Opplæringsressurs om rasisme, diskriminering og helse

Ragnhild Storstein Spilker og Mari Bakken Standnes,

Migrasjonshelse og flerkulturell sykepleie NSF

Likeverdige helse- og omsorgstjenester til personer med innvandrerbakgrunn – hvor står vi?

Oslo, 17.11.26

OM FAGGRUPPEN

Migrasjonshelse og flerkulturell sykepleie NSF

- Godkjent som faggruppe i 2018 i Norsk Sykepleierforbund (NSF)

- Et faglig fellesskap for sykepleiere, sykepleiestudenter, sykepleieledere, helsesykepleiere og jordmødre med hjerte, interesse og engasjement for migrasjonshelse og flerkulturell sykepleie

- Vi jobber for god helse og **likeverdige** helsetjenester til hele befolkningen, samt gode arbeidsforhold for sykepleiere med innvandrerbakgrunn

- ***Skal ha et særskilt ansvar for aktivt å arbeide mot rasisme og diskriminering i NSF, i helse- og omsorgstjenestene, utdanningsinstitusjonene, arbeidslivet og samfunnet***

- https://www.nsf.no/fg/migrasjonshelse-og-flerkulturell-sykepleie
- https://www.facebook.com/migrasjonshelse

BAKGRUNN FOR PROSJEKET

Rasisme og diskriminering er et folkehelseproblem!



FHI
Folkehelseinstituttet

Innhold A til Å Kontakt oss English website

Søk i nettsidene til FHI Meny

Forside > Nyheter fra FHI > 2022 > Rasisme og diskriminering kan påvirke helsen

FORSKNINGSFUNN

Rasisme og diskriminering kan påvirke helsen

Publisert 08.09.2022

Å bli utsatt for rasisme og diskriminering kan påvirke både psykisk og fysisk helse negativt, viser en rekke internasjonale studier. Det har vært mindre oppmerksomhet om denne problemstillingen i Norge.

Del/tips Skriv ut

Personer som opplever rasisme og diskriminering, rapporterer om mer psykiske plager enn de som ikke gjør det. Diskriminering kan også få konsekvenser for den fysiske helsen.

Dette er et av temaene som omtales i Folkehelserapportens kapittel om helse blant personer med innvandrerbakgrunn.

– Sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og helse er godt dokumentert i studier fra andre land, men det vært lite oppmerksomhet om denne problemstillingen i Norge, sier Ragnhild Storstein Spilker, seniorrådgiver ved Enhet for migrasjonshelse ved Folkehelseinstituttet (FHI).

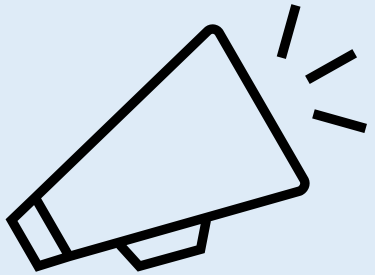
Knyttet til psykiske plager

Diskriminering kan være skadelig for helsen på flere måter, både direkte og indirekte. Det er blant annet påvist en klar sammenheng mellom diskriminering, selvfølelse og depresjon i internasjonale studier.



- Pasienter og pårørende som opplever rasisme og diskriminering i helsetjenesten
- Sykepleiere og andre helsepersonell som opplever rasisme og diskriminering på jobb

Mange har sagt ifra!



NYHETER | PUBLISERT 21.02.2019

Ber NSF ta et oppgjør med rasisme



MISTRIVSEL: Utenlandske sykepleiere utsettes stadig for kommentarer om sin bakgrunn fra pasienter, rapporterer Organisasjon mot statlig rasisme. (NB: Bildet er av studenter og tatt i en annen sammenheng) *Foto: Kari Anne Dolonen*

Fagforeningene må anerkjenne at det finnes rasisme på norske arbeidsplasser, sier Akhenaton Oddvar de Leon i Organisasjon mot offentlig diskriminering. Nå har NSF fått brev fra organisasjonen.

Ellen Morland
Journalist

NYHETER | PUBLISERT 06.09.2020

Undersøkelse om diskriminering:

Mener hets mot minoritetssykepleiere ofte bagatelliseres av ledere



FORDOMMER: – Mennesker med fordommer finnes naturlig nok også blant pasienter på sykehus og sykehjem, sier leder av Organisasjon mot offentlig diskriminering, Akhenaton Oddvar de Leon. *Foto: Privat*

– Uansett om det er snakk om reell rasisme eller ikke, så er det viktig at ledere anerkjenner opplevelsen til sykepleiere som utsettes for dette og tar det på alvor, understreker OMOD-lederen.

Ingvald Bergsagel
Journalist

NYHETER | PUBLISERT 23.03.2023

Sykepleier fikk rasistiske kommentarer fra pasient: – Jeg ble ganske paff



VURDERER ANMELDELSE: – Selv ville jeg helst bare se videre fremover og tenkte «drit i det, han var så syk og forvirra», sier Huimin Kim. Men lederen hans rådet ham til å melde om rasismen i avvikssystemet. *Foto: Maria Gregersen*

Sykepleier Huimin Kim og andre ansatte har blitt utsatt for rasistiske utsagn fra pasienter på Sørlandet sykehus. Nå vil sykehuset henge opp plakater, og lederne skal få verktøy for risikovurdering.

