

103 milliarder kroner, mens de i 2002 mottok om lag 53 milliarder kroner. – Vi støtter en gjennomgang av hvilke oppgaver som bør løses i sykehus og hvilke oppgaver som bør løses i kommunene. Men like viktig er det å se på hvilken finansiering som må til for å dekke de oppgavene som

sykehusene skal håndtere. Vi kan ikke ha en situasjon hvor utviklingen i sykehus beskrives som en kostnadseksplasjon og at foretakene er økonomisk ute av kontroll. Dette gir et feil bilde av virkeligheten. Sykehusene har blitt mer effektive og helsepersonellet håndterer et langt høyere akti-

vitet på bakgrunn av en beskjeden budsjettvekst. Denne innsatsen må anerkjennes, avslutter Refsum.

Terje Sletnes

terje.sletnes@legeforeningen.no
Avdeling for informasjon og helsepolitikk

Likestillingsombudet er viktig for leger

– Vi håper hver sak vi får medhold i, bidrar til å øke kunnskapen hos arbeidsgiverne når det gjelder likestilling, sier Hege Gjessing i Yngre legers forening.

Yngre legers forening (Ylf) hadde i juni 2009 en sak oppe for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, som er Likestillings- og diskrimineringsombudets klageorgan.

Saken gjaldt en gravid ansatt ved en kvinneklinikk på et større sykehus. Legen ble etter endt distriktsturnus i 2007 tilsatt ved kvinneklinikken i et to måneders vikariat, hvor sluttdato var sammenfallende med datoen for forventet svangerskapspermisjon i oktober. Hun ble informert om at flere stillinger for leger i spesialisering ville bli utlyst på kvinneklinikken rundt samme tidspunkt. Hun søkte på stillingene, men arbeidsgiver valgte til slutt å ansette en spesialist foran den kvinnelige legen i spesialisering.

I strid med likestillingsloven

Arbeidsgiver begrunnet dette med at det dreide seg om et vikariat av kort varighet, og at den kvinnelige søkeren ikke kunne være til stede under hele tilsetningsperioden grunnet uttak av foreldrepermisjon.

Dette er klart i strid med likestillingsloven § 3 som sier at direkte og indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn ikke er tillatt, og likestillingsloven § 4, andre ledd, som sier at man ved ansettelse

ikke kan gjøre forskjell på kvinner og menn i strid med § 3.

Det er et problem at kunnskapen om diskrimineringsregelverket synes å være begrenset på mange helseforetak. Dette ble også tatt opp som et hjertesukk under nemndsbehandlingen fra likestillingsombudets representant.

Likestillingsombudet omtaler helsesektoren som en «versting» i sin rapport fra 2008, der de også spesifikt nevner tre saker vedrørende leger i spesialisering, hvor ombudet i alle tre saker uttalte seg i favør av arbeidstakeren.

Stor påkjennning

Å ta opp kampen mot arbeidsgiver i slike saker er en stor påkjennning både for de som blir utsatt for forskjellsbehandlingen og for tillitsvalgapparatet. Mange av sakene kunne vært unngått dersom det hadde vært større bevissthet om grunnleggende likestillingsjus i helseforetakenes administrasjon og ledelse.

Hege Gjessing, Ylfs leder, ser alvorlig på situasjonen. – Vi håper at hver sak vi får medhold i, bidrar til å øke kunnskapen hos arbeidsgivere i sykehusene når det gjelder hvordan slike saker skal behandles. Når det



Hege Gjessing og likestillings- og diskrimineringsombud Beate Gangås (t.v.). Foto Jon-Ole Whist

er sagt, er vi selvsagt klar over at en del arbeidsgivere handler i strid med loven, selv om de meget godt kjenner til den. Vi er derfor glade for at ombudet eksisterer. Det er en uvurderlig hjelp for oss i håndteringen av dette, sier hun.

Anne-Sofie Daleng

anne-sofie.daleng@legeforeningen.no
Forhandlings- og helseerettsavdelingen

LEIF

holder orden på etterutdanningen din

- Leif hjelper deg til å få en mer målrettet og bedre planlagt etterutdanning.
- Leif hjelper deg å dokumentere det arbeidet som legges ned i etterutdanning.
- Leif bidrar til å klargjøre behovet for etterutdanning hos arbeidsgiverne.

Samarbeidet med kollegaer eller spesialitetskomité gjør det enklere å gjennomføre planlagte aktiviteter.

Registrer deg på www.legeforeningen.no/leif og start planleggingen



**DEN NORSKE
LEGEFORENING**