

Diarienummer: TIL 2018/506
Handling: 115

Karolinska Universitetssjukhuset
Solna
117 76 Stockholm

Tillsyn av en arbetsgivares utredningsskyldighet vid upplevda trakasserier

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har i en tillsyn granskat om Karolinska Universitetssjukhuset har fullgjort sin skyldighet enligt 2 kap. 3 § diskrimineringslagen (2008:567), DL, att utreda upplevda trakasserier som haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion av två läkare (nedan benämnda **Läkare A** och **Läkare AA**). Tillsynen avser händelser som Läkare A har anmält successivt till Karolinska med början i juni 2017 och som sjukhuset utrett i två omgångar under perioden februari 2018–mars 2019.

DO:s beslut

DO bedömer att Karolinska Universitetssjukhuset under perioden juni 2017–december 2018 har brustit i sin utredningsskyldighet vid upplevda trakasserier enligt 2 kap. 3 § DL.

Innehållsförteckning

Om ärendet.....	4
1 Bakgrund till DO:s beslut om tillsyn	4
2 Utredningen i ärendet	5
3 DO:s sammanfattning av händelseförloppet	6
3.1 Läkare A:s uppgifter till Karolinska	6
3.2 Karolinskas bedömning av Läkare A:s uppgifter	6
3.3 Formell anmälan i februari 2018 och en första utredning	7
3.4 Läkare A:s kritik mot Karolinskas utredning i februari–mars 2018	8
3.5 Karolinska låter genomföra en extern utredning under perioden december 2018–mars 2019	8
4 Läkare A:s uppgifter till DO om de upplevda trakasserierna	9
4.1 Vad Läkare A har uppgett om de upplevda trakasserierna	9
4.1.1 Särskilt om missgynnande arbetsledningsbeslut mot Läkare A	9
4.1.2 Särskilt om missgynnande arbetsledningsbeslut mot Läkare AA	9
4.1.3 Särskilt om kränkande kommentarer som haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion	10
4.1.4 Särskilt om strukna operationer och ryktesspridning.....	11
4.1.5 Särskilt om omplaceringen 2016	11
4.2 Vad Läkare A har uppgett att han påtalat för Karolinska och vid vilka tidpunkter	12
5 Karolinskas uppgifter till DO	13
5.1 Karolinskas kännedom om de upplevda trakasserierna.....	13
5.2 Karolinskas utredningsåtgärder och bedömning av de upplevda trakasserierna	15
5.2.1 Karolinskas åtgärder under perioden juni 2017–januari 2018.....	15
5.2.2 Karolinskas åtgärder efter Läkare A:s anmälan den 1 februari 2018	15
5.2.3 Karolinskas åtgärder under perioden maj–december 2018	17
5.2.4 FHH:s utredning december 2018–mars 2019	18
6 Rättslig reglering på området.....	20
7 DO:s bedömning.....	20
7.1 Har Karolinska fått kännedom om sådana uppgifter som innebär att det har uppkommit en utredningsskyldighet och i så fall när?.....	20
7.1.1 Vilka handlingar omfattas av begreppet trakasserier och utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 § DL?.....	22
7.1.2 Vad krävs för att en arbetsgivare ska anses ha fått kännedom om upplevda trakasserier?	24
7.1.3 När har Karolinska fått en sådan kännedom om upplevda trakasserier att det uppkommit en utredningsskyldighet?	25
7.2 Vilka utredningsåtgärder har Karolinska varit skyldigt att vidta under perioden juni 2017–januari 2018?	26
7.3 Vilken betydelse har Karolinskas åtgärder under perioden juni 2017–januari 2018?	28
7.4 Har Karolinskas utredningsåtgärder under perioden februari–mars 2018 varit förenliga med kraven i 2 kap. 3 § DL?	29

7.4.1 Karolinskas åtgärder för att utreda de missgynnande arbetsledningsbesluten.....	30
7.4.2 Utredningen av Läkare A:s övriga trakasseripåståenden.....	31
7.4.3 Karolinskas beslut att i februari–mars 2018 inte utreda frågan om trakasserier av Läkare AA	33
7.4.4 Karolinskas utredning av en eventuell ”antisemitisk kultur” på enheten och Chef X lämplighet som utredare	34
7.4.5 Sammanfattning av DO:s bedömning av Karolinskas utredning februari–mars 2018.....	37
7.5 Karolinskas åtgärder under perioden mars–december 2018	37
7.6 Karolinskas utredning genom advokatbyrån FHH under perioden december 2018–mars 2019.....	37
7.6.1 Karolinskas slutsatser av FHH:s slutrapport	37
7.6.2 FHH:s utredning.....	38

Om ärendet

1 Bakgrund till DO:s beslut om tillsyn

Under hösten 2018 uppmärksammade DO ett antal tidningsartiklar med uppgifter som gjorde gällande att läkare på Karolinskas neurokirurgiska enhet under flera år hade utsatts för vad som beskrevs som antisemitiska trakasserier av en överordnad chef. Enligt uppgifterna hade en av läkarna anmält saken till Karolinska vid två tillfällen utan att sjukhuset vidtagit några relevanta åtgärder för att utreda trakasserierna.

Mot bakgrund av dessa uppgifter beslutade DO i slutet av november 2018 att inleda en tillsyn för att granska om Karolinska har fullgjort sin skyldighet att som arbetsgivare utreda de upplevda trakasserier som Karolinska har fått kännedom om. DO har alltså inte granskat de upplevda trakasserierna i sig, utan endast om Karolinska har agerat på det sätt som krävs av en arbetsgivare som får kännedom om att en eller flera arbetstagare kan vara utsatta för trakasserier.

Det primära syftet med DO:s tillsynsverksamhet är att kontrollera att verksamhetsutövare, såsom arbetsgivare, fullgör sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen. Ett viktigt syfte i det avseendet är att bidra med kunskap och vägledning i principiella frågor som har betydelse för diskrimineringslagens efterlevnad även i andra sammanhang. Hur Karolinska i detta fall har hanterat Läkare A:s uppgifter om upplevda trakasserier väcker flera frågor om utredningsskyldighetens innebörd som inte närmare har behandlats i lagens förarbeten eller tidigare rättspraxis. Den valda inriktningen på tillsynen lämpar sig därför väl för de syften som gäller för DO:s tillsynsverksamhet.

Det kan tilläggas att detaljerna kring de upplevda trakasserierna är mycket omfattande. I flera avseenden handlar det om händelser långt tillbaka i tiden och som även berör personer som inte längre är anställda vid Karolinska. Av slutrapporten från den externa utredning som Karolinska låtit en advokatbyrå genomföra under perioden december 2018–mars 2019¹ framgår att ca 70 personer har intervjuats i sjukhusets slutliga utredning av de anmälda händelserna. Mot bakgrund av de betydande utredningsinsatser som skulle krävas för en detaljgranskning av de uppgifterna har DO bedömt att det funnits skäl att avgränsa huvuddelen av tillsynen till de åtgärder som hänför sig till tiden före december 2018.

¹ Se närmare nedan under rubrik 5.2.4 och 7.6.

2 Utredningen i ärendet

De huvudsakliga frågorna i DO:s tillsyn har varit:

- 1) Vilka upplevda trakasserier som Karolinska har fått kännedom om och när.
- 2) Vilka åtgärder som Karolinska har vidtagit för att utreda de upplevda trakasserier och när respektive utredningsåtgärd har vidtagits.
- 3) Hur de vidtagna utredningsåtgärderna har förhållit sig till Karolinskas interna riktlinjer och rutiner för verksamheten enligt 3 kap. 6 § DL i syfte att förhindra bland annat trakasserier.
- 4) Vilken bedömning som Karolinska har gjort av uppgifternas riktighet.

För att få svar på dessa frågor har DO som underlag i utredningen hämtat in uppgifter från Karolinska och den läkare som anmält de upplevda trakasserier till Karolinska (Läkare A). De två² övriga läkare som enligt vad Läkare A har uppgett har utsatts för trakasserier har inte varit anställda på Karolinska under DO:s tillsyn. Det har inte heller framkommit att de för egen del skulle ha gjort någon anmälan om trakasserier till Karolinska. Dessa personer har därför inte hörts i utredningen.

Förutom muntliga uppgifter från Läkare A har DO även tagit del av mejlkonversationer och ljudinspelningar av samtal som Läkare A och/eller dennes ombud (nedan benämnd **Ombud A**) har haft med olika företrädare för Karolinska.

Allt material som Läkare A tillfört utredningen har DO kommunicerat med Karolinska som enda part i tillsynsärendet. Karolinska har i sina yttranden till DO angett om, och i förekommande fall, vilka uppgifter i utredningsmaterialet som sjukhuset ifrågasätter. De uppgifter som har betydelse för bedömningen av Karolinskas utredningsskyldighet och som inte har ifrågasatts har DO därför betraktat som ostridiga.

² I utredningen förekommer – förutom Läkare A och Läkare AA – även knapphändiga uppgifter om en tredje läkare som i olika omgångar ska ha auskulerat på enheten under år 2014–2016 och då ha utsatts för trakasserier. Eftersom den tredje läkaren inte varit anställd under vare sig den granskade perioden juni 2017–mars 2019 eller under den tid då DO genomfört sin tillsyn har DO inte granskat uppgifterna i denna del.

3 DO:s sammanfattning av händelseförloppet

3.1 Läkare A:s uppgifter till Karolinska

Läkare A arbetar sedan många år som kirurg på Karolinskas neurokirurgiska enhet.

Läkare A har successivt från och med juni 2017 påtalat för olika företrädare för Karolinska, framför allt två chefer (nedan benämnda **Chef X** och **Chef Y**), att han upplevt att han själv och Läkare AA³ behandlats illa, främst genom missgynnande arbetsledningsbeslut, av en överläkare och tidigare verksamhetschef på enheten (nedan benämnd **Läkare B**) av skäl som har samband med att de är judar.

I samtal med företrädare för Karolinska har Läkare A vidare påtalat att Läkare B år 2014 delat ett antal teckningar på Facebook, med motiv som utomstående bedömare⁴ i två fall ansett vara tydligt antisemitiska.

Läkare A har till företrädare för Karolinska även uppgett att han och Läkare AA utsatts för verbala kränkningar av en annan läkare med ett särskilt ansvar för att förhandla de anställda läkarnas löner (nedan benämnd **Läkare BB**). De uppgifter som DO har tagit del av handlar huvudsakligen om att Läkare A – i en mejlkonversation från år 2011 och i samtal från slutet av 2017 respektive den 16 februari 2018 – påtalat att Läkare BB tilltalat honom och Läkare AA med kränkande omskrivningar av deras respektive efternamn. Läkare A ska i anslutning till ovanstående också ha påtalat att Läkare BB ska ha ”gillat” teckningarna som Läkare B publicerat på sin privata Facebook år 2014.

3.2 Karolinskas bedömning av Läkare A:s uppgifter

Karolinska har bedömt att Läkare A:s uppgifter under perioden juni 2017–januari 2018 inte innefattat några konkreta påståenden som kan utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening. De omständigheter som Läkare A tagit upp i samtalen under denna period har enligt Karolinska handlat om missgynnanden som skulle kunna utgöra direkt diskriminering, men inte trakasserier i diskrimineringslagens mening. Uppgifterna har därför enligt Karolinska inte aktualiserat någon utredningsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL.

³ Läkare AA har tidigare varit verksam på den aktuella enheten men avslutade sin anställning på Karolinska under hösten 2018.

⁴ Svenska kommittén mot antisemitism (SKMA) och Simon Wiesenthal Center (SWC).

3.3 Formell anmälan i februari 2018 och en första utredning

Läkare A har sedermera genom Ombud A valt att göra en formell anmälan om trakasserier i ett brev till sjukhusledningen den 1 februari 2018. Anmälan innehöll inga konkreta uppgifter om vad de upplevda trakasserierna skulle ha bestått i, utan detta utvecklades vid ett senare möte med Karolinskas tidigare förhandlingschef (nedan benämnd **Chef F**) den 16 februari 2018. Karolinska har till DO uppgett att det var vid detta möte som Läkare A för första gången⁵ påtalade något som i konkret mening kunde utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening. Detta då han i samtalet nämnde att det vid något tillfälle hade fällts en kommentar som löd ”gnäller som en jude”.