Eivor Hofstad
Journalist

DEBATT | PUBLISERT 10.04.2023

Rasisme blant pasienter er et arbeidsmiljøproblem



BEVISSTHET: – Ledere må ha økt kunnskap og bevissthet om hvordan flerkulturelle arbeidsfellesskap i sykehjem fungerer, samt kjenne til medarbeidernes situasjon og behov i arbeidslivet, skriver Debesay, Arora og Fougner. *Illustrasjonsfoto: Mostphotos*

Minoritetsansatte i helsetjenesten er en stor ressurs. Det er derfor avgjørende at ledere er i stand til å forebygge trakassering på avdelingen ved å ta pasientenes og pårørendes rasisme på alvor.

Helsepersonellkommisjonen fraråder ytterligere økning av helsepersonell i fremtiden. Det er derfor avgjørende at eksisterende arbeidskraft i helsetjenesten får gode arbeidsvilkår og blir værende i jobben lenger. Dette gjelder sykepleiere, og kanskje særlig de med etnisk minoritetsbakgrunn.


Jonas Debesay
Assisterende redaktør i Sykepleien Forskning


Sanjana Arora
Forsker
Senter for interkulturell kommunikasjon, VID vitenskapelige høgskole


Marit Fougner
Førstelektor
Oslomet storbyuniversitet

NYHETER | PUBLISERT 21.04.2023

– De får holde ut med meg, det er min vakt



NEI TIL DIKTERING: – Det er feil at pasientene skal få diktere hvem som skal behandle dem, sier Hilal Shide Gure. Nå jobber hun på Ahus. *Foto: Sunniva Tønsberg Gaski*

Noen pasienter nekter å bli behandlet av sykepleiere med mørk hud og hijab. – Lærerne sa ingenting om hvordan vi skulle møte slike pasienter, sier Hilal Shide Gure.

Marit Fonn
Journalist

NYHETER | PUBLISERT 02.01.2024

Historisk dom: Pasient dømt til fengsel for rasisme mot sykepleiere



OSLO VEST: Det er flere sykepleiere på Ullern Helsehus som har blitt utsatt for tiltaltes rasistiske angrep. *Foto: Erik M. Sundt* **LES MER**

En pasient er i Oslo tingrett dømt til fengsel for blant annet å ha slengt rasistiske uttrykk mot sykepleiere.

Nils Kristian Reppen
Journalist/Infografikk

Sykepleiens spørreundersøkelse blant 2600 medlemmer (2020)



Sykepleien Forskning Fagutvikling Nyheter Debatt Stillinger

Søk i Sykepleien

NYHETER | PUBLISERT 02.09.2020

Ny undersøkelse:

Sykepleiere diskrimineres på grunn av hudfarge: «Pasienten ville ikke bli stelt av svarte folk»

SKEPSIS: Utenlandsfødte sykepleiere oppgir langt oftere enn norskfødte at de opplever diskriminerende og hatefulle ytringer i jobbsammenheng. I et flertall av tilfellene er det pasienten som står bak. *Illustrasjonsfoto: NTB Scanpix / Heiko Junge*

Mange sykepleiere i Norge opplever diskriminerende og hatefulle ytringer fra pasienter på grunn av sin hudfarge eller utenlandske opprinnelse. Det viser en fersk spørreundersøkelse blant 2600 NSF-medlemmer.

Ingvald Bergsagel
Journalist

- **Hver fjerde sykepleier** oppgir at de det siste året har opplevd at kolleger utsettes for diskriminerende eller hatefulle ytringer

