

Sak til Landsmøtet

Nr: 15

Saksbehandler: Eirik Rikardsen, Stian Bøe, Svein Roald Garseg Olsen, Helene Aksøy

Dato: 24.08.2023

Dok. nr. DM: 1338109
2023_00498

Mangfold, inkludering og hindre trakassering og diskriminering

Forbundsstyret anbefaler landsmøtet å fatte følgende vedtak:

Prinsipprogrammet; Et likestilt og inkluderende samfunn og arbeidsliv, endret punkt:

NSF mener at:

- ansatte og pasienter skal vernes mot alle former for diskriminering og trakassering på grunn av alder, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse eller andre vesentlige forhold ved en person.

Innsatsområder:

NSF skal arbeide for:

- å utvikle en strategi som skal styrke mangfold, inkludering og vern mot diskriminering i alle deler av organisasjonen, arbeidslivet og helse- og omsorgstjenesten

Hensikt med saken

NSF har allerede en etablert likestillingspolitikk, som i hovedsak ivaretar kjønnsperspektivet. En mangfoldsstrategi vil imidlertid favne flere områder og grupper innen likestillings-, inkluderings- og diskrimineringsarbeidet. Målet med strategien vil være å fremme mangfold og inkludering i alle deler av egen organisasjon, helse- og omsorgstjenesten og samfunnet for øvrig, samt hindre trakassering og diskriminering.

Hva er mangfold

Mangfold som begrep brukes ofte for å favne individuelle forskjeller, for eksempel alder, kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse eller andre vesentlige forhold ved en person. Samtidig innebærer begrepet et perspektiv hvor forskjellighet blir forstått som noe positivt, som muligheter og potensial. Det handler om retten til å møte andre mennesker som den man er, uten å møte diskriminering. Videre handler det om muligheten for å bli inkludert, kunne delta på like vilkår og ha like muligheter for å lykkes.

Hvorfor skal NSF ha en mangfoldsstrategi?

I arbeidslivet handler mangfold ofte om at ansatte skal speile befolkningens sammensetning. Det er viktig å se menneskers forskjellighet som en styrke og et potensial. Et større mangfold gir også ny innsikt, da ulike grupper har ulik erfaringsbakgrunn. Denne kunnskapen kan bidra til ulike perspektiver på både behandlingstilbudet og -behov og sikrer bedre kvalitet på tjenesten for den enkelte.

Til tross for forankring i grunnloven, og annen lovgivning, er det i dagens samfunn fremdeles utfordringer knyttet til inkludering, mangfold og diskriminering. Blant annet viser forskning¹² at minoritetsgrupper har en økt risiko for å komme dårligere ut i helse- og levekårsundersøkelser enn majoritetsbefolkningen. En av årsakene til dette, kan være den belastningen man blir utsatt for som minoritet, som for eksempel negative reaksjoner man opplever, eller som man frykter at kan oppstå.

Det er krevende og sammensatte utfordringer som kan påvirke arbeidstakerne, som for eksempel diskriminering, trakassering og rasisme fra pasienter, pårørende, kollegaer og ledere. Forskning gjennomført av Lindheim, Tone ved VID³ viser at ansatte på norske sykehjem opplever diskriminering, trakassering og rasisme i sitt arbeid. Her har arbeidsgivere og tillitsvalgte et særlig ansvar for å sikre alle et trygt arbeidsmiljø. En undersøkelse gjort av tidsskriftet Sykepleien⁴ viser at hver fjerde sykepleier har opplevd at kollegaer utsettes for diskriminerende eller hatefulle ytringer.

Et viktig prinsipp er at alle innbyggere skal være trygge på at de behandles likeverdig av helsetjenesten. Dette innebærer noe annet enn å behandles likt. Når mennesker har ulike forutsetninger, må det av og til settes inn ulike tiltak for å oppnå likeverdighet. Dette er også ivare tatt i de yrkesetiske retningslinjene på følgende måte:

Behovet for sykepleie er universelt. Sykepleieren lar seg ikke påvirke eller begrense av forhold knyttet til alder, hudfarge, kulturell tilhørighet, etnisitet, funksjonsbegrensninger eller sykdom, og heller ikke kjønn, seksuell legning, nasjonalitet, politikk, språk, befolkningsgruppe, religiøs tro eller livssyn og juridisk økonomisk eller sosial status.

NSF er en viktig samfunnsaktør som kan påvirke myndigheter, sette søkelys på ulike problemstillinger og drive med holdningsskapende arbeid. NSF kan også kreve at myndigheter, politikere og arbeidsgivere bidrar til å styrke lov- og avtaleverk, slik at minoritetsgrupper ikke skal oppleve diskriminering og ulik behandling i møte med helsetjenesten.

Det er viktig at våre tillitsvalgte har tilstrekkelig kunnskap om mangfoldsarbeid og kan avdekke diskriminering. Tillitsvalgte bør også kunne være en premissleverandør til mangfoldsarbeidet lokalt, slik at medlemmer ikke opplever stigmatisering eller diskriminering. Tillitsvalgte må derfor gis opplæring i mangfold, inkludering og diskriminering, som en del av grunnopplæringen.

Hvordan skal NSF utvikle sitt mangfoldsarbeid

Mangfoldsbegrepet og diskrimineringsforhold er i stadig endring, og nye grupper blir inkludert i lovverket, og derfor foreslås det å endre dagens prinsippprogram ved å inkludere kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og livssyn.