Karolinska uppfattade efter mötet den 16 februari 2018 att det Läkare A gjorde gällande som trakasserier handlade om (1) att Läkare B år 2014 hade publicerat teckningar på sin privata Facebook, (2) att Läkare B av antisemitiska skäl under hösten 2016 beslutat att omplacera Läkare A från en arbetsgrupp som utför en viss typ av operationer inom Läkare A:s specialitet (vilket hade till följd att Läkare A inte längre planerades in på sådana operationer), (3) att Läkare B av antisemitiska skäl hade tilldelat Läkare A en lägre lön och (4) att Läkare B av antisemitiska skäl hade avslagit en ansökan från Läkare A om att delta i en internationell konferens i juni 2017 där han var inbjuden som huvudtalare.

Efter ett senare möte i mars 2018 fick Karolinska tillgång till fler detaljer om vad Läkare A ansåg utgöra trakasserier och sjukhuset uppfattade då att Läkare A även gjorde gällande (5) att Läkare B av antisemitiska skäl inte hade låtit Läkare A genomföra en närmare angiven forskningsstudie (maj 2017) och (6) att Läkare B av antisemitiska skäl hade hindrat Läkare A från att utföra operationer i samma utsträckning som hans kollegor.

Karolinska vidtog inte några särskilda åtgärder för att utreda orsaken till de ifrågasatta arbetsledningsbesluten, utan gjorde vid denna tidpunkt en bedömning av den befintliga kunskap om omständigheterna som redan fanns i organisationen. Karolinska gav dock Chef X i uppdrag att genomföra en intern enmansutredning av om det fanns någon antisemitisk kultur på

⁵ Det kan noteras att denna tidpunkt avviker från vad FHH – en av Karolinska i oktober 2018 anlita advokatbyrå som haft i uppdrag att utreda de av Läkare A upplevda trakasserierna – har anmärkt i en utredningsrapport från mars 2019. FHH har i sin rapport bedömt att första gången som Karolinska fått kännedom om något som, enligt FHH, kunde utgöra trakasserier var i slutet av mars 2018.

enheten. Resultatet av denna utredning redovisades för Läkare A och Ombud A vid ett möte den 28 mars 2018.

3.4 Läkare A:s kritik mot Karolinskas utredning i februari–mars 2018

Efter att Chef X den 28 mars 2018 presenterat resultatet av sin utredning inleddes en period av mejlväxling mellan Ombud A och Karolinskas sjukhusledning där ombudet framförde kritik mot det sätt på vilket Chef X utredning hade genomförts. Ombud A krävde därför en ny och oberoende utredning som skulle genomföras av en extern part med expertkunskap om antisemitism.

Såvitt framgår av den efterföljande mejlväxlingen med Ombud A visade Karolinska inledningsvis inte något intresse för att utreda de av Läkare A påtalade trakasserierna på nytt, men valde ändå efter ombudets påtryckningar att i juni 2018 anlita en extern faktagranskare som skulle utreda frågan efter sommaren.

Ett första utredningssamtal med Läkare A hölls i början av oktober 2018. Faktagranskaren avsåg sig därefter uppdraget på grund av upplevt bristande förtroende från Läkare A:s sida.

Den 11 oktober 2018 meddelade Karolinska Ombud A att man beslutat sig för att avropa en utredning från en av landstinget centralt upphandlad advokatbyrå, FHH.⁶

3.5 Karolinska låter genomföra en extern utredning under perioden december 2018–mars 2019

FHH fick den 22 oktober 2018 i uppdrag av Karolinska att utreda de upplevda trakasserierna och genomförde därefter en utredning under perioden december 2018–februari 2019. Utredningen avslutades genom en slutrapport som presenterades i mars 2019.

Slutsatserna i FHH:s utredning, i de avseenden som är relevanta för DO:s tillsyn, redovisas under rubrik 7.6.1. När det gäller frågan om Läkare A utsatts för trakasserier har utredningen endast kommit fram till att Läkare A har utsatts för trakasserier vid ett tillfälle år 2014 eller 2015 genom att en person fällt kommentaren ”där går det judiska ghettot” mot Läkare A. FHH har ansett att det inte kan anses visat vem som fällde kommentaren. Karolinska har till DO uppgett att man ställt sig bakom FHH:s slutsatser och

⁶ Enligt Läkare A har det förekommit misstänkt jäv vid landstingets upphandling av FHH. Denna fråga faller dock utanför ramen för DO:s tillsynsmandat och DO har därför inte granskat dessa uppgifter.

att sjukhuset därför inte bedömt det nödvändigt att vidta några åtgärder i den mening som avses med åtgärdsskyldigheten i 2 kap. 3 § DL.

4 Läkare A:s uppgifter till DO om de upplevda trakasserierna

4.1 Vad Läkare A har uppgett om de upplevda trakasserierna

Läkare A har till DO uppgett att han och Läkare AA under flera år utsatts för systematiska antisemitiska trakasserier som primärt tagit sig uttryck i olika missgynnande arbetsledningsbeslut av Läkare B, men även i verbala antisemitiska kränkningar och ryktesspridning.

Läkare A har på ett övergripande plan beskrivit de upplevda trakasserierna på följande sätt. Läkare B har av antisemitiska skäl trakasserat Läkare A och Läkare AA genom att frånta dem möjligheten att meritera sig för högre löner. Detta har i sin tur lett till en missgynnande löneutveckling i förhållande till andra läkare på kliniken. De har inte tilldelats några förtroendeuppdrag i form av exempelvis schemaläggning, operationsplanering med mera och de har nekats att åka på nationella och internationella konferenser. Läkare B har utmanövrerat dem i sitt arbete och förhindrat dem att utveckla sin kompetens. Det har handlat om klassisk mobbning som syftat till att Läkare A och Läkare AA ska säga upp sig från sina anställningar.

4.1.1 Särskilt om missgynnande arbetsledningsbeslut mot Läkare A

Vad specifikt gäller de upplevda trakasserierna av Läkare A i form av missgynnande arbetsledningsbeslut har Läkare A gjort gällande att han upplevt att Läkare B av antisemitiska skäl (1) försökt hindra honom från att träffa sina patienter och strukit honom från operationslistor med kort varsel, (2) under hösten 2016 beslutat att omplacera honom från den arbetsgrupp han tidigare tillhört och som utför operationer inom hans specialitet (inom vilket ämne han har disputerat och ansvarar för internationella kurser), (3) nekat honom ledighet för att delta i en internationell konferens i juni 2017 trots att han varit inbjuden som huvudtalare och (4) hindrat honom från att genomföra en närmare angiven studie som han är så kallad "Primary Investigator" för. Som anförts ovan har han även gjort gällande att hans lönesättning påverkats negativt av antisemitiska skäl.

4.1.2 Särskilt om missgynnande arbetsledningsbeslut mot Läkare AA

Vad specifikt gäller de upplevda trakasserierna av Läkare AA i form av missgynnande arbetsledningsbeslut har Läkare A gjort gällande att han upplevt att Läkare B av antisemitiska skäl (1) inte låtit Läkare AA utföra operationer inom sin specialitet (vilket medfört att han tvingats åka iväg ett

år till ett sjukhus på annan ort för att vidareutbilda sig inom det området), (2) inte tilldelat Läkare AA några patienter varmed han inte kunnat utföra några operationer (vilket i praktiken medfört att han varit sysslöslös) och (3) inte gett Läkare AA något eget skrivbord att arbeta vid under sin tid på enheten, utan endast tilldelat honom ett förvaringsskåp. Som anförts ovan har han även påtalat att Läkare AA:s lönesättning påverkats negativt av antisemitiska skäl.

4.1.3 Särskilt om kränkande kommentarer som haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion

Kränkande antisemitiska och rasistiska kommentarer har enligt Läkare A tillhört vardagen på arbetsplatsen. Det har tillhört det normala att Läkare B har kallat Läkare A och andra judar på kliniken för ”det judiska ghyttot” och att Läkare A som jude har fått höra kränkande kommentarer av Läkare B om att han själv och andra judar har stora näsor, att judar är snåla, att judar är bråkiga och ställer till med problem m.m. Läkare A har uppgett att han tagit mot denna typ av kommentarer vid många tillfällen och att det därför har varit svårt för honom att precisera alla enskilda tillfällen som liknande kommentarer förekommit.

En situation som Läkare A minns särskilt väl skedde i samband med att en israelisk professor tilldelades ett prestigefyllt pris. Läkare A fick då mejl från kollegor som gratulerade honom då de trodde att pristagaren var en nära släkting. I samband med detta nämnde Läkare A för Läkare B att alla på kliniken nu skulle förstå att han var jude. Läkare B sade då att alla redan visste det sedan tidigare på grund av Läkare A:s stora näsa samtidigt som han passade på att peka rakt på hans näsa med ett hånleende.

Vid ett annat tillfälle i början av november 2016 frågade Läkare B varför Läkare A var kvar på Karolinska utifrån att han helt uppenbart var kraftfullt motarbetad och hindrades i sin karriär- och professionella utveckling. Läkare B påpekade att de inte längre var unga och att Läkare A borde överväga att flytta någon annanstans innan det blev för sent. ”Du måste se dig själv i spegeln oftare” sade Läkare B, och pekade rakt på Läkare A:s näsa med ett hånleende. Läkare A upplevde kommentaren som djupt kränkande men valde att inte konfrontera Läkare B vid detta tillfälle eftersom Läkare B var chef och Läkare A inte ville förvärpa sin situation på kliniken ytterligare.

Läkare A har vidare uppgett att det tillhört det normala att Läkare BB tilltalat honom och Läkare AA med kränkande omskrivningar av deras efternamn. Läkare BB ska även ha kallat en kollega som är född i Grekland för ”din jävla kräk” (”grek” blev ”kräk”) och det fanns enligt Läkare A ett fokus på ursprung och religiös tillhörighet vid Läkare BB:s val av tillmälen.

Läkare A har fått bekräftat av flera kollegor att Läkare BB, i möten där Läkare A inte själv varit närvarande, flera gånger har hänvisat till Läkare A med ett kränkande epitet som anspelar på hans efternamn. Läkare A och åtminstone två andra kollegor anmälde detta till Chef X redan år 2010 och 2011. Denne förhöll sig dock passiv.

4.1.4 Särskilt om strukna operationer och ryktesspridning

Ett annat sätt som Läkare A menar att han har blivit trakasserad på är att han har blivit särbehandlad och fått genomföra sina operationer på färre och de sämsta tiderna. Läkare B har av förment antisemitiska skäl med kort varsel strukit Läkare A och Läkare AA från operationslistor och nekat dem att operera inom sina respektive specialistområden. Detta har i sin tur inneburit att de inte har kunnat bedriva någon akademisk forskning.

Läkare A hade under en period många diskussioner med Läkare B om vad han uppfattade som felaktiga medicinska beslut och underliga prioriteringar som påverkade kvaliteten på vården och patienternas medicinska säkerhet negativt. Läkare A blev frustrerad när han märkte att just hans operationer planerades till att antingen ligga sist på dagen, med hög risk att de skulle bli strukna om tidigare operationer drog ut på tiden, eller att hans operationer blev omotiverat strukna trots att de hade en uppenbart högre medicinsk prioritering än operationer som skulle utföras av kirurger som tillhörde klinikledningen. Läkare B:s svar var ofta att Läkare A var "gnällig" och "bråkig" och ibland kopplade han kommentarer av denna typ till Läkare A:s etniska/religiösa bakgrund genom att hänvisa till att det ligger i judarnas (och Läkare A:s) natur att vara sådana.