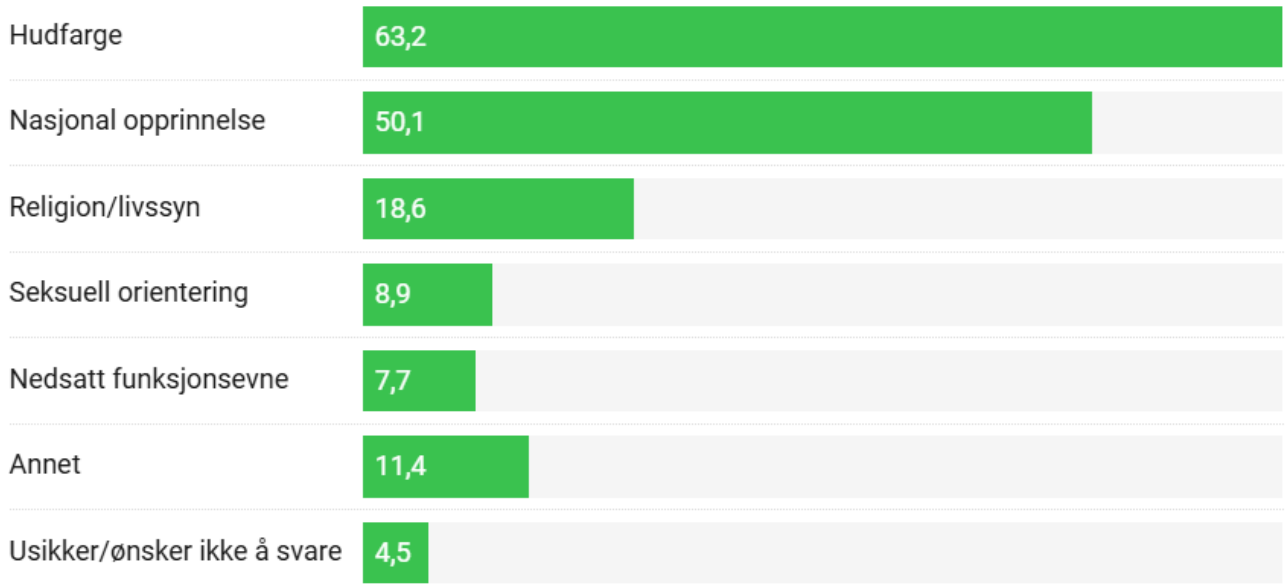
- På spørsmål om hvem som står bak diskrimineringen, svarer litt over halvparten at det var en **bruker/pasient**, mens 20 prosent svarer pårørende. 40 prosent oppgir at en kollega sto bak, mens 24 prosent svarte at det var en leder

- 2 av 3 sykepleiere som har opplevd diskriminerende eller hatefulle ytringer fra pasienter, **varslet ikke noen** om hendelsen

Sykepleiens spørreundersøkelse blant 2600 medlemmer (2020) forts.

Motivasjon bak diskriminerende eller hatefulle ytringer

Diagrammet viser svarfordelingen på spørsmålet «Tenk på sist en sykepleier på din arbeidsplass ble utsatt for diskriminerende eller hatefulle ytringer [...]: Hva mener du var motivasjonen [...]? (Flere alternativer mulig.)»

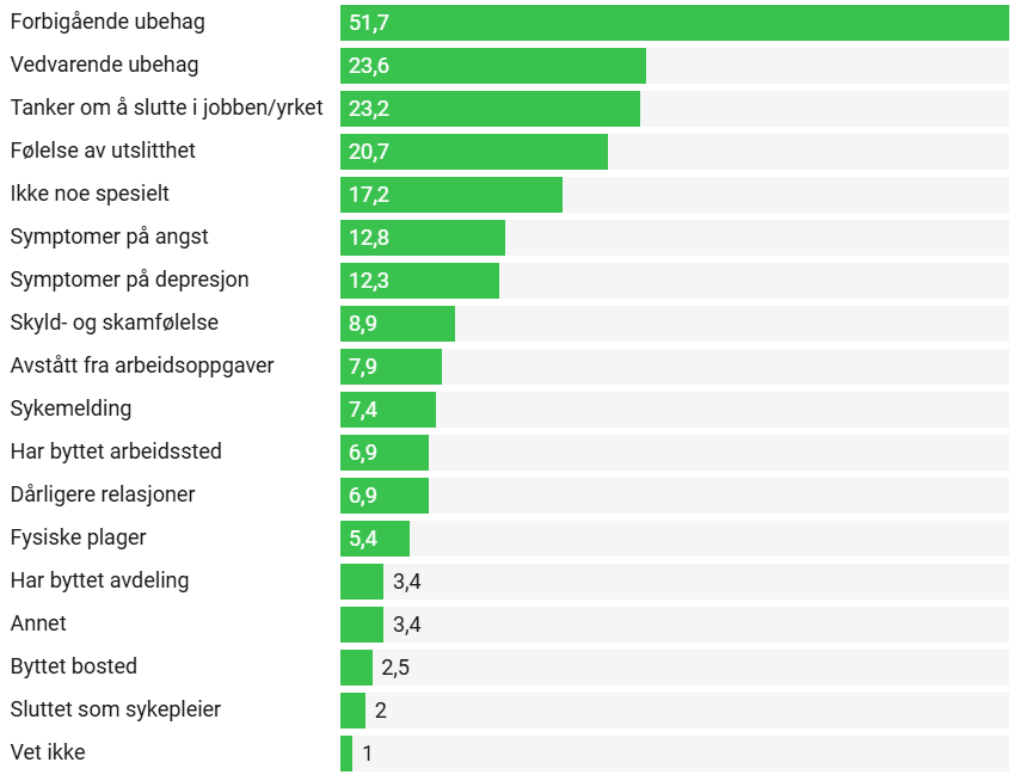


Basert på Sykepleiens diskrimineringsundersøkelse 2020. (n:673)

Grafikk: Sykepleien v/Ingvald Bergsagel • Kilde: Sykepleien • Created with Datawrapper

Konsekvenser

Sykepleiere som har opplevd diskriminerende eller hatefulle ytringer i jobbsammenheng, svarer slik på spørsmålet «Hva har hendelsen medført for deg personlig?» (Det var mulig å krysse av for flere svaralternativer.)