Mangfoldsstrategien bør ivareta tiltak innen følgende områder:

Helsetjenesten

Med utgangspunkt i forskning (blant annet Fafo, sin levekårsundersøkelse for skeive i 2022) er det slik at minoriteter har økt sannsynlighet for psykiske og fysiske plager, som også er beskrevet

¹ Blom S, Henriksen K. Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006. 2008. Oslo/Kongsvinger. Statistisk sentralbyrå; 2008. Rapporter 2008/5. Tilgjengelig fra:

https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200805/rapp_200805.pdf

² Engvik, Maria. Dårligere levekår blant ikke-heterofile 2022. Dårligere levekår blant ikke-heterofile

<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/levekar/artikler/darligere-levekar-blant-ikke-heterofile>

³ Lindheim, Tone;VID; 2022; Hvem er den svake part? Om ledere og ansattes håndtering av trakassering, diskriminering og rasisme på sykehjem; <https://www.idunn.no/doi/10.18261/tfo.8.2.7>

⁴ <https://sykepleien.no/2020/08/sykepleiere-diskrimineres-pa-grunn-av-hudfarge-pasienten-ville-ikke-bli-stelt-av-svarte>

tidligere i saken. Marginalisering og utenforskap av minoritetsgrupper må derfor bekjempes. Tett samarbeid med kompetansesentre og andre instanser, samt synlig politikk og støtte til marginaliserte grupper er viktig i dette arbeidet.

For å sikre at pasienter får likeverdig pleie og omsorg, er det viktig at sykepleierne har kunnskap og holdninger som gjør at de kan møte alle typer pasienter med samme respekt. Dette betyr at mangfoldsperspektivet må inn i utdanningen, opplæring på arbeidsplassen og inn i lederrollen.

Arbeidsliv

Arbeidsgiver er ansvarlig for at ansatte har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette innebærer at ansatte som tilhører en minoritetsgruppe, også skal ha trygghet i sin arbeidshverdag.

Det må etableres strategier og verktøy for å håndtere trakassering og diskriminering. Ofte blir opplevelsen av diskriminering satt opp imot pasientens stress og lidelsesuttrykk under sykdom. Likefullt er det skadelig for arbeidshelsen og den ansatte å oppleve hatefulle ytringer, trusler eller diskriminering på bakgrunn av minoritetstilhørighet. Dette må tas på alvor i en sektor som er særlig utsatt.

Ledelse

I et arbeidsmarked med få ressurser, og i et stadig mer mangfoldig samfunn, kan et viktig suksesskriterium være å inkludere mennesker med ulik kulturbakgrunn. Det forutsetter ledere som bevisst ansetter minoritetsgrupper, og utvikler og utnytter mulighetene i at ansatte har ulik bakgrunn. Ledere må videre aktivt og kontinuerlig utvikle og bruke de ansattes erfaringsbakgrunn og lytte til og anerkjenne nye og andre perspektiver, og finne løsninger som ivaretar ulike gruppers behov og verdier. Hvordan mangfoldsledelse kan være med på å videreutvikle helse- og omsorgstjenesten, vil være viktig å ta med inn i strategien.

Samfunnspolitisk

NSF er en viktig premissleverandør i saker som omhandler folkehelse, helsepolitikk og ikke minst organisering og utvikling av helse- og omsorgstjenesten. Vi kan gjennom denne posisjonen også sette minoritetsgruppenes situasjon og rettigheter på dagsorden.

Støtte gjennom politikk, fag og synlighetsarbeid er særlig viktig, for at både medlemmer og pasienter skal kunne kjenne seg igjen og oppleve seg anerkjent av NSF.

Organisasjon

NSF skal etterleve de samme lovverk og prinsipper som arbeidslivet og samfunnslivet for øvrig. Likefullt ser vi at minoritetsgrupper i liten grad er representert blant både politisk valgte, tillitsvalgte og ansatte i organisasjonen. Status viser at det er behov for en strategi for å rekruttere ulike minoritetsgrupper inn i organisasjonen, som tillitsvalgte, politisk valgte og ansatte.

Landsmøtets endelige vedtak:

Prinsippprogrammet;

Et likestilt og inkluderende samfunn og arbeidsliv

NSF mener at:

- alle mennesker skal vernes mot alle former for rasisme, trakassering og negativ diskriminering, med særlig oppmerksomhet rettet mot utsatte grupper

Innsatsområder:

NSF skal arbeide for at:

- NSF skal utvikle en strategi som styrker mangfold, inkludering og representasjon og vern mot rasisme, trakassering og negativ diskriminering i alle deler av organisasjonen, sykepleierutdanningen og helse- og omsorgstjenesten
- ledere sikres kunnskap og kompetanse om rasisme, diskriminering og trakassering, og kan ivareta mangfoldsledelse
- sykepleierstudenter, sykepleiere og jordmødre har økt kunnskap om seksualitet, seksuell helse, mangfold og likestilling
- sykepleierstudenter, sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre har kunnskap og kompetanse om sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og helse
- sykepleierstudenter, sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre som utsettes for rasisme på jobb får god psykososial oppfølging og ivaretagelse
- retten til minst to timer betalt ammeferie, uten innskrenkning og krav til dokumentasjon, skal gjeninnføres i alle tariffområder
- helsetjenester som jobber personsentrert, rettighetsbasert og forholder seg til internasjonale forpliktelser om menneskerettigheter, er i tråd med konvensjonen for rettigheter til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD)