

Diarienummer: TIL 2019/168
Handling: 65
Handläggare: Sofie Rykowski

Sveriges läkarförbund
Box 5610
114 86 Stockholm

Tillsyn avseende anmäld diskriminering vid arbetstagarorganisations tillhandahållande av förmåner till medlem

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat om Sveriges läkarförbund i sin hantering av ett medlemsärende har överträtt diskrimineringsförbudet i 2 kap. 11 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

DO:s beslut

DO bedömer att Sveriges läkarförbund har överträtt diskrimineringsförbudet i 2 kap. 11 § jämfört med 1 kap. 4 § 1 DL.

Om ärendet

Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

DO har tagit emot en anmälan om diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet och religion. I anmälan uppges bland annat att en medlem i Sveriges läkarförbund (nedan läkarförbundet eller förbundet) har blivit utsatt för diskriminering genom att läkarförbundet, genom sina lokala föreningar Stockholms läkarförening och Karolinska Universitetssjukhusets läkarförening, inte har gett medlemmen ett sådant fackligt stöd som förbundet normalt ger sina medlemmar. DO har med anledning av uppgifterna inlett en tillsyn av läkarförbundet.

Utredningen i ärendet

Anmälarna har inkommit med kompletteringar till anmälan. Även den medlem som anmälan berör har lämnat in olika kompletteringar, bland annat tre ljudfiler.

Läkarförbundet har inkommit med yttranden samt gett in stadgar, förbundets handlingsplan mot diskriminering (från 2018), förbundets rutiner för hantering av diskrimineringsärenden (som tillämpades innan

nyss nämnda handlingsplan togs fram 2018), en sammanfattande redogörelse för förbundets kontakter med medlemmen från mars 2014 till januari 2019, förhandlingsprotokoll, utdrag ur sms-konversationer och tjänsteanteckningar från ett möte den 14 november 2017. Läkarförbundet har även lämnat in en extern utredningsrapport från en advokatbyrå.

Anmälarnas uppgifter

Av de uppgifter i utredningen som har inkommit från anmälarna och den medlem som anmälan berör framgår sammanfattningsvis följande.

Läkarförbundet har under flera år haft kännedom om att medlemmen varit utsatt för antisemitiska trakasserier på sin arbetsplats men har valt att hantera medlemsärendet som arbetsmiljöproblem och personkonflikter. Läkarförbundet har hanterat medlemsärendet på ett diskriminerande sätt genom att vara passivt och långsamt i hanteringen av ärendet samt genom att inte erbjuda medlemmen stöd.

Förbundets kännedom om antisemitisk diskriminering på arbetsplatsen

Den medlem i läkarförbundet som anmälan berör har vid flera tillfällen, bland annat under hösten och vintern 2016, informerat representanter för läkarförbundet om trakasserier och repressalier som han upplevt sig utsatt för på arbetsplatsen. Medlemmen och representanter för läkarförbundet och arbetsgivaren har haft flera möten. Medlemmens uppfattning är att han har blivit utsatt för repressalier från arbetsgivaren med anledning av att han har påtalat trakasserier och repressalier på arbetsplatsen.

Den 14 november 2017 ägde ett möte rum mellan den berörda medlemmen och två företrädare för läkarförbundet. Medlemmen berättade vid mötet att han upplevde sig utsatt för antisemitism och visade upp exempel på antisemitiskt material som den person som han anklagade för trakasserier ska ha delat via sociala medier. Medlemmen berättade också att samma person trakasserat medlemmen och två andra judiska läkare. Läkarförbundets företrädare rekommenderade medlemmen att inte nämna detta eftersom det skulle kunna skada medlemmen och hans karriär, men upplyste honom om möjligheten att göra en polisanmälan eller vända sig till DO.

Läkarförbundet öppnade efter mötet ett ärende om antisemitiska trakasserier på arbetsplatsen. Mötet följdes dock aldrig upp och läkarförbundet tog inte heller någon ytterligare kontakt med medlemmen. Läkarförbundet valde att inte gå vidare med ärendet. Efter mötet anlät medlemmen ett eget juridiskt ombud.

Efter att medlemmens situation uppmärksammats i media kontaktades medlemmen av ordföranden för Stockholms läkarförening. Vid det sista tillfället de hade kontakt den 22 april 2019 bad medlemmen ordföranden att facket skulle kontakta arbetsgivaren eftersom medlemmens arbetssituation var ohållbar. Ordföranden meddelade att facket inte kunde tillmötesgå detta med hänvisning till att medlemmen hade anlitat ett eget ombud. Medlemmen påtalade då att skälet till att han anlitat ett ombud var att facket inte hade visat något intresse av att skydda honom och hans judiska kollega som redan slutat.