Basert på Sykepleiens diskrimineringsundersøkelse 2020. (n:203)

Grafikk: Sykepleien v/Ingvald Bergsagel • Kilde: Sykepleien • Created with Datawrapper

Erfaringer fra *Ressursgruppe for sykepleiere med rasismeerfaring(2022-2023)*



- 15 sykepleiere fra spesialisthelsetjenesten, psykisk helsevern og rus, og kommunal pleie og omsorg
- Fire samlinger hos OMOD (Organisasjone mot offentlig diskriminering)
- I samarbeid med Winnie Nyheim-Jomisko (Senter for interseksjonalitet) og Jonas Debesay (OsloMet)
- Ressursgruppen **identifiserte ulike utfordringer og tiltak** knyttet til utdanningsinstitusjonene, arbeidsliv, og i organisasjons- og ledelsesnivå, NSF og andre fagforeninger

Erfaringer fra *Ressursgruppe for sykepleiere med rasismeerfaring(2022-2023)* - utdrag

	Utfordringer	Tiltak
Utdannings-institusjoner	Det mangler undervisning om migrasjonshelse og det å være (synlig) minoritet. Ansatte trenger flerkulturell kompetanse. Det er **mangel på empatisk forståelse og kunnskap**. Studenter må ivaretas bedre i praksis.	**Økt flerkulturell kompetanse og kunnskap** om maktasymmetri. **Mangfoldsledelse og rutiner for håndtering av rasisme**. Fora hvor man kan diskutere hverdagsrasisme og institusjonell og strukturell rasisme. **Forberede, støtte og myndiggjøre studenter.**
Arbeidsplasser	Bagatellisering av problemet. **Mangel på anerkjennelse** gjør at problemene blir usynliggjort. **Mangel på kunnskap** om hvordan det er å ha flerkulturell bakgrunn eller synlig minoritetsbakgrunn. Direkte diskriminerende og nedlatende uttalelser. Mangel på ledelse med flerkulturell bakgrunn.	**Tydelige rutiner og retningslinjer** for håndtering av saker. Ledelsen må utvise tydelige holdninger mot rasisme. Man kan ikke velge bort sykepleiere basert på hudfarge, etnisitet eller religion. Kampanje for flere flerkulturelle tillitsvalgte.
Organisasjons- og ledelsesnivå (NSF og fagforeninger)	Arbeidsgivere og NSF privatiserer i stor grad ansvaret. **Berøringsangst og mangel på kunnskap og forståelse**. Tillitsvalgte har lite kompetanse om rasisme. **Det mangler retningslinjer og konkrete tiltak** når sykepleiere utsettes for rasisme. Ledelse og tillitsvalgte gjenspeiler ikke mangfoldet i tilstrekkelig grad.	**Formidle kunnskap og forskningsfunn om rasisme**. Meldesystem for diskriminerende atferd. Tydelig NSF-politikk rettet mot arbeidsgivere. Mer mangfoldig NSF og tillitsvalgtapparat. **Krav om kurs om rasisme på arbeidsplasser.**

Undersøkelse blant sykepleieledere

- Publisert 16.10.2026
- Samarbeid mellom faggruppen og Likestillingssenteret KUN
- Spørreundersøkelse blant 244 medlemmer i Sykepleielederne NSF
- Resultatene viser at over ***tre av fire ledere (76,6 %) kjenner til erfaringer med rasisme eller diskriminering blant ansatte i egen virksomhet, mens bare 3,3 % oppgir at de opplever dette som en utfordring i stor eller svært stor grad***



Undersøkelse blant sykepleieledere

Har noen av følgende grupper i din virksomhet opplevd rasisme eller diskriminering? (Kryss av for alle som passer)

Antall svar: **244**

Svar	Antall	% av svar	Diagram
Ansatte	187	76.6%	76.6%
Pasienter / brukere	46	18.9%	18.9%
Studenter	34	13.9%	13.9%
Pårørende	10	4.1%	4.1%
Andre	15	6.1%	6.1%
Ønsker ikke å svare	33	13.5%	13.5%



Undersøkelse blant sykepleieledere

Har du utdanning, kurs eller opplæring innen mangfold, inkludering og likestilling?