Läkare A har uppgett att han i samband med ovanstående blev en måltavla för ryktesspridning från Läkare B:s sida som spred negativa kommentarer om Läkare A som syftade till att skada hans relation med andra kollegor. Detta var enligt Läkare A ett subtilt men effektivt sätt att särskilja honom utifrån sin bakgrund och försöka påverka hans kollegors uppfattningar om judar i allmänhet och om honom i synnerhet.

4.1.5 Särskilt om omplaceringen 2016

Den 7 november 2016 blev Läkare A avstängd från sin sektion på kliniken, vilket innebar att han inte tilldelades några nya operationer inom sin specialitet.

En vecka senare, den 14 november 2016, kontaktade Läkare A facket för att få beslutet upphävt. Facket kontaktade i sin tur Läkare B:s dåvarande chef som kallade till ett möte den 15 december 2016.

Läkare B kallade Läkare A till ett möte den 2 december 2016. Några dagar efter detta möte fick Läkare A en personlig handlingsplan, undertecknad av Läkare B:s dåvarande ställföreträdare, med krav på att delar av Läkare A:s beteende och klädsel skulle åtgärdas till den 15 december 2016 och en erinran om att anställningen annars kunde vara i fara. Läkare A upplevde handlingsplanen, som presenterades i direkt anslutning till att han hade sökt att få avstängningsbeslutet upphävt, som en repressalie.

4.2 Vad Läkare A har uppgett att han påtalat för Karolinska och vid vilka tidpunkter

Läkare A har under perioden juni 2017–januari 2018 haft flera samtal med Chef X och Chef Y där han successivt påtalat att han upplevt att han själv och Läkare AA på olika sätt varit utsatta för antisemitiska trakasserier av Läkare B. Läkare A har även senare, i samband med de två utredningar som Karolinska genomfört i februari–mars 2018 respektive december 2018–mars 2019, lämnat fler detaljer om vad trakasserierna har bestått i.

Det har inneburit vissa svårigheter för Läkare A att i detalj beskriva exakt vilka uppgifter som han lämnat till olika företrädare för Karolinska vid olika tidpunkter. Läkare A har emellertid gett in ett antal ljudinspelningar av olika samtal han har haft med Chef X, Chef Y och Chef F under perioden juni 2017–februari 2018 som utgör bevisning i utredningen om vad han påtalat som upplevda trakasserier.

Läkare A har även gett in en skriftlig redogörelse för vad han påtalat som antisemitiska kränkande kommentarer för Karolinska vid olika tidpunkter. DO konstaterar att det av redogörelsen inte går att utläsa exakt vilka kommentarer, och vid vilka specifika tidpunkter som Läkare A menar att han påtalat dessa under den av DO granskade perioden från juni 2017 och framåt, men det framgår i vart fall att Karolinska, genom två sms till Chef Y i september 2017, ska ha fått kännedom om att Läkare A ansett att Läkare B ägnat sig åt ryktesspridning som syftat till att skada Läkare A:s relation med andra kollegor, att Karolinska, vid utredningssamtalet med Chef F den 16 februari 2018, ska ha fått kännedom om de kränkande kommentarer som ovan redovisats under rubrik 4.1.3 och att Karolinska vid ett samtal den 8 november 2018 med bland annat den dåvarande sjukhusdirektören ska ha fått kännedom om att Läkare B skulle ha fällt de ovan nämnda kommentarerna om ”det judiska ghettot” och Läkare A:s näsa.

5 Karolinskas uppgifter till DO

5.1 Karolinskas kännedom om de upplevda trakasserierna

Karolinska har beträffande sjukhusets kännedom om de upplevda trakasserierna uppgett väsentligen följande.

Läkare A har vid några tillfällen under år 2009 och framåt framfört till sina chefer att han upplevt sig trakasserad, dock inte på antisemitisk grund. Läkare A har gjort sådana anmälningar under 2011, 2013 och 2016 vilka då utretts av Läkare B.

Karolinskas inställning är att Läkare A inte i samtalen med Chef X och Chef Y under perioden juni 2017–januari 2018 har gett uttryck för något som innebär att han själv eller någon annan skulle ha utsatts för trakasserier i diskrimineringslagens mening. Läkare A har i samtalen endast framfört synpunkter på sin arbetssituation och på att Läkare B år 2014 publicerat bilder med antisemitiskt innehåll på sociala medier.

Karolinskas uppfattning är att delar av det som Läkare A benämner som ”trakasserier” är trakasserier i en mer allmän/vidare betydelse än vad som avses i diskrimineringslagen då hans påståenden även omfattar vad som enligt Karolinska är att karaktärisera som ”missgynnanden” eller ”olämpliga beteenden” i största allmänhet. Det utgör därmed sådant som ligger utanför ramen för utrednings- och åtgärdsskyldigheten i 2 kap. 3 § DL.

När Läkare A förevisade bilderna⁷ för Chef X och Chef Y uttryckte Läkare A inte något samband som Karolinska uppfattat som att Läkare A eller någon annan judisk läkare varit trakasserad på antisemitisk grund. Chef Y kände vid denna tidpunkt inte till att Läkare A var av judisk börd utan uppfattade bilderna som komprometterande i största allmänhet.⁸ Karolinska har därför inte ansett att Läkare A:s uppgifter till Chef X och Chef Y aktiverat någon utredningsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL.

Att Läkare A skulle ha upplevt sig utsatt för trakasserier på antisemitisk grund har för Karolinska klargjorts först genom ett brev från Ombud A till sjukhusledningen den 1 februari 2018. Brevet innehöll inte någon närmare

⁷ Syftar på de under rubrik 3.1 nämnda teckningarna med motiv som utomstående bedömare i två fall ansett vara antisemitiska.

⁸ Uppgiften hänför sig till ett yttrande som Karolinska gav in till DO i februari 2019. Efter att DO senare under våren 2019 översänt de ljudinspelningar som Läkare A gett in till DO – av vilka det framgår att Läkare A redan den 7 juni 2017 påpekat för Chef Y att både han själv och Läkare AA är judar – har Karolinska vidgått att man redan vid den tidpunkten fick kännedom om att Läkare AA är jude. Någon motsvarande korrigerings har dock inte gjorts av uppgifterna om Läkare A.

beskrivning av vad trakasserierna bestod i, utan första gången som Läkare A gav ett konkret exempel på något som kan utgöra trakasserier enligt diskrimineringslagen var i samband med ett utredningssamtal mellan Läkare A, Ombud A och Chef F den 16 februari 2018 då det uppgavs att en person skulle ha sagt ”gnäller som en jude”.

Karolinska har efter utredningssamtalet uppfattat att de upplevda trakasserierna bestått i (1) att Läkare B publicerat teckningar på sin privata Facebook, (2) att Läkare B av antisemitiska skäl under hösten 2016 beslutat att omplacera Läkare A från den arbetsgrupp som han tidigare hade tillhört, (3) att Läkare B av antisemitiska skäl tilldelat Läkare A en lägre lön och (4) att Läkare B av antisemitiska skäl avslagit en ansökan från Läkare A om att delta i en internationell konferens i juni 2017 där han var inbjuden som huvudtalare.

Karolinska har senare även uppfattat att Läkare A upplevt att Läkare B av antisemitiska skäl trakasserat honom genom (5) att inte godkänna Läkare A:s forskningsansökan för en närmare angiven forskningsstudie (maj 2017) och (6) att förhindra Läkare A från att utföra operationer i samma utsträckning som sina kollegor.

Karolinska har i fråga om de trakasserier som Läkare A påstått att Läkare B utsatt Läkare AA för uppgett följande.

Läkare A har visserligen från mitten av år 2017 och framåt nämnt Läkare AA:s namn tillsammans med uppgiften att han är av judisk härkomst för Chef X och Chef Y. Det har emellertid för Karolinska inte varit helt tydligt vilka personer som de facto skulle vara utsatta för trakasserier utöver Läkare A. I de sammanhang då Läkare AA:s namn omnämnts har det företrädesvis handlat om att Läkare AA skulle vara orättvist lönesatt och ha en hämmad karriärsutveckling. Enligt Karolinska skulle uppgifterna i denna del kunna karaktäriseras som ett ”missgynnande”, men inte som ”trakasserier” i diskrimineringslagens mening.

Karolinska har vidare, i kontakter med Ombud A under 2018 och framåt, vid minst två tillfällen uppmanat denne att i sin tur uppmana Läkare AA att själv inkomma med uppgifter om huruvida han upplever sig utsatt/tidigare utsatt för antisemitiska trakasserier. Karolinska har dock inte mottagit några uppgifter från Läkare AA där han gentemot Karolinska har gjort gällande att han varit utsatt för trakasserier. Någon utredningsskyldighet i förhållande till Läkare AA har enligt Karolinska därför inte aktualiserats.

5.2 Karolinskas utredningsåtgärder och bedömning av de upplevda trakasserierna

5.2.1 Karolinskas åtgärder under perioden juni 2017–januari 2018

Karolinska har som framgått ovan under rubrik 5.1 ansett att Läkare A inte lämnat några uppgifter under perioden juni 2017–januari 2018 som uppfyller definitionen av trakasserier i diskrimineringslagens mening. Karolinska har därför inte ansett sig skyldigt att vidta några åtgärder för att utreda de påståenden som Läkare A framfört i samtalen med Chef X och Chef Y.

Karolinska har dock uppgett att en av de chefer som förevisades en Facebook-bild i juni 2017 bad om Läkare A:s tillåtelse att omedelbart tala med Läkare B. Chefen ombads å det starkaste av Läkare A att inte diskutera detta, och efter att ha talat med sin egen chef beslöt denne att tillmötesgå Läkare A:s önskan att inte föra det vidare. Senare, efter Läkare A:s anmälan i februari 2018, diskuterade dock chefen med Läkare B det olämpliga i att dela bilderna.

5.2.2 Karolinskas åtgärder efter Läkare A:s anmälan den 1 februari 2018

Som redovisats ovan under rubrik 5.1 genomförde Karolinska, efter Ombud A:s brev till sjukhusledningen, genom Chef F ett utredningssamtal med Läkare A och Ombud A den 16 februari 2018.

Efter samtalet genomförde Karolinska genom Chef X en första undersökning utifrån hur arbetsgivaren uppfattade det som Läkare A lagt fram i sitt brev till sjukhusledningen den 1 februari 2018. Sjukhuset ville, utanför ramen för anmälan, också undersöka om det fanns tecken på en antisemitisk kultur inom den berörda sjukvårdsenheten. Undersökningen utgick från enskilda samtal med ett antal medarbetare som arbetar på eller i anslutning till enheten och som skulle ha kunnat uppmärksamma det som Läkare A gjort gällande.

När det gäller de ifrågasatta arbetsledningsbesluten vidtogs inte några förnyade åtgärder för att utreda vad Läkare A tidigare hade påtalat som upplevda trakasserier, såtillvida att tidigare hörda personer hördes på nytt. I stället utgick Karolinska från redan insamlat material och befintliga kunskaper om ärendet som redan fanns i organisationen.

Karolinska har som sina slutsatser av ovan nämnda utredningsåtgärder redovisat följande till DO.

1. Omplacering och förhindrande av Läkare A att utföra operationer inom sin specialitet

Läkare B har inte beslutat att Läkare A inte skulle få utföra operationer inom sin specialitet. Det beslut som tagits avsåg att Läkare A under hösten 2016 inte längre skulle ingå i en arbetsgrupp som utför en viss typ av operationer. Han skulle därigenom få arbetsuppgifter i en ny arbetsgrupp, utanför den grupp han tidigare tillhört. Läkare A fick behålla vissa arbetsuppgifter som togs med från den tidigare arbetsgruppen men planerades inte in på några nya operationer i den gruppen. Redan under 2016 inleddes en dialog kring beslutet, och flera åtgärder och handlingsplaner har vidtagits för att komma till rätta med både gruppens och Läkare A:s arbetssituation. Läkare B har uppgett att han beslutade att omplacera Läkare A framför allt på grund av samarbetsproblem inom den berörda gruppen. Under hösten 2017 gjorde Chef X försök att få Läkare A och dennes före detta kollegor att fungera ihop igen. Dessa försök ledde inte till önskat resultat. Chef X har dels vid mötet den 28 mars 2018, dels i tidigare samtal med Läkare A under hösten 2017, redogjort för bakgrunden till beslutet i fråga samt varför beslutet kvarstår.

