

MSF inför Läkarförbundets fullmäktige:

Läkarförbundet bör utvidga sitt arbete mot diskriminering

Läkarförbundet arbetar för jämställdhet, lika rättigheter för män och kvinnor. Men kön är inte den enda grunden på vilken läkare diskrimineras. Läkarförbundets arbete mot diskriminering bör utvidgas till ett mer allomfattande jämlikhetsarbete. MSF kommer därför att motionera om ett nytt handlingsprogram vid årets fullmäktige, skriver Johan Zelano och Lotta Nylander, MSF.



JOHAN ZELANO
ordförande
johan.zelano@slf.se



LOTTA NYLANDER
vice ordförande; båda Medicine studerandes förbund
lotta.nylander@slf.se

|| Läkarförbundet arbetar sedan länge för jämställdhet, lika rättigheter för män och kvinnor. Bland annat presenterar och analyserar förbundet återkommande förekomsten av osakliga löneskillnader. Att bryta gamla maktstrukturer och odemokratiska mönster är ett gigantiskt men nödvändigt arbete. Den övertygelsen har gjort att förbundet i avtalsrörelsen 2005, trots lagstiftningen mot osakliga löneskillnader, kräver en särskild lönerevision för att angripa problemet. Fackligt förhandlingsutrymme satsas för att bryta unkna fördomar.

Diskriminering på många grunder

Kön är emellertid inte den enda grunden på vilken läkare eller blivande läkare diskrimineras. Etnicitet, sexuell läggning, religiös övertygelse och funktionshinder kan alla vara orsak till systematiska kränkningar eller åsidosättanden. Kvantitativa data är svåra att hitta, men amerikanska studier har visat på en omfattande förekomst av homofobi i sjukvården och att rädsla för diskriminering påverkar val av specialitet. År 2003 anmälde Sveriges Förenade Gaystudenter tretton högskolor och universitet för att de inte kommit tillräckligt långt i sitt jämlikhetsarbete.

De juridiska verktygen finns att tillgå, då skyddet mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder nyligen stärkts. Erfarenheter från jämställdhetsarbetet talar dock för att lagstiftning och

myndighetsarbete ensamt inte kommer att räcka till.

Fastare struktur

Fackliga organisationer har unika möjligheter i arbetet mot diskriminering som inte enbart har formen av lagförbara individens gärningar utan också botten i strukturer och värderingar. Dessa kan bäst – och måhända enbart – identifieras av någon som känner verksamheten.

MSF anser att Läkarförbundets arbete mot alla former av diskriminering bör ges en fastare struktur. Demokrati och alla människors lika värde är redan grundläggande värderingar i organisationen, och spridda insatser har gjorts. Visst stöd ges till organisationerna Internationella läkare i Sverige och Föreningen homosexuella läkare, och i samarbete med andra fackförbund har Läkarförbundet lyft fram mångfaldsfrågan i tidningen Drivkraft. Men på central facklig nivå saknas ett helhetsgrepp.

Motion om brett handlingsprogram

MSF kommer att motionera till Läkarförbundets fullmäktigemöte i vår. Vi föreslår där att Läkarförbundet utarbetar ett handlingsprogram mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Programmet ska omfatta såväl läkarutbildningen som den fortsatta läkarkarriären. Det bör också innehålla en granskning och analys av den egna organisationen. Jämte förbundets nyligen reviderade jämställdhetsprogram skulle det av oss föreslagna handlingsprogrammet möjliggöra ett mer heltäckande arbete mot diskriminering.

Att argumentera för att Läkarförbundets insatser behövs också för att bekämpa annan diskriminering än den som grundas på kön vore att slå in öppna dörrar. Insikten är stor om att all diskrimi-

nering av läkare skadar individer och utgör både ett demokratiskt och ett professionellt problem. Dels skapas en snedrepresentation inom läkarkåren – en yrkesgrupp med ansevärda myndighetsutövande funktioner, dels försvagas läkarkollektivets möjlighet att se situationer ur den diskriminerade gruppens synvinkel.

Debatt om resurserna

Snarare än en diskussion om nyttan av arbete mot diskriminering förutser MSF en debatt om fackliga resurser. Vi inser att ett utvidgat arbete mot diskriminering är kostsamt. Vi förstår också att stora resurser som kunde ha ägnats åt annat kommer att tas i anspråk av vårt förslag. Men det tycker vi att det är värt.

Det är i sammanhanget viktigt att framhålla att vårt förslag inte är jämlikhetsarbete på bekostnad av jämställdhetsarbete. Vi vill istället se ett utökad antidiskrimineringsarbete, som sammantaget ges en större del av Läkarförbundets totala resurser. Visst handlar det om prioriteringar, men en mer facklig fråga än att läkarens utbildning och karriär ska styras av enbart hans eller hennes kompetens är svår att hitta. •

Jämte förbundets nyligen reviderade jämställdhetsprogram skulle det av oss föreslagna handlingsprogrammet möjliggöra ett mer heltäckande arbete mot diskriminering.