Ljudinspelning från mötet 2017-11-14

Medlemmen har gett in tre ljudinspelningar till DO, som totalt återger drygt 17 minuter från skilda delar av det aktuella mötet.

Av ljudinspelningarna framgår bland annat hur medlemmen berättar för två företrädare för läkarförbundet (härefter företrädare A och B) att en företrädare för arbetsgivaren gjort antisemitiska inlägg på Facebook samt uttryckt sig antisemitiskt. Medlemmen berättar vidare att en judisk kollega till honom också hade blivit utsatt för utestängning på arbetsplatsen. Medlemmen frågar företrädarna för läkarförbundet hur väl insatta i antisemitism de är, varpå företrädare A svarar att diskrimineringslagen och de grunder som finns angivna där räcker för läkarförbundet och att där finns antisemitism med. Medlemmen redogör för de aktuella inläggen på Facebook. Företrädare A stoppar medlemmen i sin berättelse och säger att de inte fackligt kan gå in på antisemitism, och att om medlemmen blivit utsatt för det ska han göra en polisanmälan. Företrädare A avbryts av företrädare B som frågar om det kan drivas som diskriminering, varpå A svarar: "jag skulle inte säga att på en sådan här grund med att det ligger antisemitism bakom, då skulle jag säga att det är ett straffrättsligt brott och något för polis och åklagare. Bara att vi skulle föra fram att arbetsgivaren är antisemitisk skulle kunna spolia läkarföreningens allt arbete, för det är en sådan absolut grov anklagelse. Jag säger inte att det inte stämmer, men jag säger att det är något jag aldrig skulle föra fram i det fackliga arbetet. För sant eller falskt, det skulle kunna spolia allt vårt arbete i relationen mellan parterna framöver, då det är en oerhört grov anklagelse".

Av ljudinspelningarna framgår även att läkarförbundets företrädare försöker utreda medlemmens arbetssituation och att medlemmen redogör för händelser som inträffat på arbetsplatsen. En diskussion förs också gällande anmälan till polisen respektive anmälan om diskriminering till facket. Läkarförbundet råder medlemmen att inte ta upp frågor om mobbning och diskriminering i kontakter med arbetsgivaren utan att istället diskutera sina arbetsuppgifter. Företrädare A uppger att oavsett om det

skulle vara rätt med en diskrimineringsanmälan eller inte, bedömer han att det skulle försvåra medlemmens situation. Företrädare A förtydligar att han inte menar att medlemmen inte ska göra en anmälan, men att han tror att det finns en risk att arbetsgivaren skulle känna sig hotad och reagera med taggarna utåt, och att det är bättre att medlemmen diskuterar sina arbetsuppgifter.

Läkarförbundets uppgifter

Allmänt om läkarförbundets hantering av diskrimineringsärenden

Av den ingivna handlingsplanen för hantering av diskrimineringsärenden, som var tillämplig vid den aktuella tidpunkten, framgår sammanfattningsvis följande. I de fall en medlem kontaktar sitt lokala ombud och uttrycker att hen känner sig diskriminerad ska det lokala ombudet anteckna datum och ta kontakt med den lokala föreningen för diskussion av frågan, varpå kontakt sker med kansliet centralt. I de fall kontakten sker muntligen ska medlemmen uppmanas att skriva ner sin berättelse. Därefter görs en tidplan och en utredning där medlemmen aktiveras och måste bidra med information och eventuellt material.

Om medlemmen istället vänder sig direkt till läkarförbundet centralt görs en kontroll av medlemskap och preskriptionstid. Om medlemmen vill att läkarförbundet ska företräda hen i ärendet kontaktas den lokala läkarföreningen och det sker ett samråd kring fortsatt handläggning. En tidplan tas fram och kopior på handlingar skickas till lokalföreningen. Det är lokalföreningen som gör utredningen men det är läkarförbundet centralt som har det övergripande ansvaret. Läkarförbundet centralt skickar besked om handläggning till medlemmen som aktiveras och bidrar med information och eventuellt material. Lokalföreningen kan också ta fram material eller information från inblandade personer. Därefter görs en bedömning av värdet av informationen och materialet.

Förbundets hantering av det aktuella ärendet

Angående hanteringen av det enskilda ärendet har läkarförbundet sammanfattningsvis uppgett följande.