2. Löneskillnader

Arbetsgivaren undersökte uppgifterna om osakliga löneskillnader genom en analys baserad på de överenskomna lönekriterierna i löneöversynsprocessen, såsom prestation och eventuella extra förtroendeuppdrag. Läkare A har inte haft några särskilda förtroendeuppdrag. Löneöversynen hanteras genom traditionell löneförhandling med Läkarföreningen. Chef Y bedömde dock inför löneöversynen 2017 att Läkare A låg något lågt lönemässigt i förhållande till andra inom samma yrkeskategori. En justering skedde därför i löneöversynen 2017 och sedan även i löneöversynen 2018. Karolinska har bedömt att Läkare A därefter har en relevant lön.

3. Avslag på ansökan om att delta i en internationell konferens i juni 2017

Skälet som angavs för att avslå Läkare A:s ansökan om att delta i en internationell konferens i juni 2017 var att han vid denna tidpunkt inte var kliniskt verksam inom det område som konferensen gällde. Beslutet bedömdes senare som tveksamt av Chef Y som upphävde beslutet. Strax efter den händelsen avslutades Läkare B:s roll som verksamhetschef.

4. Förhindrande av forskning på osaklig grund

Karolinska har undersökt bevekelsegrunderna bakom beslutet att inte medge Läkare A att få genomföra en klinisk studie. För alla kliniska studier krävs en etikansökan. I en sådan ingår ett resursintyg som ska undertecknas av ansvarig verksamhetschef. Beslutet att inte bevilja resursintyg för Läkare A:s studie berodde på att han skulle utföra och ansvara för studien som ensamutövare, vilket ej ansågs patientsäkert. Begränsad operationskapacitet (baserad på brist på operationssköterskor och anestesipersonal) med åtföljande köer för ingrepp på medicinsk indikation, bedömdes också ha bidragit till beslutet. Något generellt forskningsförbud har aldrig förelegat.

5. Förhindrande av utförande av operationer

Karolinska har undersökt denna fråga genom att fråga den dåvarande verksamhetschefen. Det har aldrig varit aktuellt med något operationsförbud. Enskilda operationer kan tvingas ställas in av olika skäl utifrån medicinska prioriteringar, t.ex. på grund av andra mer akuta patienter. Den medicinska prioriteringen görs då i samråd med ansvariga för narkos, operation och vårdavdelning. Det yttersta ansvaret för prioriteringar ligger hos verksamhetschefen, men olika personer kan utföra det dagliga operativa arbetet. Läkare A har vid något tillfälle haft en annan uppfattning avseende prioritering.

6. Undersökning av antisemitisk kultur

Vid Chef X samtal med ett antal andra medarbetare som arbetar på eller i anslutning till enheten bekräftade en av medarbetarna att hen hört en olämplig jargong och även nedsättande kommentarer på arbetsplatsen för några år sedan, men uppgav inte närmare vem som hade fällt sådana kommentarer. Personen gav inte uttryck för att jargongen/kommentarerna hade någon koppling till Läkare A:s judiska bakgrund.⁹ Bedömningen gjordes därför att det inte förelåg en antisemitisk kultur inom enheten.

5.2.3 Karolinskas åtgärder under perioden maj–december 2018

Efter Karolinskas utredning följde en diskussion mellan Karolinska och Ombud A huruvida utredningen i februari–mars 2018 varit tillräcklig eller inte.

⁹ DO noterar att uppgifterna i denna del, som härrör från Karolinskas slutyttrande till DO den 13 augusti 2019, avviker från vad Karolinska inledningsvis anförde i sitt yttrande till DO den 2 januari 2019. Karolinska uppgav då att personen hade sagt att kommentarerna var av rasistisk/antisemitisk karaktär.

I juni 2018 tog Karolinska ett beslut att ta in en extern part som i ett första led skulle utföra en så kallad faktaundersökning. Detta är en norsk metod som varit framgångsrik vid utredning av till exempel mobbning. När faktaundersökningen inleddes i oktober 2018 kunde den dock inte genomföras då det stod klart att Läkare A hade förväntningar på utredningen som inte kunde tillgodoses. Karolinska beslutade därför att lägga ned faktaundersökningen.

Strax därefter beslutade Karolinska att i stället anlita advokatbyrån FHH för att utreda frågan. FHH erhöll i oktober 2018 allt av Karolinska då känt material i frågan för att utredningen skulle kunna starta så snabbt som möjligt. En diskussion inleddes också mellan Ombud A och Karolinska rörande utformningen av advokatbyråns uppdragsbrev och hur uppdraget skulle kunna utföras neutralt och oberoende i förhållande till Karolinska som uppdragsgivare för utredningen. Bland annat framförde Ombud A ett krav på transparens och insyn i utredningen vilket Karolinska valde att godta.¹⁰

5.2.4 FHH:s utredning december 2018–mars 2019

Utredningen av advokatbyrån FHH har genomförts under december 2018–februari 2019 och avslutades genom en slutrapport i mars 2019.

FHH har utifrån den överenskomna uppdragsbeskrivningen, efter intervjuer med Läkare A och efter genomgång av allt material de mottagit av honom, identifierat ett antal olika omständigheter som ligger till grund för det som han upplevt sig utsatt för och som legat inom ramen för utredningen. Det rör sig dels om omständigheter som enligt Karolinska kan utgöra direkt diskriminering, dels om omständigheter som enligt Karolinska kan utgöra trakasserier enligt diskrimineringslagen. Att kategorisera olika skeenden och omständigheter på detta vis har enligt Karolinska varit en förutsättning för att alls kunna utreda frågorna ur diskrimineringslagens perspektiv.

Karolinska har anfört att Läkare A – i de olika samtal, mejlväxlingar och möten som hållits mellan Karolinska och honom samt Ombud A – lagt tonvikten på de omständigheter som enligt sjukhusets indelning är att hänföra till begreppet direkt diskriminering, det vill säga vilka arbetsuppgifter han fått utföra samt vikten av att han framgent får utföra

¹⁰ DO noterar att uppdragsbeskrivningen breddats till att även avse frågor som faller utanför den lagreglerade utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 § DL. Exempelvis skulle FHH – utöver frågan om Läkare A utsatts för några trakasserier – även utreda om Läkare A eller någon annan judisk arbetstagare utsatts för direkt eller indirekt diskriminering, och om sjukhuset fullgjort sin utredningsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL (vilket alltså är den fråga som DO har granskat i denna tillsyn).

vissa arbetsuppgifter. Det är Karolinskas uppfattning att det som framkommit under utredningens gång, inte minst genom de intervjuer som har gjorts med Läkare A, har fokuserat på Läkare B:s agerande gentemot honom, med särskild tonvikt på händelser från år 2015/2016 och framåt.

När det gäller diskrepansen mellan å ena sidan de uppgifter som Läkare A påtalat som verbala trakasserier till DO, och å andra sidan de frågor som FHH har behandlat i sin slutrapport, har Karolinska uppgett att det inte varit möjligt för sjukhuset att kontrollera vilka uppgifter som FHH mottagit i samband med utredningen.

När FHH gavs i uppdrag att utföra den aktuella utredningen var det av yttersta vikt att de som skulle medverka i utredningen kunde göra detta med största hänsyn till sekretess och integritet. Av detta skäl har Karolinska inte möjlighet att få en redogörelse för vilket material, oavsett slag, eller vittnesmål som getts in i utredningen. Karolinska kan därmed inte yttra sig över huruvida en viss uppgift eller visst material har inlämnats till FHH inom ramen för utredningen. FHH har däremot varit tydliga med att allt material och alla uppgifter som inkommit till dem, även sent i utredningens skede, har beaktats, även om inte varje del av materialet eller uppgifterna kommenterats eller nämnts i rapporten. Karolinska har inte något skäl att tro att så inte skulle vara fallet.

Det får enligt Karolinska mot denna bakgrund dras slutsatsen att uppgiften om verbala trakasserier från Läkare BB antingen inte har kunnat styrkas, eller inte bedömts relevanta att särskilt nämna i slutrapporten, till exempel för att det inte är hänförligt till trakasserier enligt diskrimineringslagen utan är exempel på kränkande särbehandling eller generellt olämpligt beteende.

Givet slutrapportens innehåll ställer sig Karolinska dock frågande till om alla de verbala trakasserier som Läkare A har påtalat för DO (jämför vad som ovan redovisats under rubrik 4.1.3) också har framförts till FHH. Det finns information i Läkare A:s uppgifter till DO, som enligt Karolinska i vart fall inte har presenterats på samma vis i sjukhusets kontakter med honom, framför allt vad avser de närmast systematiska trakasserier som han påstått.

De så kallade Facebook-bilderna och även vittnesmålen om olika tillmälen har enligt Karolinska av Läkare A snarare presenterats som stödbevisning för att Läkare B är antisemit och som därigenom förklarar de olika arbetsledningsbeslut som Läkare A ansett utgöra diskriminering, det vill säga att besluten fattats på grundval av antisemitism. Detta återspeglas också i rapporten så till vida att majoriteten av de omständigheter som han har fört fram (vilka också har utretts) är hänförliga till frågan om

missgynnande arbetsledningsbeslut, det vill säga vad som – enligt Karolinskas bedömning – är att hänföra till begreppet direkt diskriminering.

6 Rättslig reglering på området

Med trakasserier avses enligt 1 kap. 4 § DL ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Enligt 2 kap. 3 § DL gäller att om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

7 DO:s bedömning

7.1 Har Karolinska fått kännedom om sådana uppgifter som innebär att det har uppkommit en utredningsskyldighet och i så fall när?

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig utsatt för trakasserier i samband med arbetet är enligt 2 kap. 3 § DL skyldig att utreda omständigheterna kring dessa. Frågan är därför om utredningen i ärendet visar om, och i så fall när, Karolinska har fått sådan kännedom som medfört att en utredningsskyldighet uppkommit.

Läkare A har till DO gett in ett antal ljudinspelningar från sina samtal med Chef X och Chef Y under perioden juni 2017–januari 2018 och från ett senare utredningssamtal med Chef F i februari 2018. Ljudinspelningarna listas nedan med angivande av vilka tidpunkter de ägt rum, vilka som deltagit i samtalen och om ljudinspelningen avser hela eller endast en del av samtalet:

1. Samtal den 7 juni 2017 (Läkare A och Chef Y).
2. Samtal den 20 juni 2017 (Läkare A, Chef X och Chef Y).
3. Del av samtal den 17 oktober 2017 (Läkare A och Chef X).
4. Del av samtal den 17 november 2017 (Läkare A, Chef X och en annan person).

5. Tre delar av samtal från slutet av 2017 (Läkare A och Chef Y).
6. Del av samtal den 17 januari 2018 (Läkare A och Chef Y).
7. Del av samtal den 16 februari 2018 (Läkare A, Ombud A och Chef F).

Endast två av ljudinspelningarna återspeglar således samtalen någorlunda i sin helhet (ljudinspelningarna från 7 juni och 20 juni 2017). Övriga ljudinspelningar avser särskilt avgränsade delar.

Av ljudinspelningarna framgår sammanfattningsvis att Läkare A i flera samtal med Chef X och Chef Y under perioden juni 2017–januari 2018 har påtalat att han upplevt att han själv och Läkare AA på olika sätt behandlats illa av Läkare B av skäl hänförliga till att de är judar. Uppgifterna har framför allt kretsat kring vissa arbetsledningsbeslut samt ett antal teckningar som Läkare B år 2014 delat på sin privata Facebook och som i två fall har ansetts vara tydligt antisemitiska av bland annat SKMA. Läkare A har härvid även vid två tillfällen använt ordet ”trakasserier” för att karaktärisera den missgynnande behandlingen.

