

Norsk Sykepleierforbund  
v / Forbundsleder Eli Gunhild By  
Postboks 456 Sentrum  
0104 Oslo

Oslo, 22. januar 2019

### **Vedrørende opplevd hatprat, diskriminering og rasisme på arbeidsplassen**

OMOD har over tid blitt kontaktet av sykepleiere og leger, som på grunn av sin hudfarge, utseende, nasjonalitet, eller religion, har erfart og erfarer diskriminering og rasisme på arbeidsplassen. Dette har eksempelvis kommet til uttrykk ved at pasienter ikke ønsker behandling og/eller stell av sykepleiere på grunn av den ansattes hudfarge, nasjonale bakgrunn og/eller religion. Sykepleiere opplever at pasienter kommer med bemerkninger som «at det er for mange utlendinger i Norge», og «å se deg i hijab skremmer meg på grunn av terrorisme». Å gjentatte ganger bli møtt med slike bemerkninger kan ha en negativ effekt på den enkelte. Det forekommer også klare rasistiske utsagn fra pasienter overfor sykepleierne som “svarting”, “dra hjem jævla utlending” eller “jævla neger” og lignende.

Gjennom 2018 har OMOD snakket med flere sykepleiere, som arbeider i Oslo, som forteller om det de opplever som diskriminering på jobben. I disse henvendelsene ser vi at utfordringene håndteres ulikt av ledere i de forskjellige bydelene i Oslo.

Noen bydeler godtar ikke at en pasient krever at de ikke vil ha en sykepleier i hijab, eller at pasienten ikke vil ha en utenlandsk sykepleier til å stelle dem. Beskjeden til pasienten er at de i så fall må vente på neste ledig sykepleier.

I andre bydeler, i følge noen av sykepleierne OMOD har snakket med, tilrettelegges det for pasientens diskriminerende ønske. Noen har også fortalt at det er de selv, som har blitt diskriminert, som må skaffe pasienten en annen sykepleier. Noe som gjør vondt verre, og føyer skam til skade.

Flere sykepleiere stusser over at de heller ikke får mulighet til å skrive/definere slike rasistiske og diskriminerende opplevelser i avviksrapporteringen som rasisme. De har fortalt at deres overordnede mener at de kan ikke skrive «rasistisk eller diskriminerende atferd», men heller skrive at pasienten har vært «ufin» i avviksrapporten. Sykepleierne opplever dette som om deres subjektive opplevelse må omskrives slik at dette problemet/avviket ikke blir definert som det det er; diskriminering og rasisme på jobben. *Mulighet til å rapportere opplevd rasisme, hatprat og diskriminering må forbedres straks.*

OMOD – Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering  
kontakt@omod.no

Flere av sykepleierne har blitt fortalt av ledelsen at om en pasient opptrer på en krenkende eller rasistisk måte så kan de kan forlate pasienten. Et spørsmål de da sitter igjen med er så, hvem har det juridiske ansvaret dersom det skulle skje noe (alvorlig) med pasienten etter at sykepleieren har gått fra vedkommende uten å kunne undersøke eller stille pasienten.

*En sykepleier har fortalt oss at hun har blitt rasistisk utskjelt flere ganger av pasienter og da hun klagde til ledelsen fikk hun beskjed om at det å være sykepleier var et kall.*

### *Undersøkelser i Sverige*

I fjor høst gjennomførte svensk tv (SVT) sammen med den svenske legeforeningen en spørreundersøkelse blant svenske leger om diskriminering og rasisme på arbeidsplassen. Mange som svarte på undersøkelsen hadde vært utsatt for diskriminerende opplevelser: *"Kränkande och stötande kommentarer. Önskan om att vilja byta till en "svensk" eller kristen läkare. Under en undersökning, eller inför en operation. Ibland mitt i ett livshotande läge. Hundratals läkare vittnar i en enkät som Läkarförbundet har gjort i samarbete med SVT Nyheter om rasism och kränkningar från patienter."*

<https://www.svt.se/special/hundratals-lakare-vittnar-om-rasism-och-krankningar/>

Apotekansatte i Sverige opplever også det samme:

*"N-ordet", muslimhat och kunder som kräver att få hjälp av enbart "svenskar". Det är vad som möter somliga av de över tiotusen anställda på Sveriges apotek. Nu reagerar apotekskedjorna på det som flera av dem menar är ett nytt och växande arbetsmiljöproblem – och säger att kunder som uttrycker eller betar sig rasistiskt kommer att polisanmälas."*

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/rasism-mot-apoteksanstallda-ett-vaxande-problem>

Beskrivelsene i begge disse reportasjer reflekterer det OMOD får tilbakemeldinger om fra sykepleiere ansatt i norske helse- og omsorgstjenester.