Förbundet har följt de riktlinjer som var gällande vid de aktuella tidpunkterna. Allt arbete inom förbundet utgår från dessa samt den hanteringsordning som finns. För att riktlinjerna och hanteringsordningen ska bli aktuella för tillämpning krävs dock att en medlem gör en anmälan. Medlemmen ifråga har inte gjort någon anmälan om diskriminering till läkarförbundet eller dess representanter utan de aktuella frågorna har rört svåra arbetsmiljöproblem.

Läkarförbundet har genom sin lokalförening varit inblandat i medlemmens ärende under lång tid. Läkarförbundet har gett ett långtgående stöd i olika kontakter, diskussioner och möten både mot arbetsgivare och berörd medlem. Stödet har vida överstigit det som ett normalt ärende innebär, och att påstå att det inte getts något stöd saknar grund. Medlemmen i fråga har fått betydligt mer stöd än andra medlemmar. Läkarförbundet har i ärendet strävat efter att höra alla inblandade parter för att få en nyanserad bild av förloppet. Arbetsgivaren har redovisat saklig grund för sina beslut och lyssnat till de ståndpunkter som förts fram av läkarförbundet och medlemmen. Läkarförbundet har gett medlemmen möjlighet att föra fram sina synpunkter till högre chef och stöttat medlemmen i det, vilket är läkarförbundets uppgift och möjlighet. De frågor läkarförbundet ställt har besvarats på ett adekvat och sakligt sätt. När arbetsgivaren efter att ha lyssnat på läkarförbundet använder sin ledningsrätt för att fatta beslut så har förbundet inte någon ytterligare möjlighet att ändra beslutet. I aktuellt fall och fram till den 14 november 2017 har läkarförbundet bedömt att det har saknats grund för att det varit fråga om sådan diskriminering som medlemmen påstår. Vid mötet den 14 november 2017 redogjorde medlemmen för händelser som inträffat, men eftersom den person som pekades ut som trakasserande också eventuellt var medlem i läkarförbundet avbröt förbundets företrädare medlemmen genom att informera om att diskussionen hamnat på en nivå som inte var rätt.

Vid det aktuella mötet presenterade företrädarna för läkarförbundet de tre handlingsalternativ som var aktuella för medlemmen: att göra en anmälan om diskriminering till DO eller läkarförbundet, att göra en polisanmälan eller att göra en anmälan om mobbning eller kränkande särbehandling till arbetsgivaren. Läkarförbundet gick även igenom, vilket framgår av läkarförbundets minnesanteckningar, hur en anmälan om diskriminering skulle gå till, varvid upplysningar om preskriptionstid lämnades. Företrädarna avrådde medlemmen från att göra en anmälan om diskriminering eftersom de mot bakgrund av den information som då var tillgänglig ansåg att läkarförbundet inte skulle nå framgång med en sådan talan.

En av anledningarna till att läkarförbundet meddelade medlemmen att de inte kunde driva ett diskrimineringsärende utifrån det som framkom på mötet var att det är problematiskt att ingripa mot en anställd som utnyttjar sin yttrandefrihet. Av såväl domar från Arbetsdomstolen som beslut från Justitieombudsmannen framgår att när det gäller uttalanden som en anställd gör på sociala medier på sin fritid har en offentlig arbetsgivare ingen rätt att vidta åtgärder eller repressalier på grund av detta.

Läkarförbundet kan föra talan för medlemmar i ärenden som omfattar grunderna i diskrimineringslagen och detta skulle kunna omfatta antisemitism. Antisemitism kan också vara ett brott och det bör i så fall polisanmälas. Läkarförbundet gör inte straffrättsliga bedömningar. Mot bakgrund av ovanstående gjorde läkarförbundet bedömningen att det inte fanns förutsättningar att driva ett ärende angående diskriminering gentemot arbetsgivaren. Läkarförbundet gjorde bedömningen att det som medlemmen tog upp snarare skulle anmälas till polisen. Enligt minnesanteckningar från mötet avsåg medlemmen inte att göra en polisanmälan. Medlemmen gjorde inte heller någon anmälan om diskriminering till läkarförbundet, vilket framgår av minnesanteckningarna. Läkarförbundet öppnade inte heller något ärende gällande antisemitiska trakasserier mot judiska läkare. Företrädarnas ståndpunkt var att de skulle försöka hjälpa medlemmen i diskussioner med arbetsgivaren. Medlemmen återkom dock inte med en sådan begäran eller önskemål och medlemmen gjorde inte heller efter mötet någon anmälan om diskriminering till läkarförbundet.