Karolinska har gjort gällande att de uppgifter som Läkare A lämnat i samtalen mellan juni 2017 och januari 2018 inte innefattat något som kan utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening. Uppgifterna har enligt Karolinska i stället handlat om att Läkare A haft synpunkter på sin arbetssituation och att Läkare B år 2014 publicerat bilder med antisemitiskt innehåll på sociala medier. Enligt Karolinska var det först i samtalet med Chef F den 16 februari 2018 som Läkare A gav ett konkret exempel på något som skulle kunna utgöra trakasserier, då han nämnde att någon skulle ha sagt ”gnäller som en jude”.

I fråga om Läkare AA har Karolinska invänt att det inte var förrän under hösten 2018 som sjukhuset fick kännedom om att Läkare AA kunde vara utsatt för trakasserier. De uppgifter som Läkare A dessförinnan hade lämnat om Läkare AA handlade om orättvis lönesättning och hämmad karriärsutveckling, vilket möjligen skulle kunna utgöra direkt diskriminering men inte trakasserier. Karolinska har även framhållit att man uppmanat Läkare A och Ombud A att i sina kontakter med Läkare AA förklara för honom att han kunde göra en anmälan om han upplevde sig utsatt för trakasserier, men att någon anmälan aldrig gjorts.

Mot bakgrund av vad Karolinska anfört i denna del finns det skäl att först göra en bedömning av innebörden av begreppet trakasserier i

diskrimineringslagen innan DO tar ställning till om och vid vilken tidpunkt som det har uppkommit en utredningsskyldighet.

7.1.1 Vilka handlingar omfattas av begreppet trakasserier och utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 § DL?

Trakasserier definieras i 1 kap. 4 § DL som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna. Begreppets anknytning till ett ”uppträdande” kan ge intryck av att trakasserier är begränsat till kränkningar som uppstår till följd av ett beteende där sambandet med en diskrimineringsgrund är omedelbart och utåt sett synbart – såsom till exempel ett förlöjligande tillmäle eller en rasistisk kommentar. Så är emellertid inte fallet. Av förarbeten, rättspraxis och juridisk litteratur framgår att begreppet trakasserier har en mer vidsträckt innebörd.

I förarbetena till diskrimineringslagen (prop. 2007/08:95 s. 492 f.) anges att trakasserier omfattar kränkningar som har att göra med beteenden, bemötanden, verbala tilltal och *handlingar* som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna. Handlingarna behöver inte vara fysiska eller av verbal natur utan kan även bestå i *något annat*. Handlingen eller bemötandet ska innebära ett missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. På samma sätt som när det gäller direkt diskriminering är det alltså fråga om ett missgynnande om det inträder en negativ effekt, något som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande (a. prop. s. 487).

Handlingssättet eller bemötandet ska vidare ha ett orsakssamband med den diskrimineringsgrund som är aktuell för att utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening. Kränkningen eller missgynnandet måste dock inte ha ett omedelbart, eller utåt sätt synligt, orsakssamband med en diskrimineringsgrund, utan detta kan, liksom i fall av direkt diskriminering, vara dolt. Till skillnad från direkt diskriminering behöver trakasserier emellertid inte innebära att arbetstagaren behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

Arbetsdomstolen har i ett rättsfall från år 2013 bedömt att trakasserier även kan innefatta sådana arbetsledningsåtgärder som leder till att en kränkning uppstår genom att arbetstagaren följer arbetsgivarens instruktioner (se Arbetsdomstolens dom nr 29/13 i mål nr A 9/12, s. 17). Till stöd för sin slutsats hänvisade Arbetsdomstolen till uttalanden i förarbeten till en äldre bestämmelse i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, som senare ersatts av den nuvarande bestämmelsen om

trakasserier i diskrimineringslagen (se prop. 1997/98:177 s. 33). I dessa förarbetsuttalanden anges att trakasserier kan utgöras av åtgärder från arbetsgivare, arbetsledning eller från andra arbetstagare. Vidare anges att det också kan utgöras av kränkande så kallade administrativa straffsanktioner och att med detta till exempel avses ett omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter och dylikt.

Att administrativa straffsanktioner kan utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening nämns även i den juridiska litteraturen (se Fransson och Stüber, En kommentar till diskrimineringslagen, andra upplagan, s. 84 med vidare hänvisning till ovannämnda äldre förarbeten).

Av vad som ovan redovisats står det klart att trakasserier i diskrimineringslagens mening inte behöver handla om en kränkning som tar sig uttryck i verbala tillmälen eller våldshandlingar som har ett omedelbart samband med en diskrimineringsgrund. Begreppet omfattar även sådana kränkningar som till det yttre synes vara fristående från en diskrimineringsgrund men som föranleds av sådana dolda motiv och innebär att någons värdighet kränks.

Det anförda innebär enligt DO:s mening att även ett sådant kränkande uppträdande som tar sig uttryck i missgynnande arbetsledningsbeslut under vissa förutsättningar kan utgöra trakasserier. Gränsen mellan direkt diskriminering och trakasserier framstår härigenom som mindre klar, och det finns anledning att understryka att ett påstående om direkt diskriminering från en arbetstagare typiskt sett inte i sig kan anses utgöra en uppgift om att arbetstagaren (även) upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier.

Oaktat svårigheten att på förhand dra någon exakt skiljelinje mellan sådana omständigheter som i enskilda fall kan utgöra direkt diskriminering respektive trakasserier, står det enligt DO:s bedömning under alla omständigheter klart att förekomsten av en serie av missgynnande arbetsledningsbeslut som har samband med någon diskrimineringsgrund och som, var för sig eller sammantaget, har karaktären av en kränkande administrativ straffsanktion, kan utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare upplever sig utsatt för ett kränkande uppträdande av sådant slag har därigenom en skyldighet att utreda, och i förekommande fall åtgärda, de upplevda trakasserier.

Av förarbetena till diskrimineringslagen framgår vidare att en arbetsgivare kan anses befriad från skyldigheten att vidta utredningsåtgärder endast om det framstår som uppenbart att det inte förekommit några trakasserier (prop. 2007/08:95 s. 297). En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig utsatt för trakasserier bestående i en sådan serie missgynnande arbetsledningsbeslut kan således endast underlåta att utreda påståendena om det i objektiv mening är uppenbart att besluten har tagits på sakliga grunder och därmed saknar samband med någon diskrimineringsgrund. Med hänsyn till objektivitetskravet kan bedömningen av om detta är uppenbart inte hänföra sig till arbetsgivarens förtroende för den utpekade chefen.

7.1.2 Vad krävs för att en arbetsgivare ska anses ha fått kännedom om upplevda trakasserier?

För att en utredningsskyldighet ska uppkomma enligt 2 kap. 3 § DL krävs att arbetsgivaren har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig utsatt för trakasserier i samband med arbetet. Med "arbetsgivaren" avses här en företrädare för arbetsgivaren eller en person hos arbetsgivaren med ledande befattning (a. prop. s. 296).

Om arbetsgivaren har organiserat sin verksamhet på ett sådant sätt att arbetsgivaren representeras av flera personer är alltså var och en av dessa att anse som "arbetsgivare" i detta sammanhang. Om kännedomen om vad en arbetstagare anser utgöra upplevda trakasserier är utspridd på olika företrädare i en organisation – vilka var för sig kan ha begränsad kännedom om de omständigheter som trakasserier avser – bör därför arbetsgivaren som helhet anses ha kännedom om samtliga dessa omständigheter. Att informationen är utspridd på olika personer är således ingen godtagbar ursäkt för arbetsgivaren att underlåta att utreda de påståenden som arbetstagaren anser utgöra trakasserier.

Av detta följer att även om det enligt 2 kap. 3 § DL inte finns någon skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen dokumentera vad en arbetstagare upplever som trakasserier, så kan det vara en förutsättning att arbetstagarens uppgifter dokumenteras och sammanställs på lämpligt sätt för att arbetsgivaren ska kunna ha en samlad bild över vilka uppgifter om upplevda trakasserier som arbetstagaren, i förekommande fall, lämnat till olika företrädare för arbetsgivaren vid skilda tidpunkter. Om arbetstagarens uppgifter inte dokumenteras kan följden bli att arbetsgivaren inte uppfattar att det finns en sådan samlad kännedom om upplevda trakasserier som är spridd på flera företrädare och som innebär att det uppkommit en utredningsskyldighet för arbetsgivaren.

Av 2 kap. 3 § DL framgår att det inte krävs mycket för att det ska uppstå en utredningsskyldighet. Det räcker i princip att arbetstagaren uppger för arbetsgivaren att han eller hon anser sig utsatt för trakasserier. Arbetstagaren behöver inte karaktärisera händelserna som "trakasserier" eller "diskriminering" (som är ett samlingsbegrepp för alla former av diskriminering i 1 kap. 4 § DL, såsom exempelvis trakasserier) utan det är tillräckligt att arbetstagaren i sak ger uttryck för att vara kränkt av någons uppträdande på ett sätt som har samband med en diskrimineringsgrund. Uppgifterna behöver inte komma från arbetstagaren själv utan arbetsgivaren kan få kännedom om de upplevda trakasserier på olika sätt – t.ex. genom en annan medarbetare, arbetsgivarens egna iakttagelser eller ett fackförbund (a. prop. s. 296 f.).

7.1.3 När har Karolinska fått en sådan kännedom om upplevda trakasserier att det uppkommit en utredningsskyldighet?

Av de ljudinspelningar från Läkare A:s samtal med Chef X och Chef Y under perioden juni 2017–januari 2018, som Läkare A gett in till DO, framgår att Läkare A redan i samtalen med Chef X och Chef Y den 7 respektive den 20 juni 2017 gett uttryck för att han och Läkare AA var judar och att han ansåg att Läkare B i sin roll som chef hade behandlat dem illa av skäl som hade samband med detta. Läkare A har visserligen fäst stor vikt vid de teckningar som Läkare B år 2014 delat på sin privata Facebooksida (och som inte kan anses ha något samband med arbetet) – och att sjukhuset av det skälet borde vidta åtgärder mot Läkare B – men han har även framfört att det inte bara handlade om bilderna utan om att Läkare B:s förment antisemitiska åsikter återspeglade sig i hur han själv och Läkare AA hade behandlats.

Läkare A har vidare i nämnda samtal gett åtminstone tre exempel på den negativa behandling han ansett sig vara utsatt för som haft samband med att han var jude, nämligen (1) att Läkare B nekat honom ledighet att delta i en internationell konferens i juni 2017 trots att han var inbjuden som huvudtalare, (2) att Läkare B skulle ha tagit ett beslut att han inte fick driva (forsknings-)studier och (3) att Läkare B skulle ha tagit ett beslut att han inte fick utföra operationer. Vid åtminstone två tillfällen i dessa samtal har Läkare A använt ordet "trakasserier".

Läkare A har även exemplifierat vad han upplevt som negativ behandling av Läkare AA av skäl som haft samband med att denne var jude, nämligen (1) att Läkare AA inte fick utföra operationer inom sin specialitet trots att han var disputerad och (2) att Läkare AA hade tvingats åka till ett sjukhus i en annan stad för att få utföra operationer inom ramen för en utbildning.

DO anser mot angiven bakgrund att det redan i juni 2017 uppkommit en skyldighet för Karolinska att utreda frågan om Läkare A eller Läkare AA varit utsatta för trakasserier som hade samband med etnisk tillhörighet och/eller religion av Läkare B. Läkare A har inte bara använt begreppet ”trakasserier” kopplat till hans och Läkare AA:s etniska tillhörighet och/eller religion, utan han har även – om än i övergripande ordalag – påtalat att Läkare B:s förment antisemitiska åsikter återspeglat sig i hur han och Läkare AA behandlats och angett några exempel på detta. Genom de av Läkare A till Karolinska lämnade uppgifterna har det alltså stått klart att han upplevt att såväl han själv som Läkare AA varit utsatta för en serie av sådana missgynnande arbetsledningsbeslut som, enligt vad som framgår ovan under rubrik 7.1.1, kunnat utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening.