Antall svar: **244**

Svar	Antall	% av svar	Diagram
Ja	69	28.3%	28.3%
Nei	175	71.7%	71.7%



Etisk ansvar og forankring

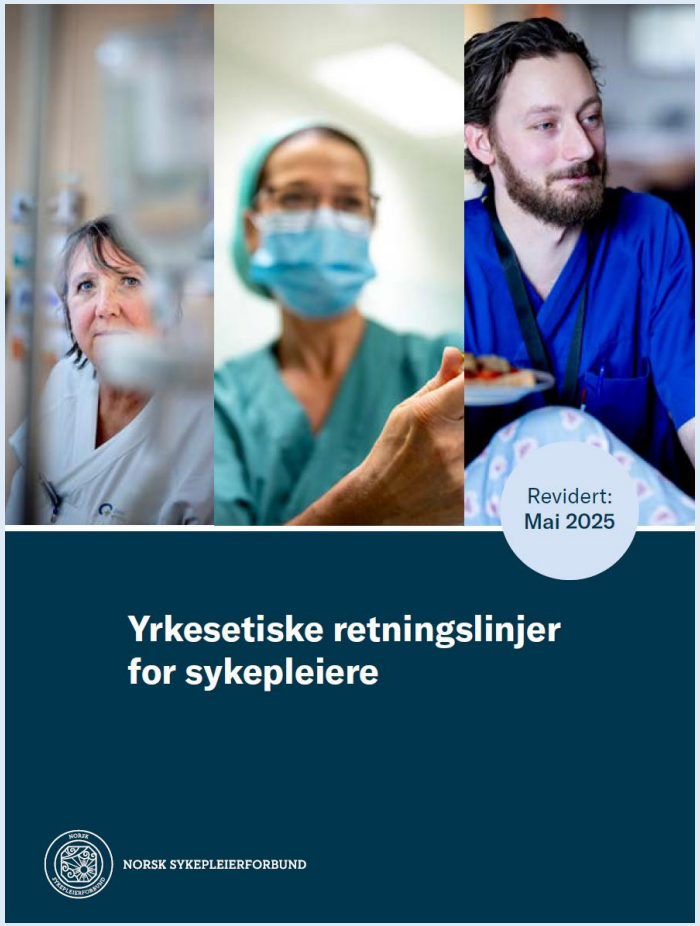
Sykepleiens grunnlag

Grunnlaget for all sykepleie skal være respekten for det enkelte menneskets liv, iboende verdighet og retten til å ta egne valg. Sykepleie bygger på barmhjertighet, omsorg og respekt for menneskerettighetene.

Sykepleieprofesjonens verdier

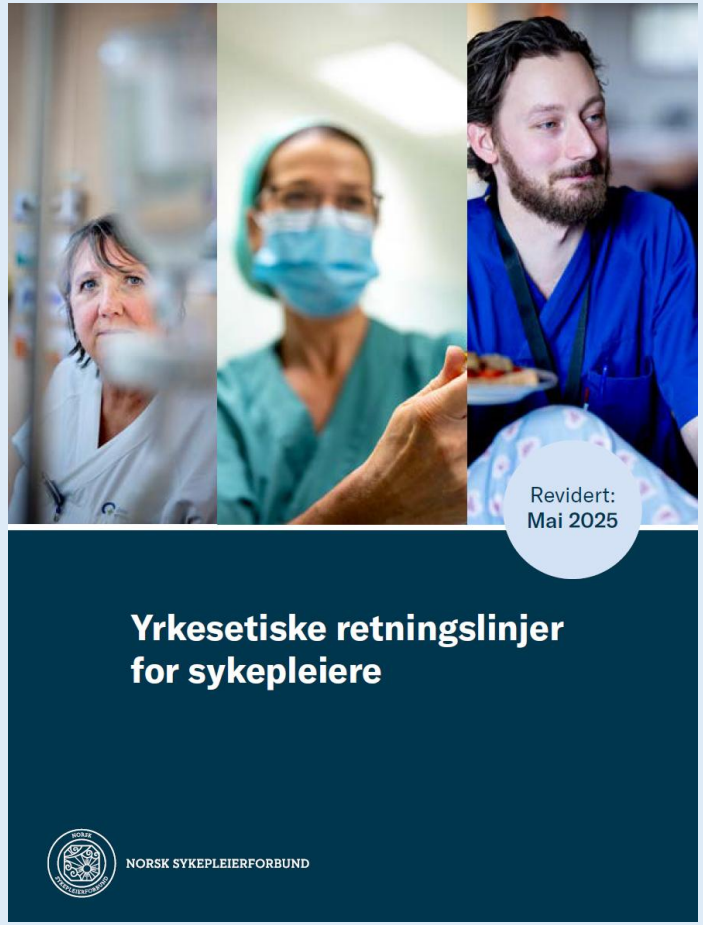
Sykepleiere handler i samsvar med profesjonens verdier som respekt, omsorg, rettferdighet, empati, vennlighet, medfølelse, troverdighet og integritet.

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



Sykepleie er ***antirasistisk*** i sin natur

- **2.1:** Sykepleiere har ansvar for en sykepleiepraksis som fremmer helse og forebygger sykdom og lidelse.
- **2.4**: Sykepleiere har ansvar for at egen praksis er faglig, etisk og juridisk forsvarlig. Sykepleiere anvender de yrkesetiske retningslinjer i sitt arbeid, og bidrar aktivt til etisk refleksjon.
- **2.12**: Sykepleiere har krav på støtte og beskyttelse fra arbeidsgiver og kolleger dersom de utsettes for krenkelser, trakassering, trusler eller vold.
- **2.13**: Sykepleiere som melder fra om kritikkverdige forhold skal ha respekt og støtte fra kolleger og arbeidsgiver.
- **3.1**: Sykepleie har sitt etiske fundament i sykepleiens grunnlag og yrkesetiske retningslinjer.
- **3.4**: Sykepleiere motarbeider enhver form for diskriminerende atferd.