Rättslig reglering på området

Enligt 1 kap. 4 § 1 DL avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon eller några av de diskrimineringsgrunder som omfattas av DL, däribland etnisk tillhörighet.

Enligt 2 kap. 11 § DL är diskriminering förbjuden när det gäller medlemskap eller medverkan i en arbetstagarorganisation, arbetsgivarorganisation eller yrkesorganisation och förmåner som en sådan organisation tillhandahåller sina medlemmar.

DO:s bedömning

Rättsliga utgångspunkter

Diskrimineringslagen innehåller ett förbud för en arbetstagarorganisation att diskriminera sina medlemmar när det kommer till medlemskap eller medverkan i organisationen och förmåner som organisationen tillhandahåller till medlemmarna.

Förbudet omfattar alla former av diskriminering och avser beslutsfattande, all formell och informell handläggning av ärenden, underlåtenhet att agera eller omotiverat förhållande av beslut eller åtgärder samt faktiskt handlande och trakasserande bemötanden (se prop. 2007/08:95 s. 516).

Med förmåner avses allt som kan anses vara till gagn eller nytta för medlemmen och som utgår till denne på grund av medlemskapet (se prop. 2002/03:65 s. 131). Det kan till exempel vara att organisationen förhandlar för eller företräder en medlem inför domstol. Andra exempel är erbjudanden till medlemmarna om olika former av rabatter eller att medlemmarna ges tillgång till olika tjänster som organisationen erbjuder dem. Det kan vara fråga om till exempel förmånliga försäkringar eller banklån, rabatter på tidningsprenumerationer eller litteratur, olika former av evenemang, yrkesvägledning, karriärvägledning, karriärrådgivning, juridisk rådgivning och möjlighet att delta i olika slag av utbildningar (se prop. 2007/08:95 s. 517).

Förbudet mot direkt diskriminering är uppbyggt kring kriterierna missgynnande, jämförelse och orsakssamband. Ett missgynnande innebär att någon försätts i ett sämre läge eller går miste om en förmån, förbättring eller liknande. En behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för den enskilde. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. En jämförelse ska göras med hur någon eller några andra personer behandlas, har blivit behandlade eller skulle ha behandlats. Endast om jämförelsen visar en avvikelse från hur någon annan person som befinner sig i en jämförbar situation behandlats kan behandlingen bedömas som diskriminering. Det ska också finnas ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden (se förarbetena till diskrimineringslagen, prop. 2007/08:95, sid. 488–489).

Har läkarförbundet handlagt medlemmens ärende på ett diskriminerande sätt?

Den fråga som DO har att ta ställning till är om läkarförbundet av skäl som haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion missgynnat medlemmen genom att inte ge honom ett sådant fackligt stöd som förbundet normalt tillhandahåller till sina medlemmar.

I de uppgifter som anmälarna och medlemmen lämnat till DO görs sammanfattningsvis gällande att läkarförbundet varit passivt och långsamt i sin hantering av medlemmens ärende, och att man underlåtit att erbjuda honom stöd med anledning av de antisemitiska trakasserier han upplevt sig vara utsatt för på sin arbetsplats. Enligt dessa uppgifter öppnades efter mötet den 14 november 2017 ett fackligt ärende om antisemitism och trakasserier, som förbundet inte gick vidare med.

Läkarförbundet har, å sin sida, sammanfattningsvis uppgett att det inte är korrekt att förbundet skulle ha missgynnat medlemmen, och har bland annat anfört att dess lokalförening varit inblandad i fallet under lång tid och lämnat ett långtgående stöd i olika kontakter och diskussioner med arbetsgivaren som vida överstigit det som ett normalt ärende innebär. Enligt förbundets uppgifter har man främst uppfattat situationen kring medlemmen som relaterad till arbetsmiljön. Vid mötet den 14 november 2017 gick företrädare för förbundet bland annat igenom hur en anmälan om diskriminering kunde gå till. Man avrådde dock från en sådan anmälan eftersom man inte bedömde att förbundet skulle nå framgång med en sådan talan. Någon anmälan om diskriminering gjordes inte heller av medlemmen.

Någon omständighet kopplad till händelseförloppet fram till mötet den 14 november 2017 som ger stöd för att Läkarförbundets agerande haft samband med etnisk tillhörighet eller religion har inte framkommit i ärendet. Enligt DO:s bedömning ger utredningen inte heller stöd för att förbundet under denna tidsperiod behandlade medlemmen mindre gynnsamt än man skulle behandlat en annan medlem i en jämförbar situation. Utredningen ger således inte stöd för att förbundet i denna del har överträtt diskrimineringsförbudet i 2 kap. 11 § DL.

