



Tåler kvinner ingenting lenger?

LEDER

MARIE LOUISE SUNDE

E-post: marie.louise.sunde@gmail.com

Marie Louise Sunde er ph.d. og lege i spesialisering på kirurgisk avdeling. Hun startet organisasjonen #HunSpanderer i 2015, som jobber med å adressere ubevisst kjønnsdiskriminering, og har på den bakgrunn vært invitert til Det hvite hus og som hovedtaler i FN.

Unge sykehusleger angir et alarmerende høyt nivå av trakassering, og få vil anbefale legeyrket videre.

Nesten 4 000 leger signerte oppropet #UtenTaushetsplikt, som var legenes svar på #MeToo (1). Undersøkelser fra flere norske sykehus viser at nesten en firedel av norske kvinnelige sykehusleger har opplevd seksuell trakassering (2).

Jeg har som de fleste andre kvinner fått min del av ugreie episoder, vitser og situasjoner. Som ung medisinstudent på konferanser har jeg opplevd at prominente overleger fra store europeiske sykehus har tatt seg til rette under bordet, planlagt helkvelder uten å spørre – og lagt til at «jeg kan åpne alle dører for deg, men jeg kan også lukke dem». Jeg har fysisk dyttet overleger som er eldre enn min far, ut av hotellrommet mitt når de har skullet «sørge for at jeg kommer vel frem».

Historiene fra #UtenTaushetsplikt har avslørt at det kan være kort vei fra seksualisert sjargong til seksualisert atferd. Det er en viktig grunn til at kvinner vurderer tilsynelatende uskyldige kommentarer som mer alvorlige enn det menn gjør. Sannsynligvis er de fleste slike kommentarer ment som misforstått flørting eller «morsomme» kommentarer. Sannsynligvis er avsenderne uvitende om omfanget av denne typen oppførsel, spesielt i de mannsdominerte spesialitetene. Ved stor kjønnsubalanse blir belastningen stor når man som én av få kvinner hele tiden blir sentrum for humoren. Menn tenderer til å se enkeltepisoder, uten å forstå sammenhengene kvinner opplever. Kvinner og menn har forskjellig virkelighetsoppfatning, forskjellig referansebakgrunn og forskjellig erfaringsgrunnlag å sette historiene inn i.

Voksne menn har en tendens til ikke å ta inn over seg maktubalansen som ligger i alder og posisjon, en ubalanse som gjør situasjonen grovere. Som lege i spesialisering er du avhengig av overleger for hjelp og utdanning, og du er avhengig av god relasjon til ledelsen for å få tilgang på prosedyrer, kurs eller ferier/fri for at privatlivet skal gå i hop. Systemene er lite transparente, og det er vanskelig å si fra. Mange som sier fra, møter stor motgang. Vi har alle sett eksempler på at ferier inndras, vikariater avsluttes og at folk holdes borte fra meritterende prosedyrer – eller de får direkte og indirekte trusler om at dette kan skje.

Etter å ha snakket om likestilling i mediene har jeg fått høre spøker som «nå har du bedt om at vi kan ta deg på puppene hver gang vi går forbi». Når jeg har sagt fra, har jeg fått høre at

«det handler om overlegenes ytringsfrihet». Jeg har fått høre at «vi har vært snille med deg til nå» og at «problemet i dag er at kvinner ikke tåler noen ting lenger». Jeg har opplevd overleger som ikke snakker til meg lenger fordi de «ikke kan si noen ting uten å bli anklaget for trakassering». Jeg har fått høre at mannlige overleger ikke vil veilede kvinnelige assistentleger fordi «uansett hva de gjør, kan det oppfattes som seksuell trakassering».

Sykehuslegene angir et nivå av seksuell trakassering som er mer enn fire ganger så høyt som i andre bransjer (3). De oppgir også en høyere grad av trakassering og fryktkultur, som hemmer mannlige leger i like stor grad som kvinnelige. Den seksuelle trakasseringen er kun et symptom på en større patologi ved sykehuskulturen. Rambøll-undersøkelsen viste at mer enn halvparten av norske sykehusleger ikke vil anbefale andre jobben, og det rapporteres om historisk lav grad av autonomi og åpenhet (4).

Til nå har det i sykehusverdenen vært liten vilje til å endre kulturen. Det kan virke som innsatsen heller har blitt rettet mot å hindre at folk sier fra. Håndteringen og ledelsesstrategien virker bakstreversk og gammeldags. I næringslivet har man for lenge siden erkjent at god personalpolitikk er viktig for effektiv drift, og av samme grunn investerer de fleste bedrifter i bedring av likestillingen.

Første skritt på veien til endring i helsevesenet er å erkjenne problemet. Vi trenger vesentlige endringer i kulturen for å opprettholde interessen for legeyrket blant studenter og for å beholde talentene vi trenger i systemet. Neste skritt blir å finne løsninger. To enkle tiltak vil være å måle ledelsen på trivsel og utdanningsprogresjon blant legene i spesialisering, på lik linje med ventelister og fristbrudd. Tallene finnes allerede.

LITTERATUR:

1. #utentaushetsplikt: 3600 norske leger og medisinstudenter bryter tausheten. Aftenposten 7.12.2017. <https://www.aftenposten.no/norge/i/VRbQm6/-utentaushetsplikt-3600-norske-leger-og-medisinstudenter-bryter-tausheten-Vil-stoppe-trakassering-og-maktmisbruk> (11.9.2018).
2. Bråten M. En av seks medlemmer har opplevd seksuell trakassering. Tidsskr Nor Legeforen 2018; 138: 1298 - 9.
3. Bergsli AT. Mange utsettes for seksuell trakassering på jobb. <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid/Likestilling/Mange-utsettes-for-seksuell-trakassering-pa-jobb/> (7.9.2018).
4. Den norske legeforening. Spørreundersøkelse – sykehuslegers arbeidsforhold 2018. Rambøll. <http://legeforeningen.no/PageFiles/3/Sp%C3%B8rreunders%C3%B8kelse%20om%20sykehuslegers%20arbeidsforhold%202018.pdf> (7.9.2018).

Publisert: 15. oktober 2018. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.18.0652

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2020. Lastet ned fra tidsskriftet.no