Politisk forankring



- **Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2024–2027**

- Flere tiltak etterspør økt kunnskap om:
  - rasisme og diskriminering i arbeidsliv, utdanning og helse
  - mangfoldsledelse og inkludering
  - sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og helse
  - forskning og kompetanseutvikling på feltet

- Opplæringsmodulene støtter opp under flere av disse nasjonale målsettingene

Politisk forankring forts.

Arbeidsliv

1. Kampanje mot diskriminering i arbeidslivet *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
2. Årlig rapportering om tiltak mot rasisme og diskriminering i Arbeids- og pensjonspolitisk råd *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
3. Styrke etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten i statlige virksomheter *(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet)*
4. Styrke nettbasert informasjon om arbeidsforhold i Norge *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
5. Flere innvandrere i fagorganisasjoner *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
6. Flerkulturell kompetanse og holdningsbevissthet i Arbeids- og velferdsforvaltningen *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
7. Økt bruk av verktøy for mangfoldsledelse og rekruttering i staten *(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet)*
8. Digital opplæring om mangfoldsrekruttering *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
9. Økt kompetanse om mangfold hos ledere i helse- og omsorgstjenestene *(Helse- og omsorgsdepartementet)*
10. Forsvaret arbeider for økt likestilling og mangfold *(Forsvarsdepartementet)*
11. Ny forskning om innvandrere i arbeidslivet *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
12. Mer kunnskap om ansatte med innvandrerbakgrunn i staten *(Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet)*
13. Hva er mangfoldsledelse og hvordan virker det? *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
14. Følgeevaluering om virkemidler for mangfold i arbeidslivet *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
15. Utvikle indikatorer for etnisk mangfold i arbeidslivet *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
16. Mer kunnskap om hvordan trakassering, rasisme og diskriminering i arbeidslivet følges opp *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*

Ungdom

17. Styrke arbeidet med å utvikle trygge og gode skolemiljø *(Kunnskapsdepartementet)*
18. Helhetlig gjennomgang av arbeidet med å bygge trygge og gode skolemiljø *(Kunnskapsdepartementet)*
19. Mer kunnskap om rasisme og diskriminering i utdanningsløpet *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet)*
20. Mangfoldsrådgivere skal gi råd og veiledning til elever som er utsatt for rasisme og diskriminering *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
21. Styrke arbeidet mot rasisme og diskriminering på ung.no *(Barne- og familiedepartementet)*
22. Kunnskap om rasisme og diskriminering i i helsestasjons- og skolehelsetjenesten *(Helse- og omsorgsdepartementet)*
23. Mangfoldsperspektiv i det rusforebyggende arbeidet *(Helse- og omsorgsdepartementet)*
24. Styrke adoptivforeldres kunnskap om rasisme og utenforskap *(Barne- og familiedepartementet)*
25. Politiets kvitteringsordning – oppfølging av pilotprosjekt *(Justis- og beredskapsdepartementet)*
26. Egne ungdomsmøter i Forum om muslimfiendtlighet *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
27. Tiltak mot diskriminering på leiemarkedet *(Kommunal- og distriktsdepartementet)*
28. Kartlegge omfanget av direkte og indirekte diskriminering i bankenes utlånspraksis *(Finansdepartementet)*
29. Økt antall samiske veivisere *(Kommunal- og distriktsdepartementet)*
30. Ekspertforum med kultur- og idrettsfrivilligheten *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
31. Kartlegge rasisme og diskriminering i frivillighet og kulturliv *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
32. Mer kunnskap om rasisme og diskriminering rettet mot barn og unge *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
33. Handlingsplan for deltakelse i kultur-, idretts- og friluftslivsaktiviteter *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*

Lokalt arbeid

34. Veiledning om kommunalt arbeid mot rasisme og diskriminering *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
35. Tilskudd til kommuners arbeid mot rasisme og diskriminering *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*
36. Regionale samlinger for erfaringsutveksling og kompetanseheving *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet/Kultur- og likestillingsdepartementet)*
37. Årlig nasjonal konferanse mot rasisme *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
38. E-læringskurs for kommuner om likestilling, mangfold og ikke-diskriminering *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
39. Opplæring for politiet – dialog, kommunikasjon og konflikthåndtering *(Justis- og beredskapsdepartementet)*
40. Etablere dialog og møteplasser mellom politiet og ulike grupper innbyggere *(Justis- og beredskapsdepartementet)*
41. Flere mangfoldskoordinatorer i politiet *(Justis- og beredskapsdepartementet)*
42. Spre kunnskap om samer og nasjonale minoriteter *(Kommunal- og distriktsdepartementet)*