7.2 Vilka utredningsåtgärder har Karolinska varit skyldigt att vidta under perioden juni 2017–januari 2018?

Av förarbetena till diskrimineringslagen (a. prop. s. 296 f.) framgår bland annat följande om utredningsskyldigheten för en arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier.

Vilka utredningsåtgärder som en arbetsgivare ska vidta är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet och får bedömas från fall till fall. Arbetsgivaren ska dock utan dröjsmål ta reda på de närmare omständigheterna kring de uppgivna trakasserier genom samtal med den som anser sig trakasserad och därefter göra en bedömning av vilka ytterligare utredningsåtgärder som bör vidtas. Arbetsgivarens agerande måste naturligtvis ske med den diskretion som situationen kräver. Endast om det framstår som uppenbart att det inte förekommit några trakasserier kan arbetsgivaren anses befriad från skyldigheten att vidta utredningsåtgärder. Vid fall av trakasserier är det angeläget att arbetsgivaren seriöst lyssnar på den utsatta arbetstagarens berättelse och hur han eller hon själv ser på sin arbetssituation. Med ledning av detta och med beaktande av de önskemål arbetstagaren kan ha om frågans fortsatta hantering, bör arbetsgivaren överväga vilka åtgärder som kan bli aktuella.

I detta sammanhang bör även nämnas de rutiner för verksamheten som Karolinska har gett in till DO och som enligt Karolinska syftar till att uppfylla kravet på sådana rutiner mot bl.a. trakasserier som följer av 3 kap. 6 § DL.

Av nämnda rutiner framgår bland annat följande:

- [A]gera skyndsamt, dokumentera det ni kommit överens om, åtgärda brister och följ upp. Var uppmärksam och utforska när mönster av negativa beteenden förekommer på arbetsplatsen. Den medarbetare som blivit utsatt ska behandlas med respekt och förhållningssättet ska vara objektivt och problemlösande, utgå från medarbetarens upplevelser. [...]
- Beskriv vilka andra personer och instanser som kan kontaktas, såsom företagshälsovården, HR-avdelningen eller annan extern konsult enligt avtal.
- I de fall överordnad chef får en anmälan att en underordnad chef kränker en medarbetare ska samtal ske med den utsatta medarbetaren först. Kom gemensamt överens om fortsatt hantering.

Mot bakgrund av utredningsskyldighetens syfte och de förarbetsuttalanden som redovisats ovan står det enligt DO:s bedömning klart att Karolinska, med anledning av de uppgifter som Läkare A lämnat vid samtalen den 7 och 20 juni 2017, skyndsamt skulle ha tillfrågat honom i vilka konkreta avseenden han upplevt sig utsatt för trakasserier, när händelserna ägt rum och/eller i vilka sammanhang samt varför han ansåg att det fanns ett orsakssamband mellan de upplevda kränkningarna och etnisk tillhörighet och/eller religion.

Efter att ha tagit reda på dessa uppgifter skulle Karolinska ha utrett och bedömt om Läkare B tagit de ifrågasatta besluten på sakliga grunder och – om det inte kunde uteslutas att osakliga skäl låg bakom dessa – om besluten hade samband med etnisk tillhörighet och/eller religion.

De uppgifter som Läkare A har lämnat om Läkare AA:s situation har vidare medfört en skyldighet för Karolinska att skyndsamt tillfråga Läkare AA om denne ansåg sig vara utsatt för trakasserier och, i förekommande fall, utreda de närmare omständigheterna kring trakasserier på samma sätt som för Läkare A. I enlighet med vad som anförts ovan har det faktum att Läkare AA inte för egen del påtalat några upplevda trakasserier för Karolinska alltså inte haft någon omedelbar betydelse för frågan om, och i så fall vilka, utredningsåtgärder som sjukhuset varit skyldigt att vidta i förhållande till Läkare AA.

På grund av de uteblivna frågorna till Läkare A i samtalen med Chef X och Chef Y har det under perioden juni 2017–februari 2018 funnits en bestående oklarhet kring vad Läkare A i konkret mening upplevt som trakasserier. Detta har i sin tur även föranlett en bestående oklarhet om de upplevda trakasserier – i form av aktuella arbetsledningsbeslut – i objektiv mening utgjort en kränkning av Läkare A:s värdighet som haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion.

DO noterar att samtalen i juni 2017 har förts i förtroende och att Läkare A uttryckligen motsatt sig att saken skulle föras vidare när Chef Y tog upp frågan om att låta Karolinskas HR-avdelning genomföra en utredning av händelserna. Det kan antas att nämnda förhållande har haft betydelse för Karolinskas underlåtenhet att vidta adekvata utredningsåtgärder i detta skede. Utredningsskyldigheten i 2 kap. 3 § DL förutsätter dock inte att den utsatta arbetstagaren lämnar sitt samtycke till att saken utreds. Förekomsten av upplevda trakasserier hos en arbetstagare är ett tecken på att det kan finnas uppträdanden kopplade till exempelvis etnisk tillhörighet eller religion på arbetsplatsen som, oavsett den utsatta arbetstagarens inställning, behöver åtgärdas för att förhindra trakasserier i framtiden generellt på arbetsplatsen.

Det ankommer dock på arbetsgivaren att i möjligaste mån iaktta den diskretion som är påkallad av hänsyn till den utsatta arbetstagarens önskemål om sakens fortsatta utredning, och i den mån saken inte kan utredas ändamålsenligt utan att arbetstagarens uppgifter förs vidare ska denne informeras om detta.

Sammanfattningsvis kan således konstateras att Karolinska under en längre tidsperiod – närmare bestämt från och med den 7 juni 2017 fram till den 16 februari 2018 – har brustit i sin skyldighet att utan dröjsmål vidta de utredningsåtgärder som krävs enligt 2 kap. 3 § DL. DO konstaterar också i detta sammanhang att Karolinska inte har följt sina ovan nämnda egna rutiner för att hantera trakasserier genom att inte skyndsamt utreda frågan om Läkare A:s upplevda trakasserier.

7.3 Vilken betydelse har Karolinskas åtgärder under perioden juni 2017–januari 2018?

Karolinska har anfört att en av cheferna som deltog i samtalet den 20 juni 2017 bad om Läkare A:s tillstånd att tala med Läkare B om de på Facebook delade teckningarna men att han å det starkaste ombads att inte diskutera detta med Läkare B på grund av en rädsla för repressalier. Chefen ska då ha talat med sin egen chef varefter man beslöt att tillmötesgå Läkare A:s önskan att inte föra det vidare. Karolinska har anfört att chefen i ett senare skede dock påtalade det olämpliga i detta för Läkare B.

DO noterar att de aktuella teckningarna hade publicerats tre år tidigare i ett privat sammanhang och att Läkare A inte ansett att bilderna skulle utgöra trakasserier av honom. Karolinskas åtgärd med anledning av de publicerade teckningarna har således ingen betydelse för bedömningen av om Karolinska fullgjort sin utredningsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL i förhållande till de trakasserier som Läkare A upplevt.

Av utredningen framgår vidare att Chef Y efter samtalet den 7 juni 2017 beviljat Läkare A den ledighet som Läkare B tidigare nekat honom, och som behövdes för hans deltagande i den internationella konferens till vilken han var inbjuden som huvudtalare. DO noterar att även om åtgärden inneburit att det av Läkare A upplevda trakasserande arbetsledningsbeslutet ändrats, har åtgärden ingen betydelse för bedömningen av om Karolinska fullgjort sin utredningsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL. Detsamma gäller de åtgärder som Karolinska vidtagit år 2017 och 2018 för att justera Läkare A:s lön.

7.4 Har Karolinskas utredningsåtgärder under perioden februari–mars 2018 varit förenliga med kraven i 2 kap. 3 § DL?

Som framgått ovan har Karolinska, efter att Läkare A gjort en formell anmälan om trakasserier den 1 februari 2018, genomfört ett utredningssamtal med Läkare A och Ombud A den 16 februari 2018. Läkare A och ombudet berättade vid samtalet om situationen på neurokirurgiska enheten och de visade bland annat upp de teckningar som Läkare B hade publicerat på Facebook. De berättade vidare om hur Läkare A ansåg att Läkare B:s åsikter hade avspeglat sig i dennes chefskap och påverkat Läkare A och Läkare AA på avdelningen. I fråga om Läkare AA:s situation uppgav Läkare A och/eller dennes ombud bland annat att Läkare AA inte hade fått ett eget skrivbord att arbeta vid utan endast tilldelats ett förvaringsskåp.

Karolinska har förklarat att man efter utredningssamtalet uppfattade att de upplevda trakasserier av Läkare A hade bestått i (1) att Läkare B publicerat teckningar på sin privata Facebook, (2) att Läkare B av antisemitiska skäl beslutat att under hösten 2016 omplacera Läkare A från den arbetsgrupp som han tidigare hade tillhört, (3) att Läkare B av antisemitiska skäl tilldelat Läkare A en lägre lön och (4) att Läkare B av antisemitiska skäl avslagit en ansökan från Läkare A om att delta i en internationell konferens i juni 2017 där han var inbjuden som huvudtalare. Karolinska har anført att Läkare A senare i mars 2018 även uppgav att Läkare B av antisemitiska skäl hade trakasserat honom genom (5) att inte godkänna Läkare A:s forskningsansökan för en närmare angiven forskningsstudie (maj 2017) och (6) att förhindra Läkare A från att utföra operationer i samma utsträckning som sina kollegor.

7.4.1 Karolinskas åtgärder för att utreda de missgynnande arbetsledningsbesluten

Vad gäller de missgynnande arbetsledningsbesluten har Karolinska förklarat att de involverade verksamhetsföreträdarna agerade utifrån den befintliga kunskap om ärendet som då fanns i organisationen. Man vidtog inte några förnyade utredningsåtgärder angående tidigare utredda trakasserier¹¹ så till vida att tidigare hörda personer hördes på nytt. I stället utgick man från redan insamlat material och då befintliga kunskaper, eftersom de mottagna uppgifterna inte bedömdes föranleda andra åtgärder i denna del. Karolinska beslutade dock att låta Chef X utreda om det fanns en antisemitisk kultur på enheten genom att ställa denna fråga till delar av personalen.

Som anförts ovan under rubrik 7.1.1 står det klart att förekomsten av en serie av missgynnande arbetsledningsbeslut som har samband med någon diskrimineringsgrund och som, var för sig eller sammantaget, har karaktären av en kränkande administrativ straffsanktion, kan utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare upplever sig utsatt för ett kränkande uppträdande av sådant slag har därigenom en skyldighet att utreda, och i förekommande fall åtgärda, de upplevda trakasserierna. Arbetsgivaren kan avstå från utredning endast om det är uppenbart att besluten har tagits på sakliga grunder och således saknar samband med någon diskrimineringsgrund. Med hänsyn till objektivitetskravet kan ”uppenbarhetsbedömningen” i ett sådant avseende inte hänföra sig till arbetsgivarens förtroende för den utpekade chefen.

När det gäller frågan huruvida Karolinska i detta fall haft grund för en inställning att det var uppenbart att de missgynnande arbetsledningsbesluten vilade på sakliga grunder – och därför inte behövde utredas som delar av ett sammanhängande mönster av upprepade trakasserier som hade samband med etnisk tillhörighet och/eller religion – beaktar DO följande. Karolinska har till att börja med inte gjort gällande att det redan insamlade materialet och de befintliga kunskaperna i organisationen gjorde det uppenbart att samtliga arbetsledningsbeslut vilade enbart på sakliga grunder. Utöver detta finns det även flera omständigheter som talar mot en sådan slutsats.

¹¹ Karolinska torde i denna del hänföra sig till de påståenden om trakasserier (utan ett påstått samband med etnisk tillhörighet och/eller religion) som Läkare A anmält till sina chefer från år 2009 och framåt. Vad dessa tidigare utredningar har innefattat för påståenden har inte klarlagts i DO:s utredning. De omnämns dock i de utredningsrapporter som FHH har upprättat efter utredningen som avslutades i mars 2019.

