

# Plan för att motverka diskriminering

**A**r diskriminering och missgynnande ett problem i arbetslivet och för läkarkåren? Det beror förstås på vem vi frågar. Samhället förändras – läkarkåren och normen för läkare likaså.

Inom Läkarförbundet pågår just nu ett remissarbete kring en handlingsplan mot diskriminering. I förslaget till handlingsplan berörs huvuddelarna av den nya diskrimineringslagen, framför allt de regler som handlar om hur diskriminering i arbetslivet kan förebyggas. Även annan lagstiftning till skydd mot missgynnande och kränkande behandling i arbetslivet berörs.

Stor vikt har lagts vid att beskriva vad diskriminering och missgynnande är, hur det kan förebyggas och hur lika möjligheter kan främjas. Detta görs bland annat med konkreta fallbeskrivningar. För särbehandling, mobbning och trakasserier är ofta svårt att hantera. Rollen som fackligt förtroendevald och företrädare för individen och rollen som kollega kan vara svåra att separera.

I år fick Sverige en ny sammanhållen diskrimineringslag. Till de tidigare diskrimineringsgrunderna – kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning – lades ålder och könsöverskridande identitet.

Förbudet att diskriminera gäller till skydd för den som är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, gör eller söker praktik, är inhyrd eller inlånad som arbetskraft.

För att diskriminering ska föreligga räcker det inte med att arbetsgivaren beter sig illa i största allmänhet. Det är först när en individ behandlas sämre än någon annan – missgynnas – och den sämre behandlingen har att göra med någon av de sju diskrimineringsgrunderna som det kan bli fråga om brott mot diskrimineringslagen. Diskrimineringen behöver dock inte vara avsiktlig, arbetsgivaren behöver inte ha haft viljan att missgynna.

För att visa ett missgynnande måste alltid en jämförelse göras. Jämförelserna måste vara relevanta och rättvisa, och de arbetstagare som jämförs måste befinna sig i en likvärdig situation. Därefter har arbetsgivaren bevisbördan för att visa att diskriminering inte har skett.

Diskrimineringsförbudet omfattar både direkt och indirekt diskriminering. Med indirekt diskrimi-



Illustration: Annika Huett

ning menas att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt som verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar personer som omfattas av diskrimineringsskyddet.

Ett sätt att förbygga diskriminering kan vara att se över arbetsvillkoren utifrån ett genus- och etniskt perspektiv. Ett annat att genomföra lönekartläggning och att formulera en policy när det gäller grundläggande värderingar och strategier mot diskriminering. Det kan också handla om att exempelvis sätta upp mätbara mål kring kunskap om utländska examina, meritvärdering och hur vägen till svensk legitimation kan underlättas.

Som facklig organisation är Läkarförbundet en mycket viktig resurs i det förebyggande arbetet. Enligt lagstiftningen har vi ett tydligt ansvar och möjligheter till både påverkan och inflytande för att omsätta lagens krav i praktiken.

Läkarföreningar kan exempelvis driva att arbetsgivaren genomför kultur- och värderingsarbeten, genomför enkäter kring den psykosociala arbetsmiljön och tar initiativ till psykosociala arbetsmiljöronder.

**D**iskrimineringslagen gäller även vid universitet och högskola. Universiteten har till exempel ålagts att årligen upprätta en plan – likabehandlingsplan – över vilka åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra trakasserier.

För arbetsgivare med fler än 25 anställda finns krav på att upprätta en skriftlig jämställdhetsplan vart tredje år. I samband med att en ny plan tas fram ska en redovisning av tidigare plan och hur de planerade åtgärderna genomförts tas med. Jämställdhetsplanen kan exempelvis göras på sjukhus-, klinik- eller vårdcentralnivå. Det viktiga är att den är relevant och att den kan användas i verksamheten.

En avgörande framtidsfråga för läkarkåren är om yrket kan attrahera och utveckla den bästa kompetensen. Det förutsätter att både utveckling och urval sker på saklig grund. Att individen ges en professionell utveckling som speglar dennes förmåga oavsett föreställningar om kön, könsöverskridande identitet, ålder, sexuell läggning, etnicitet, religion eller funktionshinder.

Läkarförbundet har en viktig roll som facklig aktör. Den ska vi använda för att med kraft arbeta mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Detta är ytterst en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter. ■

»Diskrimineringen behöver dock inte vara avsiktlig, arbetsgivaren behöver inte ha haft viljan att missgynna.«



**EVA NILSSON BÅGENHOLM**  
Läkarförbundets ordförande



**LENA ARWIDSON**  
ombudsman vid Läkarförbundet



**Kontaktuppgifter Sveriges läkarförbund:**  
www.lakarforbundet.se, E-post: info@slf.se  
Telefon: 08-790 33 00, Fax: 08-20 57 18  
Postadress: Box 5610, 114 86 Stockholm  
Besök: Villagatan 5, Stockholm