När det sedan gäller om Läkarförbundet vid eller i anslutning till mötet den 14 november 2017 diskriminerat medlemmen genom att underlåta att agera på de av honom då lämnade uppgifterna om att han på sin arbetsplats varit utsatt för antisemitiskt motiverad diskriminering, har det inte framkommit något som talar för att förbundet i denna del har agerat på ett sätt som strider mot diskrimineringslagen.

Förbundets råd att det inte låg i medlemmens intresse att föra fram anklagelser om diskriminering framstår inte som anmärkningsvärda i ljuset av den oberoende rådgivande roll som förbundet hade i förhållande till medlemmen, den kunskap förbundet hade om de problem som fanns på arbetsplatsen och förbundets bedömning av förutsättningarna för honom att nå framgång med sådana anklagelser. Vad gäller dessa bedömningar har det i utredningen inte framkommit något som talar för att förbundet i sak har behandlat medlemmen sämre än vad förbundet skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation.

Annorlunda förhåller det sig med det besked till medlemmen som getts av en av läkarförbundets företrädare, där företrädaren förklarar för medlemmen att anklagelser om antisemitism är något för polis och åklagare, och att han aldrig skulle föra fram en anklagelse om antisemitism till

arbetsgivaren eftersom det skulle kunna spolia förbundets relation med arbetsgivaren.

Eftersom en anklagelse om trakasserier på antisemitisk grund typiskt sett innefattar en anklagelse just om en antisemitistisk motivbild, har medlemmen inte kunnat tolka beskedet på något annat sätt än att förbundet – av omsorg om sin relation till arbetsgivaren – inte varit villigt att företräda medlemmen eller för den delen någon annan medlem som upplever sig diskriminerad på antisemitiska grunder. Beskedets innebörd har alltså gått utöver en bedömning av de faktiska förutsättningarna för framgång i medlemmens ärende.

Det finns enligt DO:s bedömning mycket som talar för att den aktuella företrädaren i det sammanhang som beskedet gavs inte insåg den diskrimineringsrättsliga relevansen av medlemmens anklagelser om antisemitism och de uppgifter om Facebookpubliceringar som han lade fram. I det ljuset framstår hans ovilja att för läkarförbundet framföra allvarliga och stigmatiserande anklagelser till arbetsgivaren som begriplig och – mot bakgrund av den inte obetydliga yttrandefrihetsrättsliga komplexitet som de aktuella Facebookpubliceringarna aktualiserade – även som i viss mån ursäktlig.

Likväl kan vid den bedömning som görs inom ramen för DO:s tillsyn dessa omständigheter inte tillmätas betydelse för frågan om beskedet rent faktiskt har varit ägnat att avskräcka medlemmen från att göra en anmälan om diskriminering till läkarförbundet (jfr här ett besked som av en arbetsgivare ges till en arbetssökande med innebörden att det går bra att lämna in en jobbansökan, men att ansökan inte kommer att beaktas).

Eftersom medlemmen enligt vad som har framkommit i ärendet inte efter mötet gjorde någon anmälan, och på grund av det besked han fått i stället ansett sig behöva anlita ett juridiskt ombud för att få arbetsgivaren att agera mot den diskriminering han ansåg sig utsatt för – har beskedet faktiskt inneburit ett missgynnande från förbundets sida.

DO bedömer vidare att ett sådant besked inte skulle ha getts till en annan medlem som på ett liknande sätt fört fram anklagelser om diskriminering kopplat till exempelvis kön eller funktionsnedsättning. Det innebär att medlemmen här har behandlats sämre än hur en annan medlem skulle ha behandlats i en jämförbar situation. På detta sätt har missgynnandet också i objektivet hänseende haft samband med medlemmens etniska tillhörighet.

Det som nu har sagts innebär att läkarförbundet har överträtt förbudet mot direkt diskriminering i 2 kap. 11 § DL jämfört med 1 kap. 4 § 1 samma lag i förhållande till medlemmen.

DO avslutar ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Martin Mörk efter föredragning av Sofie Rykowski. I ärendets slutliga handläggning har även chefsjuristen Mattias Falk och sektionschefen Linnea Sigeman deltagit.

Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslutet är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.

Martin Mörk
Ställföreträdande diskrimineringsombudsman

En kopia av beslutet skickas till anmälarna.