Av utredningen framgår till exempel att Karolinska redan i juni 2017 ansett att Läkare B:s beslut att inte bevilja Läkare A ledighet för att delta i en internationell konferens hade vilat på tveksamma grunder. Det faktum att beslutet kom att ändras till Läkare A:s förmån har inte inneburit att Karolinska saknat skäl att utreda om bevekelsegrunderna för det ursprungliga beslutet av Läkare B kunde ha ett samband med etnisk tillhörighet och/eller religion.

Det har även framgått att Läkare A i två samtal med Chef Y i slutet av 2017 respektive i januari 2018 påtalat att han själv och Läkare AA hade lägst löner på enheten. En omständighet att beakta i detta sammanhang är att det genom Karolinskas uppgifter har framkommit att Läkare A:s och Läkare AA:s löner hanterats genom traditionell löneförhandling med Läkarföreningen och att deras löner därmed framförhandlats mellan Läkare B och Läkare BB (i egenskap av läkarnas fackliga representant). Det faktum att Läkare A i samtalen från juni 2017 och framåt utmålat Läkare B och Läkare BB som antisemiter, och att Chef Y i löneöversynen 2017 hade ansett Läkare A:s lön något låg i förhållande till andra inom samma yrkeskategori, talar mot att det skulle ha varit uppenbart att det enbart fanns sakliga skäl bakom lönesättningen.

Mot denna bakgrund har det i objektiv mening inte varit uppenbart att samtliga ifrågasatta arbetsledningsbeslut vilat på sakliga grunder. Det har i den uppkomna situationen inte heller varit tillräckligt att endast göra en bedömning utifrån arbetsgivarens befintliga kunskap. Karolinska har alltså varit skyldigt att vidta ändamålsenliga åtgärder för att närmare utreda om det varit fråga om sådana missgynnande arbetsledningsbeslut som haft ett samband med etnisk tillhörighet och/eller religion och som utgjorde trakasserier. Att Karolinska underlåtit att göra en sådan utredning innebär enligt DO:s bedömning att sjukhuset inte uppfyllt sin utredningsskyldighet enligt 2 kap. 3 § DL.

7.4.2 Utredningen av Läkare A:s övriga trakasseripåståenden

Av utredningen i ärendet framgår att Karolinska inte uppfattat, eller i vart fall inte utrett, samtliga de påståenden om trakasserier som Läkare A påtalat för olika företrädare under perioden juni 2017–mars 2018, liksom att sjukhuset felaktigt uppfattat att påståendet om trakasserier omfattade de bilder som Läkare B publicerat på sin privata Facebook år 2014.

Av FHH:s utredningsrapport framgår nämligen att Karolinska i slutet av mars 2018 fick kännedom om Läkare A:s uppgift att Läkare B vid ett tillfälle skulle ha fällt kommentaren ”här kommer det judiska ghettot” mot Läkare A, och av inspelningen av Chef F:s utredningssamtal den 16 februari

2018 framgår vidare att Läkare A då påtalade att Läkare BB vid något eller några tillfällen skulle ha tilltalat Läkare A och Läkare AA med kränkande omskrivningar av deras respektive efternamn. Därutöver uppgav Läkare A och hans ombud vid samma tillfälle att Läkare B och Läkare BB skulle ha talat om patienter som att de är eller ”gnäller som judar”. Sistnämnda uttalande får Läkare A dock antas ha påtalat som stöd för Läkare B:s och Läkare BB:s förmenta antisemitism. Frågan infinner sig då om Karolinska i februari–mars 2018 skulle ha utrett dessa påståenden.

DO konstaterar att åtminstone vissa av de upplevda trakasserier som Läkare A påtalat till Karolinska har handlat om händelser flera år tillbaka i tiden. Detta väcker i sin tur frågan hur långt bakåt i tiden som utredningsskyldigheten enligt 2 kap. 3 § DL sträcker sig. Eftersom arbetsgivarens utredningsskyldighet syftar till att arbetsgivaren i förekommande fall ska vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden bör utgångspunkten vara att arbetsgivarens utredningsskyldighet är begränsad till sådana händelser som påverkar arbetstagarens situation i nuläget. Därmed omfattar utredningsskyldigheten som utgångspunkt inte trakasserier som förekommit i ett tidigare skede och som har upphört, det vill säga som inte längre är aktuella på arbetsplatsen.

Det är för DO oklart vilka – om några – av de upplevda verbala trakasserier som Läkare A menat utgjorde en del av ett pågående mönster av denna typ av trakasserier när han påtalade dessa för Karolinskas olika företrädare under perioden juni 2017–februari 2018. Det har dock ankommit på Karolinska att fråga Läkare A om så var fallet eller om han nämnde de verbala trakasserier som stöd för att det fanns ett orsakssamband mellan de ifrågasatta arbetsledningsbesluten och antisemitiska motiv.

Även om arbetsgivarens utredningsskyldighet som utgångspunkt inte omfattar trakasserier som förekommit i ett tidigare skede och som har upphört bör dock även händelser av äldre datum omfattas av utredningsskyldigheten om det vid arbetsgivarens utredning av ett eller flera ifrågasatta arbetsledningsbeslut är tveksamt om besluten upp bärs av enbart sakliga skäl. De tidigare händelserna ska då utredas om de är av betydelse för arbetsgivarens utredning av om det finns ett sådant orsakssamband mellan konstaterade missgynnanden av en arbetstagare och en diskrimineringsgrund som gör att det kan vara fråga om trakasserier. En annan sak är att arbetsgivarens möjligheter att utreda äldre händelser kan vara begränsad.

Som ovan anförts framgår det att Karolinska vid tidpunkten för utredningen i februari–mars 2018 hade fått kännedom om att Läkare A hade upplevt sig utsatt för verbala trakasserier som hade samband med etnisk tillhörighet och/eller religion, och att vissa händelser inträffat för flera år sedan. Även om det således handlade om delvis gamla händelser hade de uppgivna trakasserier en gemensam nämnare i de antisemitiska bevekelsegrunder som Läkare A menade låg till grund för handlandet från de utpekade personernas sida. DO anser att Karolinska haft en skyldighet att – i den mån det var möjligt – även utreda de uppgivna verbala trakasserier som låg flera år bakåt i tiden. Dessa händelser skulle nämligen kunna ha haft betydelse vid bedömningen av frågan om de trakasserier i form av missgynnande arbetsledningsbeslut som Läkare A upplevde sig vara utsatt för haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion.

Vad sedan gäller diskrepansen mellan å ena sidan de upplevda trakasserier som Karolinska utrett, och å andra sidan de uppgifter om upplevda trakasserier som Karolinska genom sina olika företrädare hade fått kännedom om vid olika tidpunkter från och med juni 2017, står det klart att sjukhuset inte haft den samordning inom organisationen som krävts för att fullgöra sin skyldighet att utreda de upplevda trakasserier som Läkare A påtalat vid olika tidpunkter dessförinnan.

Karolinska har, såvitt framkommit, inte dokumenterat vad Läkare A under perioden juni 2017–februari 2018 uppgett som upplevda trakasserier. Som DO anför under rubrik 7.1.2 utgör avsaknaden av en sådan dokumentation inte i sig en överträdelse av 2 kap. 3 § DL, då diskrimineringslagen inte innehåller något dokumentationskrav per se. En skriftlig dokumentation hade dock kunnat leda till att Karolinska fått en samlad överblick över vad Läkare A hade påtalat som trakasserier och till att utredningen således blivit fullständig i detta avseende.

7.4.3 Karolinskas beslut att i februari–mars 2018 inte utreda frågan om trakasserier av Läkare AA

Av utredningen framgår att Karolinska inte heller efter utredningssamtalet den 16 februari 2018 tillfrågade Läkare AA om denne hade upplevt sig utsatt för några trakasserier. Detta då det enligt Karolinskas uppfattning hade krävts en personlig anmälan från denne. Som anförts ovan under rubrik 7.2 anser DO att Karolinska redan i juni 2017 skulle ha tillfrågat Läkare AA om han ansåg sig utsatt för trakasserier som hade samband med etnisk tillhörighet och/eller religion och, i förekommande fall, utreda den frågan. Det faktum att Karolinska inte heller efter utredningssamtalet den 16 februari 2018 tillfrågade Läkare AA om han upplevde sig utsatt för

trakasserier, och vid behov utredde frågan, utgör alltså även en brist i utredningen under februari–mars 2018.

7.4.4 Karolinskas utredning av en eventuell ”antisemitisk kultur” på enheten och Chef X lämplighet som utredare

Som framgått ovan under rubrik 5.2.2 beslutade Karolinska, som enda förnyad utredningsåtgärd, att ge Chef X i uppdrag att utreda om det fanns en ”antisemitisk kultur” på enheten. Chef X kallade då in delar av personalen en och en och konfronterade dem med frågan om det förelåg någon antisemitisk kultur. Det har framgått att svaren inte fick lämnas anonymt trots att enheten, enligt vad som framgår av FHH:s utredningsrapport, sedan länge hade präglats av en dysfunktionell arbetsmiljö där åtminstone delar av personalen kände rädsla för att ge ”fel svar” i samband med medarbetarundersökningar.

Som ovan påpekats kan en anmälan om trakasserier vara ett tecken på att det förekommer kränkande uppträdanden på arbetsplatsen som har samband med en diskrimineringsgrund som även påverkar andra arbetstagare. Mot den bakgrunden kan det således inom ramen för en arbetsgivares fullgörande av sin utredningsskyldighet vara påkallat att även generellt undersöka förekomsten av sådana uppträdanden. Det av Karolinska på denna punkt tillämpade förfarandet att endast ställa en fråga som avsåg den generella situationen på enheten kan emellertid enligt DO:s bedömning inte anses utgöra en ändamålsenlig åtgärd när det gäller att utreda omständigheterna kring de trakasserier som Läkare A ansåg sig vara utsatt för.

Det finns även anledning att behandla frågan om Chef X varit lämplig att utreda de upplevda trakasserierna med hänsyn till dennes tidigare hantering av Läkare A:s uppgifter under hösten 2017.

Diskrimineringslagen innehåller inga regler om jäv och sådana förhållanden – som enligt förvaltningsrättsliga principer medför att en person per automatik anses diskvalificerad från att överhuvudtaget befatta sig med en viss fråga – är alltså inte direkt tillämpliga vid en utredning enligt 2 kap. 3 § DL. I förarbetena till diskrimineringslagen (a. prop. s. 297) hänvisas det dock till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet, som numera har ersatts av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Av Arbetsmiljöverkets allmänna råd till föreskriften i 14 § om kränkande särbehandling framgår att ett undermåligt utredningsförfarande kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt, och att den som genomför en utredning därför bör ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera

opartiskt och ha de berördas förtroende. Samma grundkrav måste enligt DO ställas på en utredning om upplevda trakasserier.

Det anförda medför alltså att arbetsgivaren bör säkerställa att den som på arbetsgivarens vägnar ska utreda upplevda trakasserier på en arbetsplats uppfyller ovannämnda krav på kompetens, opartiskhet och förtroende från inblandade personer. När det gäller frågan om kompetens har Läkare A anfört att Karolinskas utredning borde ha genomförts av en extern och oberoende utredare med kunskap om antisemitism. Enligt DO:s bedömning kan dock sådana mer långtgående krav på en utredares specifika kompetens och i förhållande till arbetsgivaren helt fristående ställning inte anses följa av bestämmelsen i 2 kap. 3 § DL. Chef X gav visserligen i samtalen med Läkare A under hösten 2017 uttryck för att han inte kunde bedöma om de teckningar som Läkare A visade var antisemitiska eftersom han inte kunde avgöra sådant. Enligt DO kan detta emellertid i sig inte anses medföra att han varit olämplig att utreda omständigheterna kring de av Läkare A uppgivna trakasserier.

När det gäller kravet på utredarens opartiskhet och förtroende från Läkare A:s sida beaktar DO följande.