Mer kunnskap

43. Gjennomgang av håndhevingsapparatet *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
44. Mer forskning på rasisme og diskriminering *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
45. Ny undersøkelse om holdninger til etniske og religiøse minoriteter *(Kultur- og likestillingsdepartementet, m.fl.)*
46. Mer kunnskap om sammenhengen mellom opplevd rasisme og diskriminering og helse *(Helse- og omsorgsdepartementet)*
47. Mer kunnskap om sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og ekstremisme *(Arbeids- og inkluderingsdepartementet)*

Styrket innsats

48. Handlingsplan mot samehets *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*
49. Ny handlingsplan mot antisemittisme *(Kommunal- og distriktsdepartementet)*
50. Ny handlingsplan mot diskrimering av, og hat mot, muslimer *(Kultur- og likestillingsdepartementet)*



HVEM STÅR BAK?

Samarbeid:



+

LIKESTILLINGSSENTERET
KUN
INNSIKT FOR ENDRING

Finansiering:

Bufdir

Ressurspersoner:

Winnie Nyheim-Jomisko (Senter for interseksjonalitet)
Jonas Debesay (OsloMet)
Akhenaton Oddvar de Leon (OMOD)
Styret og medlemmer i faggruppen

OM MODULENE

8 ulike opplæringsmoduler

Overordnet mål: *Bidra til økt kunnskap om rasisme og diskriminering, og styrke arbeidet for likeverdige helse- og omsorgstjenester for både pasienter, pårørende og ansatte.*

Opplæringsressursen:

- Består av **8 moduler**
- Hver modul inneholder **læringsmål, fagstoff og refleksjonsoppgaver**
- Kan brukes i utdanning, praksis og arbeidsliv
- Gjøres tilgjengelig for alle i **Canvas**
- Bygger på forskning, lovverk og faglige anbefalinger
- Publiseres i **januar 2027**, og skal oppdateres jevnlig

Modul	Hovedtema
Modul 1	*Begreper og forståelse*
Modul 2	*Lovverk og rettigheter*
Modul 3	*Kunnskapsgrunnlag og forekomst i Norge*
Modul 4	*Helsekonsekvenser av rasisme og diskriminering*
Modul 5	*Rasisme og diskriminering i helse- og omsorgstjenestene*
Modul 6	*Forebygging og antirasistisk praksis*
Modul 7	*Håndtering, varsling og støtte*
Modul 8	*Videre læring og ressurser*

Modul 1: Hva er rasisme og diskriminering?

I denne modulen lærer du å:

- forklare hva rasisme og diskriminering er
- beskrive sentrale former for rasisme, inkludert hverdagsrasisme, kulturrasisme, biologisk rasisme og strukturell rasisme
- forklare forskjellen mellom direkte, indirekte, sammensatt og strukturell diskriminering
- gjenkjenne hvordan rasisme og diskriminering kan komme til uttrykk gjennom hverdagslige handlinger, mikroaggresjoner, hatefulle ytringer og rasistisk motivert vold



Modul 2: Lovverk



I denne modulen lærer du å:

- beskrive hvilke rettigheter du har etter norsk lov dersom du opplever diskriminering, trakassering eller hatkriminalitet
- forklare hvordan likestillings- og diskrimineringsloven, arbeidsmiljøloven og straffeloven beskytter mot rasisme og diskriminering
- identifisere når en handling eller ytring kan være i strid med lovverket
- beskrive arbeidsgivers ansvar for å forebygge og håndtere diskriminering og trakassering
- vite hvor og hvordan du kan melde fra om diskriminering, trakassering, hatefulle ytringer eller hatkriminalitet

Modul 3: Hva vet vi om rasisme og diskriminering i Norge?

I denne modulen lærer du:

- hva forskning og statistikk forteller om rasisme og diskriminering i Norge
- hvordan rasisme og diskriminering kommer til uttrykk på ulike samfunnsarenaer
- hvilke konsekvenser rasisme og diskriminering kan ha for utdanning, arbeid, og deltakelse i samfunnet
- om erfaringer med rasisme og diskriminering blant innvandrere, utenlandsadopterte, samer og nasjonale minoriteter



Tamima Nibras Juhar

Modul 4: Rasisme, diskriminering og helse



I denne modulen lærer du:

- hvordan rasisme og diskriminering kan påvirke psykisk og fysisk helse
- hva forskning forteller om sammenhengen mellom rasisme, diskriminering og helse
- hvordan minoritetsstress kan bidra til helseutfordringer over tid
- hvordan rasisme og diskriminering kan påvirke møter med helse- og omsorgstjenestene
- hvordan helsekonsekvenser av rasisme og diskriminering kan videreføres mellom generasjoner

Modul 5: Rasisme og diskriminering i helse- og omsorgstjenestene

I denne modulen lærer du:

- hvordan rasisme og diskriminering kan komme til uttrykk i møte mellom pasienter, pårørende og helsepersonell
- hvordan rasisme og diskriminering kan påvirke pasienters erfaringer med helsetjenestene og tilliten til helsevesenet
- hvordan helsepersonell kan oppleve rasisme og diskriminering fra pasienter, pårørende, kollegaer og ledere
- hva strukturell rasisme og diskriminering kan innebære i helse- og omsorgstjenestene
- hvorfor kunnskap om rasisme og diskriminering er viktig for å sikre likeverdige helse- og omsorgstjenester



Modul 6: Forebygging, ivaretakelse og god praksis



Nurses took a stand for racial justice outside of Bellevue hospital and other New York City hospitals on June 9th, 2020.

