Krisesenter IKS

som inspirasjon til samtaler og holdningsendring, for bidra til normalisering av ulike identiteter		
Kompetanseheving i ansattgruppen med fokus ansattperspektivet, for eksempel erfaringsdeling fra skeive (evt fra organisasjoner) om diskriminering og inkludering på arbeidsplassen	HR-leder i samarbeid verneombud og tillitsvalgte	Min. 1 personalmøte eller 1 intern fagdag årlig.
Bevisstgjøring og ferdighetstrening om humor og krenkelser i et mangfoldig arbeidsmiljø.	HR-leder og verneombud, tillitsvalgte	Tidsplan legges av regnbuefyrårn-gruppa sammen med HR og verneombud
Informasjon til ansatte om rutiner for varslning om man opplever diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen	HR-leder, tillitsvalgte og verneombud	Kontinuerlig, i opplæring av nyansatte
Vektlegge mangfold i rekrutteringsprosesser	HR-leder, ansettelsesutvalg	Kontinuerlig
Mål 4: Romerike Krisesenter skal bidra til at krisesentertjenesten i Norge og andre tjenester som jobber med voldsutsatte blir mer oppmerksom på og inkluderende ovenfor skeive voldsutsatte.		
Tiltak	Ansvarlig	Frist
Arrangere konferanse om skeive voldsutsatte i møte med hjelpeapparatet. Målgruppe: andre krisesentre, ulike tjenester i våre kommuner, fagmiljø	Regnbuefyrårn-gruppa	Høst 2025
Samarbeide og dele erfaringer med andre krisesentre som er sertifisert Regnbuefyrårn eller på andre måter særlig opptatt av temaet	Regnbuefyrårn-gruppa	Kontinuerlig