Av ljudinspelningarna från samtalen under perioden juni 2017– januari 2018 framgår att Chef X och Chef Y har tagit sig tid att lyssna på Läkare A:s berättelse och att Chef Y i alla samtal haft ett bemötande som präglats av respekt. Chef Y har även den 20 juli 2017 tagit upp frågan om att etniska trakasserier är en allvarlig sak och erbjudit sig att ta upp saken med sjukhusets HR-funktion.

Dock framgår det av de samtal som Chef X haft med Läkare A att denne haft ett ifrågasättande förhållningssätt gentemot Läkare A och – trots upprepade försök från Läkare A att förklara att han ansåg sig utsatt för trakasserier – att Chef X fokuserat på att de förevisade teckningarna var något som Läkare B hade publicerat på sin fritid och därför inte var en arbetsgivarsak. Chef X ställde inte heller under samtalen några relevanta frågor om det som enligt Läkare A utgjorde trakasserier och kom också med kommentarer/frågor som tyder på att han inte hade förutsättningar att ta Läkare A:s uppgifter på allvar. Exempelvis föreslog han i ett samtal den 17 november 2017 – om än ej med en allvarligt menad avsikt – som respons på Läkare A:s oro för att Läkare B informerats om de uppgifter Läkare A lämnat om honom, att han funderade på att sätta ihop ett möte mellan Läkare A och Läkare B, och tillade att ”det mötet skulle jag vilja se”.

I flera av de samtal som Läkare A hade med Chef X under 2017 gav han vidare uttryck för sin personliga uppfattning att han, mot bakgrund av att han arbetat med Läkare B i tjugo år och aldrig hört denne uttrycka några antisemitiska åsikter, hade svårt att tro på det Läkare A sade om Läkare B.

Som nämnts ovan framgår det av förarbetena till 2 kap. 3 § DL att det är angeläget att arbetsgivaren seriöst lyssnar på den utsatta arbetstagarens berättelse om hur han eller hon själv ser på sin arbetssituation. Enligt Karolinskas rutiner ska vidare den medarbetare som blivit utsatt behandlas med respekt och förhållningssättet ska vara objektivt och problemlösande med utgångspunkt från medarbetarens upplevelser.

DO noterar att det visserligen kan finnas omständigheter som till viss del kan förklara Chef X förhållningssätt i samtalen. Av ljudinspelningen från samtalet den 20 juni 2017 framgår till exempel att den bakomliggande anledningen till att den aktuella studien inte kunde genomföras på det sätt som Läkare A önskat var hänförligt till ett beslut som Chef X själv deltagit i, och att det fanns samarbetsproblem knutna till flera personer i den arbetsgruppen. En annan omständighet är att Läkare A i samtalen hade stort fokus på att åtgärder borde vidtas mot Läkare B med anledning av de teckningar som denne tre år tidigare hade publicerat i ett privat sammanhang. Även med beaktande av detta konstaterar DO att Karolinska genom Chef X inte tagit Läkare A:s uppgifter på tillräckligt allvar och inte heller förhållit sig till dem på ett neutralt sätt.

Av ljudinspelningen från utredningssamtalet den 16 februari 2018 framgår vidare att Läkare A uttryckt en motvilja till att Chef X skulle närvara vid mötet då denne, enligt Läkare A, sopat de av honom, under år 2011, anmälda verbala trakasserier från Läkare BB under mattan.

Mot bakgrund av dessa omständigheter bedömer DO att Chef X förhållningssätt till Läkare A under perioden juni–november 2017 inte varit ägnat att, på det sätt som krävs enligt 2 kap. 3 § DL, inge förtroende för hans förutsättningar att genomföra en opartisk utredning. Av detta skäl, och då Läkare A också tydligt givit uttryck för att denne inte åtnjöt hans förtroende, anser DO att Chef X inte varit lämplig som utredare.

7.4.5 Sammanfattning av DO:s bedömning av Karolinskas utredning februari–mars 2018

DO bedömer att Karolinskas utredning i februari–mars 2018 inte har uppfyllt kraven på en utredning enligt 2 kap 3 § DL då Karolinska inte utan dröjsmål

- utrett Läkare A:s uppgifter om att han utsatts för en serie missgynnande arbetsledningsbeslut som haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion och som utgjorde trakasserier,
- utrett samtliga de påståenden om verbala trakasserier som haft samband med etnisk tillhörighet och/eller religion som Läkare A påtalat för olika företrädare för Karolinska under perioden juni 2017–februari 2018, och
- tillfrågat Läkare AA om han upplevde sig utsatt för trakasserier som hade samband med etnisk tillhörighet och/eller religion.

Slutligen anser DO att Chef X, mot bakgrund av sitt tidigare förhållningssätt till de av Läkare A lämnade uppgifterna under perioden juni–november 2017, inte varit lämplig som utredare.

7.5 Karolinskas åtgärder under perioden mars–december 2018

Som framgått av sammanfattningen under rubrik 3.4 anlitate Karolinska i juni 2018 en extern faktagranskare som senare avsade sig uppdraget på grund av upplevt bristande förtroende från Läkare A:s sida. Karolinska upphandlade därefter en utredning av advokatbyrån FHH som påbörjades i december 2018 och redovisades i mars 2019 (se närmare under rubrik 7.6).

Mot bakgrund av att DO under rubrik 7.4 ovan gjort bedömningen att det funnits brister i Karolinskas utredning i februari–mars 2018, anser DO att Karolinska skyndsamt borde ha beslutat om en ny utredning efter att Ombud A i den mejlväxling som ägde rum under våren 2018 framfört kritik mot brister i utredningen för Karolinska. Att en sådan beslutades först i juni 2018 och genomfördes först i slutet av samma år strider mot det krav som följer av skyldigheten enligt 2 kap. 3 § DL att utan dröjsmål utreda arbetstagarens uppgifter om upplevda trakasserier.

7.6 Karolinskas utredning genom advokatbyrån FHH under perioden december 2018–mars 2019

7.6.1 Karolinskas slutsatser av FHH:s slutrapport

Det uppdrag som FHH fick av Karolinska i oktober 2018 omfattade bland annat att utreda de av Läkare A uppgivna trakasserier. Utredningen genomfördes under perioden december 2018–februari 2019 och resulterade i en delrapport i februari 2019 och en slutrapport i mars 2019.

Slutrapporten, som utgör en omarbetning av den första delrapporten, innehåller, i de avseenden som är relevanta för DO:s tillsyn, följande slutsatser:

- En utredningsskyldighet har enligt FHH uppkommit för Karolinska i slutet av mars 2018, då Läkare A för Karolinska påtalat att Läkare B vid ett tillfälle år 2014 eller 2015 skulle ha fällt kommentaren ”där går det judiska gheppet”.
- Läkare A har utsatts för trakasserier vid ett tillfälle år 2014 eller 2015 genom att en person fällt den ovannämnda kommentaren om ”judeghetto”. Det kan dock enligt FHH inte anses visat vem som fällde kommentaren.
- De av Läkare A ifrågasatta arbetsledningsbesluten har enligt FHH inte inneburit att Läkare A har missgynnats inom ramen för sin anställning på grund av antisemitism.
- Uppgifterna om att Läkare AA skulle ha haft sämre arbetsförhållanden än kollegor i motsvarande position och med liknande arbetsprestationer på kliniken har enligt FHH inte kunnat verifieras under utredningen.
- Varken Läkare A eller Läkare AA har under perioden 2012 till och med 2017 haft lägre löner än kollegor i motsvarande position.

Karolinska har till DO uppgett att man ställt sig bakom FHH:s slutsatser och att sjukhuset därför inte bedömt det nödvändigt att vidta några åtgärder i den mening som avses med åtgärdsskyldigheten i 2 kap. 3 § DL.

7.6.2 FHH:s utredning

DO noterar att FHH:s utredning har varit mycket omfattande och enligt uppgift innefattat ca 70 intervjuer med enskilda, varav ca 15 timmars samtal med Läkare A. Utredningen har därutöver gått igenom ett omfattande skriftligt material.

DO har vid sin genomgång av utredningsrapporten konstaterat att den inte uttryckligen behandlar samtliga de uppgifter om upplevda verbala trakasserier som Läkare A har lämnat till DO. DO har även noterat att Läkare A i sin kommunikation med Karolinska har framfört kritik mot innehållet och slutsatserna i FHH:s utredningsrapport. Kritiken har främst handlat om att rapporten¹² brister i omfattning, saklighet och objektivitet. Det har vidare framkommit att SKMA har riktat viss kritik mot FHH:s

¹² DO noterar att den kritik från Läkare A och Ombud A som DO tagit del av hänförs sig till FHH:s delrapport från februari 2019. Mot bakgrund av de omarbetningar som gjorts i slutrapporten från mars 2019 är det för DO oklart om alla delar av den ursprungliga kritiken kvarstår.

utredning. Kritiken har bland annat gällt att kommitténs kunskaper som expertorgan inte har tagits tillvara av FHH under utredningen.

DO har mot denna bakgrund ställt vissa frågor till Karolinska om FHH:s utredning och de bedömningar som gjorts i rapporten. Karolinska har anfört att man, mot bakgrund av rapportens innehåll, ställer sig frågande till om allt det som Läkare A påtalat som verbala trakasserier till DO har framförts till FHH. Enligt Karolinska finns det i vart fall uppgifter som inte har presenterats på samma vis i kontakterna mellan Karolinska och Läkare A. Karolinska har vidare hänvisat till FHH:s uppgift att allt material och alla uppgifter som har inkommit under utredningens gång noggrant har beaktats, även om det inte uttryckligen framgår av FHH:s rapport. Karolinska har understrukt att sjukhuset inte har tillgång till FHH:s utredningsmaterial på grund av en utfästelse om anonymitet för deltagarna i FHH:s utredning och att materialet i utredningen därför omfattas av sekretess. Karolinska har av detta skäl inte haft möjlighet att få någon redogörelse från FHH för vilket material, oavsett slag, eller vilka vittnesmål som lämnats i utredningen, och har således inte kunnat verifiera vilka uppgifter som har lämnats till FHH.

En ingående bedömning av utredningens innehåll, genomförande och slutsatser skulle kräva att DO hade tillgång till det bakomliggande utredningsunderlaget, något som försvåras av att uppgifterna omfattas av sekretess i förhållande till Karolinska. En sådan fördjupad granskning skulle också, som berörts inledningsvis i beslutet, kräva att DO avsatte omotiverat stora utredningsresurser. Mot den bakgrunden har DO valt att inte närmare granska FHH:s utredning och de slutsatser som där dras.

Även utan en sådan närmare granskning kan det dock, vad gäller den av SKMA framförda kritiken, konstateras att det inte funnits någon i diskrimineringslagen grundad skyldighet för Karolinska att inom ramen för sin utredning konsultera eller på annat sätt samråda med externa aktörer.

Det kan slutligen noteras att FHH:s bedömningar av de missgynnande arbetsledningsbesluten har gjorts med utgångspunkt i frågeställningen huruvida Läkare A har behandlats sämre än någon annan i en jämförbar situation (direkt diskriminering). Detta utgör i rättslig mening en annan fråga än den huruvida Läkare A har utsatts för trakasserier i form av missgynnande arbetsledningsbeslut. Rent faktiskt har slutsatserna dock grundats på en bedömning av orsakerna till de ifrågasatta besluten. Eftersom frågeställningen således har belysts utifrån de kriterier som gäller för en utredning om trakasserier av detta slag anser DO att förfarandet inte

utgör en sådan brist att det finns anledning att rikta någon kritik mot utredningen i detta avseende.

Med dessa synpunkter avslutar DO ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Agneta Broberg efter föredragning av utredaren Björn Olof Bräutigam och experten Tarik Qureshi. Vid den slutliga handläggningen har även chefsjuristen Mattias Falk, chefen för rättsenheten Annelie Sjöberg, chefen för processenheten Martin Mörk samt sektionscheferna Carolina Stiwenius och Linnea Sigeman deltagit.

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

Agneta Broberg
Diskrimineringsombudsman