En annen interessant problemstilling som NSF må ta tak i er bruken av ordet «neger» blant kollegaer. Bruken av dette ordet kan fornærme mange uten at det nødvendigvis er intensjonen. Ordet oppfattes av mange av afrikansk opprinnelse som støtende, og rett og slett rasistisk.

OMOD har gjennom dialog med Politidirektoratet (POD) og Oslo politidistrikt økt bevisstheten og dermed forståelsen av at bruken av dette ordet skaper dårlig kommunikasjon mellom politiet og publikum. I flere år nå har POD og Oslo politidistrikt bedt deres ansatte om å ikke bruke ordet overfor publikum, og heller ikke i deres skriftlige rapportering og over sambandet. Med andre ord politiet skal ikke si eller skrive at de leter etter en «neger» som er 189 cm høy med blå jakke på.

Forresten er dette et veldig vanskelig tema å ta opp med arbeidskollegaer, mange går automatisk i forsvar ved å si "jeg mener ikke noe vondt med ordet "neger", og at det er et vanlig norsk ord, eller "jeg er ikke rasist", istedenfor å høre på det den fornærmede personen sier- at ordet "neger" oppfattes som grovt krenkende og rasistisk, vær så vennlig å ikke bruk det ordet.

OMOD – Organisasjonen Mot Offentlig Diskriminering  
kontakt@omod.no

Bruken av ordet skaper uten tvil utilsiktet og uant friksjon og konflikt på jobben og det kan bidra til å skape et dårlig psykososialt arbeidsmiljø. Dette er et ord som NSF bør be sine medlemmer å ikke bruke i sitt arbeids vokabular. Slik som Oslo politi og POD. Hva sier NSF til det?

At ansatte er utsatt for et dårlig psykososialt arbeidsmiljø som igjen kan påvirke alle på en uønsket måte er ikke ønskelig for noen. Bevissthet om og kjennskap til art og omfang av problemet er meget viktig hvis NSF skal foreslå effektive tiltak.

OMOD ber på bakgrunn av de henvendelser vi har fått om et møte med Norsk Sykepleierforbund (NSF). Dette for å høre nærmere om deres erfaringer når det gjelder diskriminering av sykepleiere på jobben, samt hvilken kunnskap og kompetanse dere har knyttet til dette og til det å møte disse utfordringene.

Vi mener for øvrig at NSF også burde gjennomføre en bred undersøkelse for å kartlegge art og omfang av diskriminering, hat-prat og rasisme på arbeidsplassen blant sine medlemmer.

Vennlig hilsen

Akhenaton de Leon  
Daglig leder

Vedlegg:

**1. Bruken av ordet “Neger/Negresse**

<https://tidsskriftet.no/2017/12/kommentar/out-old-new>

**2. Kvinne nektet jobb som personlig assistent på grunn av hijab**

<https://www.nrk.no/norge/kvinne-nektet-jobb-som-personlig-assistent-pa-grunn-av-hijab-1.13144767>

**3. Kvinne dømt for å ha kalt Lamin «jævla neger**

<https://www.nrk.no/telemark/kvinne-domt-for-a-ha-kalt-lamin-jaevla-neger-1.13498452>

**4. Neger Arbeid» skifter navn**

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/qzrOe/diverse-neger-arbeid-skifter-navn>

**5. anmeldt for å reklamere for «negerærbei»**

<https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/5VdyGX/politianmeldt-for-aa-reklamere-for-negeraerbe>

**6. How should I deal with a racially motivated incident?**

<https://www.bmj.com/bmj/sectionpdf/958216?path=/bmj/360/8135/Careers.full.pdf>

**7. Workforce Race Equality Standards (WRES) Data Analysis-The Shelford Group.**

<https://www.sth.nhs.uk/clientfiles/File/Enclosure%20B3%20%20Shelford%20Group%20DATA%20March%2016th%202016.pdf>

**8. What will it take to deliver BME equity in the NHS?**

<https://www.kingsfund.org.uk/sites/default/files/media/Vivienne%20lyfar-cisse%20pres.pdf>

9.

**10. Kailash Chand: Racism is still rife in the NHS**

<https://blogs.bmj.com/bmj/2018/04/20/kailash-chand-racism-is-still-rife-in-the-nhs/>

**9. BME Network**

<https://www.nhsbmenetwork.org.uk>