Bilde: Rolling Stone

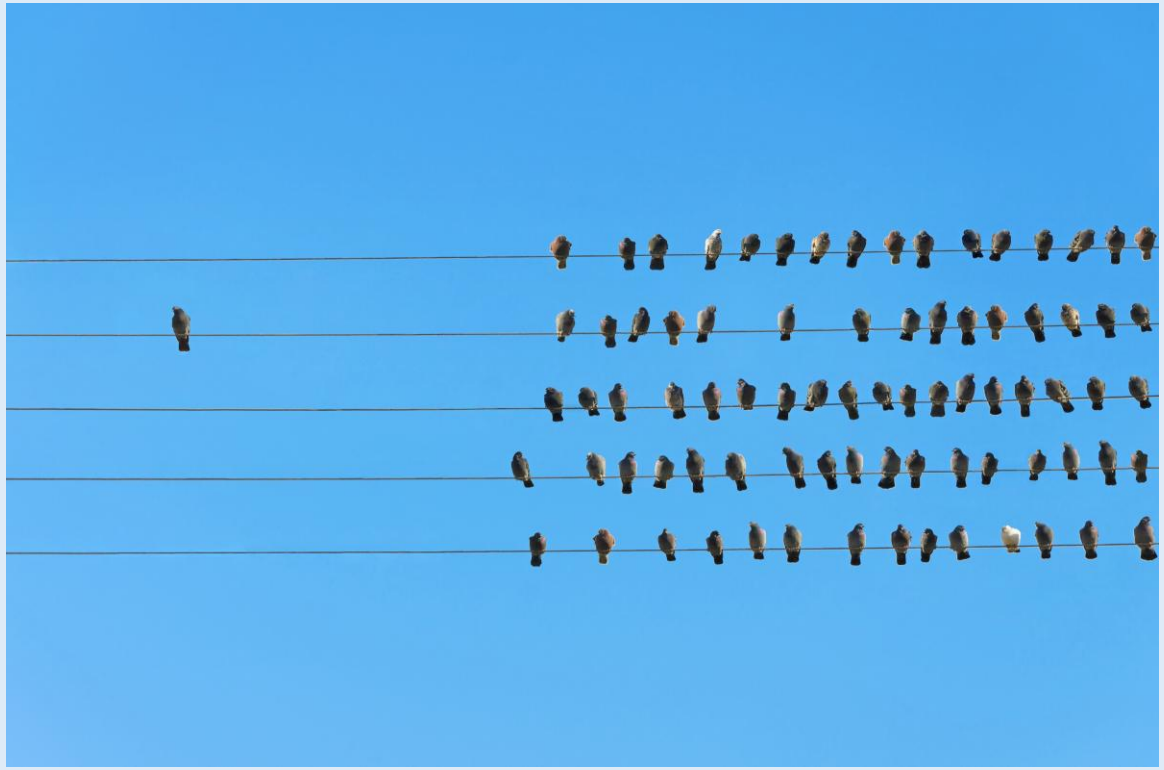
I denne modulen lærer du:

- hvordan du kan bidra til antirasistisk praksis i sykepleie
- hvordan rasisme, diskriminering og trakassering kan forebygges i arbeidslivet
- hvilket ansvar arbeidsplassen, ledelsen og kollegaer har
- hvordan et inkluderende og trygt arbeidsmiljø kan skapes i praksis
- hvordan rasisme og diskriminering kan håndteres når det oppstår

Modul 7: Hva kan du gjøre hvis du opplever rasisme, diskriminering eller trakassering?

I denne modulen lærer du:

- hva du kan gjøre dersom du opplever rasisme, diskriminering eller trakassering
- hvordan du kan ivareta deg selv og dokumentere det som har skjedd
- hvem du kan kontakte for råd, støtte og veiledning
- hvilke muligheter du har for å varsle, klage eller anmelde det som har skjedd



Modul 8: Ressurser for videre arbeid med antirasisme og diskriminering



- Denne modulen samler ressurser for deg som ønsker å lære mer om rasisme, diskriminering og antirasistisk arbeid i sykepleie og helse- og omsorgstjenestene, og ellers i samfunnet.
- Her finner du linker til litteratur, veiledere, rapporter, podkaster, kurs, nettsider og andre faglige ressurser som kan bidra til videre læring, refleksjon og kompetanseutvikling.
- Ressursene kan benyttes både av studenter, ansatte, ledere og fagutviklere som ønsker å styrke arbeidet med likeverdige tjenester, inkludering og antirasisme i egen praksis og på egen arbeidsplass.



Takk for oss!